



**Proiect finanțat de
Uniunea Europeană**

Linii directe privind adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă în vederea facilitării integrării profesionale a persoanelor cu handicap

Linii directoare privind adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă în vederea facilitării integrării profesionale a persoanelor cu handicap

**Îmbunătățirile aduse de Legea nr. 448/2006 privind protecția
și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

și

**Perspectivile „dreptului la adaptare rezonabilă” stabilite de
Directiva 2000/78 a Consiliului European
de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului
egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă**

„Linii Directoare” reprezintă traducerea termenului
„Guidelines” din limba engleză sau „Lignes directrices” din limba franceză



INTRODUCERE

1. Mandat

Aceste linii directoare sunt rezultatul unui contract european de înfrățire instituțională „în scopul facilitării integrării persoanelor cu handicap prin asigurarea adaptării rezonabile la locul de muncă” (extras din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL).

Acest concept nou de adaptare rezonabilă, introdus prin Directiva Consiliului Europei 2000/78, „trebuie să alinieze nevoile persoanelor cu handicap cu cele ale angajatorilor în vederea asigurării de oportunități egale pentru persoanele cu handicap care sunt în căutarea unui loc de muncă” (extras din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL).

Aceste linii directoare oferă „analize, modele și bune practici de adaptare rezonabilă” și propun „metode și proceduri drept standarde pentru adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap”. Acestea constituie „o bază pentru dezvoltarea strategiilor integrate și a reglementărilor care vor trebui aplicate de către angajatorii de pe întreg teritoriul țării.” (extras din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL)

Acestea au fost întocmite și redactate de către o echipă de experți francezi în cooperare cu Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România.

2. Context

De mulți ani, organizații internaționale ca Națiunile Unite, Organizația Internațională a Muncii, Organizația Mondială a Sănătății, Banca Mondială, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, alături de statele membre ale Uniunii Europene, inclusiv România, au inițiat cercetări, au evaluat politici, au exprimat recomandări și au promulgat standarde cu privire la situația persoanelor cu handicap.

Per ansamblu, România a luat cunoștință despre rezultatele acestor cercetări, și-a însușit lecțiile rezultate din evaluări, a urmat aceste recomandări și a aplicat standardele prescrise. Pe baza muncii organizațiilor internaționale, Uniunea

Europeană (UE), corpul regional, susține progresul realizat în îmbunătățirea condiției persoanelor cu handicap, prin propriile cercetări, evaluări, recomandări și standarde (Linii Directoare și Reglementări).

Mai precis, acest nou consens recomandă ca:

a) numai persoanele cu handicap grav, cu handicap legat în special de bolile mintale, să fie sprijinite în mediu familial sau într-o agenție specializată sau într-un loc de muncă adaptat, într-un atelier.

Dimpotrivă, toate posibilitățile de angajare (identificate, evaluate și dezvoltate pe durata educației inițiale și vocaționale) ar trebui să găsească răspuns în materie de angajare în cadrul structurilor normale ale pieței muncii (întreprinderi sau profesii liberale), prin respectarea strictă a tratamentului egal și a nediscriminării.

b) drept urmare, principala prioritate a politicilor publice cu privire la persoanele cu handicap (educație, formare vocațională, transport și circulație, construcție etc.) trebuie să fie îndreptată în mod hotărât spre accesul și menținerea acestora în economia de piață și pe piața muncii.

Odată cu dezvoltarea ei, UE și organizațiile internaționale au fost nevoite să ia în considerare faptul că îmbunătățirea situației persoanelor cu handicap sau care devin persoane cu handicap, este legată, pentru mulți, de accesul pe piața muncii.

„Aproximativ una din șase persoane din populația aptă de muncă a Europei a declarat o problemă de sănătate de lungă durată sau un handicap.

Ca regulă generală, europenilor cu handicap le este mai greu să obțină un loc de muncă decât majorității celorlalți oameni. De fapt, rata de angajare a persoanelor cu handicap în UE este de aproximativ 50%, în comparație cu 68% pentru restul populației.

Chiar și persoanele cu handicap care prezintă standarde înalte de educație au mai puține șanse de a fi angajate în posturi importante ierarhic (48%) comparativ cu semenii lor fără handicap (85%).

Aceste cifre principale indică faptul că persoanele cu handicap sunt mai predispușe la excluderea socială și economică decât celelalte grupuri.

Europa, în ansamblu, nu își poate permite să lase această inegalitate să continue: societatea îmbătrânește, iar în anii următori se așteaptă o micșorare a fondului său de persoane active din punct de vedere economic. Prin urmare este esențial pentru prosperitatea viitoare a Europei să se garanteze faptul că oricine dorește să muncească beneficiază de șanse egale în ce privește accesul pe piața muncii.” (extras din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL)

Îmbunătățirea condițiilor de viață și muncă în cazul persoanelor cu handicap și al persoanelor vârstnice prezintă puncte de convergență. Acestea sunt stimulente puternice pentru cercetare și inovare, în domeniul social (servicii în folosul

oamenilor), medical (boli cărora nu li se cunoaște originea etc.) sau tehnologic (robotică, informatică etc.) deopotrivă.

UE este de părere că persoanele cu handicap ar trebui să se bucure de aceleași drepturi ca toți cetățenii Europei pentru a putea participa astfel pe deplin în societate. Acest lucru include, bineînțeles, dreptul la muncă.

Strategia UE pentru creștere și locuri de muncă urmărește creșterea ratei de angajare a persoanelor cu handicap. Acest aspect este abordat și de Strategia Europeană pentru Angajare, care solicită statelor membre să combată discriminarea și să ajute persoanele cu handicap, atât pe piața muncii cât și la locul de muncă.

În plus, Strategia Europeană referitoare la handicap (2003-2010) încurajează integrarea deplină și activă a persoanelor cu handicap în societate. Planul de acțiune bianual privind handicapul (PAH) ocupă un loc central în cadrul strategiei și prezintă un număr de măsuri care să ajute la abordarea problemelor legate de locuri de muncă și angajare.

Prezentul PAH 2008-2009 susține că „o abordare detaliată este necesară în vederea creșterii ratei de angajare a persoanelor cu handicap”.

Comisia Europeană este de părere că incluziunea socială și sistemele de protecție socială pot fi adaptate în vederea creșterii perspectivelor de angajare a persoanelor cu handicap. Pentru a reuși acest lucru, este necesară o abordare mai individuală, cu servicii conform nevoilor individuale.

Dispoziții de lucru flexibile, strategii de învățare pe tot parcursul vieții și furnizarea de asistență personală și anumite adaptări la locul de muncă sunt în egală măsură necesare în scopul ajutării persoanelor cu handicap pentru ca acestea să găsească și să păstreze un loc de muncă.

În plus, Comisia mai dorește ca furnizorii de servicii de ocupare a forței de muncă și angajatorii să colaboreze în vederea conceperii programului de instruire vocațională și a serviciilor de reabilitare care să poată satisface nevoile persoanelor cu handicap.

În fine, oferirea unui ajutor mai mare tinerilor cu handicap, astfel încât aceștia să poată face față mai ușor tranziției de la educație la ocuparea unui loc de muncă, va fi o prioritate cheie în viitor.

Directiva Consiliului 2000/78/CE atribuie statelor membre sarcina de a sprijini Planul de acțiune privind handicapul (PAH) prin dezvoltarea de politici și inițiative care să ajute persoanele cu handicap să pătrundă și să prospere în lumea muncii. Mai precis, introducerea conceptului de „adaptare rezonabilă” înseamnă că angajatorii au obligația de a adapta locul de muncă nevoilor persoanelor cu handicap, în măsura posibilităților.

Directiva subliniază faptul că trebuie luate măsuri în scopul eliminării dezavantajelor care ar putea tolera discriminarea la locul de muncă, sporindu-se astfel accesul persoanelor cu handicap pe piața muncii.

În egală măsură, “Liniile Directoare Integrate pentru Creștere și Creare de Locuri de Muncă”, „care asigură piețe de muncă nediscriminatorii pentru persoane

în căutarea unui loc de muncă și persoane dezavantajate”, sunt relevante pentru această încercare datorită abordării chestiunii celei mai vulnerabile, poate, din sectorul handicapului în prezent.

3. Plan

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap face parte din această strategie și a reprezentat în egală măsură oportunitatea de a include în legile naționale prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE, obligație pe care majoritatea statelor europene o aplică deja.

În practică, în plus față de cele 100 articole ale sale, Legea din 2006 (și Normele de Aplicare nr. 268 din 14 Martie 2007) urmăresc atingerea a două scopuri:

a) înainte de toate, să facă legislația și practica administrativă să progreseze, bazându-se în continuare pe stat și pe practicile administrative naționale, pe evaluarea acestora, pe lecțiile oferite de cercetările din științele sociale, ergonomie, sănătate, pe contribuțiile societății civile și în special ale ONG-urilor.

Ținând seama de:

- în primul rând, recunoașterea calității de persoane cu handicap, a drepturilor acestora, a evoluției și soluționării divergențelor de apreciere a acestora, a condițiilor și procedurilor de primire în unități protejate, metode de acces și condiții de muncă în întreprinderi,

- în al doilea rând, obligațiile care apasă asupra întreprinderilor cu efective de peste 50 salariați, de a aloca 4% din numărul locurilor de muncă pentru salariați cu handicap sau de a transfera lunar bugetului de stat 50% din salariul mediu pe economie la nivel național înmulțit cu numărul corespunzător salariaților cu handicap pe care avea obligația să-i angajeze sau exonerarea la achiziționarea de bunuri și servicii provenite de la o unitate protejată.

- în al treilea rând, responsabilitățile operatorilor publici sau asociativi cu privire la coordonarea necesară a acțiunilor lor în vederea asigurării implementării efective a drepturilor și obligațiilor salariaților cu handicap și angajatorilor deopotrivă.

b) transcrierea în legislația română a prevederilor din Directiva 2000/78/CE privind persoanele cu handicap, care „stabilește un cadru general pentru tratament egal în ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă”.

Ținând seama de:

- stabilirea dreptului la “adaptare rezonabilă” și a drepturilor care rezultă din acesta

- garantarea față de persoanele cu handicap și asociațiile care prezintă un interes legitim, a accesibilității la procedurile legale, administrative sau de consiliere

- fixarea regulilor privind sarcina probei, fie prin inversarea acesteia și transferarea

în vina părții acuzate, denunțate de victimă, căreia se presupune că i-ar fi fost încălcate drepturile la adaptare rezonabilă, sau referirea la instanța sau organul competent pentru investigarea faptelor cazului.

Aceste prime scopuri ale Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap - noile prevederi privind persoanele cu handicap și angajatorii - sunt bazate pe date exacte, pe proceduri stabilite și - să sperăm, bine cunoscute, și pe operatori foarte bine identificați, mai trebuie amintite aici.

Cel din urmă, în schimb - dreptul la adaptarea rezonabilă - este un concept nou care necesită întocmirea unor „linii directe” în vederea implementării.

I. ÎMBUNĂTĂȚIRILE ADUSE DE LEGEA NR. 448/2006 PRIVIND PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA DREPTURILOR PERSOANELOR CU HANDICAP

I. PERSOANE SAU ANGAJAȚI CU HANDICAP

I.1 Cui mă adresez dacă doresc să mă angajez?

O persoană poate obține informații despre oportunități, documente sau forme de angajare din mai multe surse, cum ar fi:

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) prin structurile sale teritoriale (42 de agenții județene de ocupare a forței de muncă și a municipiului București) oferă servicii de informare, consiliere și orientare profesională, formare profesională, mediere, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, în mod gratuit, tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Pentru persoanele cu handicap au fost înființate 20 de centre de consiliere profesională în agențiile de ocupare din județele: Argeș, Bacău, Bihor, Brașov, București, Caraș-Severin, Cluj, Constanța, Galați, Giurgiu, Iași, Maramureș, Mehedinți, Neamț, Olt, Prahova, Sibiu, Timiș, Vâlcea, Vrancea, unde puteți beneficia de servicii specializate adresate nevoilor persoanelor cu handicap (inclusiv în limbaj mimico-gestual).

Detalii despre aceste centre și serviciile oferite puteți găsi accesând site-ul www.potcepotisitu.ro.

Primul pas pe care trebuie să-l faci atunci când vrei să te angajezi este înregistrarea ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă în baza de date a agenției județene sau a municipiului București pentru ocuparea forței de muncă din raza de domiciliu sau reședință.

- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) de la nivelul fiecărui județ sau sector al municipiului București este cea care poate furniza informații privind drepturi și facilități sociale.

- Organizații neguvernamentale; o parte dintre adresele acestora este postată pe site-ul ANPH, secțiunea ONG/adrese utile.

1.2 Ce drepturi și ce beneficii am eu, ca persoană cu handicap, dacă mă angajez?

Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap constituie cadrul de referință în domeniu.

Ca persoană cu handicap ai dreptul la prestații sociale, facilități, servicii sociale, de exemplu:

- indemnizație lunară, diferențiată ca valoare pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat;
- buget personal complementar, diferențiat ca valoare pentru persoanele cu handicap grav, accentuat sau mediu.

Precizăm că:

Dacă te angajezi, aceste sume se adaugă la veniturile salariale!

În plus, persoanele cu handicap grav sau accentuat încadrate sunt scutite de impozitul pe veniturile din salarii și indemnizațiile de natură salarială.

- transport urban gratuit pe mijloacele de transport urban în comun, de suprafață și cu metrourul (pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat);
- suportarea din bugetul de stat, prin bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, a dobânzii la un credit pentru achiziționarea unui singur mijloc de transport și pentru adaptarea unei locuințe conform nevoilor individuale de acces, cu condiția plății la scadență a ratelor creditului (pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat);

În cazul în care persoana cu handicap grav are dreptul la asistent personal, acest drept se menține și pe perioada încadrării în muncă.

Dacă ești o persoană cu handicap aflată în căutarea unui loc de muncă sau încadrată în muncă beneficiezi de următoarele drepturi:

- cursuri de formare profesională;
- adaptare rezonabilă la locul de muncă;
- consiliere în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;
- o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;

-
- un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
 - posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care există recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;
 - scutirea de plata impozitului pe salariu, pentru persoanele cu handicap grav și accentuat;
 - în cazul muncii la domiciliu, transport gratuit, plătit de angajator la și de la domiciliu, atât al persoanei, al materiilor prime și materialelor necesare pentru activitate, cât și al produselor finite realizate.

1.3 La ce adaptări am dreptul, ca persoană cu handicap?

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap cuprinde un întreg capitol despre accesibilitate.

În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap la mediul fizic, informațional și comunicațional, actul normativ menționat prevede ca autoritățile publice au obligația să ia măsuri specifice, printre care:

- adaptarea clădirilor - rampe, bare de susținere pentru deplasarea în interior, toalete adaptate și altele;
- adaptarea mijloacelor de transport în comun aflate în circulație;
- adaptarea stațiilor mijloacelor de transport în comun, inclusiv marcarea prin pavaj tactil a spațiilor de acces spre ușa de intrare în mijlocul de transport;
- adaptarea trecerilor de pietoni de pe străzile și drumurile publice, inclusiv marcarea prin pavaj tactil;
- eliberarea unui card-legitimăție pentru locurile gratuite de parcare, la solicitare;
- montarea sistemelor de semnalizare sonoră și vizuală la intersecțiile cu trafic intens;
- accesibilizarea paginilor de internet proprii;
- utilizarea pictogramelor în toate serviciile publice;
- adaptarea telefoanelor cu telefax și teletext pentru persoanele cu handicap auditiv.

Ai dreptul la adaptare rezonabilă la locul de muncă, care se face de către angajator. Această adaptare reprezintă totalitatea modificărilor întreprinse pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap și presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și care au ca finalitate creșterea randamentului la locul de muncă, pentru a acoperi necesitățile speciale ale acesteia.

1.4 Cum poate sprijini familia o persoană cu handicap aflată în căutarea unui loc de muncă?

Familia este primul și cel mai apropiat sprijin pentru persoana cu handicap, în efortul său de a-și găsi un loc de muncă sau o sursă de venituri.

Familia poate să:

- ajute în deplasările necesare;
- ofere suport emoțional și încurajări în toate activitățile, pentru a dezvolta persoanei cu handicap încrederea în sine.

2. METODE DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ

Elemente: Scrisoarea de Intenție, CV-ul și interviul

2.1 Scrisoarea de Intenție

Din ce în ce mai des, obținerea și ocuparea unui loc de muncă este condiționată de prezentarea de către candidat a unui CURRICULUM VITAE (CV).

Acest instrument este de fapt o anexă a unei scrisori care este cunoscută sub mai multe denumiri: de prezentare, de introducere sau de intenție, scrisoare care anunță de fapt existența CV-ului.

Această scrisoare este personalizată, deși nu tipizată sau cu o structură standard. Ea prezintă numai acele informații cu caracter mai general despre persoană care sunt în acord direct cu cerințele postului. Pentru fiecare CV pe care dorești să-l trimiți trebuie să ai pregătită o scrisoare de intenție.

Deoarece, în mod obișnuit, angajatorii citesc toate scrisorile de intenție dar nu și toate CV-urile, informațiile din scrisoare trebuie formulate într-un stil direct și personal cât mai atractiv, pentru a produce o impresie puternică, stimulându-le interesul de a afla mai multe amănunte despre tine din cuprinsul CV-ului.

Chiar dacă nu este standardizată, orice scrisoare de intenție, indiferent de cine și cum este redactată, trebuie să răspundă în principal la 4 întrebări:

1. Cum v-am cunoscut ?

Explică motivul expedierii scrisorii, arătând postul sau domeniul vizat și de unde ai aflat despre postul vacant sau despre angajator.

Exemple:

- “Referitor la anunțul dumneavoastră din ziarul...apărut la data de ... în care oferiți un post vacant de ...”
- “Vă scriu deoarece am aflat de la ... că aveți un post vacant de...”

2. De ce vă scriu ?

Explică de ce ești interesat în mod deosebit de acest angajator și de respectivul post.

Exemple:

- “Îmi exprim dorința de a ocupa acest post, deoarece corespunde pregătirii mele de ...”
- “Sunt interesat de acest post deoarece pregătirea mea de ... corespunde cerințelor dumneavoastră de...”

3. Ce pot să ofer ?

Menționează una-două din calificările tale pe care le consideri de maxim interes pentru respectiva companie, fără a încerca să anticipezi punctul lor de vedere. Dacă ai experiența sau pregătirea de specialitate, menționează acest lucru.

Exemple:

- “Calificarea mea în ...și experiența de ... pot satisface exigențele ...”
- “Experiența profesională în acest domeniu, de ... ani și rezultatele pe care le-am avut în acest domeniu, corespund ... ” (se vor sublinia competențele profesionale și calitățile personale care corespund cu cerințele postului)

4. Ce-ar fi să ne cunoaștem?

Fă referire la CV-ul anexat scrisorii de intenție și încheie sugerând o posibilă invitație de participare la interviu. Închiderea finală să nu fie vagă, ci să ceară un răspuns precis din partea angajatorului.

Exemple:

- “Aș fi bucuros să ne putem întâlni, atunci când considerați dumneavoastră, pentru a vă oferi mai multe amănunte despre ...”
- “Anexez CV și sper să ne putem întâlni la un interviu. ”

REGULI GENERALE pentru întocmirea scrisorii de intenție:

- se folosește coală albă format A4, de bună calitate
- trebuie adresată întotdeauna unei persoane anume (directorului, managerului de personal, specialistului în recrutare, persoanei de contact menționată în anunțul prin care se comunică postul liber etc.)
- conținutul scrisorii diferă în funcție de destinatar și de cerințele postului
- scrisoarea trebuie să fie concisă, prezentată în fraze simple și să nu depășească o pagină
- cei care nu au experiență profesională, vor pune accent pe calitățile personale care pot compensa lipsa acesteia
- nu se menționează problemele personale
- nu se reiau toate informațiile din CV și, în mod special, aceste informații nu trebuie să se contrazică
- trebuie să fie datată și semnată de cel care o prezintă
- la sfârșit se precizează anexarea CV-ului

2.2 CURRICULUM VITAE (CV)

Curriculum Vitae (în limba latina = desfășurarea vieții) este un document universal care deja a intrat în folosință și la noi, în mod curent.

După citirea scrisorii de intenție, angajatorul va dori să afle mai multe informații despre tine din CV. Un CV bine redactat poate crește semnificativ șansele de a obține postul dorit.

Este bine de știut că un recrutor bine experimentat nu poate acorda mai mult de un minut parcurgerii unui CV și, de aceea el trebuie să răspundă unor anumite cerințe.

Un Curriculum Vitae are, de obicei, fondul și forma parțial standardizate, pentru a permite și facilita comparațiile între diverși solicitanți de locuri de muncă, precum și competiția între aceștia.

Informațiile incluse într-un CV trebuie să fie în acord cu cerințele și competențele postului, să fie relevante și prezentate cu maximă concizie, precizie și claritate.

El este considerat ca fiind eficient numai în măsura în care se finalizează cu invitarea la un **INTERVIU**.

REGULI DE BAZĂ pentru întocmirea unui CV:

- se folosește coală albă format A4 de bună calitate
- datele personale (nume, adresă, telefon-fax), trebuie să apară în stânga sus a paginii
- fotografia (dacă se solicită) va fi aplicată în dreapta sus
- aspectul estetic este foarte important: CV-ul trebuie să fie prezentabil, îngrijit, corect încadrat în pagină și fără greșeli gramaticale. Nici un angajator nu va căuta o persoană care nici măcar nu s-a deranjat să-și corecteze propriile greșeli. Nu te baza pe o vizionare rapidă a CV-ului, citește-l de la capăt de 2-3 ori, cu multă atenție
- se redactează pe calculator
- să fie redactat cât mai aerisit pentru a fi ușor de citit
- întotdeauna se completează în acord cu obiectivele personale precum și competențele probabile necesare pentru postul vizat, deci pentru fiecare post un CV distinct
- cei cu experiență în muncă vor specifica evoluția în carieră, competențele avute, realizările profesionale, calitățile dobândite prin prestarea activităților și evoluția în ordine invers cronologică a locurilor de muncă avute
- în cazul absolvenților și a persoanelor fără experiență în muncă, se va pune accentul atât pe calitățile personale care pot compensa lipsa acesteia, precum și pe premii școlare, burse, alte cursuri urmate, slujbe temporare, atribuții de lider, perioadele de voluntariat etc., toate acestea indicând că ei ar putea deveni buni angajați
- nu se lasă perioade de discontinuitate în prezentarea carierei

- este util să fie menționate și alte competențe personale necesare ocupării postului: cursuri de limbi străine, informatică, management, marketing, posesia carnetului de conducere etc.

- este importantă, atunci când este cazul, menționarea disponibilității de a călători sau de a schimba domiciliul la solicitarea firmei

- opțional, pot fi menționate pasiunile, preocupările din timpul liber, limbile străine cunoscute

- în CV nu se prezintă informații sau pretenții salariale

- nu se includ informații de natură religioasă sau politică

- referințele, dacă există, nu se anexează la CV, ci se menționează doar posibilitatea furnizării lor, la cerere. Verifică-ți referințele înainte de a te folosi de numele lor. Nu e nimic mai rău decât să folosești numele unei persoane care fie s-a mutat, fie are ceva împotriva ta. Cei mai buni oameni pe care trebuie să-i folosești pentru referințe pot fi angajatorul tău prezent sau un profesor de la facultate sau liceu

- NU trece date nereale! CV-ul trebuie să fie sincer, astfel ca informațiile prezentate să poată fi confirmate la o eventuală verificare

- nu uita de aptitudini IT. Trebuie să notezi absolut tot ceea ce știi să faci în domeniul calculatoarelor: cunoștințe hardware, software, limbaje de programare, baze de date etc. Nu menționa și lucruri pe care nu le-ai mai făcut de mult sau, mai rău, nu le-ai făcut niciodată; dacă la interviu ești întrebat despre acestea, vei părea ridicol, neștiind ce să răspunzi

- CV-ul nu se semnează și nu se datează!

- la final, după ce l-ai verificat chiar tu, mai roagă pe cineva să îți citească CV-ul pentru că ochiul încă neobișnuit cu acest material, poate detecta cu ușurință greșelile. Nu încerca să îți completezi CV-ul dintr-o singură dată, întotdeauna întoarce-te la el și mai verifică-l după câteva zile

STRUCTURA STANDARD A UNUI CV

Nume și prenume (eventual foto):

Adresa:

Telefon/fax:

Curriculum Vitae (titlul se trece opțional)

Obiectiv:

Studii:

Cursuri, calificări, specializări:

Experiență profesională:

Realizări:

Competențe:

Lucrări publicate:

Diverse (pasiuni, limbi străine, carnet auto etc.):

Referințe:

O problemă controversată în cazul scrisorii de intenție și a CV-ului este răspunsul la întrebarea dacă menționăm sau nu faptul că suntem persoane cu handicap. Nu există un răspuns general valabil la această întrebare. Câteodată acest fapt reprezintă un avantaj (poate că angajatorul dorește să angajeze o persoană cu handicap pentru a nu mai plăti penalități la stat), altădată poate reprezenta un motiv de respingere „din start” a candidaturii. Totul depinde de postul la care aplicăm, de angajator, de contextul general.

Dar, în orice situație, în nici un caz nu se menționează faptul că sunteți persoană cu handicap la începutul CV-ului (deoarece ar însemna că pentru voi, faptul că sunteți o persoană cu handicap reprezintă mai mult decât cunoștințele și abilitățile dumneavoastră). Dacă v-ați hotărât să menționați în CV faptul că sunteți persoană cu handicap, spuneți acest lucru pe la sfârșitul CV-ului, la rubrica Diverse (atenție, să nu fie ultimul rând al CV-ului, este recomandat să fie aproximativ ante-penultimul).

Conform Hotărârii de Guvern nr. 1021/2004 din 25/06/2004 publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 633 din 13/07/2004 pentru aprobarea modelului comun european de curriculum vitae, România a adoptat o formă standard de CV în format Europass care vă ajută să vă puteți face aptitudinile și competențele clar înțelese, la nivel european.

2.3 INTERVIUL

Dacă scrisoarea de prezentare și CV-ul au plăcut și ai reușit să trezești interesul angajatorului pentru a te cunoaște, vei fi chemat la interviu.

Un interviu poate dura de la câteva minute, până la mai multe ore și la el participă candidatul și unul sau mai mulți reprezentanți din partea firmei. De fapt, el nu este decât o conversație pe tema abilităților tale profesionale pe care o porți cu aceste persoane, interesate să te cunoască mai bine și să se convingă de faptul că ești omul cel mai potrivit pentru acel post.

Deoarece de la data trimiterii scrisorii de intenție și a CV-ului și până la chemarea la interviu, trece o anumită perioadă de timp, este recomandabil să folosești acel timp pentru a te pregăti pentru interviu.

2.3.1 Pregătirea generală ÎNAINTE de interviu

Cea mai eficientă metodă de pregătire este aceea de a învăța să răspunzi la câteva întrebări-cheie, folosind o serie de informații pe care le poți obține din diverse surse, chiar înainte de interviu:

1) De ce vreau acest loc de muncă?

Patronii nu caută angajați impersonali care să ocupe pur și simplu locurile vacante. Ei au nevoie de oameni care să aducă ceva nou și valoros în cadrul firmei pe care o conduc.

De aceea, încearcă să afli cât mai multe informații despre societate.

Dacă știi într-adevăr să răspunzi la întrebarea „De ce dorești să fi angajat pe acest post?” vei fi capabil să răspunzi și la alte întrebări importante care ți se pot pune și prin care angajatorul dorește să afle care este motivația ta profesională.

2) Ce pot să ofer?

Cei care angajează vor să știe de ce să te angajeze pe tine (și nu pe altcineva). Pentru a afla, îți vor pune niște întrebări generale care să-i ajute să te cunoască cât mai bine. Încearcă să anticipezi întrebările posibile formulând din timp răspunsurile cele mai convenabile, pentru a nu fi luat prin surprindere.

Pentru a pregăti răspunsurile, întocmește o listă cu întrebările care presupui că ți se pot pune. Exemple de astfel de întrebări:

- a) Ce știi despre firma noastră?
- b) De ce vrei să lucrezi la noi?
- c) De ce ai ales o carieră în acest domeniu?
- d) De ce ar trebui să te angajăm?
- e) Vorbește despre tine!
- f) Ce aștepți tu de la job-ul ăsta?
- g) Cât timp crezi că vei sta la noi?
- h) De ce renunți la locul de muncă actual?
- i) Cum ai evalua firma la care ai lucrat?
- j) Câți oameni ai avut în subordine, dacă ai avut?
- k) Îți place să lucrezi cu cifre mai mult decât cu vorbe?
- l) Ce ți-a plăcut mai mult în ultimul post avut? Dar cel mai puțin?
- m) Care sunt principalele tale 3 slăbiciuni și care sunt principalele tale 3 calități?
- n) Care este exact experiența ta?
- o) De ce nu ai găsit un job până acum? De ce aici?
- p) Ce părere ai despre fostul șef?
- q) Ce alte job-uri sau firme ai avut în vedere?
- r) Te-ai gândit vreodată să emigrezi? De ce?
- s) Poți lucra cu termene fixe, sub presiune?
- t) Cum ai rezolva un conflict ivit în cazul unui proiect de echipă între membrii acesteia?
- u) Care a fost cea mai grea decizie pe care a trebuit să o iei vreodată?
- v) Ce salariu dorești?
- w) Care a fost ultima carte pe care ai citit-o? Ultimul film pe care l-ai văzut? Ultimul eveniment sportiv la care ai asistat?
- x) Ai spirit creativ?
- y) Care sunt planurile tale de viitor?

Recomandări generale pentru prezentarea la un INTERVIU:

- alegeți cu grijă ținuta vestimentară cea mai adecvată, de regulă discretă și potrivită situației curată și îngrijită. Hainele nu trebuie să atragă atenția asupra lor, ci asupra persoanei care le poartă. Evită excesul de bijuterii și de parfum.
- ia-ți un interval de timp suficient de mare pentru a ajunge cu câteva minute înainte de ora programată pentru interviu
- înainte de interviu mănâncă puțin și consistent, nu consuma multe lichide, băuturi alcoolice sau cafea și nu lua medicamente calmante sau energizante
- pregătește-ți documentele și recitește-le: nu uita CV-ul, scrisorile de recomandare potențial utile și ia copii xerox ale diplomelor, certificatelor etc.

2.3.2 În timpul interviului

I. Recomandări generale

- punctualitatea este esențială și foarte apreciată
- prezintă-te în cea mai bună formă a ta, caută să exprimi o atitudine pozitivă și evită să arăți neîncredere în sine, lipsă de motivație, plictiseală față de muncă sau de domeniul respectiv
- păstrează-ți calmul în sala de așteptare, deoarece ai putea fi observat
- în camera unde are loc întâlnirea intră calm, surâzător, cu pas hotărât, salută într-un mod ferm privind interlocutorul în ochi și strânge mâna acestuia dacă ți-o întinde
- nu te așeza decât după ce ai fost invitat
- nu folosi în mod exagerat cuvântul “deci”! Chiar dacă vrei să răspunzi rapid la întrebare, mai întâi gândește-te la ce ai de spus și după aceea ia cuvântul. În felul acesta nu vei folosi la începutul propoziției “deci”, “știți” ori “aaa”
- lasă interlocutorului inițiativa în conversație, așteaptă întrebarea. Nu întrerupe intervievatorul, chiar dacă ești convins că știi ce anume te va întreba. Dacă te vei reperi, s-ar putea să dai răspuns la o cu totul altă întrebare...
- nu te comporta și nu vorbi dezordonat. Fi clar în exprimare și nu pierde șirul ideilor, mai ales dacă persoana care te întreabă sugerează ordinea și disciplina
- nu te adresa prea familiar persoanei din fața ta! S-ar putea ca persoana care te ia la întrebări să fie cam de aceeași vârstă ca tine ori mai tânără. Asta nu înseamnă că vei putea să te adresezi cu tu sau, mai rău, să-ți permiți un ton familiar, ca și când v-ați cunoaște din copilărie
- gândește-te înainte de a răspunde la întrebări complexe, nu răspunde monosilabic și încearcă tot timpul să-ți argumentezi răspunsurile
- nu ezita să ceri mai multe informații când crezi că este necesar pentru a putea da cel mai potrivit răspuns
- fi atent la ceea ce ești întrebat, răspunde exact, concis și la obiect, iar atunci când este cazul, încearcă să dai exemple relevante pentru a ilustra experiența profesională

-
- fi pregătit pentru a demonstra posibilitatea transformării punctelor tale tari în beneficii pentru compania pentru care candidezi
 - nu critica și nu vorbi de rău munca anterioară, foștii șefi sau colegii cu care ai mai lucrat
 - nu încerca să provoci mila interlocutorului vorbind despre problemele tale (de sănătate, financiare, familiale etc.)
 - nu aborda probleme politice, sindicale, religioase
 - nu minți și nu te autosubestima sau supraevaluează (dacă vei spune că vorbești fluent engleza și se va dovedi că nu ești capabil să porți o conversație în această limbă, cu siguranță vei fi descalificat)
 - uită de termenii tehnici. De regulă, prima întâlnire cu cei de la firma la care vrei să lucrezi este cu un responsabil de la resurse umane. Există chiar riscul ca interlocutorul să nu înțeleagă nimic!

În cazul persoanelor cu handicap, un moment dificil în cadrul interviului îl reprezintă întrebările legate de starea de sănătate. Dacă postul vizat a fost bine analizat în privința cerințelor și dacă considerați că puteți face față sarcinilor, răspundeți cu sinceritate acestor întrebări, evidențiind abilitățile și competențele care vă califică pentru obținerea postului respectiv. Dacă este evident că angajatorul v-a refuzat postul tocmai pentru că sunteți persoană cu handicap, puteți face plângere la Consiliul Național de Combatere a Discriminării.

2.3.3 După interviu

1) Scrisoarea de mulțumire

Interviul nu este punctul final al acțiunii tale de căutare a unui loc de muncă. După susținerea interviului de către toți candidații, responsabilii cu angajările din cadrul firmei trebuie să decidă pe cine să aleagă. În această perioadă extrem de importantă, în care nu poți să mai intervii în mod direct, ai posibilitatea să le reamintești angajatorilor de persoana ta, prin intermediul unei scrisori de mulțumire.

Există mai multe argumente în favoarea oportunității trimiterii unei scrisori de mulțumire:

- în primul rând, este o dovadă de bună educație și bun simț să-i mulțumești unei persoane care ți-a dedicat o parte din timpul ei
- scrisoarea de mulțumire dovedește capacitatea ta de a comunica în mod adecvat împrejurării
- scrisoarea de mulțumire îi reamintește intervievatorului despre persoana ta, poate chiar în momentul în care va trebui să ia o decizie
- scrisoarea de mulțumire arată că ai reflectat asupra interviului (deci ai un interes mai mare decât ceilalți pentru job-ul propus) și că ai reținut numele și funcțiile exacte ale persoanelor cu care ai discutat

- în final, poți folosi o formulă protocolară prin care să-ți declari disponibilitatea de a stăruî în pregătirea ta. Astfel îi vei face să nu te uite în momentul deciziei privind ocuparea locului de muncă.

2) Analiza personală după interviu

După fiecare interviu este înțelept să-ți analizezi maniera în care te-ai comportat, modul în care ai răspuns la întrebările provocatoare, ce probleme ai avut, în privința cărui aspect nu ai reacționat așa cum trebuie. Rezultatele acestei analize pot fi scrise pe o hârtie pentru a fi reținute mai bine. Chiar dacă nu vei obține postul respectiv, în măsura în care vei învăța din experiența ultimului interviu și îți vei îmbunătăți maniera de comunicare, la viitorul interviu șansele tale vor crește.

De asemenea, este foarte important ca, după un interviu nereușit să-ți acoperi lipsurile, să dobândești abilitatea sau pregătirea din cauza căreia nu ai obținut postul pentru care ai candidat.

3. POSIBILITĂȚILE DE MUNCĂ LA DOMICILIU SAU CA PERSOANĂ FIZICĂ AUTORIZATĂ

3.1 Munca la domiciliu

Persoanele cu handicap care doresc să beneficieze de un venit și care nu se pot deplasa (din diferite motive) la un loc de muncă, au posibilitatea să opteze pentru munca la domiciliu. Acestea sunt angajate cu drepturi depline, la o anumită societate, doar că atribuțiile, specifice meseriei pe care o au, le îndeplinesc acasă. În felul acesta, inaccesibilitatea drumului dus-întors de acasă spre firmă este depășită, la fel și inaccesibilitatea locului de muncă. Un alt avantaj de care beneficiază cei care lucrează la domiciliu este legat de programul de lucru. Potrivit legislației în domeniu, acesta este stabilit de către salariat. Doar că patronul își rezervă dreptul de a verifica activitatea acestuia, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Documentul se încheie numai în formă scrisă și conține următoarele:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu
- programul în cadrul căruia angajatorul este îndreptățit să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului. În general, verificarea se face în timpul celor 8 ore de lucru
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, al materiilor prime și materialelor pe care acesta le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Salariații cu muncă la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă de care beneficiază și angajații care prestează la sediul patronului, precum:

-
- dreptul la salarizare pentru munca prestată
 - dreptul la repaus săptămânal
 - dreptul la concediu de odihnă anual, plătit
 - dreptul la formare profesională
 - dreptul la informare și consultare
 - dreptul la protecție în caz de concediere
 - dreptul de a participa la acțiuni colective
 - dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat

Ce spune Codul Muncii

“... ”

CAPITOLUL 9 - Munca la domiciliu

Art. 105. Definiția legală și caractere speciale

(1) Sunt considerați salariați cu muncă la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu muncă la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu muncă la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 106. Contractul de muncă la domiciliu

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Art. 107. Egalitatea de tratament

(1) Salariatul cu muncă la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.

“... ”

3.2 Persoana Fizică Autorizată (PFA)

Dacă o persoană cu handicap nu dorește să fie angajată la un angajator (particular sau de stat), aceasta poate opta pentru obținerea statutului de Persoană Fizică Autorizată.

Pentru realizarea constituirii ca Persoană Fizică Autorizată (PFA), este necesară înregistrarea la Primăria (de sector, pentru București) în a cărei rază teritorială aveți domiciliul, conform Legii 300/2004 și a Normelor Metodologice ale acesteia (înregistrarea nu se mai face direct de solicitant la Registrul Comerțului).

În vederea autorizării PFA la Primăria (de sector, pentru București) în a cărei rază teritorială aveți domiciliul, trebuie să mergeți cu un dosar care să cuprindă următoarele documente:

2) Rezervarea disponibilității denumirii - aceasta se obține personal de către solicitant de la Registrul Comerțului

3) Cazierul fiscal - aceasta se obține personal de către solicitant de la Primăria capitalei sau de la sediile Primăriilor locale (după achitarea taxei corespunzătoare la Trezoreria de care aparțineți, în funcție de domiciliu, împreună cu o copie a BI/CI)

4) Declarații pe proprie răspundere (inclusiv declarația pe proprie răspundere că solicitantul nu a suferit condamnări penale cu privire la legile fiscale) – declarație pentru sectorul fiscal

5) Copie BI/CI solicitant

6) Copie contract locuință (sediul social al PFA trebuie să coincidă cu domiciliul acestuia)

7) Certificat medical pentru persoană fizică – solicitant

8) Copii de pe documentele care dovedesc pregătirea profesională a solicitantului în vederea desfășurării activității (diploma, certificatul de absolvire al unei forme de pregătire profesională, carte de muncă, autorizație pe Decret-Lege 54/1990 sau Legea 507/2002)

9) Pentru activitățile care se desfășoară la punct fix, se depune actul de deținere al spațiului

10) Pentru activitățile care se desfășoară în apartament de bloc se depune Acordul Asociației de Locatari (pe anul în curs), însoțit de tabelul nominal cu locatarii direct afectați care să cuprindă seria și numărul BI/CI și semnăturile acestora (pe anul în curs)

11) Dovada de achitare a taxelor

- disponibilitate nume

- taxă autorizare

- taxă pentru emiterea certificatului de înregistrare (de la Registrul Comerțului)

- comision servicii pentru obținerea codului unic de la Registrul Comerțului

- taxa poștală pentru transmiterea actelor de la Registrul Comerțului

În afara documentelor care se obțin personal de către solicitant (enumerare mai sus la punctul 1 și 2), Primăria este obligată să vă pună la dispoziție toate celelalte formulare și declarații în vederea autorizării PFA, conform legii.

4. RISCURILE MUNCII LA NEGRU

Nu este recomandată munca „la negru” fără încheierea unui contract de muncă ferm, din următoarele motive:

- nu ai siguranța salariului și nu poți face nimic dacă patronul te dă afară în mod nejustificat și nu-și plătește salariul
- nu acumulezi vechime în muncă, care îți va afecta mai târziu cuantumul pensiei
- nu vei avea dreptul la ajutor de șomaj sau indemnizație de sprijin
- dacă te îmbolnăvești nu ai dreptul la concediu medical
- nu ai dreptul la concediu de odihnă sau studii
- nu vei avea un program de lucru fix, ci unul stabilit în mod arbitrar de patron
- nu beneficiazi de pensie de invaliditate în caz de accident de muncă
- nu ai dreptul la cursuri gratuite de calificare, recalificare și reconversie profesională
- nu poți să-ți exerciți dreptul la asociere în sindicate, la negocierea contractului colectiv de muncă
- nu poți să-ți iei credite de la bănci

5. DISPOZIȚIILE REFERITOARE LA DISCRIMINARE

Procedura de sesizare a unei discriminări pe piața muncii

Nediscriminarea la angajarea în muncă a persoanelor cu handicap

5.1 Legislație

Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – republicată

ORDONANȚĂ Nr. 137 din 31 august 2000 *** republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Text în vigoare începând cu data de 16 iulie 2008

Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 16 iulie 2008.

Act de bază

#B: Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007

Acte modificatoare

#M1: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2008

#M2: Decizia Curții Constituționale nr. 818/2008

#M3: Decizia Curții Constituționale nr. 819/2008

#M4: Decizia Curții Constituționale nr. 820/2008

#M5: Decizia Curții Constituționale nr. 821/2008

Modificările și completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În fața fiecărei modificări sau completări este indicat actul normativ care a efectuat modificarea sau completarea respectivă, în forma #M1, #M2 etc.

#B

CAPITOLUL I

Principii și definiții

Art. 1*)

(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

.....

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

.....

(v) dreptul la educație și la pregătire profesională;

.....

(3) Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.

#CIN

*) Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 818/2008 (#M2), a constatat că prevederile art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Curtea Constituțională a ajuns la aceeași concluzie și prin deciziile nr. 819/2008 (#M3), nr. 820/2008 (#M4) și nr. 821/2008 (#M5).

#B

.....

Art. 2*)

(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

#CIN

*) Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 818/2008 (#M2), a constatat că prevederile art. 2 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Curtea Constituțională a ajuns la aceeași concluzie și prin deciziile nr. 819/2008 (#M3), nr. 820/2008 (#M4) și nr. 821/2008 (#M5).

#B

.....

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

.....

CAPITOLUL 2

Dispoziții speciale

SECȚIUNEA I

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane

pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultața cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Art. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Art. 9

Prevederile art. 5 - 8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate

obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

.....

CAPITOLUL 3

Dispoziții procedurale și sancțiuni

Art. 26

(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5 - 8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

(2) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

.....

Art. 27*)

(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.

(2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

(3) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

(4) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(5) La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

(6) Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică Consiliului. “

#CIN

*) Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 818/2008 (#M2), a constatat că prevederile art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască

cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Curtea Constituțională a ajuns la aceeași concluzie și prin deciziile nr. 819/2008 (#M3), nr. 820/2008 (#M4) și nr. 821/2008 (#M5).

#B

5.2 Ce înseamnă a discrimina?

A discrimina înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea.

Exemplu: Dacă la un interviu pentru ocuparea unui post participă atât o persoană cu handicap cât și una fără handicap, cu același nivel de pregătire, cunoștințe și aptitudini și este acceptată pentru post persoana fără handicap (fără ca alegerea ei să fie explicată de o competență profesională mai ridicată), persoana cu handicap poate spune că a fost discriminată la angajare.

5.3 Unde sunt soluționate cazurile de discriminare?

Deoarece legea se referă la eliminarea tuturor formelor de discriminare, cazurile privind diferite forme de discriminare sunt în general soluționate de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

De asemenea, cazuri de discriminare pot fi audiate și în fața instanțelor civile de judecată și vizează cererile de acordare a despăgubirilor în care sunt implicate victime ale discriminării.

În primă instanță CNCD poate acorda o sancțiune contravențională într-un caz de discriminare iar o instanță de judecată poate acorda despăgubiri proporțional cu prejudiciul suferit de victima discriminării.

5.4 Ce se poate face dacă vă simțiți discriminat?

Orice persoană care se consideră discriminată în condițiile OG 137/2000 republicată se poate adresa CNCD printr-o sesizare scrisă. CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării primește petiții și sesizări, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege (termenul oficial pentru a emite răspunsul oficial referitor la o sesizare adresată unei instituții publice este de 30 de zile, potrivit legii contenciosului administrativ din România și al legii privind soluționarea petițiilor). O persoană trebuie să se adreseze în scris CNCD, al cărui sediu se află în București, Piața Walter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1 – intrare prin Str. Victor Eftimiu – Cod Poștal 010155, e-mail cncd@cncd.org.ro, website www.cncd.org.ro.

5.5 Plângerea privind discriminarea?

Dacă considerați că ați fost discriminat și v-ați hotărât să faceți plângere la CNCD, este foarte important să o faceți repede.

Plângerea trebuie introdusă în termen de 6 luni de la săvârșirea faptei (deoarece

faptele prevăzute în OG 137/2000 sunt contravenții, conform OG 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale se prescrie în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei).

5.6 Ce trebuie făcut?

Orice acuzație de discriminare trebuie dovedită. Dacă se poate, încercați să adunați cât mai multe dovezi care să susțină plângerea: acte, persoane care să vă fie martori sau alte dovezi. Cu cât vor fi mai multe dovezi, cu atât plângerea voastră va fi mai ușor de probat și soluționat. Ideal ar fi să se noteze numele persoanelor care au văzut sau auzit incidentul, deci ale martorilor, și să se încerce ca aceștia să scrie o declarație.

În plângere, trebuie să faci o descriere cât mai detaliată incidentului prin care consideri că ai fost discriminat.

5.7 Ce trebuie să scrii în plângere?

Plângerea, în general, trebuie să conțină anumite elemente precum: numele, prenumele, datele personale din actul tău de identitate, descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite. Nu uitați de precizarea numelui martorilor și al altor probe care pot fi relevante în argumentarea cazului. Este ideal (dacă se poate) să se precizeze în cerere și date despre persoana/persoanele pe care le acuzați de discriminare.

5.8 De unde pot obține ajutor?

Este bine ca, într-un caz de discriminare să primești ajutor sub formă de consultanță în ceea ce privește cererea ta de la organisme care au experiență în astfel de cazuri. Te poți adresa la:

- organizațiile persoanelor cu handicap din orașul tău
- organizațiile naționale ale persoanelor cu handicap
- organizațiile drepturilor omului

În Baroul de Avocați din orașul în care te afli poți găsi un avocat care să îți ofere consultanță juridică.

Este indicat să te adresezi organizațiilor neguvernamentale ale persoanelor cu handicap, din două motive: pe de o parte te pot ajuta în redactarea plângerii tale și, pe de altă parte, le ajuți și pe ele să-și construiască o imagine de ansamblu despre cazurile de discriminare care apar în comunitate.

5.9 Ce se întâmplă ulterior?

Membri CNCD analizează toate plângerile pe care le primesc. Pentru a obține informații mai amănunțite aceștia pot delega personalului de specialitate al Consiliului să meargă la fața locului unde s-au produs faptele, în calitate de agent constatator și

de organ care aplică sancțiunile pentru contravențiile stabilite.

Într-o primă fază, acesta va încerca să cerceteze cât mai adânc fapta și să medieze între cele două părți. Dacă reprezentantul CNCD ajunge la concluzia că este vorba de un caz de discriminare în condițiile legii încheie un proces verbal de constatare și sancționare a contravenției.

5.10 Când vei ști dacă CNCD a soluționat cazul tău?

În cazul tuturor petițiilor și sesizărilor depuse, CNCD comunică petentului sau victimei, ori organizației care a depus plângerea, măsura dispusă, în speță sancționarea sau nesancționarea faptei care face obiectul plângerii.

5.11 Care sunt sancțiunile într-un caz de discriminare?

În condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale uneia dintre contravențiile prevăzute în OG 137/2000, CNCD poate sancționa cu amendă între 400 lei și 4000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

De asemenea, potrivit legii, orice persoană discriminată se poate adresa unei instanțe civile pentru a obține despăgubiri proporțional cu prejudiciul suferit, restabilirea situației anterioare sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de despăgubire este scutită de taxa judiciară de timbru. La cerere, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legii.

6. MOTIVELE DE ANGAJARE A UNEI PERSOANE CU HANDICAP

Orice firmă sau unitate economică a apărut și s-a dezvoltat într-o comunitate și cu ajutorul oamenilor din acea comunitate.

Secolul XXI este un secol al interdependențelor între membri unei comunități. Așa cum o firmă s-a bazat în dezvoltarea ei pe resursele oferite de comunitate, în același fel firma este datoare să întoarcă în comunitate un procent din ajutorul primit.

Orice firmă 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 persoanei 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.

7. ANGAJATORI DE PERSOANE CU HANDICAP

7.1 De ce ar trebui să angajez o persoană cu handicap?

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede că autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

În situația în care nu se angajează persoane cu handicap în condițiile menționate mai sus, există următoarele opțiuni:

- de a plăti lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au fost angajate persoane cu handicap;
- de a achiziționa produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Principalul motiv pentru care un angajator ar trebui să angajeze persoane cu

handicap este acela că aceste persoane se potrivesc nevoilor specifice ale organizației.

Alte argumente constau în :

- îți creezi o imagine bună și o reputație de “bun angajator”, ceea ce îți poate spori atractivitatea în ochii clienților;
- îți dezvoltă respectul pentru diversitate; handicapul, la fel ca și sexul, rasa, originea etnică, religia sau convingerile religioase, orientarea sexuală sau vârsta, reprezintă un semn de diversitate ;
- îți diminuează rata de fluctuație a personalului, știut fiind faptul că persoanele cu handicap au un simț ridicat de răspundere, sunt conștiincioase și fidele, sunt dornice și motivate să își demonstreze potențialul, atingând de multe ori niveluri înalte de performanță;
- respecti prevederile legale și nu vei fi pus în situația de a plăti penalități;
- beneficiezi de facilități;
- prezența unui angajat cu handicap, ca parte dintr-o echipă, acționează atât ca un factor de stimulare pentru angajații fără handicap, de coeziune și solidaritate socială, cât și ca un element care îmbunătățește productivitatea echipei;
- câștigi angajați cu abilități deosebite de soluționare a problemelor, deoarece persoanele cu handicap se confruntă zilnic cu probleme pe care trebuie să le rezolve, de tipul accesibilității, atitudinilor, serviciilor;
- dobândești accesul la o resursă de producție valoroasă și puțin utilizată;
- simți satisfacția creării de oportunități și ai sentimentul împlinirii și mulțumirii personale;
- atragi noi clienți inclusiv persoane cu handicap și familiile acestora.

7.2 Ce beneficii am dacă angajez persoane cu handicap?

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede un set de beneficii, precum :

- deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap.

În completare, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, prevede că:

- angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală (au mai puțin de 50 de angajați), dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani, primesc pentru fiecare persoană angajată, o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare;

- angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap sunt scutiți, pe o perioadă de 18 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă absolvenților încadrați, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare absolvent:

- a) o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

- b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;

- c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

Angajatorii care încadrează absolvenți în aceste condiții sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 3 ani de la data încadrării.

7.3 Cui mă pot adresa dacă vreau să angajez o persoană cu handicap?

Există unele instituții care te-ar putea ajuta, în care funcționează servicii specializate de informare, consiliere, orientare, consultanță și mediere pe piața forței de muncă pentru persoanele cu handicap:

- agențiile județene/locale pentru ocuparea forței de muncă - www.anofm.ro;

- direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București - www.anph.ro;

În plus, există organizații neguvernamentale ale persoanelor cu handicap sau care reprezintă interesele acestora - www.anph.ro, www.mmuncii.ro sau alte site-uri cu baze de date în acest sens.

De asemenea, puteți căuta CV-uri pe:

- portaluri dedicate ocupării forței de muncă;
- publicații de specialitate sau ale organizațiilor neguvernamentale;
- bursa locurilor de muncă dedicată recrutării persoanelor cu handicap, la nivel județean sau local;
- forumuri sau liste de discuții ale persoanelor cu handicap.

În ce condiții pot înființa o unitate protejată și care sunt avantajele înființării acestei forme de încadrare în muncă?

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap definește și stabilește principalele elemente de organizare și funcționare a unităților protejate autorizate.

Unitatea protejată autorizată este operatorul economic de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căruia cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap.

Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, care angajează persoane cu handicap. Ele pot fi:

- cu personalitate juridică
- fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, precum și cele organizate de persoana cu handicap autorizată, în condițiile legii, să desfășoare activități economice independente.

Ordinul nr. 60/2007 al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate prevede că, în vederea autorizării ca unitate protejată, solicitantul trebuie să se încadreze în una dintre următoarele situații:

- operatorii economici cu personalitate juridică, indiferent de forma de proprietate și de organizare, în cadrul cărora cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap;
- 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;
- persoana fizică autorizată (cu handicap) 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.

În vederea obținerii autorizației pentru înființarea unității protejate, trebuie depus un dosar cu documentele necesare la sediul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap din București, Calea Victoriei nr. 194, sectorul I.

Dosarul va cuprinde următoarele:

- cerere pentru eliberarea autorizației, adresată conducătorului instituției;
- copii de pe statut și de pe actul constitutiv, legalizate;
- copie de pe certificatul de înregistrare la registrul comerțului sau, după caz, copie legalizată de pe încheierea de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor;

-
- 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; în tabel se va menționa data întocmirii;
 - 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, respectiv autorizate, în termen de valabilitate;
 - copie de pe autorizația de funcționare vizată anual pentru asociațiile familiale sau pentru persoanele cu handicap care desfășoară activități economice independente.

Ca unitate protejată autorizată ai obligația ca, până la data de 31 ianuarie, să depui la Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap raportul privind activitatea pe anul anterior, care cuprinde:

- numărul persoanelor cu handicap angajate, raportat la numărul total de angajați, pentru fiecare lună calendaristică;
- domeniile în care lucrează persoanele cu handicap angajate;
- modalitatea de respectare a dispozițiilor legale referitoare la funcționarea unităților protejate;
- numărul de contracte încheiate.

În caz de neprezentare a acestui raport, se va dispune suspendarea autorizației, perioadă în care unitatea protejată nu mai beneficiază de facilitățile prevăzute de lege. 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.

II. ADAPTAREA REZONABILĂ

A. Principala inovație a Directivei 2000/78/CE, care stabilește un cadru general pentru tratamentul egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, este transpunerea în legislația statelor membre UE a conceptului de “adaptare rezonabilă” pentru persoanele cu handicap; originea (1), conținutul (2) și principalele ilustrări (3) ale acestui nou concept sunt nord-americane.

B. Directiva (1) va stabili bazele legale, cu prima interpretare a Curții de Justiție Europene (2) a conceptelor atașate sau rezultate („datoria de adaptare rezonabilă”, limita „costurilor disproporționate”, măsurile care „o remediază suficient” și chestiunea care vizează “sarcina probei”).

C. Concluzia cu privire la “transpunerea” Directivei de către statele membre dezvăluie o mare paletă de situații diverse (1), susținute de dificultăți în interpretarea acestor noi concepte (2). Cele două exemple din Marea Britanie (4) și Franța (5) ilustrează această diversitate prin legislație și « linii directoare ». România, ca marea majoritate a statelor latine din cadrul UE, nu a scăpat de dificultățile transunerii (3).

D. Având aceste informații, materiale, exemple, care sunt „măsurile necesare pentru ca adaptarea rezonabilă să îmbunătățească accesibilitatea persoanelor cu handicap la locurile de muncă” în România?

A. CONCEPTELE SAU „DREPTUL LA ADAPTARE REZONABILĂ”, „DATORIA PRIVIND ADAPTAREA REZONABILĂ”, „COSTURILE DISPROPORȚIONATE” ȘI „MĂSURILE ADECVATE”.

I. ORIGINEA CONCEPTULUI DE ADAPTARE REZONABILĂ

I.1 Conceptul de adaptare rezonabilă a apărut în spațiul juridic anglo-saxon.

Acordând mai multă încredere

- individului decât statului,
- contractului decât legii,
- judecătorului civil decât tribunalelor administrative,

reglementările de peste Atlantic (Statele Unite și Canada) au abordat chestiunea angajării persoanelor cu handicap

-
- mai puțin prin prisma procentului de locuri de muncă rezervate salariaților cu handicap, raportat la mâna de lucru a întreprinderii,
 - cât prin stricta aplicare a dreptului la tratament egal și nediscriminare.

Acest drept la tratament egal și nediscriminare vizează, în mod natural, toate situațiile în care există probabilitatea de a fi încălcat: sex, orientare sexuală, religie și credințe, vârstă, origine etnică, ascendență națională, origine socială.

În cadrul acestui sistem juridic și societal, judecătorul este și rămâne cel care, la sesizarea persoanelor sau salariaților cu handicap, a organizațiilor sindicale ale acestora, a asociațiilor care militează pentru drepturile acestora, controlează progresul dreptului la tratament egal și nediscriminare în ansamblul parcursului legat de angajare: formare inițială, formare vocațională, acces la locuri de muncă, menținere și progres în muncă.

Trebuind să dea verdicte în cazuri concrete de ignoranță sau încălcare a dreptului la tratament egal, judecătorul contestă pe baza jurisprudenței, ținând cont de realitate și preocupat fiind de reconcilierea intereselor și a drepturilor legitime, deși acestea sunt uneori opuse.

Din această dialectică a rezultat conceptul de adaptare rezonabilă.

În ce privește alte concepte prezentate, cum ar fi împrumutul statelor de peste Atlantic, adoptarea conceptului de adaptare rezonabilă prin Directiva 2000/78/CE ar putea fi numai semnul întoarcerii sale la originea sa europeană, conform principiului pe care Europa îl ilustrează încă din Evul Mediu, de echitate și tratament egal, implementat cu bunăvoință și cu bună credință.

1.2 Conținutul conceptului de adaptare rezonabilă

Dreptul la adaptare rezonabilă este un drept al cărui conținut este strâns legat de persoana salariatului cu handicap, nu numai de natura handicapului și gravității acestuia, ci și de modul în care persoana trăiește această situație în mod concret, în propria experiență de viață și la un anumit moment.

Conținutul conceptului va rezulta oarecum în mod concret din situația întreprinderii în care muncește, mărimea acesteia, natura activității sale, mediul locurilor de muncă în care este încadrat, cât și din mijloacele de care întreprinderea dispune, de situația economică a acesteia, de trecutul, cultura, tipul de relație pe care îl stabilește cu piața pe care o deservește, de vizibilitatea, politica de comunicare și de imagine etc. și, în fine, de politica globală pe care o practică, de primire și promovare a salariaților cu handicap.

Pentru prima dată în viața unei persoane cu handicap datorită de adaptare rezonabilă se află, în principal, dacă nu exclusiv, pe umerii formatorului, acesta fiind calea de acces la formare, inițială sau vocațională, iar ulterior, într-o a doua etapă, pe umerii angajatorului care reprezintă mediul de muncă.

Dacă dreptul de adaptare rezonabilă este implementat, ca *ultimo ratio* (argument final), de către salariatul cu handicap sau susținătorii acestuia, în fața judecătorului

sau a unui Comitet care judecă în primă instanță, contenciosul trebuie să constituie un recurs de ultimă instanță.

Astfel, jurisprudența, comentariile sau recomandările canadiene spre exemplu, încurajează „persoana care are nevoie de un compromis să anunțe acest lucru personalului adecvat într-un mod și timp care să permită ca persoana responsabilă de compromis să poată avea ocazia rezonabilă, în comparație cu cunoștințele și măsurile luate la timp, de a se conforma obligației de a acorda compromisul. Într-o situație de angajare, este recomandat să se presupună că un angajat cu handicap care este influențat negativ de o practică sau un regulament de angajare până la responsabilitatea de a-i face cunoscut acest fapt angajatorului și de a-l situa în rândul problemei de discriminare curente, va colabora prin acceptarea unei soluții rezonabile dacă angajatorul i-o propune, îndeplinindu-și astfel datoria de a se adapta”.

Dincolo de angajarea persoanelor cu handicap, care fac obiectul acestor linii directoare, s-ar putea considera, acesta fiind un concept unificator, că datoria de adaptare rezonabilă este purtată de alți actori, manageri ai spațiului urban, ai transporturilor terestre și aeriene etc., ale căror responsabilități sunt determinante pentru viața civilă a persoanelor cu handicap (și în mod incidental și pentru dreptul acestora la angajare).

1.3 Implementarea adaptării rezonabile: „liniile directoare” din America de Nord

În ce privește accesul la educație sau la formare vocațională și circumstanțele care vor permite obținerea unui beneficiu, sau în ce privește accesul la ocuparea unui loc de muncă, exersarea și dezvoltarea aptitudinilor care pot fi întâlnite în cazul persoanelor cu handicap, „liniile directoare” Nord Americane, ale Statelor Unite și Canadei, sunt considerate a fi referințe perfecte.

Liniile directoare sunt promulgate, în mod regulat, de autorități deseori independente, validate drept „factori interesați” de prim rang, cum ar fi Ministerele implicate, partenerii sociali, principalele asociații și ONG-uri implicate în apărarea dreptului la tratament egal al persoanelor cu handicap și cei care aplică legea (avocați, cabinete de consultanță etc.)

Aceste linii directoare sunt în egală măsură „manuale de utilizare”, practice și actualizate ale legii (și în speță, ale datoriei de adaptare rezonabilă).

Acestea sunt periodic și o „bază de resurse” pentru legiuitor în funcția pe care acesta o are, și anume de a menține legea în strictă relație cu evoluția societății.

Având în vedere mărimea lor, cât și perspectiva europeană luată în calcul în

cele ce urmează, ne vom limita la două exemple: cel al Canadei, cu privire la datoria de adaptare rezonabilă și operatorii publici, organul educativ sau angajatorul și un exemplu simetric din Statele Unite privind angajatorii privați.

a) Organul public educațional sau angajatorul canadian

Organul public are datoria de a oferi un exemplu în toate materiile, inclusiv în acest caz, cu privire la implementarea adaptării rezonabile în vederea accesului la educație și angajarea persoanelor cu handicap.

Luând în considerare natura resurselor sale, acesta poate avea, în funcție de cerințele unui buget bine echilibrat, o înțelegere anume a „costurilor disproporționate” și poate fi în mod natural îndreptățit să le reducă prin contestări adecvate.

Chiar mai mult decât angajatorul privat, acesta este capabil să adopte o cale sau o strategie globală de adaptare rezonabilă.

Directivele Administrației Federale a Canadei furnizează un exemplu perfect în acest sens: (www.psagency-agencefp.gc.ca/pol/dapdfps_omaphfpf01-fra.asp)

b) În Statele Unite, legea “Consiliere privind punerea în aplicare: Adaptarea rezonabilă și costurile disproporționate în cazul americanilor cu handicap” este un alt exemplu relevant de „Linii directoare” bazat pe lege și jurisprudență (citată generos și precis în Anexă: www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html)

B. ADAPTAREA REZONABILĂ ÎN DIRECTIVA 2000/78 A CONSILIULUI EUROPEI.

1. Directiva 2000/78/CE care stabilește un cadru general privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă și condiții de muncă

Adaptarea rezonabilă pentru ocuparea forței de muncă este așadar un concept nou în Europa care vizează promovarea angajării salariaților cu handicap.

Aceasta își are bazele legale - pentru statele membre ale Uniunii Europene, în Directiva 2000/78/CE din 27 Noiembrie 2000, care stabilește un cadru general pentru tratamentul egal în ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

Directiva 2000/78/CE completează prevederile Directivei 76/207/CE a Consiliului din 9 Februarie 1976 privind implementarea principiului tratamentului egal între bărbați și femei în materie de acces la locurile de muncă, formare vocațională și promovare profesională și contracte de angajare.

Aceasta se adaugă principiului tratamentului egal în materie de angajare, care ia în considerare sexul, anumite aspecte legate de orientarea sexuală, religia sau convingerile, vârsta și handicapul.

În acest sens, Preambulul 17 precizează faptul că „Această Directivă nu necesită recrutarea, promovarea, menținerea în statutul de angajat sau în formare a unei persoane care nu este competentă, capabilă și disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale ale postului vizat sau să urmeze instruirea relevantă, fără prejudicierea obligației de a furniza adaptare rezonabilă pentru persoanele cu handicap”.

În funcție de statul în care se face referire la adaptarea rezonabilă, se va folosi, ca în Directiva 2000/78/CE termenul „accommodation” sau una din variantele „ajustare” sau „adaptare”.

Preambulul 20 prezintă primele exemple ale sferei conceptului de adaptare a formării sau a condițiilor de muncă pentru salariații cu handicap, stipulând că „ar trebui luate măsuri adecvate, și anume măsuri eficiente și practice în vederea adaptării locului de muncă la handicap, de exemplu prin adaptarea spațiilor și a echipamentelor, a orarelor de lucru, prin distribuirea de sarcini sau furnizarea de resurse de formare sau integrare”.

Preambulul 21 stabilește sfera calificativului „rezonabil”, „costuri disproporționate” și partea de „măsuri existente”, specificând deopotrivă: „Pentru a se determina dacă măsurile în cauză dau naștere unei costuri disproporționate, ar trebui luate în calcul în special costurile financiare și de altă natură pe care acestea le-ar declanșa, dimensiunea și resursele financiare ale organizației sau operației și posibilitatea obținerii de finanțări publice sau de asistență de orice altă natură”.

În fine, articolul 5, reunind aceste elemente, stipulează sub titlul: „Adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu handicap”:

„Pentru a garanta respectarea principiului de tratament egal în relația cu persoanele cu handicap, se va furniza adaptarea rezonabilă. Acest lucru înseamnă că angajatorii vor lua măsurile adecvate, când va fi necesar într-un caz anume, pentru a-i permite unei persoane cu handicap să aibă acces la ocuparea unui loc de muncă, să participe sau să avanseze la locul de muncă sau să urmeze o formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu impună costuri disproporționate asupra angajatorului. Aceste costuri nu vor fi disproporționate atunci când vor fi suficient rectificate prin intermediul măsurilor existente în cadrul politicii referitoare la handicap a statului membru în cauză”.

Luând în considerare apărarea dreptului la tratament egal, nediscriminare și adaptare rezonabilă, Directiva stabilește, înainte de toate, principiile care vizează în special:

- rolul asociațiilor, în Preambulul 29 („Persoanele care au suferit discriminări bazate pe religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală ar trebui să beneficieze de mijloace adecvate de protecție juridică. Pentru a furniza un nivel mai eficient de protecție, asociațiile sau entitățile juridice ar trebui să fie împuternicite să se angajeze în proceduri, după cum determină statul membru, fie în numele sau în sprijinul oricărei victime, fără prejudicierea regulilor naționale de procedură cu privire la reprezentarea și apărarea în fața tribunalelor”).

- cele două părți implicate, în Preambulul 33 („Statele membre ar trebui să promoveze dialogul între partenerii sociali, în cadrul practicii naționale, cu organizațiile neguvernamentale în vederea abordării diferitelor forme de discriminare la locul de muncă și combaterea lor.”).

În baza acestora, articolul 9 din Directivă prevede:

„1. În vederea aplicării obligațiilor prevăzute de această Directivă, statele membre se vor asigura că procedurile juridice și/sau administrative, inclusiv acolo unde sunt considerate adecvate procedurile de consiliere, sunt disponibile tuturor persoanelor care se consideră discriminate ca urmare a neaplicării principiului tratamentului egal, chiar și după încheierea relației în cadrul căreia ar fi avut loc discriminarea.

2. Statele membre se vor asigura că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice care prezintă, în conformitate cu criteriile prevăzute de legislația națională a acestora, interesul legitim de se asigura că prevederile acestei linii directoare sunt respectate, se pot angaja, fie în numele sau în sprijinul reclamantului, cu acordul acestuia, în orice procedură juridică și/sau administrativă prevăzută în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în această Directivă.”

În cele din urmă, pentru asigurarea eficienței apărării acestor drepturi, Directiva oferă posibilitatea de a inversa sarcina probei și de a o transfera în vina părții acuzate, denunțate de victima încălcării dreptului la tratament egal, nediscriminare

sau adaptare rezonabilă.

Acest principiu este înregistrat în Preambulul 31 („Reglementările privind sarcina probei trebuie adaptate atunci când este vorba de un caz de discriminare prima facie (în aparență) și, pentru ca principiul tratamentului egal să fie aplicat în mod eficient, sarcina probei trebuie să se întoarcă la pârât atunci când sunt aduse dovezi ale unei astfel de discriminări. Cu toate acestea, nu cade în sarcina pârâtului să dovedească faptul că reclamantul prezintă (...) un handicap anume (...)”)

Articolul 10, ce poartă titlul « Sarcina probei », furnizează din articolul 10, par. 1 și din alternativa acestuia (articolul 10, par. 5) traducerea instrumentului Directivei:

„1. Statele membre vor lua măsurile care se vor dovedi necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru a garanta că în momentul când anumite persoane care se consideră discriminate din cauza neaplicării principiului tratamentului egal, stabilesc în fața instanței sau a unei alte autorități competente, fapte din care ar putea reieși existența discriminării directe sau indirecte, va cădea în sarcina pârâtului să demonstreze că nu a existat nici o încălcare a principiului tratamentului egal.

2. Paragraful 1 nu va împiedica statele membre să introducă reglementări cu privire la dovezile furnizate, care să fie favorabile reclamanților.

3. Paragraful 1 nu se va aplica procedurilor penale.

4. Paragrafele 1, 2 și 3 se vor aplica de asemenea oricăror proceduri juridice demarate în conformitate cu Articolul 9, par. 2.

5. Statele membre nu sunt obligate să aplice paragraful 1 procedurilor în care investigarea cazului cade în sarcina instanței sau a organului competent”.

2. Interpretarea Curții Europene de Justiție

Curtea Europeană de Justiție (ECJ) a emis pentru întâia oară (au existat două cazuri până în prezent), pe data de 11 iulie 2006, un verdict privind conceptul de „handicap” în sensul dat de Directiva 2000/78/CE, de creare unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

Erau menționate metodele de protecție a persoanelor cu handicap în cazul concedierii.

În acest caz, desfășurat în Spania, o angajată fără handicap și-a întrerupt activitatea la locul de muncă din cauza unei boli care nu-i permitea, pe termen scurt, să-și reia activitatea profesională. După 7 luni, aceasta a fost concediată, fiindu-i acordată o indemnizație.

Aceasta a contestat concedierea în fața instanței spaniole, argumentând că o

persoană care suferă de o maladie este protejată de Directivă, concedierea ei fiind prin urmare o formă interzisă de discriminare.

Instanța spaniolă a adresat Curții Europene de Justiție o „solicitare preliminară”. În esență, aceasta implică adresarea unei întrebări sau a unei serii de întrebări în vederea stabilirii înțelesului unei anumite prevederi din legislația europeană. Răspunsul permite apoi instanței naționale să hotărască

- dacă legislația națională este compatibilă cu legislația Uniunii Europene (caz în care legea rămâne neschimbată)
- sau dacă legislația națională este incompatibilă cu legislația Uniunii Europene (caz în care legea națională nu se aplică în procesul aflat pe rol și se poate aștepta de la statul membru o modificare a legii naționale).

În primul rând, observând că termenul „handicap” nu este definit nici de Directivă, nici prin referirea la legislația națională, CEJ o definește astfel: „o limitare care rezultă în speță din deficiențe fizice, mentale sau psihologice și care împiedică participarea persoanei vizate la viața profesională”.

Este important de notat faptul că această definiție este “autonomă și uniformă” în domeniul definit de Directivă, ceea ce înseamnă:

- că nu este dependentă de definițiile date în legislațiile naționale (autonomă)
- că definiția se aplică doar pe suprafața UE (uniformă).

Acest lucru înseamnă că legislația națională de implementare și toate cazurile din instanțele naționale trebuie cel puțin să recunoască o definiție a handicapului care respectă standardele impuse de definiția CEJ și care să fie compatibilă cu cerința privind realizarea unei adaptări rezonabile.

În al doilea rând, CEJ, reamintind faptul că articolul 5 din Directivă solicită angajatorilor să realizeze adaptări rezonabile pentru persoanele cu handicap și că același articol 5 interzice concedierea pe motiv de handicap, concluzionează că un angajator nu poate concedia un angajat pe motiv de handicap acolo unde un angajat ar putea efectua munca (în sensul de a fi „competent, capabil și disponibil să execute funcțiile esențiale ale postului său”) cu condiția să i se asigure o adaptare rezonabilă.

C. TRANSPUNEREA DIRECTIVEI 2000/78/CE ÎN LEGISLAȚIILE STATELOR MEMBRE

1. O mare diversitate de situații

În „Comunicare directă” cu Consiliul, Parlamentul, Consiliul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Comisia se întrunește pe data de 19 iunie 2008 să dezbată asupra transpunerii Directivei 2000/78/CE (articolul 19) de către statele membre.

Statele care au aderat la 1 Decembrie 2000 aveau obligația de a o transpune până la 2 decembrie 2003, primele 10 noi state, până la 1 martie 2004, România și Bulgaria, până la 1 ianuarie 2007 sau, în materie de vârstă și handicap, până la 1 ianuarie 2010.

Comisia prezintă situația în 25 din cele 27 state membre, legislația României și a Bulgariei fiind încă în curs de analiză.

În ce privește handicapul, Comisia observă că toate statele membre au transpus interdicția discriminării pe motiv de handicap dar, cu toate acestea, numai jumătate dintre ele au furnizat o definiție a handicapului (de unde interesul suscitată de decizia Curții Europene de Justiție din 11 iulie 2006).

Comisia subliniază obligația de a prevedea adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu handicap, parte a principiului tratamentului egal, ca fiind contribuția inovatoare a Directivei, „una dintre inovațiile sale cele mai de durată”.

Comisia observă faptul că deși pentru unele state membre conceptul de adaptare rezonabilă fusese adesea nou, majoritatea statelor membre au transpus această obligație.

Dezvăluind faptul că „mai multe state membre continuă să reglementeze ocuparea forței de muncă de către persoanele cu handicap prin intermediul sistemelor bazate pe un procentaj de locuri de muncă acordat persoanelor cu handicap sau prin locuri de muncă rezervate acestora”, Comisia estimează că „aceste sisteme nu ar trebui totuși să se aplice în detrimentul dreptului individual la nediscriminare și adaptare rezonabilă”.

Comisia observă faptul că anumite state membre nu au inclus pentru moment acest concept în legislația lor națională sau au făcut-o într-un mod necorespunzător (de exemplu, prin limitarea obligației de a lua în calcul adaptarea rezonabilă numai pentru angajații care beneficiau deja de un contract de muncă sau pentru persoanele cu handicap grav, în Germania, Italia și Ungaria).

Comisia subliniază, în fine, că se observă o mare diversitate la nivelul acurateții legislației statelor membre în ce privește modul de aplicare practică a dreptului la adaptare rezonabilă.

Aceasta observă apoi, referitor la articolul 7, că majoritatea statelor membre a adoptat deja „măsuri specifice în scopul de a preveni sau compensa dezavantajele legate de handicap” sau „cele referitoare la protejarea sănătății și a siguranței la locul de muncă, sau măsuri care vizau crearea sau menținerea prevederilor sau a facilităților în scopul protejării sau încurajării inserției lor pe piața muncii”.

Cât despre sarcina probei și posibilitatea inversării sale, Comisia constată faptul că majoritatea statelor membre a transpus articolul 10.1. Lituania, Estonia, Italia și Polonia au ales articolul 10 par. 5, care lasă sarcina probei părții care a suferit presupusa discriminare, investigarea faptelor fiind transferată unei instanțe sau unui organ competent.

Pentru Comisie, raritatea jurisprudenței privind discriminarea în majoritatea statelor membre indică faptul că Directiva nu a dat ocazia unui număr excesiv de procese juridice. Aceasta ar mai putea indica și posibilă existență a unui anumit număr de obstacole, reale sau percepute, cu privire la accesul la justiție. În multe țări, potențialele victime ale discriminării nu sunt încă conștiente de drepturile pe care le au (conform Eurobarometrului din ianuarie 2007 privind lupta împotriva discriminării, mai puțin de o treime din europeni își cunoaște drepturile în cazul în care s-ar confrunta cu o formă de discriminare).

În stadiul în care se află transpunerea acestei dispoziții, Comisia consideră că aceasta rămâne incompletă în mai multe state membre.

Cu siguranță toate statele membre iau în calcul aplicarea de sancțiuni care pot fi administrative, civile sau penale. Însă nivelul de protecție oferit pare cu toate acestea inegal: unele state membre urmăresc aplicarea de sancțiuni penale, inclusiv a pedepsei cu închisoarea, necorelată cu compensarea, în timp ce altele se rezumă numai la aplicarea de amenzi într-un quantum limitat, la fel ca în cazul limitelor impuse pentru acordarea compensărilor.

Și alte probleme mai pot bloca posibilitatea de a solicita reparații în instanță, în cazuri de discriminare: accesul la consultanță juridică, termenele scurte de începere a unui proces (uneori acestea se rezumă la numai câteva zile), durata, costul și complexitatea procedurii care pot descuraja părțile să continue o acțiune în instanță.

Comisia consideră că elementele de mai sus arată nevoia pentru un cadru clar și specific pentru victimele discriminărilor în ce privește procedura și compensația. Acestea dezvăluie importanța unui sprijin instituțional adecvat, care poate fi oferit fie prin intermediul organelor specializate, cum ar fi organizațiile pentru egalitate, fie prin intermediul ONG-urilor.

Existența sancțiunilor disuasive, eficiente și proporționale este de o importanță primordială. Comisia anunță că va realiza un studiu comparativ asupra nivelului

sanctiunilor și a duratei termenelor în fiecare Stat Membru în 2008, pentru a se determina dacă în acest sens situația este satisfăcătoare pretutindeni.

În concluzie, Comisia subliniază faptul că Directiva 2000/78/CE este o etapă importantă în lupta împotriva discriminării în Uniunea Europeană.

Transpunerea Directivei 2000/78/CE solicită majorității statelor membre modificări importante ale legislației existente, în vederea acoperirii noilor motive de discriminare.

Transpunerea Directivei poate fi considerată un succes general, întrucât toate statele membre au promulgat legi împotriva discriminării, care acoperă toate motivele incluse de Directivă, în domenii noi pentru un număr considerabil de țări.

În majoritatea Statelor Membre, cadrul legal poate fi privit ca fiind adecvat, principala problemă fiind nivelul de aplicare a Directivei.

O problemă aparte care apare este respectarea textelor legislative împotriva discriminării.

În acest sens, dezvăluirea sarcinii probei în fața instanțelor de judecată, sancțiunile disuasive și existența instituțiilor de sprijin, în special a organizațiilor pentru egalitate, pe deplin calificate pentru îndeplinirea sarcinilor lor, reprezintă toate elementele pentru stabilirea unui cadru antidiscriminare adecvat.

Comisia mai recunoaște faptul că legislația, prin ea însăși, nu este suficientă în prevenirea discriminării și încurajarea egalității.

Aplicarea și respectarea legislației asigurate într-un mod corespunzător și în combinație cu anumite măsuri complementare la nivel național și comunitar reprezintă cheia reducerii discriminărilor bazate pe (...) handicap (...).

2. Dificultăți întâlnite de statele membre în transpunerea Directivei

Transpunerea Directivei 2000/78 a debutat cu unele dificultăți în multe state membre.

Astfel, în timp ce termenul limită de transpunere, 2 decembrie 2003 fusese atins, Delegația pentru Afaceri Europene a Camerei Deputaților din Franța a remarcat în iulie 2004 că o înștiințare fusese adresată de către Comisie la începutul lui 2004 Germaniei, Austriei, Belgiei, Danemarcei, Finlandei, Greciei, Irlandei, Luxemburgului, Țărilor de Jos și Marii Britanii.

Aceasta regretă faptul că legislația franceză privind angajarea persoanelor cu handicap se afla încă pe agenda parlamentului, fără a fi însă aprobată.

Aceasta a considerat, în final, că întârzierile se datorau dificultății avute în transpunerea prevederilor articolului 5 a Directivei, legate de „adaptarea rezonabilă”, care presupune ca angajatorii să ia „măsurile adecvate, în funcție de

nevoile descoperite într-o situație anume”, pentru a asigura accesul la ocuparea forței de muncă și la avansare profesională.

Potrivit Delegației, această dificultate era legată de incertitudini în ce privește sfera de aplicare și conținutul obligațiilor fixate.

3. Marea Britanie și Franța, spre exemplu, oferă o ilustrare în contrast a transpunerii realizate, în special a “liniilor lor directoare”

3.1 TRANSPUNEREA LINIILOR DIRECTOARE ÎN MAREA BRITANIE

3.1.1 Nu este surprinzător faptul că Marea Britanie ilustrează cu atenție implementarea adaptării rezonabile în cadrul Directivei 2000/78/CE.

Exista, într-adevăr, o combinație, în acest spațiu legal și social, de

- lupta îndelungată împotriva discriminărilor și promovarea tratamentului egal
- respect și referință la jurisprudență
- instituții publice puternice ce se bazează pe tradiții cu rădăcini în antichitate, mijloace semnificative și o autoritate incontestabilă și legitimitate
- o rețea asociativă foarte densă și diversificată în cazul unor presupuse atacuri la tratamentul egal, referitoare la persoanele vizate (sex, vârstă, handicap) cât și la situații concrete în care aceștia se pot afla (educație, angajare, habitat, participare la viața civilă etc.)
- tratarea în mod special a diferitelor tipuri de handicap, fiecare în parte reprezentând obiectul angajamentului luat și al sprijinului acordat de către numeroase asociații.

3.1.2 Ca urmare a “Codului de Practici”, clarificarea, printr-o abordare practică, a particularităților Legii și punerea la dispoziție a unor principii călăuzitoare care, fără pretenția de a deține “putere legislativă”, trebuie să devină punct de referință în sălile de judecată și în tribunal și, *a fortiori* (cu atât mai mult), în cazul formării vocaționale și angajării persoanei cu handicap, de către toate părțile în cauză (persoane cu handicap, recrutate sau angajate, formator, angajator, asociații de ajutorare pentru unii și alții, operatori publici).

3.1.3 Astfel, Legea Împotriva Discriminării Persoanelor cu Handicap din 1995, lege fundamentală de nediscriminare și tratament egal în Marea Britanie a făcut obiectul publicării de către Comisia Drepturilor Persoanelor cu Handicap a unei noi ediții a Codului de Principii, în anii 2005-2006.

Aceasta nouă ediție a fost considerată necesară atât pentru jurisprudența dintre

anii 1995 și 2005 cât și pentru nevoia transunerii Directivei 2000/78 a Consiliului European.

3.1.4 Acest Cod de Practici acoperă în totalitate diferitele situații legate de angajarea persoanelor cu handicap:

- Cod de Practici în școli, implementat de Linii Directoare pentru Scoția și alte Linii Directoare pentru Țara Galilor
- Cod de Practici pentru cei care oferă educație și servicii aferente persoanelor cu vârsta peste 16 ani
- Cod de Practici – Drepturi și Acces: servicii publice, funcții de autoritate publice, cluburi și spații publice
- Cod de Practici Statutar: Punerea la dispoziție și folosirea mijloacelor de transport
- Cod de Practici: Taxa pentru egalitatea în drepturi a persoanelor cu handicap
- Cod de Practici: Angajare și Ocupație
- Cod de Practici: Organizații Comerciale, Corpuri Calificate.

Fiecare dintre aceste Coduri de Practici, elaborate de către Comisia pentru Drepturile Persoanelor cu Handicap este mai întâi prezentată Ministerului în cauză (Educație, Transport, Muncă), apoi Parlamentului pentru aprobare, pentru ca apoi să devină un cod de practici statutar, obligând curțile și tribunalele să le considere subiect de lege.

Vom putea, în beneficiul nostru, consulta integralitatea celor 104 pagini din “Codul de Practici: Angajare și Ocupație” pe: (<http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/Disability/Pages/Employment.aspx>).

Structura acestuia (după cum sugerează mai jos și titlurile capitolelor) este suficientă pentru evaluarea ambiției acestor linii directoare:

1. Introducere

2. Cum poate fi evitată discriminarea?

3. Prevederile Actului asupra angajării și ocupației – o privire în ansamblu

4. Ce este discriminarea și hărțuirea?

5. Care e datoria de a produce adaptări semnificative?

6. Justificare

7. Discriminare în procesul de angajare

8. Discriminarea angajaților

9. Discriminare în ocupație

10. Discriminare în acordarea pensiilor de muncă și serviciilor de asigurare în grup

11. Discriminare în acordarea serviciilor de angajare

12. Producerea de adaptări rezonabile în spațiile de lucru – considerații legale

13. Alte prevederi relevante

3.1.5 Detaliul, rezumat mai jos în Capitolul 5 din aceste Directive: “Care e datoria de a produce adaptări rezonabile?” ilustrează acuratețea abordării britanice:

Introducere

Una dintre situațiile în care apare discriminarea este aceea când angajatorul eșuează în a se conforma obligației care i se impune de a face “adaptări rezonabile” în relația cu persoana cu handicap.

Acest capitol studiază circumstanțele în care obligativitatea de a face adaptări rezonabile poate apărea și subliniază ce trebuie să facă un angajator pentru a se conforma acestei obligativități.

Când apare obligativitatea angajatorului de a face adaptări rezonabile?

Obligativitatea de a face adaptări rezonabile apare atunci când o prevedere, criteriu sau practică aplicată de către angajator sau în numele acestuia, sau orice condiție fizică a spațiului de lucru ocupat de angajator, pune o persoană cu handicap într-o situație substanțial dezavantajoasă față de persoanele fără handicap.

Un angajator trebuie să ia astfel de măsuri deoarece este rezonabil ca astfel de măsuri să fie aplicate în toate situațiile pentru a preveni acel dezavantaj – cu alte cuvinte angajatorul trebuie să producă o “adaptare rezonabilă”.

În situația obligativității, un angajat nu poate justifica eșecul producerii unei adaptări rezonabile.

O persoană care are un handicap (este dislexic) aplică pentru un loc de muncă ce implică redactarea unor scrisori. Angajatorul le dă tuturor solicitanților un test de abilitate în redactarea de scrisori. Persoana, în general, se descurcă foarte bine în redactarea scrisorilor dar i se pare greu să o facă în condiții de stres și într-un timp redus. I se acordă o perioadă mai lungă de timp pentru a da testul. Această schimbare este una rezonabilă pentru a fi adoptată de către angajator.

Nu contează dacă o persoană cu handicap nu se măsoară cu o persoană fără handicap în comparație cu care primul este într-o situație substanțial dezavantajoasă.

Faptul că o persoană fără handicap sau chiar o altă persoană cu handicap, nu ar fi substanțial dezavantajată de prevederi, criterii sau practică sau de caracteristicile fizice ale spațiului de lucru este irelevant. Obligativitatea îi este datorată în mod specific individual persoanei cu handicap.

Ce persoane cu handicap sunt protejate prin această obligativitate?

Obligativitatea de a face adaptări rezonabile se aplică la recrutarea și în toate etapele procesului de angajare, inclusiv cea de concediere.

Ea poate rămâne în vigoare chiar și după ce angajarea s-a încheiat.

Obligativitatea se referă la toți angajații și la orice persoană cu handicap care solicită un loc de muncă.

În cazul prevederilor, criteriilor sau practicilor care caracterizează persoana căreia i se oferă postul, obligativitatea se aplică și oricărei persoane cu handicap care a anunțat angajatorul despre intenția sa de a solicita angajarea.

Prelungirea obligativității de a face adaptări rezonabile depinde de condițiile de angajare ale persoanei în cauză.

Spre exemplu, mai multe obligativități prelungite revin angajaților decât persoanelor care se gândesc doar la solicitarea unui loc de muncă.

Mai multe obligativități prelungite revin de asemenea actualilor angajați decât foștilor angajați.

Măsura în care angajatorul deține informații despre circumstanțele relevante este de asemenea un factor.

Pentru a evita discriminarea, ar fi prudent ca angajatorul să nu încerce să decidă dacă o persoană anume se încadrează în definiția statutară a handicapului, ci să fie atent la nevoile fiecărui angajat și solicitant.

Ce înseamnă “prevederi, criterii, practici”?

Prevederile, criteriile, practicile includ adaptările, spre exemplu, cu scopul de a determina cui i se oferă locul de muncă, și termenii, condițiile, adaptările cu care se face angajarea, promovarea, transferul, pregătirea sau orice alt beneficiu care este oferit sau pe care și-l permite angajatorul.

Obligativitatea de a produce adaptări rezonabile se aplică, spre exemplu, atât în cazul procedurilor de selecție și interviu, spațiilor în care se desfășoară aceste proceduri, cât și în cazul ofertei de loc de muncă, aranjamentelor contractuale și condițiilor de muncă.

Un centru de informare în mod normal angajează personal cu normă întreagă. O persoană de sex feminin care suferă de anemia celulelor în seceră aplică la acest post. Din cauza durerilor și a oboselei datorate acestei boli solicită posibilitatea de a lucra cu jumătate de normă. Centrul de informare este de acord. Orele de muncă oferite se socotesc ca o adaptare a practicilor de muncă. Aceasta este o adaptare rezonabilă în practicile de muncă ale centrului de informare.

Un angajator are o politică prin care locurile de parcare se oferă numai managerilor seniori. Unei persoane de sex feminin care nu deține funcție de manager, dar care are un handicap motor și are nevoie să parcheze foarte aproape de birou i se oferă un loc de parcare marcat. Aceasta este o adaptare rezonabilă în politica de parcare a angajatorului.

Ce înseamnă “caracteristici fizice”?

Legea Împotriva Discriminării Persoanelor cu Handicap din 1995 cere ca următoarele să fie considerate drept caracteristici fizice:

- orice caracteristică de design sau de construcție a unei clădiri pe spațiul ocupat de către angajat
- orice caracteristică în apropierea, la ieșirea, sau intrarea în clădire
- orice accesoriu fix, fittinguri, finisaje, echipamente sau materiale în sau pe spațiul de lucru și
- orice alt element fizic sau calitatea terenului cuprins în spațiul ocupat de angajator.

Toate aceste caracteristici sunt incluse în definiție, temporar sau în permanență.

Proiectarea în particular a unui spațiu de lucru creează dificultatea pentru cineva cu deficiențe de auz, în cazul în care biroul principal este unul deschis și are podea de beton. Acesta este un dezavantaj substanțial cauzat de caracteristicile fizice ale spațiului de lucru.

Ușile din sticlă din capătul coridorului într-o anumit spațiu de lucru prezintă un pericol pentru angajații cu handicap vizual. Acesta este un dezavantaj substanțial cauzat de caracteristicile fizice ale spațiului de lucru.

Caracteristicile fizice includ trepte, scări, borduri, suprafețele exterioare și pavajul, spații de parcare, intrări și ieșiri în/din clădire (inclusiv ieșirile de urgență), uși de interior și exterior, porți, spațiile de toaletă și igienă, iluminarea și aerisirea, liftul și scările rulante, învelitoarea de podea, semnele, mobila și module temporare sau mobile. Această listă nu este epuizată.

Care sunt dezavantajele obligativității?

Legea Împotriva Discriminării Persoanelor cu Handicap declară că numai dezavantajele substanțiale provoacă apariția obligativității.

Dezavantajele substanțiale sunt cele care nu sunt minore.

Dacă există sau nu astfel de dezavantaje este o chestiune de aspect.

Ceea ce contează nu este faptul că o prevedere, criteriu, practică sau caracteristică fizică pot provoca dezavantaje substanțiale persoanei în cauză, ci faptul că au acest efect asupra ei, sau, în funcție de caz, ar avea acest efect dacă persona în cauză ar lucra în acel moment.

Dacă angajatorul nu știe că persoana are un handicap când aplică la un post?

Deși se poate folosi un tratament mai puțin favorabil chiar dacă angajatorul nu știe că angajatul are un handicap, angajatorul are doar obligația de a face o modificare dacă cunoaște situația sau o poate cunoaște, conform căreia angajatul are un handicap și poate fi pus într-o postură de dezavantaj.

Angajatorul trebuie, totuși, să facă tot posibilul să depisteze aceste cazuri.

Un angajat are depresii care îl fac să strige la muncă, dar angajatorul nu cunoaște

motivul pentru acest comportament. Angajatorul nu face nici un efort pentru a afla dacă angajatul are un handicap și dacă se pot adapta condițiile sale de lucru. Angajatul este disciplinat fără a i se da posibilitatea de a explica problema care poate apărea datorită handicapului. Angajatorul poate încălca obligația de a efectua adaptări rezonabile deoarece nu a făcut toate eforturile pentru a stabili dacă angajatul are un handicap și a constata dacă acesta este dezavantajat serios.

Angajatorul are un sistem anual de evaluare care oferă oportunități egale angajaților pentru a putea notifica cu încredere angajatorul despre existența unui handicap și sunt puși într-o situație dezavantajoasă în privința condițiilor de lucru și a locației întreprinderii. Aceasta dă angajatorului ocazia de a afla dacă un angajat necesită adaptări rezonabile, deși acest lucru nu înseamnă că angajatorul nu ar trebui să țină cont, în alte momente ale anului, de modificări rezonabile în favoarea angajatului.

Principiul se aplică și persoanelor cu handicap care sunt aplicanți reali sau potențiali în vederea angajării.

Un aplicant nu este inclus pe lista scurtă pentru interviul pentru poziția de asistent administrativ, o poziție care implică, în principal, dactilografierea, deoarece menționează în formularul de aplicare faptul că nu poate dactilografia. Motivul pentru care nu poate dactilografia este că suferă de artrită severă, dar acest aspect nu este menționat pe formular. Angajatorul nu poate face o modificare pentru cerința de dactilografiere în aceste condiții, deoarece nu a știut și nu a avut de unde să afle de handicap.

În plus, angajatorul are obligația de a face o modificare doar dacă știe sau poate afla faptul că persoana cu handicap este sau poate fi aplicant.

Dacă un agent sau angajat al angajatorului (cum ar fi consilierul pentru protecția muncii, un ofițer de resurse umane, un director de linie de producție sau un ofițer de recrutare) cunoaște, prin natura funcției, handicapul unui angajat, angajatorul nu poate pretinde că nu are cunoștința de acel handicap, și de aceea, nu are nici o obligație de a face o modificare rezonabilă.

Același lucru se aplică cu privire la aplicanții reali sau potențiali.

Angajatorii trebuie să se asigure că, în situațiile în care informațiile cu privire la persoanele cu handicap pot proveni din diferite canale, există un instrument – confidențial – pentru a pune informațiile laolaltă, pentru a ușura îndeplinirea obligațiilor angajatorului conform Actului.

Un responsabil cu protecția muncii este delegat de către un angajator de dimensiuni mari cu furnizarea de informații legate de sănătatea angajaților. Acest responsabil cu protecția muncii află de handicapul unui angajat, pe care directorul de linie nu îl cunoaște. Condițiile de lucru ale angajatorului îl pun pe angajat într-o poziție de dezavantaj datorită efectelor handicapului său și astfel pretinde că ar fi trebuit efectuată o adaptare rezonabilă. Angajatorul nu poate folosi în apărarea sa faptul că nu a știut de handicapul angajatei. Acest lucru se datorează faptului că informația obținută de responsabilul cu protecția muncii în numele angajatorului se poate imputa angajatorului. Faptul că responsabilul cu protecția muncii are cunoștința de situație înseamnă că se aplică obligația angajatorului

conform Actului. Dacă angajatul nu ar fi de acord ca responsabilul cu protecția muncii să transmită informația directorului liniei de producție, ar fi trebuit ca directorul liniei de producție să implementeze adaptarea rezonabilă fără a ști cu siguranță de ce ar trebui să acționeze astfel.

Informațiile nu vor fi imputate angajatorului dacă au fost obținute de către o persoană care furnizează servicii angajaților independent față de angajator.

La fel se întâmplă și dacă angajatorul a aranjat ca aceste servicii să fie furnizate.

Un angajator contractează o agenție pentru furnizarea de servicii independente de consiliere către angajați. Contractul prevede că, consilierii nu acționează în numele angajatorului în rolul lor de consiliere. Informațiile legate de handicapul unei persoane obținute de către un consilier în timpul consilierii nu pot fi imputate unui angajator și nu declanșează obligația angajatorului de a face adaptări rezonabile.

Ce adaptări ar trebui să facă un angajator?

Legea pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap dă un număr de exemple de adaptări sau măsuri pe care angajatorul trebuie să le ia, dacă este rezonabil pentru el să acționeze astfel.

Orice adaptări rezonabile trebuie implementate într-un timp rezonabil și, de asemenea, poate fi necesar ca un angajator să facă mai mult decât o singură adaptare.

Este recomandată consultarea cu persoana cu handicap pentru orice adaptare propusă, înainte ca aceasta să fie făcută.

Legea pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap nu oferă o listă exhaustivă de măsuri care trebuie să fie luate pentru îndeplinirea obligației.

Uneori trebuie luate alte măsuri decât cele enumerate aici sau acestea trebuie combinate.

Totuși, măsurile din Legea pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap sunt:

- adaptări ale spațiilor

Un angajator face modificări structurale sau de altă natură fizică, cum ar fi lărgirea unei uși de acces, construirea unei rampe sau mutarea mobilei pentru un utilizator de scaun cu roțile, re poziționarea întrerupătoarelor, mânerelor ușilor sau a rafturilor pentru persoanele care nu ajung la ele, sau asigurarea unui contrast adecvat în decor pentru a ajuta la deplasarea în siguranță a persoanelor cu deficiențe de vedere.

- alocarea unora din sarcinile persoanei cu handicap altor persoane

Un angajator alocă sarcini minore sau secundare unui alt angajat în cazul în care persoana cu handicap are dificultăți în rezolvarea lor ca urmare a handicapului său. De exemplu, postul presupune ca în mod ocazional angajatul să iasă pe acoperișul unei clădiri, iar angajatorul transferă această sarcină de la un angajat al cărui handicap implică vertij sever.

- transferul persoanei pentru a ocupa un loc vacant existent.

Angajatorul trebuie să decidă dacă există un post alternativ potrivit pentru un angajat care a dobândit un handicap (sau al cărui handicap s-a înrăutățit), în cazul în care nici o adaptare rezonabilă nu va putea ajuta angajatul să-și continue munca curentă. Un asemenea post include recalificări sau alte adaptări rezonabile, cum ar fi echipamente pentru noul post.

- alternarea orelor de muncă și pregătire

Acest lucru poate include un program flexibil pentru persoana cu handicap, pentru a-i permite să beneficieze de pauze suplimentare, pentru a preveni oboseala provocată de handicapul său. Include de asemenea permisiunea de a lucra cu program parțial, sau cu ore de lucru diferite, pentru a evita călătoria la ore de vârf, dacă acest lucru este legat de deficiența sa. O întoarcere etapizată la muncă cu un program gradual de ore poate fi de asemenea potrivită în anumite circumstanțe.

- alocarea persoanei într-un loc de muncă sau de formare diferit.

Angajatorul mută postul de lucru al unui angajat nou, cu handicap (care folosește acum un scaun cu rotile) de la un etaj trei inaccesibil, la un parter accesibil. Este rezonabilă mutarea postului de lucru în alte spații ale aceleiași angajator, dacă prima clădire nu este accesibilă.

- permisiunea ca persoana să absenteze în timpul programului sau formării pentru reabilitare, control sau tratament.

Angajatorul permite persoanei care a dobândit un handicap mai mult timp liber în timpul programului decât ar fi permis unui angajat fără handicap, pentru a-l ajuta să participe la sesiuni de reabilitare. O adaptare similară poate fi potrivită dacă handicapul se înrăutățește sau persoana cu handicap are nevoie de tratament ocazional.

- oferirea sau crearea condițiilor pentru formare (pentru persoana cu handicap sau pentru alte persoane)

Poate fi formare pe diferite echipamente pe care persoana le folosește sau o modificare a formării standard a angajatului pentru a indica handicapul specific al acestuia. De exemplu toți angajații sunt formați pe o anumită mașină dar angajatorul oferă o formare ușor diferită sau mai îndelungată pentru un angajat cu probleme la mâini sau la mișcarea brațelor, sau formare în programe suplimentare pentru persoanele cu handicap vizual, astfel încât să poată folosi verbal un computer.

Angajatorul oferă formare pentru angajați prin întâlniri care permit angajaților cu handicap auditiv să participe efectiv.

Un bărbat cu handicap se întoarce la muncă după o perioadă de 6 luni de absență din cauza unui atac. Angajatorul său plătește pentru serviciile unui mentor de muncă și îi oferă timp pentru a lucra cu acesta pentru a-l ajuta să depășească lipsa de încredere generată de producerea handicapului său.

- achiziționare sau modificare a echipamentului

Angajatorul va trebui să asigure echipament special (tastatura adaptată pentru cineva cu artrită sau monitoare mari pentru cei cu deficiențe de vedere), un telefon adaptat pentru cel cu handicap auditiv, sau alte echipamente modificate pentru

angajații cu alt tip de handicap (cum ar fi mâneri mai lungi la mașini).

- modificarea instrucțiunilor sau a manualelor de referință.

Formatul instrucțiunilor sau al manualelor ar trebui modificat pentru unele persoane cu handicap (de ex. produse în Braille sau pe bandă audio) iar instrucțiunile pentru persoanele cu deficiențe de învățare trebuie transmise oral cu demonstrații individuale.

- modificarea procedurilor de testare și evaluare

O persoană cu dexteritate manuală restricționată va fi dezavantajată la un test scris, astfel angajatorul va da acelei persoane un test oral.

- asigurarea unui interpret.

Un coleg citește un e-mail unei persoane cu un handicap vizual în anumite momente din programul de lucru. Ca alternativă, angajatorul poate angaja un cititor.

- oferirea de monitorizare sau alt sprijin

Un angajator pune la dispoziție un angajat pentru sprijinul unei persoane cu handicap sau face în așa fel încât un coleg să ajute, în condiții adecvate, o persoană ale cărei handicap duce la nesiguranță sau lipsa de încredere.

Uneori poate fi necesar ca un angajator să combine pașii.

Unei doamne care are handicap auditiv și vizual i se oferă o poziție într-o parte a clădirii pe care nu o cunoaște. Angajatorul (i) obține un câine pentru nevăzători pentru a o ghida în acea parte a clădirii, (ii) face în așa fel încât instrucțiunile să fie în Braille și (iii) pregătește colegi pentru a comunica cu ea, și furnizează tuturor angajaților pregătire profesională pe parte de egalitate cu persoanele cu handicap.

Poate fi rezonabil pentru angajatori să fie obligați să adopte alte măsuri care nu sunt oferite ca exemplu.

Aceste măsuri includ:

- conducerea unei evaluări potrivite a ceea ce adaptarea rezonabilă poate necesita.

- permisiunea unui program flexibil.

- permisiunea acordată persoanei cu handicap de a-și lua un concediu pe motiv de handicap.

Un angajat care are cancer trebuie să urmeze tratament și reabilitare. Angajatorul său îi oferă o perioadă de concediu pe motiv de handicap și îi permite să se întoarcă la muncă la sfârșitul acestei perioade.

- participare la programe de angajare acoperite, cum ar fi “Workstep”

Un bărbat aplică pentru un post ca funcționar de birou după câțiva ani în care nu a muncit din cauza depresiei. A participat la un program de angajare sponsorizat unde a văzut anunțul pentru post. Ca adaptare rezonabilă, el cere angajatorului să îi permită să dea telefoane private în timpul orelor de lucru pentru a vorbi cu un asistent din programul de angajare (“Workstep”).

- angajarea unui asistent pentru angajații cu handicap.

Uneori este necesar ca un consultant cu handicap vizual să facă vizite la sediu. Angajatorul va angaja un asistent pentru aceste vizite.

- modificarea procedurilor disciplinare sau de arbitraj

O femeie cu handicap de învățare poate recurge la ajutorul unui prieten (care nu este coleg de muncă) pentru a o asista la întâlnirea cu angajatorul ei în cazul unei plângeri. Angajatorul trebuie să se asigure că întâlnirea este condusă astfel încât să nu dezavantajeze sau să pună pe poziții inferioare femeia cu handicap.

- adaptarea criteriului repetitiv de selecție.

O femeie cu o boală autoimună a avut de-a lungul anului câteva perioade de absență din cauza situației sale. Atunci când angajatorul va lua în calcul absențele drept criteriu de selecție a persoanelor, el va ignora aceste perioade de absență legate de handicap.

- modificarea condițiilor de remunerare legate de performanță.

O femeie cu handicap, care este plătită strict pentru norma produsă, are nevoie frecvent de scurte pauze suplimentare în timpul zilei de muncă – uneori angajatorul accepta acest lucru ca adaptare rezonabilă. Este rezonabil pentru angajator să accepte să o plătească la un tarif agreeat (de exemplu tariful mediu pe oră) pentru aceste pauze.

Programul “Access to Work” oferă consiliere și asistență (inclusiv asistență financiară) în scopul aplicării adaptărilor.

În unele cazuri, adaptarea rezonabilă nu poate funcționa fără cooperarea colegilor de muncă.

- angajații pot avea astfel un rol important în asigurarea punerii în practică a adaptării rezonabile.

- angajații trebuie să se asigure că aceste măsuri sunt aplicate, ei fiind protejați din considerente de confidențialitate.

- nu poate constitui o scuză validă în sensul legii pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap, afirmația că angajații au obstrucționat procesul de adaptare rezonabilă sau că nu au fost de ajutor în cadrul acestuia.

- angajatorul trebuie cel puțin să fie capabil să arate că a luat în serios un asemenea comportament și că a încercat să îl gestioneze corespunzător.

- angajatorul se asigură că angajatul cu autism are o zi de lucru structurată, ca adaptare rezonabilă. Ca parte a adaptării rezonabile este responsabilitatea angajatorului să se asigure că ceilalți angajați cooperează la aplicare acestor măsuri.

Când este rezonabil pentru un angajator să fie obligat să facă adaptări?

- dacă este sau nu rezonabil pentru un angajator să facă orice adaptări depinde de anumite aspecte, cum ar fi costurile și eficiența.

- totuși, dacă o adaptare este rezonabil să fie făcută, atunci angajatorul trebuie să o facă.

- atunci când o persoană cu handicap este pusă substanțial în dificultate de către o prevedere, criteriu sau practică a angajatorului, sau de o dispunere fizică a spațiului pe care îl ocupă, angajatorul trebuie să ia în calcul posibilitatea efectuării de

adaptări rezonabile care să elimine aceste dificultăți.

- persoana cu handicap nu are obligația să sugereze ce adaptări trebuie făcute (deși ar fi o bună practică ca angajatorul să întrebe) dar, în cazul în care persoana cu handicap face asta, angajatorul trebuie să evalueze posibilitatea ca aceste adaptări să elimine dificultățile și să fie rezonabile.

- un angajat cu handicap a absentat de la muncă în urma unei depresii. Nici angajatul și nici doctorul său nu pot sugera o adaptare care să poată fi făcută. Cu toate acestea angajatorul trebuie să ia în calcul dacă posibilitatea unor adaptări, cum ar fi munca de acasă pentru o perioadă de timp, ar fi rezonabile.

- adaptările eficiente și practicabile pentru persoanele cu handicap implică adesea costuri mici sau inexistente, și prin urmare, este rezonabil pentru un angajator să le facă. Chiar dacă o adaptare are un cost semnificativ asociat, aceasta poate fi în termeni globali eficientă din punct de vedere al costurilor și astfel poate fi o adaptare rezonabilă.

Multe adaptări nu necesită modificări fizice ale spațiilor.

- dacă o anumită adaptare poate crește riscul pentru sănătatea și siguranța oricărei persoane (inclusiv a celei cu handicap) atunci acest aspect reprezintă un factor relevant pentru decizia cu privire la caracterul rezonabil al acelei adaptări.

Pentru determinarea posibilității apariției unor astfel de riscuri trebuie folosite evaluări suficiente și potrivite, cum ar fi cele cuprinse în Regulamentul Măsurilor de Sănătate și Siguranța la Locul de Muncă, din 1999.

- legea împotriva discriminării persoanelor cu handicap (DDA) prezintă o serie de factori care pot influența caracterul rezonabil al adaptării care trebuie făcută de către un angajator.

- acești factori constituie o listă de verificare utilă, în special în cazul în care este vorba despre adaptări substanțiale.

- eficiența și practicabilitatea unei anumite adaptări trebuie luate în calcul în primul rând.

- dacă este practic și eficient, aspectele financiare pot fi privite în ansamblu – costul adaptării și resursele disponibile pentru finanțare.

- alți factori pot și ei influența procesul.

- factorii din DDA sunt prezentați mai jos.

Eficiența măsurilor pentru combaterea efectelor negative

- nu este rezonabil pentru un angajator să fie obligat să facă adaptări care să conducă la beneficii minore pentru persoana cu handicap.

- o persoană cu handicap nu poate avea acces fizic la dulapul cu birotică. Nu este rezonabil pentru angajator să fie obligat să facă acest dulap accesibil, decât în cazul în care distribuirea produselor de birotică este o parte semnificativă a rolului angajatului.

- totuși, o adaptare care, luată în parte, aduce un beneficiu marginal, poate fi una din cele câteva adaptări care, privite împreună, sunt eficiente.

-
- în acest caz, este rezonabil ca adaptarea să fie făcută.
 - este mult mai rezonabil pentru angajator să fie obligat să aplice o măsură simplă, decât să fie obligat să aplice una dificilă.
 - în unele circumstanțe, poate fi rezonabil pentru angajator să aplice o măsură chiar dacă este dificilă.
 - poate fi impracticabil pentru un angajator care trebuie să se întâlnească urgent cu un angajat să fie obligat să aștepte adaptarea intrării. Depinde de circumstanțe cât de mult poate fi rezonabil pentru un angajator să aștepte. Totuși este posibil să fie făcută o adaptare temporară, cum ar fi folosirea unei alte intrări, mai puțin practice.

Costurile financiare și de altă natură ale adaptării și dimensiunea oricărei perturbări produse

- dacă o adaptare costă puțin și nu este perturbatoare, ea va fi rezonabilă, dacă alți factori (cum ar fi practicabilitatea sau eficiența) nu o fac nerezonabilă.
- costurile care trebuie avute în vedere le includ pe cele legate de personal și alte resurse.
- semnificația costurilor unei măsuri poate depinde parțial de ceea ce angajatorul ar putea cheltui altfel, în alte circumstanțe.
- în evaluarea costurilor pentru operarea unei adaptări, va fi luată în considerare disponibilitatea unor fonduri externe.
- este rezonabil pentru un angajator să fie obligat să cheltuiască cel puțin la fel de mult pentru adaptare în scopul păstrării persoanei cu handicap – inclusiv recalificări – cât ar fi cheltuit pentru recrutarea și formarea unui înlocuitor.
- importanța costurilor unei măsuri poate depinde parțial de valoarea experienței și expertizei angajatului pentru angajator.

Exemplele de factori care pot fi în legătură cu valoarea unui angajat ar include:

- cantitatea de resurse (cum ar fi formările) investite în fiecare individ de către angajator
- durata serviciului unui angajat
- nivelul de aptitudini și cunoștințe ale unui angajat
- calificarea în relațiile cu clienții a unui angajat
- nivelul remunerației stabilit de angajator.

- este posibil ca pentru un angajator să fie mai rezonabilă o adaptare ce implică costuri semnificative pentru un angajat care poate sta mai mult timp în acel post decât pentru un angajat temporar.

- un angajator este mai dispus să facă adaptări care reprezintă doar inconveniențe minore pentru ceilalți angajați sau pentru el ca angajator, decât adaptări care să-i împiedice în mod inevitabil pe ceilalți angajați să-și facă datoria sau care să cauzeze alte perturbări semnificative.

Extinderea financiară a angajatorului sau a altor resurse

- este mai probabil ca o adaptare cu costuri semnificative să fie mai rezonabilă pentru un angajator cu resurse financiare substanțiale, decât pentru un angajator cu resurse puține.

- resursele practice disponibile pentru un angajator trebuie luate în calcul ca un întreg, la fel ca și alte apeluri la acele resurse.

- pentru angajatori mari, alocarea unui buget pentru adaptări rezonabile reprezintă o bună practică – dar nici o limitare a dimensiunilor acestui buget nu va afecta existența obligațiilor angajatorului față de angajații cu handicap.

- caracterul rezonabil al unei adaptări va depinde nu doar de resursele practice disponibile pentru adaptare, ci și de alți factori relevanți (cum ar fi eficacitate și practicabilitate).

- dacă un magazin este parte a unui lanț de vânzare, va fi luat în calcul totalul resurselor acelei afaceri pentru evaluarea caracterului rezonabil al unei adaptări. Vor fi luate în considerare și cererile de competiție asupra acelor resurse.

- este mai probabil ca anumite adaptări să fie rezonabile pentru un angajator cu un număr substanțial de angajați, decât pentru un angajator mai mic.

- în general, eforturile semnificative de realocare a sarcinilor sau de identificare a posturilor alternative potrivite sau de asigurare a supervizării cu angajații existenți vor fi rezonabile pentru un angajator cu un număr mare de angajați.

Disponibilitatea asistenței financiare sau de alt tip a angajatorului conduce la adaptare

- disponibilitatea ajutorului din afară (cum ar fi consiliere și asistență din partea “Access to Work”) poate fi un factor relevant.

- un angajator mic, la recrutarea unei persoane cu handicap, descoperă că singura adaptare fezabilă este prea costisitoare pentru el. Totuși, dacă există asistență din partea programului “Access to Work” de exemplu, sau a unui organism voluntar, această adaptare poate deveni rezonabilă pentru angajator.

- o persoană cu handicap nu trebuie să contribuie la costul adaptării rezonabile.

- totuși, dacă persoana cu handicap deține un echipament special sau adaptat, care poate fi folosit la muncă, acest lucru poate să conducă în mod rezonabil la aplicarea altor pași de către angajator (cum ar fi să permită persoanei să folosească acel echipament).

- un angajator cere angajaților săi să folosească mașinile întreprinderii pentru călătoriile în interes de serviciu. Handicapul unei angajate necesită ca aceasta să folosească o mașină adaptată sau un alt mijloc de transport.

Dacă angajatul are propriul său vehicul adaptat pe care e dispus să îl folosească la muncă, ar fi perfect rezonabil ca angajatorul să permită acest lucru și să îi plătească angajatului suma de bani folosită pentru acoperirea costurilor, chiar dacă pentru întreprindere nu ar fi fost rezonabil să îi asigure angajatului un vehicul de

serviciu (datorită cheltuielilor suplimentare), sau ar fi rezonabil să plătească o sumă de bani pentru aranjamentele de călătorie în lipsa unui vehicul adaptat. Acesta ar fi un pas rezonabil de făcut deoarece ar fi un pas rentabil pentru angajator, ușor de implementat și ar îndepărta imediat acest dezavantaj al persoanei cu handicap.

O femeie cu handicap angajată ca inginer în calculatoare folosește un dispozitiv de comunicare pe care l-a obținut prin planul de "Access to Work". Angajatorul îi plătește costurile de reparație atunci când se defectează.

Natura activităților angajatorului și importanța acțiunilor sale

Tratamentul egal se aplică tuturor angajaților (cu excepția Forțelor Armate), independent de numărul acestora. Cu toate acestea, importanța acțiunilor unui angajator și natura activităților sale pot fi relevante în determinarea rezonabilității unui anumit pas efectuat.

O întreprindere mică industrială care confecționează scaune angajează o muncitoare calificată care devine în timp o persoană cu handicap și nu își mai poate duce la îndeplinire sarcinile, nici după ce s-au avut în vedere adaptări ale locului de muncă.

Singurele locuri de muncă disponibile în întreprindere sunt bazate pe producție, dat fiind faptul că însuși patronul îndeplinește toate celelalte funcții, cum ar fi marketingul și funcția de conducere. Datorită naturii afacerii, nu ar fi rezonabil pentru angajator să îi ofere angajatei un post alternativ.

Dimpotrivă, pentru o afacere de aceeași mărime care proiectează, produce și vinde jocuri, este probabil să aibă o varietate mare de posturi. În aceste condiții, dacă un angajat nu ar mai fi capabil să muncească pe un post de producție, ar putea fi rezonabil pentru angajator să îi ofere un post alternativ.

Un vânzător la un magazin mic care are o problemă de sănătate mentală are nevoie, în fiecare săptămână, de timp pentru a merge la psihoterapie. Ar fi mult mai rezonabil pentru angajator să fie de acord cu acest lucru dacă ar exista alți vânzători care ar putea să îi țină locul în absența lui.

În legătură cu gospodăriile private, gradul în care acest pas ar afecta o gospodărie sau ar deranja pe oricine locuiește acolo

Datoria de a face adaptări rezonabile se poate aplica și în cazul persoanelor cu handicap care lucrează în gospodării private.

Cu toate acestea, deși costul financiar ar fi minim, nu ar fi rezonabil să facem un pas special în această direcție deoarece ar putea aduce după sine afectarea gospodăriei sau incomodarea persoanelor care locuiesc acolo.

Un bărbat angajează în casa sa o femeie de serviciu surdă. Cei doi comunică prin scrierea unor notițe. Este o posibilă adaptare rezonabilă pentru a comunica în acest mod cu ea.

O persoană cu o alergie cronică la praf candidază pentru postul de dădacă. Când participă la interviu devine evident că nu poate lucra decât într-un mediu

lipsit de praf. Viitorii angajatori sunt de părere că acest lucru le-ar perturba viața în familie. Este puțin probabil ca ei să facă amenajările necesare pentru a angaja această persoană.

Alți factori

Deși Legea pentru Combaterea Discriminării Persoanelor cu Handicap nu menționează, pot exista alți factori relevanți în funcție de circumstanțe.

De exemplu:

- efectul asupra unui alt angajat

O persoană cu handicap dorește să lucreze într-un birou friguros deoarece căldura îi afectează boala de piele. Acest lucru nu este rezonabil într-un birou deschis unde acest angajat lucrează deoarece ar fi incomod pentru ceilalți angajați să lucreze în aceste condiții. O amenajare rezonabilă în aceste condiții ar fi mutarea lui într-un birou mai mic.

O femeie cu handicap care lucrează ca brutar într-o mică brutărie vrea să evite schimburile de noapte deoarece tulburările sale de somn îi provoacă migrene. Și alți angajați ar vrea să evite schimburile de noapte din motive care nu sunt legate de handicap. Acesta nu este un posibil factor relevant pentru angajator cu privire la rezonabilitatea aplicării cerinței persoanei cu handicap.

- amenajări făcute pentru alți angajați cu handicap

Dacă un angajator are un număr de angajați cu probleme de mobilitate aceasta poate însemna că ar fi rezonabil să facă schimbări structurale semnificative la locul lor de muncă.

- măsura în care persoana cu handicap este dornică să coopereze.

Un angajat care are un handicap motor lucrează într-o echipă situată la un etaj superior unde nu există acces prin ridicare. Pentru angajat este foarte greu să ajungă acolo, iar angajatorul ar putea foarte ușor să facă locația mai accesibilă pentru el. După o evaluare a locului de muncă angajatorul decide să îl mute pe angajat într-o locație alternativă, dar angajatul refuză să coopereze. Dacă nu mai există nici o altă adaptare pe care angajatorul să o poată face în mod rezonabil, atunci el nu mai trebuie să facă nici o altă adaptare.

Poate fi justificată lipsa adaptărilor rezonabile?

Desigur, totuși, un angajator va încălca o asemenea îndatorire dacă amenajarea în chestiune este una rezonabil de pus în practică. Prin urmare, acolo unde se poate pune în practică această îndatorire, chestiunea de „rezonabilitate” este singura care determină dacă amenajarea trebuie făcută.

3.2. EXEMPLUL FRANȚEI

În cazul Franței, transpunerea Directivei 2000/78/CE a constituit subiectul a două legi:

- Legea nr. 2005-102 din 11 februarie 2005, pentru egalitatea drepturilor și a șanselor, participarea și cetățenia persoanelor cu handicap
- Legea nr. 2001-1066 din 16 noiembrie 2001 cu privire la combaterea discriminării (care, printre alte situații, se raportează la tratamentul egal privind accesul și exercitarea sarcinilor de muncă).

Prevederile acestor două legi sunt reunite în stipulațiile din Codul Muncii.

În timp ce Legea din 2001 cu privire la combaterea discriminării se raportează la ușurarea sarcinii probei, Legea din 2005 este cea care tratează conceptul de amenajare rezonabilă și cerință excesivă.

Legea din 2005 face acest lucru, pornind de la „obligția adaptării rezonabile”, însă doar în două articole:

„Art. L. 323-9-1.- În scopul garantării respectării principiului de tratament egal cu privire la angajații cu handicap (...), angajatorii trebuie, funcție de nevoile unui caz particular, să ia măsuri corespunzătoare pentru a facilita angajaților (...) accesul la locul de muncă sau pentru a-și păstra un loc de muncă adaptat calificării lor, pentru a-și exercita sarcinile de muncă sau pentru a promova sau chiar pentru a beneficia de o pregătire adaptată nevoilor lor, cu condiția ca costurile consecutive implementării acestor măsuri să nu fie disproporționate, luând în considerare compensațiile financiare care pot compensa o parte sau în întregime costurile asumate în acest scop de către angajator”.

Compensațiile financiare pot fi raportate mai ales la adaptarea mașinilor sau a uneltelor, la amenajarea locurilor de muncă, inclusiv a mijlocului de transport și a echipamentului individual necesar pentru ca persoanele cu handicap să ocupe aceste locuri de muncă și să aibă acces la locurile de muncă.

Refuzul de a lua măsurile corespunzătoare cuprinse în primul paragraf poate fi considerat act de discriminare în sensul articolului L. 122-45-4.

„Art. L. 212-4-1-1.- După măsurile corespunzătoare luate în considerare de către articolul L. 323-9-1, angajații cu handicap (...) pot beneficia de cererea lor de adaptare de planuri corespunzătoare pentru a le facilita accesul, exercitarea sarcinilor sau menținerea lor în post.”

„Membrii susținători ai familiei și cei apropiați persoanei cu handicap beneficiază în aceleași condiții de adaptare de planuri corespunzătoare pentru a le facilita însoțirea acestei persoane cu handicap.”

Această concizie extremă face referire și la „măsurile corespunzătoare” în cele 450 de pagini ale „Ghidului Practic pentru Angajator și Persoanele cu Handicap” publicat de către acest document francez:

„Angajatorii au obligația să ia orice fel de măsuri corespunzătoare pentru a facilita angajaților accesul sau menținerea în post în funcție de calificarea lor, exercitarea sarcinilor sau promovarea sau posibilitatea acordării unui training adaptat nevoilor acestora. Această obligație constituie, într-o anumită măsură, corolarul „acțiunilor pozitive” ale principiului de nediscriminare: pe de o parte, este o chestiune de interdicere pentru angajator să își fondeze decizia pe argumente ilegale; pe de altă parte, dimpotrivă, este o chestiune de obligare a angajatorului, în limitele fixate de lege, să ia măsuri pentru aplicarea unui tratament egal privind salariile persoanelor cu sau fără handicap.

Aceste măsuri corespunzătoare sunt luate în funcție de nevoile reale ale persoanelor interesate și sunt evaluate în funcție de handicapul pe care îl au și de locul de muncă actual. Aceste măsuri pot consta în adaptarea mașinilor sau a uneltelor, în amenajarea locului de muncă, furnizarea echipamentului individual necesar persoanei cu handicap pentru a avea acces și a ocupa locul de muncă.

Cu toate acestea, costurile consecutive implementării acestor măsuri nu ar trebui să fie disproporționate, luând în considerare asistența financiară care ar putea să compenseze total sau parțial costurile asumate în acest scop de către întreprindere (ajutor din partea AGEFIPH, în special).

Măsurile corespunzătoare menționate mai sus, luate doar în beneficiul persoanelor cu handicap și având drept scop instituirea unui tratament egal, nu sunt considerate ca o discriminare cu privire la ceilalți angajați; totuși, refuzul angajatorului de a adopta aceste măsuri poate fi privit ca o discriminare în concordanță cu articolul L. 1133-3 din Codul Muncii și deci subiect al unei sancțiuni. ”

Transpunerea Directivei 2000/78/CE prin Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Legea română nr. 448/2006 cu privire la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap apare ca o transpunere a prevederilor Directivei 2000/78 a Consiliului Uniunii Europene, deși nu se referă în mod formal la acest text (în timp ce citează Carta Socială Europeană și ratificarea ei prin Legea 74/1999, sau textele relevante ale OMS).

Totuși, „adaptarea rezonabilă” apare printre cele 29 de definiții ale articolului 5 „În conformitate cu această lege”: „adaptarea rezonabilă a unui loc de muncă - toate modificările făcute de către angajator cu scopul de a facilita exercitarea dreptului la muncă al unei persoane cu handicap; se referă la modificarea orarului de lucru, achiziționarea de echipament, instrumente și tehnologii asistive precum și alte asemenea măsuri” (par. 4).

Astfel, Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap indică metodele tradiționale de adaptare făcute de către angajator pentru a facilita exercitarea sarcinilor de muncă a persoanei cu handicap: adaptarea programului de muncă, adaptarea locurilor de muncă, toate celelalte

măsuri speciale și furnizarea tehnologiilor asistive.

Amenajarea rezonabilă apare de asemenea, deși foarte concis, în articolul 82 care enumeră drepturile persoanelor cu handicap „care caută un loc de muncă sau caută angajați”, printre acestea apare: „adaptarea rezonabilă a locului de muncă”.

Pe de altă parte, nicăieri în cele 104 articole de Lege, termenul „rezonabil”, aplicat adaptării prin măsurile adecvate, nu apare.

Legea face referire mai mult, deși concis, la dreptul persoanelor cu handicap de adaptare rezonabilă, decât la îndatoririle angajatorilor pentru crearea adaptării rezonabile.

Legea, prin urmare, nu spune nimic nici despre conceptul de „costuri disproporționate”, nici despre exemplele de „disproporție” (date de Preambulul 21) și estimările sale, potrivit articolului 5 al Directivei cu privire la „măsurile existente în cadrul politicilor conduse (...) în favoarea persoanelor cu handicap”.

În aceste condiții, se subînțelege că putem considera apărarea drepturilor, și mai ales chestiunea sarcinii probei, o problemă-cheie potrivit prevederilor Consiliului cât și ale Comisiei, stabilite prin par. 1 al articolului 5, păstrând dovada mărturiei sale de discriminare prin sarcina pusă pe seama persoanei cu handicap, descrierea faptelor rămânând în jurisdicția autorităților competente.

Inversarea sarcinii probei se va realiza, în aceste condiții, conform Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată în 2007 și a articolului 20 punctul 6, și nu conform Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Rămâne ca Directiva 2000/78/CE, care nu ia în calcul particularitățile transpunerii naționale, să fie aplicată în statele membre.

Beneficiile prevederilor sale pot fi susținute de către înseși persoanele cu handicap, asociațiile acestora și grupurile lor educaționale, precum și de angajatori, fie prin „Clear Act” sau printr-o „referință preliminară”, o curte națională de justiție poate impune beneficiile acestor prevederi, privind drepturile la educație și la încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap.

D. PE BAZA INFORMAȚIILOR, MATERIALELOR, EXEMPLELOR PREZENTATE, CARE SUNT „LINIILE DIRECTOARE PRIVIND ADAPTAREA REZONABILĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ ÎN VEDEREA FACILITĂRII INTEGRĂRII PROFESIONALE A PERSOANELOR CU HANDICAP” ÎN ROMÂNIA?

I. Câteva prevederi:

- „Comunicatul” Comisiei Europene privind instanțele politice din 19 iunie 2008 dezvăluie, în mod global, că statele membre care stau la baza culturii legale române - cunoscute drept țările latine - au întâmpinat mai multe dificultăți decât partenerii nord-europeni în transpunerea Directivei 2000/78/CE și publicarea „Liniilor directoare pentru implementarea adaptării rezonabile”.

- sub rezerva analizei situației, în această privință, aflată încă în desfășurare, nefiind încă publicată, analiză desfășurată în cele două state membre care au aderat la UE în data de 1 ianuarie 2007, putem observa că România a întâmpinat deja aceeași dificultate în transpunerea Directivei prin Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

- desigur, liniile directoare pentru adaptarea rezonabilă, acolo unde există,
 - se bazează pe expresia legală
 - clară
 - stabilită în limita de timp
 - se află în interacțiune cu contribuțiile precedentelor legale și ale nuanțelor
 - au precizat, *a posteriori* (ulterior), mai degrabă învățăturile trase după aplicarea practică a adaptării rezonabile, decât conceptul de adaptare rezonabilă.
 - s-au dezvoltat, în mare parte datorită unei rețele dense, foarte diversificată, profesională și activă, cum ar fi militanții de asociații sau ONG-uri.

- aceste caracteristici sunt des întâlnite în România (sau în țările latine, în general).

- noutatea conceptului de datorie de adaptare rezonabilă, ca beneficiu pentru dreptul la tratament egal cu privire la încadrarea în muncă a unei persoane cu handicap, în context juridic, evidențiat în țările latine, unde încadrarea în muncă face obiectul reglementărilor, normelor și, în cazul unor anumite întreprinderi, obiectul cotizațiilor și obligațiilor de angajare, ar putea induce dificultăți în interpretarea ei de către serviciile administrative, dificultăți în aplicarea ei de către întreprinderi și, prin urmare, ar putea compromite chiar, dreptul persoanelor cu handicap de a fi încadrate în muncă.

- această dificultate nu a scăpat analizei Comisiei care notează în Comunicat: „Deși conceptul de adaptare rezonabilă este unul nou, majoritatea statelor membre

I-au transpus deja. Mai multe state membre continuă să reglementeze încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap pe baza cotizațiilor și sistemelor de încadrare în muncă rezervate. Aceste sisteme nu ar trebui aplicate, totuși, în detrimentul dreptului individual la nediscriminare și la adaptarea rezonabilă”.

2. Diverse îndrumări

- adaptarea rezonabilă: un instrument pentru a facilita, în primul rând, accesul la încadrarea în muncă

- fără îndoială, semnificația „adaptării rezonabile” include o varietate de potențialități în domeniul educației inițiale sau a pregătirii vocaționale,

- în principal datorită faptului că marea majoritate a operatorilor din acest domeniu sunt operatori publici, și de aici aprecierea și măsurarea costurilor disproporționate, care prin natură, sunt diferite, și nu implică neapărat „măsuri compensatorii”

- însă, dacă investiția trebuie făcută fără nici o întârziere, asupra încadrării persoanelor cu handicap se va înregistra un impact semnificativ doar pe termen mediu sau lung.

- în mod evident, adaptarea rezonabilă reprezintă o parte importantă din îmbunătățirea condițiilor de muncă a persoanelor cu handicap, pentru dezvoltare și randament, pentru progres în carieră și creșterea salariilor și pentru integrarea lor profesională.

- însă este mult mai evident că accesul la încadrarea în muncă este, de fapt, o condiție obligatorie și ar trebui să fie astfel, luând în considerare rata scăzută a încadrării în muncă a persoanelor cu handicap din România (la fel ca în alte țări latine), considerată o prioritate.

- în cele din urmă, este mai probabil, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, decât în exercitarea atribuțiilor de muncă, să ne așteptăm probabil la o clarificare legislativă; putem să ne gândim la formularea de linii directoare ca răspuns la dorințele exprimate de către Comisie în Comunicatul din iunie 2008 (vezi mai sus).

- actorul public care trebuie să privilegieze să emită și să implementeze concret, pe teren, aceste linii directoare, este se pare ANOFM la nivel local, în funcțiile sale, în colaborare cu DGASPC

- identificarea individuală a gradului de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap

- identificarea potențialului de angajare în sânul întreprinderilor

- informarea întreprinderilor despre încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, punând accentul pe combinația „dreptul la adaptare rezonabilă, datorită de a face adaptări rezonabile/costuri disproporționate/măsurile compensatorii”

-
- informarea despre asociațiile neguvernamentale

3. Linii directoare pentru adaptarea rezonabilă în scopul îmbunătățirii accesibilității persoanelor cu handicap la locurile de muncă din România.

Linii directoare se vor adresa, în special, angajatorului privat pentru:

- a-i reaminti obligația impusă de către tratamentul egal și nediscriminarea în recrutarea angajaților, în condițiile lor de muncă și în evoluția carierei acestora.
- și sancțiunile pe care tribunalele i le pot aplica dacă ignoră sau încalcă această obligație
- a valorifica, în același timp, resursele și potențialitățile care reies din jocul de combinare al conceptelor, nou în România:
- adaptare rezonabilă
- costuri disproporționate
- măsuri de remediere

Angajatorul care respectă dreptul la nediscriminare și la tratament egal al persoanelor cu handicap, și care ia în calcul recrutarea acestora, poate, nu fără profit,

1. În primă fază, anticipa și să se pregătească pentru eventuale „adaptări rezonabile”

- se poate pregăti în cadrul diverselor domenii ce țin de locul de muncă, poate lua în calcul adaptări rezonabile necesare (A)
- poate pregăti implementarea adaptărilor corespunzătoare în cadrul întreprinderii și în mediul de lucru (B)
- poate cataloga măsurile de adaptare rezonabilă în funcție de tipurile de handicap (C)

2. În a doua fază, poate aplica aceste învățături în situații concrete de recrutare și de încadrare în muncă a unei persoane cu handicap

- poate aprecia natura handicapului și nevoia, eventuală, a unei adaptări rezonabile (A)
- poate aprecia eventualele măsuri de adaptare și costul acestora (B)
- poate să se străduiască să finanțeze aceste costuri fie prin costurile „suportabile” de către întreprindere, fie prin eventuale concursuri publice sau private. (C)

Această metodă, în sine, nu ține cont de existența sau nu a obligației încadrării în muncă a salariaților cu handicap, chiar dacă este determinantă mai ales în întreprinderile care se supun acesteia.

În mod general, diferitele domenii susceptibile de a constitui obiectul adaptării

responsabile a locurilor de muncă relevă din 4 tipologii de acțiuni:

- locul de muncă și locațiile
- ritmurile de lucru și durata de lucru
- formarea și dezvoltarea competențelor
- organizarea lucrului

I) ANTICIPAREA

A. Exemple de acțiuni care pot fi întreprinse, clasate pe domenii

I.1 Locațiile și locurile de muncă:

a) Punerea în practică a normelor de accesibilitate la locații: (listă deschisă)

- Rampă de acces în locații (cu pantă ușoară și lățime minimă de 1,40m)
- Lățime a ramei ușilor și culoarelor, și facilități de deschidere
- Accesibilitatea la lifturi și culoare
- Semnalarea zonelor de risc și a zonelor pietonale, luminozitatea
- Grupuri sanitare adaptate pentru a permite manevrarea unui scaun rulant
- Loc rezervat de staționare a vehiculului cu o lățime de minim 3,30m

b) Locul de lucru administrativ: (listă deschisă)

- Birouri accesibile și amovibile; plan de lucru la maxim 0,8m
- Scaun ergonomic
- Lampă și echipament vizual adaptat (de birotică, telefonie)
- Facilități de aranjare a mobilei și accesibilitate la comenzi

c) Locul de producție: (listă deschisă)

- Înălțimea și accesibilitatea la echipamentul de muncă, posturi și distanțe
- Suporturi de manevrare și de protecție a membrilor
- Semnalizarea sarcinilor
- Adaptarea ritmurilor și cadențelor,
- Mijloace de comunicare cu ceilalți colegi ai echipei

I.2. Organizarea lucrului

- Repartizarea și înălțuirea sarcinilor într-o echipă și rotația posturilor
- Adaptarea unității de lucru la capacitățile de deplasare
- Gestionarea riscurilor și avariilor, posibilă prin sprijinul celorlalți operatori

- Comunicarea cu ceilalți colegi și ierarhia

- Randamentul și modul de remunerare adaptat pentru a preveni epuizarea

I.3. Organizarea timpului de lucru

- Adaptarea duratei de lucru zilnice, săptămânale, lunare și coerența în legătură cu activitatea de muncă

- Organizarea și amenajarea timpului alocat pauzelor

-
- Compatibilitatea lucrului impus cu ritmurile de producție și capacitățile individuale; studiul repartizării activității pe un timp parțial
 - Timpul de odihnă și concediile plătite

1.4. Formarea și dezvoltarea competențelor

- Competențe deținute și cerute, adaptări la ofertele de muncă
- Formarea pe suporturi adaptate
- Actualizarea competențelor pe termen lung, deschiderea către posturi cu caracter cognitiv
- Însușirea de către tutore în mediul de lucru

B. Implementarea adaptării rezonabile într-o întreprindere sau în mediul de lucru.

2.1 Învățăturile trase din experiență în toate țările industrializate

2.1.1 Necesitatea unei reflecții în prealabil privind ansamblul oamenilor din întreprindere:

Când un angajator dorește să dea curs unei încadrări profesionale a unor salariați cu handicap, este recomandat, în prealabil, să examineze condițiile de muncă generale, în vigoare, în întreprinderea sa. Dacă după acest examen prealabil nu este mulțumit, riscul major pentru el va fi să își vadă o parte din personal nemulțumit de propriile condiții de muncă, să se opună fie tacit, fie explicit venirii unor persoane cu handicap.

Îmbunătățind, în mod eficient, condițiile de lucru a persoanelor cu handicap, îmbunătățim și condițiile de lucru ale celorlalți salariați.

2.1.2. Falsele bune soluții:

- să nu ținem seama de mediul de lucru:

Exemplu: într-un lanț de producție care cuprinde 3 locuri de muncă, unul la intrare, altul la ieșire și al treilea la control, operatorii obișnuiesc să schimbe succesiv aceste trei posturi pentru a diminua forțarea gestuală. Adaptând postul de control pentru primirea unică a unei persoane cu deficiențe, salariații nu mai pot prin urmare să efectueze o rotație pe aceste posturi. Acest lucru poate cauza o dificultate crescândă pentru ei

Adaptarea rezonabilă trebuie să țină cont de mediul în care se înscrie.

- trebuie să luăm în considerare că handicapul cere o adaptare pentru toate posturile:

Exemple: o persoană aflată în scaun cu roțile poate să efectueze o muncă administrativă, o persoană cu deficiențe vizuale poate să răspundă la telefon, un brutar alergic la făină poate să conducă un camion

- să ne gândim la soluțiile cele mai costisitoare:

Exemplu: Monitorizarea țărilor industrializate arată că doar 20% din cererile de echipament specializat sunt cu adevărat utile. Adaptările organizării muncii sunt de cele mai multe ori mai judicioase decât implementarea soluțiilor tehnice greoaie; la fel ca evoluția competențelor la alte locuri de muncă.

2.2. Un demers

2.2.1. Efectuarea unui inventar al situației salariaților cu handicap și gestionarea resurselor umane ale întreprinderii

- Starea de sănătate generală a întreprinderii
- Politica de gestionare a resurselor umane; examinarea tablourilor de bord
- Analiza condițiilor de igienă și de siguranță a lucrului; examinarea mai ales a documentului unic
- Previziuni ale nevoilor de recrutare
- Analiza nevoilor de formare sau a competențelor
- Istoricul și situația actuală a încadrării în muncă a angajaților în întreprindere, mai ales în ceea ce privește legislația
- Rezultă de aici o evaluare a capacităților de recrutare a persoanelor cu handicap în întreprindere

2.2.2 Examinarea componentelor organizării (oportunități și constrângeri) și a locurilor de muncă cu privire la integrarea persoanelor cu handicap

- Studiu organizațional și ergonomic al locurilor de muncă
- Analiza proceselor de lucru, ciclurilor de producție, unităților de lucru
- Analiza locurilor de muncă și cotațiilor criteriilor de dificultate psihică, fizică sau cognitivă
- Identificarea caracteristicilor dominante ale activităților de lucru (viteza, corectitudinea, adaptarea la riscuri, rezolvarea problemelor complexe...)
- Identificarea punctelor forte și punctelor slabe ale integrării unui individ în colectiv
- Componența echipei de lucru
- Nivelul de vechime, de vârstă; repartiția bărbat/femeie...
- Stabilitatea capacității importante de reconversie profesională
- Prejudecăți cu privire la diferențe
- Condiții de învățare și integrare
- Rezultă de aici o evaluare a locurilor de muncă posibile pentru persoanele cu handicap și modalități de integrare în întreprinderi

2.2.3. Evaluarea adaptărilor rezonabile (necesare, posibile sau de dorit) pentru a aduce la același nivel locul de muncă și competențele persoanei cu handicap

- Ierarhizarea modificărilor necesare sau de dorit pentru a propune un

mediu adecvat tipului de handicap (vezi fișele pentru fiecare handicap în parte)

- Consultarea salariaților înșiși și implicarea lor în analiză
- Propunerea unei adaptări și efectuarea unui test efectiv
- Integrarea persoanei la locul de muncă, în echipa de lucru, în întreprindere
- Rezultă de aici o evaluare a adaptărilor pentru persoanele cu handicap și

modalitățile de integrare în întreprindere

C. Liniile directe pentru adaptarea rezonabilă în întreprindere pot fi, mai apoi, formulate funcție de tipurile de handicap.

3.1. Handicapul motor și accesibilitatea la locul de muncă

3.1.1. Populația vizată:

Persoanele vizate sunt cele atinse de afecțiuni osto-articulare, cerebrale, neuromusculare și motorii în general, antrenând după ele o lezare a mobilității.

3.1.2. Compensarea handicapului

a) Situații de compensații prioritare în ceea ce privește persoana cu handicap
Particularități de luat în considerare:

- tulburări ale motricității: afecțiunile ale spatelui, brațelor, picioarelor
- necesită fie o deplasare asistată în scaun cu roțile sau prin cârje

Obiectivul amenajării care urmează să fie create:

- să permită deplasarea
- să permită exercitarea unei activități de muncă cu un număr redus de

mișcări

- să permită comunicarea cu mediul său de lucru

b) Situații privitoare la locurile de muncă din întreprindere

Accesibilitatea în spațiile întreprinderii

- rețeaua de drumuri
- parcare
- recepția din întreprindere
- spațiile administrative sau atelierile
- spațiile comune (sala de odihnă, toalete, sala de întruniri...)

Adaptarea locului de muncă

- culoarele,
- înălțimea planurilor de lucru,
- unelte de lucru la îndemână
- mișcări simple posibile

3.1.3. Luarea în considerare a competențelor specifice și a locurilor de muncă vizate în special

Această listă nu se limitează la:

Competențe aditive

- precizii ale gestului de proximitate
- atenția mentală și situația de control
- activități care au componente cognitive

Situații Profesionale

- posturi de primire și de legătură cu clienții în apropiere sau îndepărtare
- posturi administrative, învățământ
- posturi de control, calitate

3.2. Handicapul vizual și accesibilitatea la locul de muncă

3.2.1. Populația vizată:

Persoanele supuse tulburărilor vizuale, de natură congenitală sau ca urmare a unor boli sau accidente care au antrenat o diminuare (pierdere a vederii de apropiere sau depărtare) și/sau alterare a câmpului vizual (vedere periferică, culoare...)

Persoanele nevăzătoare.

3.2.2. Compensarea handicapului

a) Situații de compensare prioritară privind persoana cu handicap

Accesibilitatea la comunicarea vizuală

- permisiunea de a vedea mai bine (în afară de persoanele nevăzătoare)
- permisiunea de a citi, de a scrie

Accesibilitatea la locații

- permisiunea de a se deplasa mai eficient
- securizarea riscurilor de căderi de la același nivel

b) Situații privind locurile de muncă din întreprindere

Adaptarea locului de muncă:

- ajutoare tehnice nespecifice: adaptarea iluminării și contrastului
- ajutoare tehnice specifice de tip informatic: ecran mare, tastatură, mouse, programe adaptate alfabetului Braille, comandă vocală

Mobilitatea la locul de muncă:

- detectarea surselor vizuale cu risc și adaptarea semnalului sonor
- deplasarea cu telefon fără fir, cu lampă de birou transportabilă

Accesibilitatea locațiilor:

- instalarea reperelor tactile sau sonore
- restaurarea culoarelor în locații, alegerea mobilierului, luminatoarelor
- ajutorarea colegilor cu privire la reperaj

3.2.3. Considerarea competențelor specifice și a locurilor de muncă vizate în special

Această listă nu se limitează la:

Competențe complementare

- dezvoltarea crescândă a altor simțuri (auditiv, tactil...)
- atenția psihică la ceilalți

Situații Profesionale

- relații comerciale la distanță (folosirea telefoniei, primire, centru de apel...)
- meserii paramedicale (masor, kinetoterapeut ...)

3.3. Handicapul auditiv și accesibilitatea la locul de muncă

3.3.1. Populația vizată:

Persoanele cărora le este greu sau imposibil să perceapă sunetele. Această deficiență poate fi ușoară sau acută. În general, există mai multe tehnici de a atenua această deficiență cum ar fi aparatul (compensatoriu pierderii auditive) până la limbajul semnelor.

3.3.2. Compensarea handicapului

a) Situații de compensații prioritare privind persoana cu handicap

Accesibilitatea la comunicarea orală

- ascultarea mesajelor sonore
- schimbul de informații cu exteriorul

Accesibilitatea la locații

- identificarea surselor sonore cu risc
- protejarea auzului

b) Situații privind locurile de muncă în întreprindere

- dispunerea de suporturi scrise la locul de muncă și în mediul de muncă.
- ajutoare tehnice
- ajutoare umane pentru comunicare (tutore referent în întreprindere și mediator extern sporadic)
- identificare și izolare

3.3.3. Considerarea competențelor specifice și a locurilor de muncă vizate în special

Această listă nu se limitează la:

Competențe auditive

- dezvoltarea celorlalte simțuri (tactil și vizual); rezistența la stres și la zgomot
- control vizual

Situații Profesionale

- în operațiunile de control al calității în industria de procesare

- orice activitate administrativă care folosește în mod substanțial mijloacele informatice

3.4. Handicapul mental sau fizic și accesibilitatea la locul de muncă

3.4.1. Populația vizată:

○ treime din persoanele cu handicap din România aparțin a două categorii.

Câteva exemple de handicap mental: trisomia 21, sindromul X fragil, infirmitatea motrice cerebrală, autismul.

3.4.2. Compensarea handicapului

a) Situații de compensare prioritară privind persoana cu handicap

- fragilitatea emoțională
- lacune în gestionarea raporturilor sociale
- lipsa de autonomie în deplasările la locațiile de muncă sau în mijloacele de transport
- încetineală în executarea sarcinilor

b) Situații privitoare la locurile de muncă în întreprindere

Condiții prealabile indispensabile

- orientare în cererea de muncă
- formare adaptată: cadențe, pericole ale postului, aprofundarea gesturilor profesionale

Adaptarea locului de muncă:

- un tutore în întreprindere pentru o referință umană stabilă
- orice alte adaptări puțin costisitoare
- afișaj simplificat, coduri în culori sau pictograme
- simplificări ale postului
- adaptări ale orelor de muncă

3.4.3. Considerarea competențelor specifice și a locurilor de muncă vizate în special

Această listă nu se limitează la:

Competențe aditive

- calitatea atenției la locul de muncă
- simțul responsabilității
- marea regularitate a cadențelor
- stabilitate la locul de muncă obținut

Situații Profesionale

- locuri de muncă puțin exigente privind numărul de informații de procesat

și acțiunile repetitive

- posturi de muncitor calificat: cofetar, patiser, tapițer, grădinar, asamblator jucării

2) APLICAREA ADAPTĂRII REZONABILE ÎN RECRUTAREA ȘI ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A UNEI PERSOANE CU HANDICAP

A. Aprecierea naturii handicapului și necesitatea unei eventuale adaptări rezonabile.

Nu toate persoanele cu handicap fac din handicapul lor un pretext în procesul de recrutare și această situație nici nu reprezintă un pretext și nici nu justifică o adaptare rezonabilă, nici în ceea ce privește recrutarea, nici, ca în multe cazuri, în ceea ce privește postul ocupat.

B. Odată ce handicapul este stabilit, fie datorită evidenței sau aplicantului care a dezvăluit voit informația, angajatorul trebuie să definească împreună cu persoana cu handicap adaptările rezonabile care vor permite, în primă fază, să fie apreciată fără discriminare și, în cazul în care este recrutată, să își exercite sarcinile în condiții satisfăcătoare.

C. Costul și/sau obligația în ceea ce privește organizarea, de exemplu, vor fi puse în raport cu mijloacele de care dispune întreprinderea, completate eventual de un concurs public sau privat.

Angajatorul trebuie să prevaleze dreptul la încadrare în muncă a persoanelor cu handicap și, prin urmare, să se străduiască să își asume obligația adaptării rezonabile, prin mijloace proprii sau cu ajutorul măsurilor specifice care relevă din politica socială în profitul persoanelor cu handicap.

Rezultă de aici, în funcție de mijloacele de care dispun întreprinderile, de cele mai multe ori rezultând din mărimea lor, combinată cu natura activității lor, natura unei adaptări rezonabile ar putea fi diferită pentru același handicap.

CONCLUZIE

Aceste „Linii Directoare” constituie o primă analiză a semnificației noilor concepte și a noilor drepturi create prin Directiva 2000/78 a Consiliului Europei, transpuse, în prezent, de legislația română prin Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Acestea marchează începutul unui proces care se bazează, în mod natural, pe integrarea acestor drepturi în reglementările și practicile administrative.

Dar, aceste drepturi au o caracteristică particulară; acestea decurg, în mod direct, din drepturile fundamentale ale unei persoane: dreptul la tratament egal și dreptul la nediscriminare.

De asemenea, progresul efectiv al acestor drepturi depinde, înainte de toate, de asimilarea acestora de către persoanele cu handicap, de către familiile acestora și de către asociațiile care-i reprezintă.

Acest progres va depinde și de conștiința angajatorilor, nu numai de datoria lor de cetățeni, dar și de interesul întreprinderii acestora.

Drepturile persoanei cu handicap, efectivul acestora va fi, în sfârșit, în funcție de atenția pe care magistratura și specialitățile dreptului o vor acorda acestora.

La debutul acestui proces, aceste „Linii Directoare” nu pot oferi, conform mandatului încredințat de Uniunea Europeană, decât materiale, metode, exemple și orientări pentru a contribui, începând din acest moment, la aplicarea, în mod concret, a dreptului la adaptare rezonabilă și a drepturilor care decurg din acesta.

Aceste drepturi nu sunt nici abstracte, nici generale; caracteristica lor este de a fi realiste și individualizate; semnificația lor se manifestă în beneficiul persoanei cu handicap respective, în funcție de particularitatea handicapului său și prin raportare la exercitarea activității la locul de muncă; avantajul lor depinde de mijloacele de care dispune întreprinderea și de stimulentele pe care le poate primi.

Acest realism ne permite să sperăm că aplicarea adaptării rezonabile, în România, va răspunde, prin natura sa și în mod concret, obiectivului său: facilitarea accesului, exercitarea profesiei și progresul în muncă al persoanei cu handicap.

oOo

MULȚUMIRI

Elaborarea acestor Linii Directoare a fost precedată și acompaniată de lucrările workshop-urilor din Deva și București, cu numeroase instituții implicate; autorii doresc să le mulțumească în mod special pentru participare și contribuții, conducerii și colaboratorilor acestora:

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerul Economiei și Finanțelor - Oficiului de Plați și Contractare PHARE, Ambasada Franței în România, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Comisia Superioară de Evaluare a Persoanelor cu Handicap pentru Adulți, Institutul Național pentru Prevenirea și Combaterea Excluziunii Sociale, Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Consiliul Național al Dizabilității din România, Instituția Prefectului, Inspecția Muncii, Inspecția Socială, Asociația Handicapaților Neuromotor din România, Asociația Nevăzătorilor din România, Asociația Națională a Surzilor, Liga Națională a Organizațiilor Persoanelor cu Handicap din Cooperația Meșteșugărească, Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România, Asociația „Alsterdorf” Oradea, Asociația Conativ Oraștie, Asociația „Phoenix Speranța – Secția primul pas” Mediaș, Asociația “Hans Spalinger” Simeria, Fundația „Pentru voi” Timiș, Fundația „Alpha Transilvania” Târgu-Mureș, Asociația “Viata Independenta”, Fundația „Motivation”, Fundația „Estuar”, Fundația „Sf. Dimitrie”, SWS România S.R.L., S.C. Demetra, KRUK International SRL, BRD - Groupe Société Générale, Auchan România, Michelin România, Asociația Reninco.

Părțile Persoane sau Angajați cu Handicap (pag 8 la 11) și Angajatori de Persoane cu Handicap (pag 30 la 34) referitoare la noile dispoziții ale Legii nr. 448/2006 au fost redactate în colaborare de ANPH și ANOFM.

Părțile Lupta Împotriva Discriminării (pag 22 la 29) și cele referitoare la Metode și Instrumente care Ajută la Obținerea unui Loc de Muncă (Scrisoarea de Intenție, CV-ul și Interviu) (pag 11 la 19) și Forme Atipice de Muncă (“De ce să nu muncești la negru”, “Munca la domiciliu”, “Persoană fizică autorizată”) (pag 19 la 22) au fost redactate cu acordul și pe baza materialelor realizate de Mihaela Bărăgan - Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România și de Raluca Nica - Liga Română pentru Sănătate Mintală în cadrul proiectului “Integrarea în muncă - o garanție a oportunităților egale și a creșterii calității vieții pentru persoanele cu handicap”.

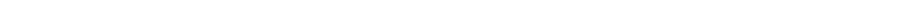
Autorii le mulțumesc pentru colaborare!

oOo

Cuprins

INTRODUCERE.....	3
1. Mandat.....	3
2. Context.....	3
3. Plan.....	6
1. ÎMBUNĂTĂȚIRILE ADUSE DE LEGEA NR. 448/2006 PRIVIND PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA DREPTURILOR PERSOANELOR CU HANDICAP	8
1. PERSOANE SAU ANGAJAȚI CU HANDICAP	8
1.1 Cui mă adresez dacă doresc să mă angajez?	8
1.3 La ce adaptări am dreptul, ca persoană cu handicap?	10
1.4 Cum poate sprijini familia o persoană cu handicap aflată în căutarea unui loc de muncă?.....	11
2. METODE DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ.....	11
2.1 Scrisoarea de Intenție.....	11
2.2 Curriculum Vitae (CV).....	13
2.3 Interviu.....	15
3. POSIBILITĂȚILE DE MUNCĂ LA DOMICILIU SAU CA PERSOANĂ FIZICĂ AUTORIZATĂ.....	19
3.1 Munca la domiciliu.....	19
3.2 Persoana Fizică Autorizată (PFA).....	21
4. RISCURILE MUNCII LA NEGRU	22
5. DISPOZIȚIILE REFERITOARE LA DISCRIMINARE.....	22
Procedura de sesizare a unei discriminări pe piața muncii.....	22
5.1 Legislație	22
5.2 Ce înseamnă a discrimina?.....	27
5.3 Unde sunt soluționate cazurile de discriminare?.....	27
5.4 Ce se poate face dacă vă simțiți discriminat?	27
5.5 Plângerea privind discriminarea?	27
5.6 Ce trebuie făcut?	28
5.7 Ce trebuie să scrii în plângere?	28
5.8 De unde pot obține ajutor?.....	28
5.9 Ce se întâmplă ulterior?.....	28
5.10 Când vei ști dacă CNCĐ a soluționat cazul tău?.....	29
5.11 Care sunt sancțiunile într-un caz de discriminare?.....	29
6. MOTIVELE DE ANGAJARE A UNEI PERSOANE CU HANDICAP.....	30
7. ANGAJATORI DE PERSOANE CU HANDICAP	30
7.1 De ce ar trebui să angajez o persoană cu handicap?	30
7.2 Ce beneficii am dacă angajez persoane cu handicap?.....	31

7.3 Cui mă pot adresa dacă vreau să angajez o persoană cu handicap?	32
II. ADAPTAREA REZONABILĂ	35
A. CONCEPTELE SAU „DREPTUL LA ADAPTARE REZONABILĂ”, „DATORIA PRIVIND ADAPTAREA REZONABILĂ”, „COSTURILE DISPROPORȚIONATE” ȘI „MĂSURILE ADECVATE”	35
I. ORIGINEA CONCEPTULUI DE ADAPTARE REZONABILĂ	35
I.1 Conceptul de adaptare rezonabilă a apărut în spațiul juridic anglo-saxon.	35
I.2 Conținutul conceptului de adaptare rezonabilă	36
I.3 Implementarea adaptării rezonabile: „liniile directoare” din America de Nord.....	37
B. ADAPTAREA REZONABILĂ ÎN DIRECTIVA 2000/78 A CONSILIULUI EUROPEI.	39
I. Directiva 2000/78/CE care stabilește un cadru general privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă și condiții de muncă	39
2. Interpretarea Curții Europene de Justiție	41
C. TRANSPUNEREA DIRECTIVEI 2000/78/CE ÎN LEGISLAȚIILE STATELOR MEMBRE.....	43
I. O mare diversitate de situații	43
2. Dificultăți întâlnite de statele membre în transpunerea Directivei	45
3. Marea Britanie și Franța, spre exemplu, oferă o ilustrare în contrast a transpunerii realizate, în special a “liniilor lor directoare”	46
3.1 TRANSPUNEREA LINIILOR DIRECTOARE ÎN MAREA BRITANIE	46
3.2. EXEMPLUL FRANȚEI.....	61
D. PE BAZA INFORMAȚIILOR, MATERIALELOR, EXEMPLELOR PREZENTATE, CARE SUNT „LINIILE DIRECTOARE PRIVIND ADAPTAREA REZONABILĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ ÎN VEDEREA FACILITĂRII INTEGRĂRII PROFESIONALE A PERSOANELOR CU HANDICAP” ÎN ROMÂNIA?.....	64
I. Câteva prevederi:.....	64
2. Diverse îndrumări.....	65
1) ANTICIPAREA.....	67
2) APLICAREA ADAPTĂRII REZONABILE ÎN RECRUTAREA ȘI ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A UNEI PERSOANE CU HANDICAP	74
CONCLUZIE	75
MULȚUMIRI	76





**Autoritatea Națională
pentru Persoanele cu Handicap**

GIP
INTERNATIONAL



**Proiect de
Înfrățire instituțională**

Proiect de Înfrățire Instituțională al Uniunii Europene:
"Sprijin pentru încadrarea în
muncă a persoanelor cu handicap"
RO 2007/IB/OT/02

Twinning Light Project of the European Union:
"Support for the employment of the
persons with disabilities"
RO 2007/IB/OT/02

Editorul materialului: ANPH
Data editării: martie 2009

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar
poziția oficială a Uniunii Europene

Pentru eventuale sesizări contactați
cfcu.phare@mfinante.ro