

CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	2
2. LEGISLAȚIE CU PRIVIRE LA CONDIȚIILE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI.....	2
3. MODALITĂȚI DE RELAȚIONARE CORECTĂ CU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI.....	5
4. MITURI ȘI REALITĂȚI DESPRE PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI.....	8
5. EXEMPLU DE BUNA PRACTICĂ.....	9
6. EXEMPLE DE LOCURI DE MUNCĂ CARE SE POT ADAPTA USOR LA NECESITĂȚILE SPECIFICE ALE PERSOANELOR CU DIFERITE TIPURI DE DIZABILITĂȚI.....	11
7. FONDURI STRUCTURALE (OPORTUNITATI DE ACCESARE A FONDURILOR STRUCTURALE ÎN DOMENIUL ANGAJARII ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI).....	12

Ghid pentru angajatori

1. INTRODUCERE

Persoanele cu handicap reprezintă minoritatea cea mai mare din țara noastră și cu cea mai mare rată de creștere.

În societatea românească există o prejudecată conform căreia dizabilitatea este în special o problemă a persoanelor vârstnice, dar, 72,25% dintre persoanele cu dizabilități din România aparțin grupei de vârstă sub 65 de ani; 58,25 % au vârsta cuprinsă între 19 și 65 de ani și 14,15% au vârsta sub 19 ani. După cum se vede marea majoritate a persoanelor cu dizabilități aparține grupelor de vârstă în care ar putea munci.

În stadiul actual de dezvoltare al economiei românești, în care există zone destul de importante cu o foarte mare cerere de forță de muncă neacoperită, societatea românească nu-și poate permite să ignore imensele resurse umane care zac nefolosite în rândul persoanelor cu dizabilități.

Mulți întreprinzători, patroni de firme, asimilează angajarea persoanelor cu dizabilități cu neputința de a executa anumite sarcini, cu scăderea productivității și, implicit a profitului. Lucru total neadevărat!

Prin acest ghid intenționăm să demonstrăm că angajarea unei persoane cu handicap la locul cel mai potrivit cu abilitățile sale poate fi o alegere cât se poate de înțeleaptă, care poate genera profit pentru angajator.

Și....deoarece lipsa de informații este cel mai mare dușman al unui întreprinzător ne propunem să răspundem la câteva dintre cele mai frecvente întrebări care apar în momentul în care un angajator dorește să angajeze o persoană cu handicap.

2. LEGISLAȚIE CU PRIVIRE LA CONDIȚIILE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

1. I: Am voie de angajez cu contract de muncă o persoană cu handicap?

R: Persoanele cu handicap (posesoare de certificat de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap) se pot încadra în muncă, conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă. (Lg. 448/2006. art. 77, al. 1)

2. I: Legea mă obligă să angajez persoane cu handicap?

R: Orice angajator care are peste 50 de angajați este obligat să angajeze în procent de 4% persoane cu dizabilități. Dacă nu o face, are două posibilități:

- plătește în fiecare lună, pentru fiecare persoană cu handicap neangajată 50% din salariul de bază minim brut pe țară
- să achiziționeze în fiecare lună, produse sau servicii de la o unitate protejată în valoarea sumei datorate statului. (Lg. 448/2006. art. 77, al. 3)

3. I: Cheltuielile suplimentare generate de angajarea în muncă a unei persoane cu handicap sunt deductibile?

R: Sunt deductibile de la calculul profitului impozabil următoarele cheltuieli:

- cheltuielile efectuate pentru adaptarea locului de muncă
- cheltuielile efectuate pentru achiziționarea utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoană cu handicap
- cheltuielile efectuate pentru transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă

- cheltuielile efectuate pentru transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu.
(Lg. 448/2006. art. 83, al. a. și b.)

4. I: Ce alte cheltuieli legate de procesul de integrare în muncă al unei persoane cu handicap mai sunt deductibile?

R: Cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap sunt deductibile din bugetul asigurărilor de somaj pe care îl plătește unitatea către bugetul de stat. (Lg. 448/2006. art. 83, al. c.)

5. I. Dacă am angajat o persoană cu handicap, beneficiaz de subvenții din partea statului?

R: Dacă nu sunteți obligat prin lege să angajați persoane cu handicap, veți primi timp de **un an de zile** salariul minim pe economie, lunar, pentru fiecare persoană cu handicap angajată, cu condiția să o păstrați angajată cel puțin 2 ani. (lg. 76 din 16 ianuarie 2002, modificată, art. 85, al. 2)

6. I: Dacă am angajat o persoană cu handicap, proaspăt absolvent, beneficiaz de subvenții din partea statului?

R: Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap sunt scutiți de plata asigurărilor pentru somaj și primesc lunar, timp de **1,5** ani următoarele sume:

- a) 1 salariu de bază minim brut de țară pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;
 - b) 1,2 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;
 - c) 1,5 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ superior.
- (lg. 76 din 16 ianuarie 2002, modificată, art. 80)

7. I: Sunt un angajator care dorește să angajeze o persoană cu handicap. Unde trebuie să mă adresez?

R: Există câteva instituții care vă pot ajuta în mod special, deoarece au dezvoltat servicii de informare, consiliere, îndrumare, consultanță și mediere pe piața muncii pentru persoanele cu handicap:

- Agențiile județene (sau de sector în cazul municipiului București) pentru Ocuparea Forței de Muncă – le puteți găsi adresele la www.anofm.ro

- Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecție a Copilului în raza cărora locuiți. Multe dintre acestea au dezvoltat servicii specializate de integrare pe piața muncii dedicate persoanelor cu dizabilități. Adresele acestora pe puteți găsi în baza de date a Autorității Naționale pentru Persoane cu Handicap – www.anph.ro

- Organizațiile neguvernamentale ale persoanelor cu handicap. Adresele ONG-urilor le puteți găsi ori la www.anph.ro, directorul “Adrese utile”, secțiunea ONG-uri, ori pe pagina Ministerului Muncii, la secțiunea “Furnizori de servicii acreditate” - http://sas.mmssf.ro/servicii_furnizori.php

Mai puteți posta anunțurile dvs. sau căuta CV-uri în:

- portalurile specializate în plasarea forței de muncă
- publicații on-line de specialitate sau editate de ONG-uri
- bursele locurilor de muncă - există burse ale locurilor de muncă specializate pentru persoanele cu handicap atât la nivel județean cât și local
- forumurile sau listele de discuții ale persoanelor cu handicap – acestea sunt locuri de întâlnire virtuală ale persoanelor cu handicap foarte bune pentru postarea anunțurilor dvs. .

8. I: Ce înseamnă o unitate protejată?

R: Conform **Art. 44. din** Ordinul 60/2007 - sunt considerate unități protejate, entitățile cu sau fără personalitate juridică, în cadrul căreia își desfășoară activitatea persoane cu handicap, în următoarele condiții în sensul legii:

- a) operatorii economici cu personalitate juridică, indiferent de forma de proprietate și organizare, care au cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă;
- b) secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice sau din cadrul organizațiilor neguvernamentale, care au gestiune proprie și cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate și salarizate;
- c) persoana fizică cu handicap autorizată potrivit legii să desfășoare activități economice independente, inclusiv asociația familială care are în componență o persoană cu handicap. Sunt incluse aici și persoanele fizice cu handicap autorizate în baza unor legi speciale, care își desfășoară activitatea atât individual, cât și în una dintre formele de organizare ale profesiei.

Art. 45. - (1) Unitatea protejată are obligația că până la data de 31 ianuarie a anului în curs pentru anul anterior să prezinte Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap raportul de activitate care trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

- a) numărul persoanelor cu handicap angajate raportat la numărul total de angajați, pentru fiecare lună calendaristică;
 - b) domeniile în care lucrează persoanele cu handicap angajate;
 - c) modalitatea de respectare a dispozițiilor legale referitoare la funcționarea unităților protejate;
 - d) numărul de contracte încheiate în sensul art. 77 alin. (3) lit. b) din lege.
- (2) În caz de neprezentare a raportului, președintele Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap va dispune suspendarea autorizației.
- (3) Unitatea protejată căreia i s-a suspendat autorizația va putea solicita, în termen de 30 de zile de la data comunicării, anularea măsurii luate, prezentând în acest sens raportul de activitate.
- (4) În cazul în care unitatea protejată nu prezintă acest raport în termenul precizat mai sus, președintele Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap dispune retragerea autorizației de funcționare.
- (5) Pentru anul 2006, raportul de activitate se va depune în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri.

9. I: Unde trebuie să mă adresez dacă vreau să-mi înființez o unitate protejată?

R: Instituția abilitată să autorizeze funcționarea unei unități protejate este ANPH – Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap. Aici trebuie depus un dosar cu următoarele acte:

- cerere pentru eliberarea autorizației;
- copii de pe statut și de pe actul constitutiv, legalizate;
- copie de pe certificatul de înregistrare la registrul comerțului;
- copii de pe alte acte doveditoare privind înființarea, organizarea și exercitarea unor profesii în baza unor legi speciale;
- un tabel cu structura și numărul personalului, din care să rezulte procentul de persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă din numărul total al angajaților
 - precizări referitoare la activitățile/produsele/serviciile pe care le oferă entitatea care a solicitat autorizarea de funcționare ca unitate protejată;
- copii de pe contractele individuale de muncă ale persoanelor cu handicap;
- copii de pe certificatele de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap ale persoanelor cu handicap angajate;
- copie de pe autorizația de funcționare vizată anual pentru asociațiile familiale sau pentru persoanele cu handicap care desfășoară activități economice independente.

(Ordinul 60/2007, Anexa 1, art. 3)

10. I: Care sunt facilitățile fiscale de care beneficiază o unitate protejată?

R: Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

- scutire de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare;
- scutire de plata a impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate
- alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii. (lg. 448, art. 81)

11. I: De ce ar trebui să fac eforturi pentru a angaja o persoană cu handicap în firma mea?

R: Deoarece orice firmă sau unitate economică a aparut și s-a dezvoltat într-o comunitate și cu ajutorul oamenilor din acea comunitate. Secolul 21 este un secol al interdependențelor între membrii unei comunități. Așa cum o firmă s-a bazat în dezvoltarea ei pe resursele oferite de comunitate, în același fel firma este datoră să întoarcă în comunitate un procent din ajutorul primit. Orice firma are obligația morală să contribuie la ajutarea și dezvoltarea durabilă a comunității din care face parte. Și cum ar putea să facă lucrul acesta mai bine decât ajutând oamenii din acea comunitate. Persoanele cu handicap reprezintă o resursă a comunității nu suficient de mult exploatată. În rândul persoanelor cu handicap zac comori nevăzute, care ar putea fi valorificate în folosul întregii societăți. Integrarea în muncă a unei persoane cu handicap o transformă pe aceasta din consumator de venituri de la buget în producător de venit, în contribuabil, în consumator de produse și servicii. În felul acesta întreaga comunitate are de câștigat. Chiar dacă câștigul financiar nu este atât de evident, investiția în persoanele cu handicap este o investiție pe termen lung în dezvoltarea întregii societăți românești.

3. MODALITĂȚI DE RELAȚIONARE CORECTĂ CU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI (comunicare verbală, non-verbală, etc.)

A. Limbajul

Deși este important să avem un înțeles general al cuvintelor și expresiilor care jignesc persoanele cu dizabilități, este, de asemenea interesant să observăm de unde provin și de ce au apărut ele. Istoria dizabilității este una fascinantă.

Dacă înțelegem de unde provin lucrurile, putem asambla piesele mozaicului și putem înțelege sensul întregului tablou.

- Sintagma “persoane handicapate” implică existența unui grup omogen, separat de restul societății. Suntem cu toții indivizi. Sintagma preferată este persoane cu dizabilități.

- Termenul “handicapați” este jignitor pentru multe persoane cu dizabilități, deoarece este asociat (din limba engleză) cu „șapca ținută în mână” (handy - cap) și cu cerșitul. Termenul preferat este persoane cu dizabilități.

- Un alt exemplu este termenul „invalid”. Acesta echivalează dizabilitatea cu boala și poate fi interpretat ca „nevalabil” sau „fără valoare”.

Lista de mai jos vă oferă exemple concrete de limbaj nepotrivit și potrivit	
Limbaj nepotrivit:	Limbaj corespunzător:

1.Handicapați,	1.Persoane cu dizabilități
2.Persoane cu handicap	2.Persoane cu dizabilități
3.Copii cu handicap	3.Copii cu dizabilități
4.Invalizi	4.Persoane cu dizabilități
5.Beteag, nesănătos, diform	Persoană cu dizabilități
6.Șchiop	Persoană cu deficiență fizică
7.Persoanele cu handicap sever/grav	5.Persoană care necesită asistență personală substanțială sau semnificativă
8.Suferă de.... Exemple: El este o victimă a paraliziei cerebrale O femeie chinuită de distrofie musculară	7.Trăiește cu (o numită stare medicală) Exemple: El are paralizie cerebrală O femeie cu distrofie musculară
Persoană în cărucior	Utilizator de fotoliu rulant
9.Boli mintale/probleme de sănătate mintală	8.Trăiește cu o anumită problemă de sănătate mintală sau se precizează diagnosticul dacă acest lucru e de bun simț, însă este de preferat să i se spună pe nume
10.Handicapați mintal 11.Dizabilități de învățare	9.Persoane cu dificultăți de învățare 10.Persoane cu dificultăți de învățare
12.Dizabilități de învățare	10.Persoane cu dificultăți de învățare
13.Surzii	11.Persoane surde/persoane care aud greu sau persoane cu deficiențe de auz
14.Orbii	12.Persoane nevăzătoare/persoane parțial văzătoare sau persoane cu deficiențe vizuale
15.Îngrijire	13.Asistent personal/ajutor personal
16.Îngrijitori (referindu-se la îngrijitorii plătiți care vin la domiciliu)	15.Asistenți personali
17.Nevoi speciale	16.Cerințe specifice (precizați care sunt acestea)
18.Toaletă pentru handicapați	17.Toaletă accesibilă
19.Parcare pentru handicapați	18.Parcare pentru persoane cu dizabilități / parcare accesibilă
19.Accesibil pentru cărucioare	19.Utilizator de fotoliu rulant/scuter sau

	accesibil utilizatorilor de fotoliu rulant/scuter
20.Pentru fotoliile rulante	20.Pentru utilizatorii de fotoliu rulant

b. Etichetă și politețe

Nu faceți presupuneri cu privire la abilitatea unei persoane de a face anumite lucruri. Persoanele cu dizabilități își dezvoltă propriile metode pentru a depăși problemele zilnice pe care le întâlnesc.

Nu presupuneți că dacă o deficiență nu este vizibilă, ea nu există. Multe persoane cu dizabilități, cu deficiențe ascunse, pot fi discriminate.

Majoritatea persoanelor cu dizabilități nu utilizează fotolii rulante!

Tratați persoanele cu dizabilități la fel cum ați trata orice alta persoană, de exemplu ca pe o femeie, ca pe un bărbat, ca pe un părinte, ca pe un muncitor. Dacă o persoană are nevoie de un timp pentru a face anumite lucruri, fiți răbdători cu ea.

Nu fiți jenați dacă veți folosi expresii obișnuite ca “ne vedem mai târziu” către o persoană nevăzătoare sau “hai să facem câțiva pași împreună” către un utilizator de fotoliu rulant, ca apoi să realizați că ele se pot referi la deficiența unei persoane.

Nu utilizați un comportament specific interacțiunii cu copii, de exemplu la propriu sau la figurat, să mângâiați pe cap un utilizator de fotoliu rulant.

Când vorbiți cu o persoană cu retard mintal, încercați să folosiți un limbaj simplu și concepte clare. Țineți seama că un limbaj simplu nu este un limbaj copilăresc.

Nu presupuneți că o ofertă de sprijin vă fi acceptată în mod automat. Așteptați până când oferta voastră este acceptată. Chiar și atunci, nu presupuneți că știți cel mai bine cum să ajutați persoanele cu dizabilități. Ascultați orice fel de instrucțiuni oferite de către expert. (Adică cel care primește asistență).

Nu insultați o persoană cu dizabilități vorbindu-i prin intermediul altcuiva și spunând, de exemplu „are diabet/ia cumva insulină pentru diabet?”

Relaxați-vă, vorbiți normal și stați în fața persoanei respective pentru a o putea privi în ochi, la fel cum ați vorbi cu oricare altă persoană.

În situații de contact fizic, verbal, sau prin limbajul trupului, respectați limitele și spațiul personal ale interlocutorului.

c. Zece lucruri pe care să nu le spui niciodată unei persoane cu dizabilități!

1. "Este în regulă, știu cum să mă comport cu tine, am mai lucrat cu persoanele cu dizabilități."
2. "Partenerul tău este și el persoană cu dizabilități?"
3. "Așa deci, care e situația ta?"
4. "Dacă aș dobândi un handicap cred că m-aș sinucide."

5. "Am văzut un lucru minunat la o emisiune care ți-ar putea fi de folos ție....."
6. "Aaa ... și pe strada mea locuiește o doamnă cu dizabilități. O mai văd uneori trecând."
7. "Așteaptă acolo ..."
8. "Trebuie să fie plăcut să ieși pe afară."
9. "Eu cred că ești curajos întradevăr."
10. "Eu, sincer, te admir."

4. MITURI ȘI REALITĂȚI DESPRE PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI (prejudecăți ale societății versus situația reală)

MIT	REALITATE
Persoanele cu dizabilități reprezintă cel mai mic segment din populația României.	Persoanele cu dizabilități reprezintă cel mai numeros grup minoritar din România.
Dizabilitatea este o condiție patologică neobișnuită.	Dizabilitatea este o parte normală a vieții, experimentată aproape de oricine, în special la vârsta bătrâneții.
Dizabilitatea afectează membri familiilor altor persoane.	Aproape o treime din familiile românilor includ cel puțin un membru persoană cu dizabilități. Dizabilitatea afectează orice familie odată și odată...
Dizabilitatea este în special o problemă a persoanelor vârstnice.	72,25% dintre persoanele cu dizabilități din România aparțin grupei de vârstă sub 65 de ani; 58,25 % au vârsta cuprinsă între 19 și 65 de ani și 14,15% au vârsta sub 19 ani.
Majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt fie utilizatori de fotoliu rulant, fie nevăzători, fie surzi.	Majoritatea deficiențelor sunt foarte puțin vizibile. Bolile de inimă sau alte boli interne sunt dintre cele mai des întâlnite cauze care produc scăderea mobilității.
Persoanele cu dizabilități nu sunt integrate pe piața muncii deoarece dizabilitatea îi împiedică să muncească.	Multe persoane cu dizabilități chiar lucrează și multe altele ar putea să muncească dacă li s-ar oferi locuri de muncă accesibilizate.
Persoanele nevăzătoare sau surde, care au paralizie cerebrală, tetraplegie sau altă deficiența severă nu pot fi angajate în locuri de muncă obișnuite.	Un programator nevăzător poate folosi un computer prevăzut cu un sintetizator de voce. Un funcționar surd poate comunica cu clienții folosind un mecanism de telecomunicații. O persoană cu paralizie cerebrală se poate deplasa la locul de muncă folosind un fotoliu rulant electric și poate comunica cu colegii folosind o tastatură specială sau un sintetizator de voce. Majoritatea limitărilor funcționale pot fi depășite cu ajutorul tehnologiei asistive.
Persoanele cu retard mintal sau alte deficiențe mintale nu-și pot menține un loc de muncă stabil.	Persoanele cu dificultăți de învățare chiar muncesc. Cu ajutorul serviciilor de suport aceste persoane reușesc să-și păstreze slujbele permanente și plătite.
Persoanele cu dizabilități primesc ajutoare financiare de la stat și, din această cauză, nu mai vor să muncească.	Aproximativ 79% din adulții cu dizabilități care nu lucrează ar prefera să fie încadrați în câmpul muncii.

Dizabilitatea este o problemă pur medicală.	Dizabilitatea este o problemă a drepturilor omului. Este vorba de dreptul persoanelor cu dizabilități la o viață independentă.
Integrarea copiilor cu dizabilități în învățământul de masă reduce standardele educaționale.	În țările în care există această experiență profesorii și părinții au fost de acord că educația inclusivă aduce beneficii atât elevilor cu dizabilități, cât și colegilor lor fără dizabilități.
Dacă faci o rampă la o clădire ai rezolvat problema accesibilității persoanelor cu dizabilități.	Barierile fizice și arhitecturale care împiedică accesul unei persoane cu dizabilități într-o clădire sunt mult mai complexe și includ: accesul pe holuri, săli, etaje superioare, corpuri sanitare, etc.
Facilitățile de accesibilizare sunt folosite numai de o categorie mică de persoane.	Facilitățile de accesibilizare sunt folosite de mai multe categorii de persoane: persoane cu mobilitate redusă (permanentă sau temporară), mame cu copii în cărucior. Societatea în ansamblul ei pierde de fiecare dată când un individ este împiedicat să iasă din casă, să se ducă la servicii, să-și facă cumpărături, să apeleze la servicii bancare sau să mănânce la restaurant. Persoanele cu dizabilități – aproape 13% dintre români – au aceleași drepturi fundamentale la independență și la deplina participare în societate ca orice altă persoană.
Oamenii de afaceri pot da faliment dacă sunt forțați să înlăture barierele arhitecturale.	Barierile arhitecturale existente trebuie înlăturate atunci când acomodarea este “realizabilă”. Construcțiile noi sau cele renovate pot fi ușor accesibilizate încă din faza de proiectare la o fracțiune din costul necesar înlăturării barierele fizice deja existente. Persoanele cu dizabilități, constituie, deasemenea, o piață profitabilă pentru multe afaceri sau servicii.
Persoanele cu dizabilități nu utilizează sistemul de transport în comun, deci accesibilizarea acestuia este inutilă.	Dacă sistemul de transport în comun ar fi accesibil numărul persoanelor cu dizabilități care îl folosesc ar crește considerabil.
Prea multe locuri de parcare sunt rezervate pentru persoane cu dizabilități.	În special în parcarile mari, numărul legal al locurilor de parcare accesibilizate este cu mult mai mic decât necesarul.

5. EXEMPLU DE BUNA PRACTICĂ (din perspectiva angajatorului):

Nicolo Della Pupa - persoană cu handicap grav, utilizator de fotoliu rulant, angajată pe post de inspector de specialitate la Directia Generala de Asistență Socială a Municipiului București. Interviu cu angajatorul lui, Dl. Alexandru Dicu, Director.

1. Când și cum ați hotărât să spargeti gheța și să angajați o persoană cu dizabilități în cadrul instituției dumneavoastră?

În cadrul acestei instituții angajarea persoanelor cu dizabilități a fost încă de la început o preocupare , datorită specificului instituției și faptului că persoanele cu dizabilități sunt cele mai în măsura să cunoască nevoile particulare de grup.

Serviciul Protecția Persoanelor cu Dizabilități este cel care, de la începutul direcției, a fost gândit ca având rolul de a prelua nu numai problematica dizabilității ci și, prin angajarea persoanelor cu dizabilități, crearea unui model de lucru necesar rezolvării cât mai eficiente a tuturor problemelor ce pot apărea legat de acest domeniu.

2. Cum au primit superiorii dumneavoastră acest lucru?

Nu știu, nu i-am întrebat, dar nu cred că s-ar fi opus, nu am avut niciun semnal că ar dezagreea acest lucru.

3. Dar subalternii?

Au fost deschiși și au un comportament firesc. Cred că aceia care lucrează în acest domeniu au de la început o altă deschidere sufletească.

4. Care a fost cea mai mare problemă pe care ați întâmpinat-o atunci când v-ați hotărât să angajați o persoană cu dizabilități? (accesibilitatea, mentalitățile, etc)

Legislația nu permitea ca persoanele cu dizabilități să-și păstreze indemnizația cumulată cu salariul, iar salariul fiind la nivelul bugetarilor, a apărut refuzul de a se angaja.

5. Cum s-a integrat persoana cu dizabilități în cadrul colectivului pe care îl conduceți?

Foarte bine. A existat deschidere de ambele părți. La obținerea unui nou serviciu, toți trecem printr-o perioadă de acomodare. Și nu aș putea să spun că în cazul colegului nostru a fost altfel: s-au creat relații de colegialitate, de colaborare, într-un parcurs normal de timp.

6. Sunteți mulțumit de colaborarea cu persoana pe care ați angajat-o, considerați că “ați făcut o achiziție bună”? Dacă da, de ce ?

Sunt mulțumit. Consider că, potrivit principiilor “Agendei 22”, în care eu cred, persoana cu dizabilități își cunoaște cel mai bine nevoile și problemele.

Da este o achiziție bună.

7. Ce credeți că ar trebui să știe angajatorii care doresc să colaboreze cu persoanele cu dizabilități?

Că între angajați nu există deosebire.

8. Ce le-ați recomanda persoanelor cu dizabilități care doresc să se angajeze?

Să se angajeze. Fără temeri, pentru că nu li se va întâmpla nimic rău. Nu poți afla cum este în apă până nu înveți să înoți.

Să aibă încredere în capacitățile lor și răbdare pentru a căuta un loc de muncă pentru a se angaja. Oricum mentalitatea oamenilor e mult schimbată și sunt privite cu mult mai multă deschidere intențiile persoanelor cu dizabilități de a se integra în muncă.

9. Cum vedeți viitorul în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități din România?

Sper ca autoritățile statului vor înțelege nu numai aspectele legate de umanitate și principiile Dreptului Omului, ci și aspectele de ordin economic și anume adevăratul potențial (nefolosit încă) al persoanelor cu dizabilități și, în plus, avantajul trecerii de la un sistem pasiv de sprijin social, bazat pe alocații, la unul activ, bazat pe folosirea eficientă a capacității de muncă.

10. Care credeți că este punctul asupra căruia trebuie lucrat cel mai mult pentru ca persoanele cu dizabilități să aibă mai multe șanse și oportunități de angajare?

- Educația persoanelor cu dizabilități
- Pregătirea profesională a persoanelor cu dizabilități
- Orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități
- Legislația cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

6. EXEMPLE DE LOCURI DE MUNCĂ CARE SE POT ADAPTA USOR LA NECESITĂȚILE SPECIFICE ALE PERSOANELOR CU DIFERITE TIPURI DE DIZABILITĂȚI

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

Chiar dacă nu există o limitare a tipurilor de locuri de muncă accesibile diferitelor tipuri de dizabilități, de exemplu, persoanele cu dizabilități locomotorii sunt potrivite pentru diferite locuri de muncă care implică lucrul în fața unei mese/birou/banc de lucru, fără deplasări în alte locații. Exemple: operatori în call-center-uri, operatori telefonie, operatori vânzări prin telefon, help-desk, operatori informații, relații cu publicul, operatori calculator și toate tipurile de meserii din domeniul lucrului cu computerul; operator calculator, contabilitate.

În acest moment, pe piața românească există nenumarate firme de publicitate, institute de sondare a opiniei publice, etc, care derulează anchete pe străzi sau la domiciliul populației. Pentru a fi prelucrate, rezultatele acestor anchete trebuiesc introduse în calculator. În multe cazuri, munca aceasta este efectuată de persoane cu dizabilități fizice.

Sunt multe domenii de activitate care la prima vedere par inaccesibile persoanelor cu deficiențe fizice, dar, la o analizare mai atentă se vă observa că există anumite posturi care se potrivesc cu limitările funcționale ale persoanelor cu dizabilități. De exemplu, într-o editură/tipografie persoanele cu dizabilități pot să facă: introducerea textului de pe manuscris în calculator, traduceri, corecturi, tehnoredactare pe calculator. Într-o tipografie digitală persoanele cu handicap - în funcție de deficiență – se pot descurca foarte bine în fața mașinilor de tipărit. Multe reviste moderne de astăzi sunt livrate pe piață la pachet cu diverse obiecte promoționale. Activitatea de ambalare a acestor cadouri împreună cu revistele poate fi realizată de persoane cu dizabilități.

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

În orice companie mare, fie că este din domeniul construcțiilor, al industriei grele sau ușoare, al transporturilor sau al comerțului există posturi care se pot adapta ușor abilităților persoanelor cu diferite deficiențe:

- recepționar marfă/servicii
- comisionar
- operator xerox
- contabil
- telefonist
- secretar
- casier/vânzător

Sunt multe persoane cu dizabilități care au talente și abilități deosebite în domeniul artistic și, în special, plastic. Aceste abilități pot fi folosite în operațiuni de finisare manuală, de decorare a diferitelor obiecte realizate din ceramică, sticlă, metal, lemn, piele, etc.; realizare de felicitări, gablonțuri, bijuterii, mici cadouri, lumânări, marțișoare, articole de artizanat, în special obiecte unicat sau serie mică.

Persoanele cu deficiențe de vedere au nevoie de o ordine deosebită în muncă lor, dar - ca un avantaj – pot lucra în schimbul 3 de lucru (noaptea) fără să consume curent pentru iluminat.

O persoană nevăzătoare care beneficiază de tehnologia asistivă necesară – un cititor de ecran care să traducă audio informațiile de pe ecranul monitorului – poate să ocupe orice loc de muncă care implică muncă la calculator.

Un alt domeniu în care persoanele cu deficiențe de vedere obțin performanțe profesionale deosebite este cel al recuperării medicale: fizioterapie, masaj.

Persoanele cu deficiențe de auz pot face față foarte bine mediilor de lucru zgomotoase, care ar produce un stres foarte mare unei persoane fără dizabilități. În rest, aceste persoane pot face față foarte bine aproape în toate domeniile de activitate: mecanică, industrie ușoară (confecții), prelucrarea lemnului.

Persoanele cu dizabilități intelectuale, cu o pregătire și o evaluare prealabilă atent facute pot să îndeplinească cu succes sarcini de servicii care necesită o rutină îndelungată.

Angajarea acestor persoane a reprezentat un succes în diferite tipuri de servicii sau la lucrări simple repetitive pe banda rulantă.

Nu există o rețetă universal valabilă privind tipurile de locuri de muncă potrivite persoanelor cu dizabilități. În funcție de deficiența fiecărei persoane se poate identifica “omul potrivit la locul potrivit”.

Cel mai important factor este voința – pe de o parte a angajatorilor de a accesibiliza locurile de muncă – și pe de alta parte ale persoanelor cu dizabilități de a se integra profesional în ciuda tuturor barierelor.

7. FONDURI STRUCTURALE (OPORTUNITATI DE ACCESARE A FONDURILOR STRUCTURALE ÎN DOMENIUL ANGAJARII ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI)

Prezentare generală

Ce este politica de coeziune?

Politica de coeziune economică și socială reprezintă o sumă de intervenții la nivel comunitar, incluzând atât politica de dezvoltare regională (orientată, în principal, către reducerea disparităților teritoriale, regenerarea zonelor industriale în declin), cât și anumite aspecte ale politicii sociale (precum combaterea somajului pe termen lung, sprijinirea procesului educațional și de formare continuă, încurajarea acțiunilor ce vizează creșterea adaptabilității și a incluziunii sociale).

Obiectivele de intervenție ale politicii de coeziune economică și socială a UE

- **Convergența**

finanțat cu 80% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune, care vizează regiunile din statele membre ale Uniunii Europene care au un PIB/locuitor mai mic decât 75% din media comunității

- **Competitivitate regională și ocuparea forței de muncă**

finanțat cu 15% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune, care vizează regiunile care nu sunt eligibile în cadrul obiectivului de convergență;

- **Cooperare teritorială europeană, este** finanțat cu doar 5% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune se referă la cooperarea transnațională, cooperarea transfrontalieră și cea interregională.

România este eligibilă, cu toate cele 8 regiuni de dezvoltare, doar pentru obiectivul Convergență și pentru obiectivul Cooperare teritorială europeană.

Principalele domenii care sunt finanțate prin politica de coeziune sunt următoarele:

- Cercetare și dezvoltare tehnologică
- Informatizarea societății
- Transport
- Energie
- Protecția mediului
- Turism
- Regenerare urbană și rurală
- Suport pentru companii și antreprenori
- Acces la locuri de muncă stabile
- Cultura
- Incluziune socială pentru persoane defavorizate
- Dezvoltarea capitalului uman
- Investiții în infrastructură socială, inclusiv cea de sănătate și educație
- Promovarea dezvoltării parteneriatului

Ce sunt fondurile structurale?

Fondurile structurale sunt instrumente financiare prin care Uniunea Europeană acționează pentru eliminarea dezechilibrelor economice și sociale între regiuni, în scopul realizării coeziunii economice și sociale.

Tipuri de fonduri structurale:

Pentru programarea 2007-2013 există trei Instrumente Financiare cunoscute ca Fonduri structurale respectiv:

1. Fondul European de Dezvoltare Regional (FEDR)

2. Fondul Social European (FSE)

3. Fondul de Coeziune (FC)

și două **Acțiuni Complementare**, respectiv:

4. Fondul European pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală (FEADR)

5. Fondul European pentru Pescuit (FEP)

FEDER finanțează reducerea disparitatilor regionale și sprijinirea ajustărilor structurale în special în zonele industriale în declin, prin:

- inovare, cercetare și dezvoltare tehnologică

- antreprenoriat; IMM-uri
- servicii de sprijin pentru afaceri și crearea de fonduri de garantare
- crearea de noi locuri de muncă
- investiții
- energie
- turism
- mediu – protecția mediului și prevenirea accidentelor ecologice
- infrastructură
- educație
- societatea informațională
- asistență tehnică

FSE finanțează activități legate de combaterea și prevenirea somajului, prin:

- promovarea incluziunii sociale și a accesului categoriilor defavorizate pe piața muncii
- dezvoltarea educației și a formării continue
- Sprijinirea întreprinzătorilor și a creării de noi locuri de muncă
- dezvoltarea resurselor umane din cercetare, știință și tehnologie

Fondul de Coeziune nu co-finanțează programe, ci furnizează finanțare directă pentru proiecte individuale mari, care sunt clar identificate de la început, din următoarele domenii: măsuri în domeniul mediului; măsuri de dezvoltare durabilă cu avantaje pentru mediul infrastructura de transport – rețele transeuropene, în special proiecte de interes European; transport feroviar, maritim, urban.

Planul Național de Dezvoltare (PND)

Este instrumentul fundamental prin care România vă încerca să recupereze diferențele de dezvoltare socio-economică față de Uniunea Europeană.

În PND-ul României au fost stabilite șase priorități naționale de dezvoltare, ce grupează în interior o multitudine de domenii și sub-domenii prioritare:

Priorități:

1. Creșterea competitivității economice și dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere;
2. Dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de transport
3. Protejarea și îmbunătățirea calității mediului
4. Dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și a incluziunii sociale și întărirea capacității administrative

Subsidiare:

5. Dezvoltarea economiei rurale și creșterea productivității în sectorul agricol
6. Diminuarea disparităților de dezvoltare între regiunile țării

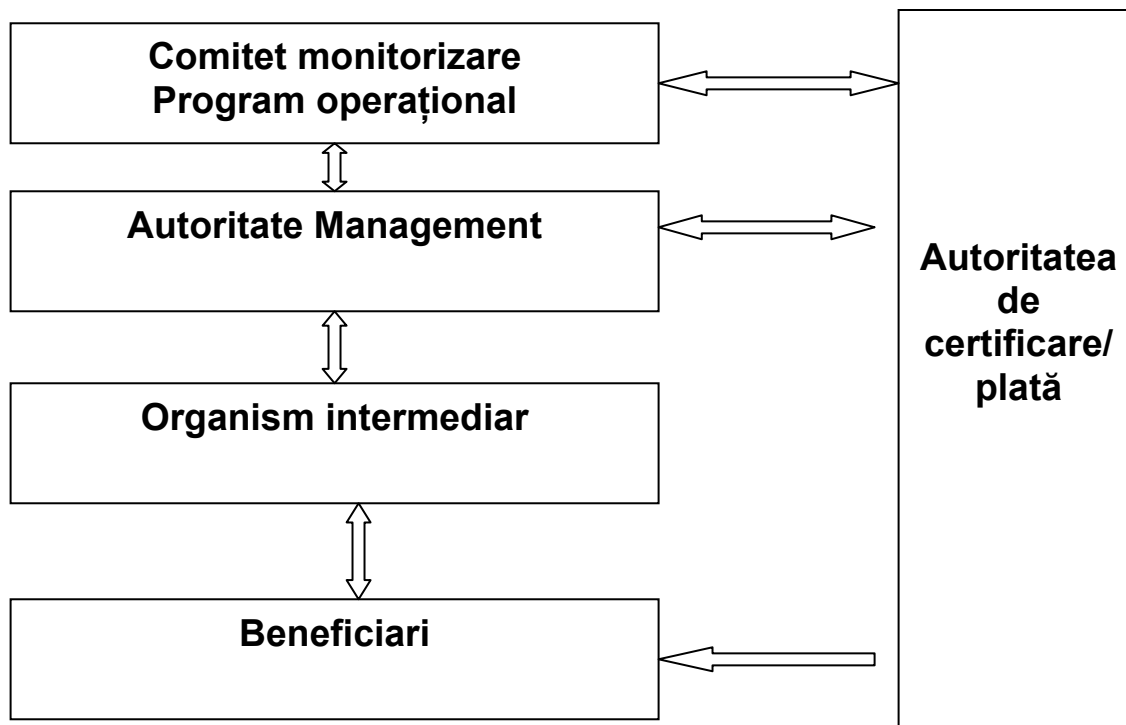
Pentru fiecare **PRIORITATE DE DEZVOLTARE** a fost elaborat câte un **PROGRAM OPERAȚIONAL** detaliat pentru implementarea Instrumentelor Structurale în domeniul corespunzător.

Fiecare Program Operațional este gestionat de către o **AUTORITATE DE MANAGEMENT**.

Programele Operaționale

Programele Operaționale sunt documente strategice care reprezintă angajamentul comun al Uniunii Europene și României pentru soluționarea aspectelor legate de dezvoltarea sectoarelor prioritare și dezvoltarea teritorială identificate în planurile de dezvoltare națională și regională.

Sistemul de implementare



Comitetul monitorizare PO

Sarcini:

- Supervizează implementarea fiecărui POS
- Aprobă criteriile de selecție pentru proiecte
- Analizează evoluția POS și aprobă rapoartele anuale privind implementarea
- Propune și aproba orice modificări ale POS
- Poate constitui sub-comitete specializate având sarcini precise. Ex: selecția proiectelor

Componența:

Constituit din reprezentanți ai principalilor factori interesați (aproximativ 60 membri):

- reprezentanții altor AM (coerenta)
- repr. OI (preiau implementare masuri)
- Instituții: Cons. Conc., Autorit. achiz. publ.
- ONG-uri: mediu, egalitate de șanse
- mediu de afaceri - patronate & sindicate
- Comisia Europeană
- Banca Europeană de Investiții

Autoritate Management

- Răspunde de modul în care se implementează POS (autoritate contractantă)
- Proiecte selectate conform criteriilor POS

- Proiectele furnizează produsele/serviciile scontate
- Verifică eligibilitatea cheltuielilor conform regulilor CE și naționale
- Elaborează rapoartele anuale și finale
- Se asigură că evaluarea POS se face conform standardelor de calitate

Autoritatea de Certificare

- Aproba cheltuielile facute prin PO
- Cere regulat Comisiei resursele pentru rambursarea cheltuielilor aprobate
- Efectuează plățile individuale către beneficiarii finali
- Restituie Comisiei, banii neutilizați

Organisme intermediare

- Structuri tehnice (ministere, agenții) care gestionează sectorul respectiv
- Asigură legatura zilnică cu beneficiarii finali pentru,
- Evaluarea și monitorizarea proiectelor

Beneficiari finali

- Instituții publice, ONG-uri sau companii private ce realizează proiecte sau gestionează o schemă de granturi
- Contractează lucrări sau servicii pentru implementarea proiectelor/schemelor de granturi
- Primesc fondurile

Programe operaționale – obiectiv Convergența

POR Programul Operațional Regional

Obiectivul general îl reprezintă creșterea economică mai accelerată a regiunilor slab dezvoltate, astfel încât raportul între cea mai dezvoltată și cea mai slab dezvoltată Regiune, în termeni de PIB, să nu se mărească în perioada de programare, față de situația existentă în prezent (ultimul an pentru care există date statistice).

Obiective specifice:

- Îmbunătățirea gradului general de atractivitate și accesibilitate a regiunilor
- Creșterea competitivității regiunilor ca locații pentru afaceri
- Valorificarea potențialului turistic, istoric și cultural al regiunilor și creșterea contribuției acestor domenii la dezvoltarea regiunilor
- Creșterea rolului economic și social al centrelor urbane

AXE PRIORITARE

AP1 - Sprijinirea dezvoltării durabile a orașelor - potențiali poli de creștere

1.1 Planuri integrate de dezvoltare urbană

AP 2 - Îmbunătățirea infrastructurii de transport regionale și locale

2.1 Reabilitarea și modernizarea infrastructurii județene și a străzilor orașenești, inclusiv construcția, reabilitarea șoselelor de centură, porturilor și aeroporturilor de interes regional

AP 3 - Îmbunătățirea infrastructurii sociale

3.1 Reabilitarea /modernizarea /echiparea infrastructurii serviciilor de sănătate

- 3.2 Reabilitarea /modernizarea /dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale
- 3.3 Îmbunătățirea dotării cu echipamente a bazelor operaționale pentru intervenții în situații de urgență
- 3.4 Reabilitarea /modernizarea/ dezvoltarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și a infrastructurii pentru formare profesională continuă

AP 4 - Sprijinirea dezvoltării mediului de afaceri regional și local

- 4.1 Dezvoltarea durabilă a structurilor de sprijinire a mediului de afaceri
- 4.2 Reabilitarea siturilor industriale neutilizate și poluate și pregătite pentru noi activități
- 4.3 Sprijinirea dezvoltării microîntreprinderilor

AP 5 - Dezvoltarea durabilă și promovarea turismului

- 5.1 Restaurarea și valorificarea durabilă a patrimoniului cultural - istoric și și crearea/modernizarea infrastructurilor conexe
- 5.2. Crearea/ dezvoltarea/ modernizarea infrastructurilor specifice pentru valorificarea durabilă a resurselor naturale cu potențial turistic.
- 5.3 Reabilitarea/ extinderea / modernizarea/dotarea structurilor de cazare cu utilitățile conexe, precum și a facilităților de recreere

AP 6 - Asistență tehnică pentru sprijinirea implementării POR

- 6.1 Sprijinirea implementării, managementului și evaluării Programului Operațional Regional
- 6.2 Sprijinirea activităților de publicitate și informare

PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL “DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE” 2007 - 2013

Obiectivul general al POS DRU:

Dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia, prin conectarea educației și a învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru viitoarea participare a 850.000 de persoane pe o piață a forței de muncă moderne flexibile și inclusive.

Obiective specifice:

- Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv învățământul superior și cercetarea;
- Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității la locul de muncă;
- Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive;
- Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;
- Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;

- Facilitarea accesului persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile la educație și pe piața forței de muncă.

Prioritățile avute în vedere pentru dezvoltarea resurselor umane, conform alocărilor financiare, sunt:

- **Promovarea învățării pe parcursul întregii vieți și adaptabilitatea forței de muncă și a întreprinderilor (AP 2 și 3): 40%;**
- **Promovarea măsurilor active de ocupare** pentru populația inactivă, în special pentru persoanele ocupate în agricultura de subzistență, șomeri tineri și șomeri de lungă durată, că și **inserția pe piața forței de muncă** și incluziunea socială a grupurilor vulnerabile (AP 4,5 și 6): 33%;
- **Modernizarea sistemelor de formare profesională și educație inițială și continuă**, inclusiv susținerea educației și cercetării (AP 1): 22%;

AP 1 - Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere

Domenii majore de intervenție:

- Acces la educație și formare profesională inițială de calitate;
- Învățământ superior de calitate;
- Dezvoltarea resurselor umane din sistemul educațional și de formare profesională;
- Calitate în FPC;
- Programe doctorale și post doctorale în sprijinul cercetării.
-

Operațiuni indicative relevante:

- Dezvoltarea și implementarea instrumentelor și mecanismelor de îmbunătățire a sistemului pre-universitar, inclusiv acțiuni inovative;
- Formarea personalului din educație;
- Dezvoltarea și implementarea sistemului de asigurare a calității în sistemul universitar și pre-universitar, inclusiv dezvoltarea resurselor umane și acțiuni inovative;
- Sprijin pentru dezvoltarea sistemului de îndrumare și consiliere pentru creșterea performanțelor educaționale;
- Sprijin pentru dezvoltarea și diversificarea educației și formării profesionale inițiale;
- Sprijin pentru dezvoltarea de instrumente și mecanisme pentru îmbunătățirea accesului la educație și formare profesională inițială pentru toți;
- Sprijin pentru dezvoltarea educației antreprenoriale și a spiritului civic activ;

AP 2 - Conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii

Domenii majore de intervenție:

- Tranziția de la școală la o viață activă;
- Prevenirea și corectarea părăsirii premature a școlii;
- Acces și participare la FPC.

-

Operațiuni indicative relevante:

- Programe, scheme de învățare bazate pe muncă pentru elevi și studenți;
- Sprijin pentru parteneriate între școli/universități/ întreprinderi;
- Orientare, consiliere și îndrumare, care să susțină trecerea de la școală la viața activă;
- Monitorizarea inserției tinerilor absolvenți pe piața muncii;
- Acțiuni inovative, cu scopul de a îmbunătăți tranziția de la școală la viața activă;

AP 3 - Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor

Domenii majore de intervenție:

- Promovarea culturii antreprenoriale;
- Formare profesională și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității;
- Dezvoltarea parteneriatului și încurajarea inițiativelor pentru parteneri sociali și societatea civilă.

Operațiuni indicative relevante:

- Creșterea conștientizării și atitudinii pozitive cu privire la cultura antreprenorială;
- Dezvoltarea și promovarea abilităților manageriale moderne, în special pentru microîntreprinderi și IMM-uri;
- Promovarea mijloacelor flexibile de organizare formală a muncii
- Promovarea formării profesionale pentru persoane care prezintă riscul de a părăsi piața muncii;
- Promovarea și susținerea formării profesionale în noile tehnologii, inclusiv TIC;
- Dezvoltarea capacității administrative a partenerilor sociali și a ONG-urilor;

AP 4 - Modernizarea Serviciului Public de Ocupare

Domenii majore de intervenție:

- Întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare;
- Formarea personalului Serviciului Public de Ocupare.

Operațiuni indicative relevante:

- Dezvoltarea bazelor de date privind serviciile furnizate, locuri de muncă vacante și angajatori;
- Dezvoltarea serviciilor de asistență adaptate și a unei abordări personalizate a șomerilor;
- Dezvoltarea serviciilor de tip “self-service”;
- Promovarea parteneriatelor cu serviciile publice de ocupare a Statelor Membre UE pentru a identifica și aplica bunele practici în domeniu;
- Analize, studii și previziuni privind piața muncii, inclusiv problematica generală a muncii la negru sau a ocupării informale;
- Dezvoltarea și implementarea unor instrumente adecvate de monitorizare și evaluare a impactului real a măsurilor active pe piața forței de muncă;
- Instruirea personalului ANOFM;

AP 5 – Promovarea măsurilor active de ocupare

Domenii majore de intervenție

- Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare;
- Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă.

Operațiuni indicative relevante:

- Susținerea tuturor activităților privind măsuri active pe piața forței de muncă;
- Măsuri pentru promovarea mobilității ocupaționale și geografice a forței de muncă;
- Măsuri pentru o mai bună compatibilitate între aptitudinile individuale, potențialul educațional și profesional și oportunitățile de pe piața forței de muncă;
- Scheme inovative în vederea promovării ocupării pentru tineri și șomeri de lungă durată;
- Dezvoltarea programelor integrate pentru formare, ocupare și alte măsuri de sprijin pentru populația din zonele rurale, care urmăresc reducerea ocupării în agricultura de subzistență.

AP 6 – Promovarea incluziunii sociale

Domenii majore de intervenție:

- Dezvoltarea economiei sociale;
- Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
- Promovarea egalității de șanse pe piața muncii;
- Inițiativele transnaționale pe o piață inclusivă a muncii.
-

Operațiuni indicative relevante:

- Promovarea oportunităților de angajare și de adaptare a persoanelor necalificate, cu dizabilități și a persoanelor cu risc de excluziune socială în unități ale economiei sociale;
- Integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, cu risc de marginalizare, în special prin formele economiei sociale;
- Susținerea parteneriatelor între furnizorii de servicii sociale;
- Programe pentru dezvoltarea abilităților de bază, calificărilor și formării pentru grupurile vulnerabile;
- Dezvoltarea serviciilor de îngrijire pentru persoanele dependente;
- Dezvoltarea unor programe specifice de formare pentru personalul activ în domeniul incluziunii sociale;
- Susținerea inițiativelor trans-naționale și a parteneriatelor la nivel european pentru crearea unei piețe inclusive a muncii;

AP 7- Asistența tehnică

Domenii majore de intervenție:

- Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POS DRU;
- Sprijin pentru promovarea POSDRU și comunicare.

Cine implementează: Organisme Intermediare pentru POSDRU

- 8 OI regionale în subordinea MMSSF;
- Ministerul Educației și Cercetării;

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic;
- Fondul Român pentru Dezvoltare Socială;
- Fundatia pentru Dezvoltarea Societății Civile.

Cine beneficiază:

- Școli, universități, centre de cercetare;
- Structurile Ministerului Educației și Cercetării;
- Furnizori acreditați de formare profesională;
- Organizații ocupaționale;
- Camerele de Comerț și Industrie;
- Asociații sindicale și patronale;
- CNFPA
- ANOFM și Agențiile de ocupare județene și locale;
- Autorități publice locale;
- IMM-uri;
- Asociații și fundații;
- Alte organisme active în domeniul economiei sociale (cooperative sociale, asociații de sprijin reciproc, organizații de voluntariat, organizații de caritate).