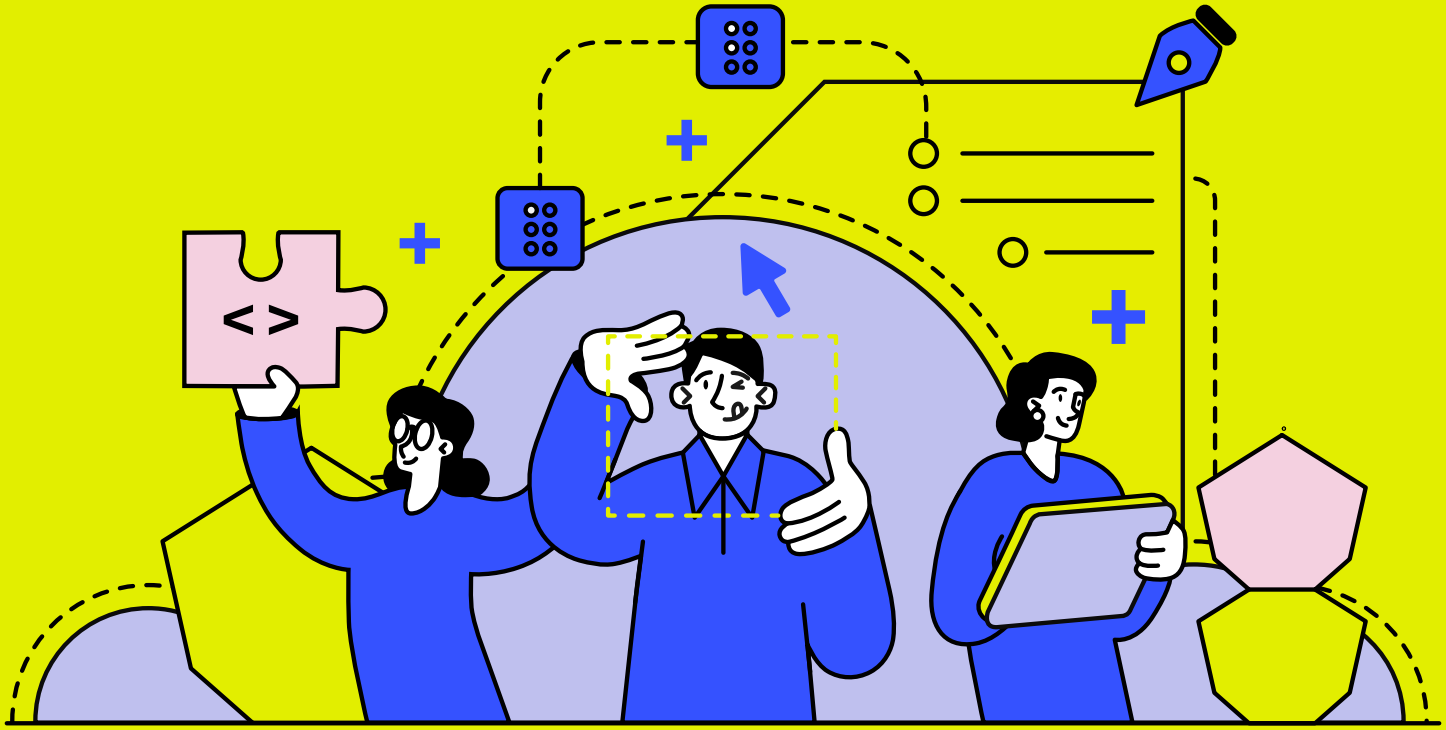
AMAIS

Shift

+ VIEȚI



GHID DE ANGAJARE A NEVĂZĂTORILOR

Exercițiu de identificare a meseriilor pentru persoanele cu deficiențe de vedere și practici pentru angajatorii care vor să devină incluzivi

„Am avut probleme să fac ce-mi doream doar pentru că alții credeau că nu pot.”

Dan Nuță, operator call-center,
actual team lead și persoană cu deficiențe de vedere

Disclaimer

Acest ghid studiază posibilele meserii pe care persoanele nevăzătoare le-ar putea practica în România, precum și măsurile pe care angajatorii ar trebui să le aplice pentru a crea un mediu de lucru incluziv. Ghidul nu este o listă exhaustivă a meseriilor persoanelor cu deficiențe de vedere, ci mai degrabă un exercițiu de a identifica cât mai multe meserii pe care nevăzătorii le pot face și de a le oferi și altora modelul după care pot obține aceste informații pentru alte tipuri de profesii.

Din experiența de până acum de la AMAIS, am realizat că obținerea unui mediu incluziv ține de măsurile luate în trei direcții: **amenajarea spațiului, integrarea în echipă și suportul tehnologic utilizat.** De asemenea, nu există o singură rețetă de aplicat. Putem stabili pașii de aplicat, dar ține de fiecare angajator/ candidat în parte să personalizeze soluțiile în funcție de context și nevoi.

Lucrurile pe care angajatorii și cei care vor să se angajeze le pot face pentru a crea un mediu de lucru incluziv nu sunt dedicate exclusiv celor 9 meserii studiate, unele fiind valabile și în cazul altor joburi.

Ghidul se adresează persoanelor cu deficiențe de vedere în căutarea unui loc de muncă, angajatorilor și altor ONG-uri și persoane fizice interesate de construirea unui societăți incluzive.

Drepturi de autor

Informațiile din această publicație sunt protejate de legea drepturilor de autor. Copierea și/sau transmiterea fără permisiune a unor părți ale prezentului document poate constitui o încălcare a legislației în vigoare.

Cu excepția cazurilor în care sunt menționate sursele, toate ilustrațiile aparțin autorilor, iar fotografiile utilizate pentru lucrarea de față au fost realizate de autori sau colaboratori ai asociației, în timpul activităților AMAIS.

Pentru a obține permisiunea de a copia sau reutiliza orice parte a acestei lucrări, vă rugăm să trimiteți o cerere către: **contact@AMAIS.ro**

Întreaga documentație a „Ghidului de angajare a nevăzătorilor” a fost colectată de echipa Asociației Metodelor Alternative de Integrare Socială (AMAIS) alături de colaboratori. Ghidul a fost realizat în cadrul proiectului „Shift+Vieți”, lansat în iunie 2018 de Fundația Comunitară București și finanțat de ING Tech Romania.

Mulțumiri

Mulțumim echipei de lucru și tuturor oamenilor care au alocat timp să ne povestească din experiențele lor profesionale - ca angajatori sau candidați.

Mulțumim ING Tech și Fundația Comunitară București pentru realizarea proiectului Shift+Vieți și pentru implicarea în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

„Ghidul de angajare a nevăzătorilor” poate fi descărcat de pe site-ul
https://ghid.AMAIS.ro/descarca-ghidul/

De aici puteți obține documentația completă sau capitolele care vă interesează, în format pdf. Acestea sunt:

Ghid
Anexa 1 - Date demografice
Anexa 2 - Interviuri
Anexa 3 - Meserii

Cuprins

Disclaimer ghid 3

I.INTRODUCERE 6

I.1. AMAIS 6

I.2. Echipa de lucru 8

I.3. Despre Shift+Vieți și ghid 11

I.4. Ce spun statisticile 13

II. CE SPUN NEVĂZĂTORII CARE LUCREAZĂ? 18

II.1. Demers 18

II.2. Interviuri 19

III. CE TREBUIE SĂ ȘTIE ANGAJATORII? 20

III.1. Bariere în calea incluziunii 20

III.2. Legislație și documente strategice 25

III.3. Facilități fiscale pentru angajatori 30

III.4. Bune practici 31

III.5. Integrarea în echipă 33

III.6. Accesibilizarea spațiilor de lucru 35

III.7. Tehnologii asistive 57

IV. CE TREBUIE SĂ ȘTIE CANDIDAȚII? 74

IV.1. Cum aplici pentru un job 74

IV.2. Ce trebuie să știi despre interviul de angajare? 76

IV.3. Contractul de muncă și salariul 78

IV.4. Ce drepturi ai ca angajat? 80

V. MESERII PE CARE NEVĂZĂTORII LE POT FACE - O LISTĂ DESCHISĂ 82

V.1. Cum am ajuns la această listă 82

V.2. Meserii studiate regăsite în Anexa 3 84

I. INTRODUCERE

I.1. AMAIS

AMAIS (Asociația Metodelor Alternative de Integrare Socială) este o organizație non-profit, înființată în 2015.

Misiunea noastră este cea de a construi o societate incluzivă. Facem asta prin aplicare principiilor designului incluziv în:

Arhitectură: oferim consultanță, proiectăm soluții de accesibilizare a spațiilor și obiectelor din jurul nostru.

Tehnologie: construim și accesibilizăm platforme web, aplicații.

Evenimente și proiecte sociale: creăm contexte de socializare între persoanele tipice și cele cu dizabilități.

Valorile echipei și ale muncii noastre:

- **Incluziune** – suntem 7.7 miliarde de tipologii umane pe glob, iar pentru a putea înțelege ce înseamnă a include, trebuie mai întâi să învățăm să-i ascultăm și să-i implicăm în procesul schimbării pe cei care au resimțit cel mai mult excluderea socială sau de alt tip.

- **Empatie** – înțelegem experiența persoanelor cu dizabilități în interacțiunea cu mediul. Pentru o societate incluzivă este nevoie deopotrivă de grijă față de persoanele cu dizabilități și de dezvoltarea empatiei în rândul persoanelor tipice. Creăm contexte de socializare pentru a-i aduce împreună și învățăm zilnic provocările cu care se confruntă grupurile vulnerabile.

- **Educație** – misiunea noastră implică o învățare constantă despre cele mai noi tehnici ale designului incluziv și transpunere lor în soluții concrete. Apoi le dăm mai departe către persoanele cu dizabilități, pentru a veni în întâmpinarea nevoilor, cât și persoanelor tipice, ori instituțiilor publice și private, pentru a produce schimbarea împreună.



Descriere poză:
membrii echipei AMAIS
zâmbind în grădina La Firul Ierbii.

I.2. Echipa de lucru

Pentru a realiza ghidul de față au lucrat împreună nevăzători și persoane tipice, cu background-uri și experiențe profesionale diferite, complementare, însă cu aceeași motivație: aceea de a contribui la modelarea unei piețe a muncii incluzive. Ne-am dori ca felul în care am lucrat — învățând unii de la alții și sprijinindu-ne reciproc — să fie replicat de cât mai multe echipe pentru a putea ajunge la identificarea unor soluții incluzive cât mai eficiente.

Ovidiu Cucu a terminat Facultatea de Istorie și Școala Postliceală de Balneo-fiziokinetoterapie și Recuperare Medicală. În prezent este antreprenor, dar și angajat al Spitalului Militar din București. Spune că avea de multă vreme ideea creării unui ghid de meserii pentru nevăzători, pentru că a observat că aceștia vor să facă și altceva decât masaj, o meserie de bază pentru ei în trecut. Ovidiu este cel care a participat în programul Shift+Vieți și a obținut finanțarea pentru ghid.

Iris Popescu este arhitect și activist pentru promovarea designului incluziv. Lucrează în București unde a fondat în 2015 AMAIS, un ONG dedicat accesibilizării mediului construit în beneficiul persoanelor cu dizabilități și popularizării soluțiilor de design incluziv în beneficiul societății românești. A absolvit Universitatea de Arhitectură și Urbanism „Ion Mincu” și a obținut în 2020 titlul de doctor în arhitectură. Lucrarea de cercetare se concentrează asupra responsabilității sociale a arhitectului și a beneficiilor utilizării empatiei în proiectare ca modalitate de a îmbogăți relația individ/comunitate – mediu construit. Relație ce poate fi materializată într-un program de arhitectură ce are la bază un „context de socializare” incluziv pentru comunitățile segregate.

Vlad Odobescu este jurnalist și lucrează în prezent cu platforma culturală Scena9.ro. Include adesea o abordare antropologică în poveștile sale: îi place să studieze comunități mici și să găsească conexiuni surprinzătoare, pentru a descoperi - împreună cu cititorii săi - semnificații mai profunde.

Andrei Mihail este doctor în sociologie al SNSPA, cu o teză despre realitățile sociale ale bolii renale și a transplantului în rândul persoanelor cu grefă din România. Cartea sa, „Aproape Oameni: Experiența Socială a Transplantului Renal”, este una dintre primele lucrări de antropologie medicală din mediul universitar românesc.

Antoaneta Barbu s-a alăturat echipei AMAIS în 2017, când a participat la primul atelier de mobilitate organizat de Club de Mobilitate Urbană Senseability. Apoi a fost voluntar și, la scurt timp, a intrat în rolul de coordonatoare a proiectelor sociale. Are background în cercetare de marketing, specializarea procesare date - analiză cantitativă. Fiind la intersecția celor două domenii, s-a implicat pe partea de analiză cantitativă a datelor și în cercetarea inițială a acestui ghid.

Cătălin Nicolaidi este profesor la Liceul Tehnologic Special „Regina Elisabeta" din București, unde — între altele — îi sprijină pe copii să învețe alfabetul Braille, îi îndrumă cu diverse materiale pentru a le ușura procesul de învățare, îi ajută să folosească noile tehnologii și se implică alături de ei în proiecte legate de reciclare.

Alex Cucu este programator și a devenit parte din AMAIS în 2015, la puțin timp după înființarea organizației. O vreme, după ce a participat la un atelier cu nevăzători și tipici (persoane fără dizabilități reglementate), a fost voluntar, iar acum este tech lead AMAIS, unul dintre trainerii atelierelor de tehnologie pentru nevăzători și dezvoltatorul aplicației SeeYou. Alex vrea o societate incluzivă iar pentru asta „e necesar să spargem cercul vicios în care ne aflăm".

Sînziana Boaru Gîrjob a început ca jurnalist la Adevărul și continuă ca expert în comunicare și PR. În ultimii ani, ajută brandurile să se propulseze în lumea digitală și nu numai. Colaborarea cu AMAIS vine din dorința de a folosi experiența sa și în folosul cauzelor despre care merită să vorbim mai mult și mai deschis în societate.

Vlad Giogu este designer cu peste 12 ani de experiență în graphic design și comunicare. Consideră că prin design se poate îmbunătăți calitatea vieții, începând de la cea mai mică schimbare percepută la nivel subconștient până la îmbunătățiri radicale aduse modului în care interacționăm cu tot ce ne înconjoară.

Andreea Luciana Ion lucrează în domeniul HR de 10 ani, timp în care a ajutat startup-uri, firme cu prezență globală, dar mai ales oameni să crească. După ce a absolvit Facultatea de Sociologie și Asistență Socială din cadrul Universității București (licență și master) în Resurse Umane, lucrul cu oamenii a venit în mod natural. Îi place să îi ajute să se dezvolte profesional și personal și să descopere povestea din spatele unui CV sau a unui cont în social media.

Angela Oprescu este inginer IT de profesie, însă cariera ei s-a dezvoltat într-o direcție ce a presupus interacțiunea cu oamenii, construirea unei echipe tehnice și dezvoltarea membrilor acesteia. Convingerea că fiecare dintre noi poate contribui pozitiv la evoluția celor din jur, împreună cu experiența acumulată într-o companie tech, au făcut-o să se înscrie ca voluntar în proiectul Shift+Vieți. Consideră că, dacă legăm abilitățile oamenilor de oportunitățile pe care tehnologia le oferă în acest moment, putem lărgi lista joburilor accesibile persoanelor cu dizabilități.

Alina Ionescu este masterand în cadrul Facultății de Sociologie și Asistență Socială. Mai întâi fost voluntar în cadrul AMAIS, iar de un an face parte din echipă. Implicarea în proiectul Shift+Vieți e venit din dorința de a descoperi mai multe despre această latură a vieții sociale a persoanelor nevăzătoare — integrarea pe piața muncii.

Antonia Groza a absolvit Facultatea de Sociologie și Asistență Socială și studiază în prezent în cadrul programului de master Grupuri de Risc și Servicii Sociale de Suport. A intrat în contact pentru prima dată cu comunitatea persoanelor nevăzătoare în cadrul proiectului Clubul de Mobilitate Urbană Senseability din cadrul AMAIS, unde a făcut voluntariat timp de doi ani, iar apoi a devenit parte din echipă. Preocuparea pentru obținerea unei societăți incluzive și dorința pentru schimbare în bine au determinat-o să se implice și în proiectul Shift+Vieți, în speranța că va avea efect asupra integrării persoanelor nevăzătoare pe piața muncii.

Descriere ilustrație:
Desen cu 4 oameni care lucrează pe un panou foarte mare cu grafice, taste și texte.



I.3. Despre Shift+Vieți și ghid

Ghidul de angajare a nevăzătorilor este realizat de **AMAIS.**

Proiectul face parte din inițiativa Shift+Vieți[1], lansată în iunie 2018 de Fundația Comunitară București[2] și ING Tech România[3], prin realizarea unui studiu despre situația persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități din România.

Ghidul de față are un dublu rol: pe de-o parte, ne propunem să-i ajutăm pe angajatori să înțeleagă potențialul persoanelor cu dizabilități de vedere, dar și pe viitorii candidați să se orienteze către joburile pe care le consideră potrivite pentru ei și cum să se pregătească pentru acestea.

Pe baza datelor strânse de-a lungul cercetării — care s-a întins pe durata unui an, între ianuarie și decembrie 2020 — am realizat o listă deschisă cu meserii pe care persoanele cu deficiențe de vedere le pot face. Acestea sunt:

- **programator**
- **specialist resurse umane**
- **avocat/ consilier juridic**
- **content writer**
- **consultant nevăzători**
- **profesor**
- **psiholog**
- **operator call center**
- **broker/ consultant financiar.**

Pentru fiecare dintre ele am studiat accesibilitatea din perspectiva resursei umane, a tehnologiei și a spațiului fizic/ arhitecturii. Cele trei abordări sunt complementare pentru a crea un mediu incluziv.

AMAIS

Shift

+ VIEȚI

[1] Proiectul Shift+Vieți https://shiftvieti.ro/
[2] Fundația Comunitară București https://fundatiacomunitarabucuresti.ro/
[3] ING Tech România https://ing.ro/ithub

Echipa de cercetare și producție este una incluzivă din punctul de vedere al abilităților (persoane tipice și persoane cu dizabilități), dar și din punct de vedere profesional: sociologie, resurse umane, analiză de date, arhitectură, tehnologie. Împreună am realizat interviuri și focus grupuri cu persoane cu deficiențe de vedere cu diverse meserii (inclusiv cele 9 selectate) și angajatori, alături de un chestionar online public despre experiența nevăzătorilor pe piața muncii în România.

Lista joburilor poate fi revizuită periodic, extinsă și prezentată potențialilor angajați sau unei categorii mai largi de angajatori. În plus, pornind de la această matriță, soluția va putea fi scalată și către identificarea unor meserii pentru alte tipuri de dizabilități, precum cele practicabile de persoanele cu deficiențe de auz sau vorbire, locomotorii etc.

Dorim să devenim o resursă de informații cât se poate de practice cu privire la posibilitățile reale ale persoanelor cu deficiențe de vedere. Răspundem cât mai multor întrebări: de la „de ce să angajezi?”, până la cele foarte detaliate („cum să fie aranjate birourile pentru a crea un spațiu incluziv?” sau „cum mă pregătesc pentru interviu?”). În același timp, încercăm să le oferim candidaților modele din rândul nevăzătorilor care au în prezent joburi considerate de către numeroși angajatori inaccesibile persoanelor cu această dizabilitate.

„Ghidul este o unealtă foarte importantă pentru nevăzători. Până acum, fiecare nevăzător care dorea să se angajeze pe o meserie în afara celor clasice întâmpina foarte multe dificultăți: de exemplu, mulți angajatori nu știu că nevăzătorii pot utiliza calculatorul și telefonul. Cu ajutorul ghidului, nevăzătorii își vor putea alege mai ușor direcția în care să se pregătească”, spune Ovidiu Cucu, coordonator al proiectului.

I.4. Ce spun statisticile?

Unul dintre obiectivele incluse în Agenda 2030 pentru dezvoltare sustenabilă[4] adoptată de Națiunile Unite este acela de a crea, în următorul deceniu, o ocupare a forței de muncă „completă și productivă", locuri de muncă decente, „inclusiv pentru tinerii și persoanele cu dizabilități", precum și „salarii egale pentru muncă de valoare egală"[5].

Pare un vis îndepărtat, cel puțin dacă avem în vedere situația actuală a persoanelor cu dizabilități la nivel mondial. Doar 36% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste peste 15 ani reușesc să se angajeze, față de 60% în rândul celor fără dizabilități, arată un studiu ce are la bază date din 91 de țări și teritorii[6]. În Uniunea Europeană, unde trăiesc aproximativ 120 de milioane de persoane cu dizabilități, procentul persoanelor cu dizabilități care își găsesc loc pe piața muncii este de 60%, în comparație cu media generală a populației — 82%. Procentul persoanelor cu dizabilități aflate în risc de sărăcie este de 30%, față de 21,5% — cât este media pentru întreaga populație[7].

Cele mai recente date publicate de Organizația Mondială a Sănătății cu privire la numărul persoanelor care trăiesc cu o formă de deficiență de vedere sunt din 2019[8]. Numărul celor cu astfel de deficiențe era atunci de aproximativ 2,2 miliarde. Dintre aceștia, 312 milioane de persoane aveau sub 19 ani.

În Europa trăiesc aproximativ 26,3 milioane de persoane cu probleme grave de vedere, între care 2,5 milioane sunt nevăzătoare. Mai puțin de 25% dintre nevăzători și cei cu vedere parțială lucrează[9].

[4] United Nations, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 octombrie 2015 https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
[5] United Nations, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 octombrie 2015 https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
[6] United Nations, Making the future of work inclusive of people with disabilities, Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network (pag. 8) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf?fbclid=IwAR1OVUkVF6NArO_UyWMzqduW9Kq2POoU3jyFylyGJzS7PHFvDad0Koub5-w
[7] Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, Making the future of work inclusive of people with disabilities, (pag. 8) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf?fbclid=IwAR1OVUkVF6NArO_UyWMzqduW9Kq2POoU3jyFylyGJzS7PHFvDad0Koub5-w
[8] World Health Organization, World report on vision, 8 octombrie 2019 https://www.who.int/publications/i/item/9789241516570
[9] The European Blind Union, About blindness and partial sight — Facts and figures http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures#details

În analiza cu privire la România, am luat în calcul date la nivel național puse la dispoziție de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții (ANPDCA) (defalcate pe sexe, categorii de vârste, grade de handicap, educație și județe), date la nivel național de la Institutul Național de Statistică (INSSE), date la nivel județean de la Direcțiile Generale de Asistență Socială şi Protecția Copilului (DGASPC) (unde a fost cazul, pe educație) și alte instituții care vor fi numite punctual.

Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care ține în mâini un echer și un cub. Deasupra scrie mare 36%.



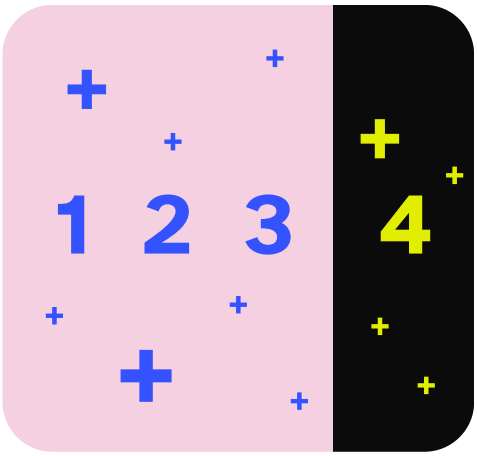
36% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste peste 15 ani reușesc să se angajeze, la nivel mondial.

Descriere ilustrație:
Desen cu trimitere la steagul UE în care stelele au fost înlocuite cu plusuri. În centru scrie 2.5 mil.



2,5 milioane de cetățeni ai Uniunii Europene sunt nevăzători.

Descriere ilustrație:
cifrele 1,2,3 puse pe fundal roz și cifra 4 scoasă în evidență pe fundal negru.



3 din 4 persoane cu deficiențe de vedere din Uniunea Europeană nu sunt angajate

La nivel național, dintre cele 93.591 persoane cu deficiențe de vedere înregistrate cu grad de handicap în aprilie 2020[10], 62% (57.568 persoane) sunt de gen feminin și 38% (36.023 persoane) de gen masculin. Această distribuție se păstrează și la nivel de județe, cu o marjă de +/- 5% (între 55% și 66% persoane de gen feminin).

Din datele colectate reiese că o majoritate de 54% (50.755 persoane) dintre cei cu deficiențe de vedere se încadrează în gradul I, respectiv handicap grav, urmată de gradul II (handicap accentuat), cu un procent de 38% (35.178 persoane).

Din împărțirea vârstelor pe grade de dizabilitate, reiese faptul că o proporție de 63% (32.661) persoane cu deficiențe de vedere au 65 ani și peste[11]. Cu toate acestea, categoria mai sus menționată nu reprezintă targetul principal, dat fiind că vârsta standard de pensionare este de 65 ani, iar șansele ca o persoană cu dizabilități de această vârstă să își caute de lucru sunt mai mici. Ghidul dezvoltat va fi totuși incluziv și va conține (dacă va fi cazul) elemente specifice pentru acest target.

Categoria pe care ne vom focusa în continuare este împărțită în două mari dimensiuni:

- 18 – 64 ani, reprezentând principalul grup căruia ne adresăm. Acesta reprezintă 34% din populația cu deficiențe de vedere din România, respectiv 17.226 persoane[12]. Focusul va merge către această categorie generală, în particular către persoanele cu grad I (grav), fiind majoritari și cu dificultăți mai ridicate în a găsi locuri de muncă accesibile.
- Sub 18 ani: 3%, respectiv 869 persoane, care urmează să intre pe piața muncii.

[10] Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități, răspuns la o solicitare în baza legii 544/2001, Aprilie 2020
[11] Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități, răspuns la o solicitare în baza legii 544/2001, Aprilie 2020
[12] Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități, răspuns la o solicitare în baza legii 544/2001, Aprilie 2020

Educație

Din totalul românilor cu deficiențe de vedere cu certificat de încadrare în grad de handicap, 31% au maxim 4 clase, 33% au terminat ciclul gimnazial, iar 21% liceul. 9% dintre nevăzătorii din România au reușit să termine o școală profesională și numai 4% au terminat cursuri universitare[13].

În urma solicitărilor de informații publice trimise către instituții de învățământ superior cu privire la domeniile de studiu ale studenților cu deficiențe de vedere (încadrați într-un grad de handicap) identificați în anul 2019 – 2020, am primit răspunsuri de la 42 universități, respectiv 75 facultăți (specializări), din 19 localități.

Dintre studenții identificați, 35 erau încadrați în programul de studii licență, 12 master, 1 doctorat, iar pentru alți 79 nu avem informații legate de programul de studiu.

Cei mai mulți studenți cu deficiențe de vedere erau la Medicină (28), Psihologie, Științe ale Educației și Psihopedagogie Specială (14), Jurnalism și Științele Comunicării (7), Electronică, Telecomunicații și Tehnologii Informaționale (6), Farmacie (6) și Litere (6).

Printre specializările acestora se numără:

- **Psihologie:** Psihologie organizațională și managementul resurselor umane, Psihopedagogie Specială, Psihopedagogia Școlii Incluzive, Psihologie;
- **Jurnalism:** Jurnalism și studii culturale europene, Științe politice, Comunicare și relații publice;
- **Electronică:** Electronică aplicată, Tehnologii multimedia, Tehnologii și sisteme de telecomunicații;
- **Litere:** Limbi moderne aplicate, Comunicare și relații publice, Studii literare, Limba și Literatura Română - Limba și Literatura Engleză;
- **Educație fizică și sport:** Balneofiziokinetoterapie, Kinetoterapie;
- **Inginerie:** Ingineria instalațiilor, Ingineria alimentară, Ingineria electrică și știința calculatoarelor;
- **Conservator:** Compoziție, Interpretare muzicală;
- **Informatică:** Calculatoare și tehnologia informației, Informatică, Modelare și tehnologii informatice.

[13] Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități, răspuns la o solicitare în baza legii 544/2001, Aprilie 2020

Printre facultățile mai puțin populare, conform datelor colectate, se regăsesc și domenii de tipul: chimie, arte plastice, geografie, sociologie și asistență socială, istorie, business.

Ocupații

În ceea ce privește ocupația persoanelor cu deficiențe de vedere, nu am identificat o sursă care să colecteze informații despre angajarea și structura ocupațională a acestora. Din surse publice precum DGASPC și AJOFM, am restrâns joburile identificate la o listă în care cele mai prezente meserii sunt cele de „asistent medical" și „maseur", adică cele mai cunoscute și mai practicate joburi de către nevăzători în România.

Numărul celor angajați în alte domenii decât cele două menționate mai sus este mult mai mic și, de aceea, este prea puțin relevant.

Citește o analiză amănunțită a datelor colectate în Anexa 1 — „Date demografice".

II. CE SPUN NEVĂZĂTORII CARE LUCREAZĂ?

II.1 Demers

Pentru a înțelege cum decurg experiențele de angajare ale persoanelor cu deficiențe de vedere, am discutat cu mai multe dintre acestea, care lucrează în domenii diverse: de la avocatură la programare, escaladă, jurnalism sau call-center.

În cazul tuturor, am urmărit felul în care au evoluat interesele lor și motivațiile care i-au împins într-o zonă sau alta, de la anii petrecuți în familie, de la școală până la liceu sau facultate. Am trecut prin experiențele de angajare și am discutat despre abordările folosite înainte și în timpul interviurilor, despre reacțiile avute în fața unor eventuale respingeri și despre felul în care și-au găsit apoi locul de muncă.

Am detaliat apoi experiențele efective de lucru: relațiile cu șefii și colegii, nevoile legate de spațiul de lucru și eventuale adaptări, drumul până la serviciu, relația cu clienții (acolo unde e cazul).

De asemenea, le-am cerut să-și descrie punctele forte și să spună ce-ar schimba în societatea românească de azi pentru a obține o mai bună angajabilitate în rândul nevăzătorilor.

II.2 Interviuri

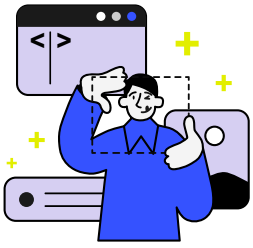
Persoanele intervievate și meseriilor lor sunt:

Dan Nuță
Operator call-center, actual team lead



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care stă jos pe un monitor, are căști și un laptop în brațe. Lângă el este un telefon smart imens.

Ștefan Moisei
Programator



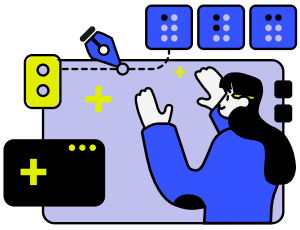
Descriere ilustrație: Desen cu un personaj care delimitează cu mâinile în aer un chenar din linii punctate, în spate are cadre din linii de cod.

Răzvan Nedu
Instructor de alpinism



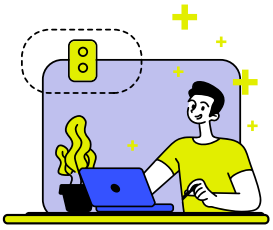
Descriere ilustrație: Desen cu o persoană se cațără pe un perete de escaladă.

Laura Stifter
Profesoară



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană cu spatele la noi care atinge o tablă mov. Pe lângă tablă sunt câteva litere în Braille mărite și o peniță.

Andrei Cernat
Operator calculator



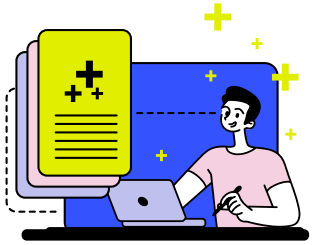
Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care stă la birou și lucrează la un laptop.

Vasi Capră
Realizator radio



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care are în mână un disc și stă în fața unui echipament de radio pentru mixarea melodiilor. În dreapta jos sunt mai multe litere în Braille.

Flavianu Săpașu
Lucrător în producție publicitară



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care lucrează în fața unui laptop, iar în partea stângă apare un teanc de foi cu scris.

Bogdan Mureșan
Avocat



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană cu ochelari care atinge un panou cu diverse forme pe el. În spate are teancuri de cărți și dosare.

Anca Ioniță
Operator call-center



Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care stă jos pe un monitor, are căști și un laptop în brațe. Lângă el este un telefon smart imens.

Răspunsurile primite se află în Anexa 2 — Interviuri. Am eliminat întrebările cercetătorilor, pentru că am vrut să prezentăm doar esențialul și am dorit ca materialele să arate ca niște prezentări la persoana I, calde și vii.

NOTĂ: *Interviurile sunt realizate în perioada martie-aprilie 2020.*

III. CE TREBUIE SĂ ȘTIE ANGAJATORII?

III.1. Bariere în calea incluziunii

În România, persoanele cu dizabilități experimentează un puternic fenomen de (auto)izolare. Principalele cauze identificate care conduc la apariția acestui fenomen sunt:

- **cea subiectivă: atitudinea persoanele tipice față de persoanele cu dizabilități**
- **cea obiectivă: mediul construit neprietenos sau chiar inaccesibil**

Când vine vorba de găsirea unui job, fiecare tip de dizabilitate se confruntă cu bariere, iar o mare parte dintre ele sunt legate de percepțiile greșite ale angajatorilor. Un studiu publicat în 2014[14] arată că două treimi dintre angajatori nu știu cum nevăzătorii sau slab-văzătorii pot îndeplini diferite sarcini la locul de muncă. De asemenea, nu sunt conștienți că există grade diferite ale dizabilității și că pentru fiecare există instrumente și traininguri care să-i ajute pe candidații respectivi să fie pregătiți pentru numeroase tipuri de sarcini.

- 42% dintre managerii care fac angajări cred că cei care nu văd au nevoie de cineva care să-i asiste în permanență la job.
- 19% cred că nevăzătorii vor lipsi de la muncă mai des, când de fapt 90% dintre ei vor avea o prezență mai bună decât 90% din totalul angajaților.

De-a lungul celor 6 ani de activitate în cadrul AMAIS, am putut observa următoarele prejudecăți cu privire la subiectul dizabilității:

- Dizabilitatea este confundată cu o boală sau cu o „problemă”;
- Există o teamă de a angaja persoane cu dizabilități din cauza unor costuri ridicate de accesibilizare a mediului construit și a pregătirii persoanei;
- Designul incluziv este confundat cu accesibilizarea;
- Termenul „dizabilitate” este asociat cu o persoană în scaun rulant;
- Existența unor soluții universale care pot rezolva nevoile tuturor.

[14] Michele Capella McDonnall, Jamie O'Mally, Adele Crudden, Employer Knowledge of and Attitudes toward Employees who Are Blind or Visually Impaired, 2014 https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0145482X1410800305

Jason Fayre, Lead Accessibility Expert la organizația Canadian National Institute for the Blind (CNIB), spune că cea mai mare barieră pe care a trebuit s-o înfrunte la angajare a fost atitudinea oamenilor: „Cred că oamenii nu înțeleg lipsa vederii și multora le e frică de ea. Am putut să trec peste asta fiind cât se poate de competent și de încrezător. Un bun exemplu e cel în care am aplicat pentru un job la Sun Microsystems (Inc.).[15]" Jason a învățat absolut tot ce putea despre produsele lor. A citit manuale de utilizare din scoarță în scoarță, a parcurs articole online, discuții pe forumuri, pentru a putea vorbi despre o poziție de cunoaștere și a-l face pe angajator să treacă peste ideea că avea de-a face cu un nevăzător. Și a obținut jobul.

„Ca angajator, ai putea crede că nevăzătorii sunt mai lenți, mai predispuși la accidentări, că au nevoie mai des de ajutor, că au nevoie de adaptări costisitoare sau că, pur și simplu, sunt mai puțin competenți decât cei care văd. Nimic din toate astea nu e adevărat; sunt doar idei învechite perpetuate de-a lungul anilor. Vă aduceți aminte de vremurile în care afro-americanii erau considerați inferiori genetic, iar femeile erau văzute ca sexul slab? Majoritatea ideilor despre nevăzători sunt la fel de ridicole[16]", scriu cei de Blind, Inc., un centru de training pentru persoanele cu acest tip de dizabilitate.

Pentru un manager, un pas către deschidere este încurajarea departamentului de resurse umane să diversifice proveniența angajaților, prin includerea programelor de recrutare specială (în Statele Unite, două din cele mai importante sunt LightHouse sau The Lions Center for the Visually Impaired). O companie care vrea cu adevărat să fie incluzivă va face ca site-ul său, și mai cu seamă secțiunea dedicată joburilor, să fie accesibilă și pentru persoanele cu dizabilități.

Nu există „joburi pentru nevăzători". „Chiar și când auzim despre o persoană nevăzătoare care face un lucru nou (pentru noi, cel puțin), fie ne arătăm neîncrezători (spunem că e o excepție), fie adăugăm pe lista noastră «încă un job pentru nevăzători». Rareori ne regândim ipotezele eronate despre lipsa vederii. Acești tineri cu deficiențe de vedere nu se gândesc: «Ce vreau să fac?» și «Cum o să fac?», ci «Ce pot face nevăzătorii?» și «De care dintre lucrurile pe care le pot face aceștia aș fi mai interesat?»[17]", se arată într-un material publicat de National Federation of the Blind din Statele Unite. Există însă numeroase joburi pe care aceștia le pot face, fără să fie nevoie de adaptări suplimentare.

[15] Project Aspiro, Jason Fayre http://projectaspiro.com/en/success-stories/Pages/JasonFayre.aspx
[16] Dick Davis, Jobs for Blind People, Blind, Inc. https://www.blindinc.org/about-blindness/jobs-for-blind-people/
[17] National Federation of the Blind, What Kind of Jobs can Blind People Do?, Future Reflections, 1988, Vol. 7 No. 3 https://nfb.org/images/nfb/publications/fr/fr7/issue3/f070307.html

Capacitatea de muncă a unei persoane cu deficiențe de vedere e similară restului angajaților. „Vă puteți aștepta ca un angajat care și-a pierdut vederea să fie la fel de harnic, atent la detalii, punctual, cinstit, loial, și orice altceva așteptați de la oricare alt angajat", se arată într-un ghid pentru angajați din Project Aspiro[18]. În multe cazuri, o persoană cu o dizabilitate dezvoltă abilități precum perseverența, capacitatea de a gestiona probleme, agilitatea, gândirea inovativă și disponibilitatea de a experimenta pentru a se adapta. „Toate aceste abilități sunt esențiale pentru a face față realității zilei de mâine. Studiile arată că angajarea persoanelor cu dizabilități va transforma birourile în spații mai incluzive și mai bune pentru toată lumea și vor crea medii fără stigmă", se arată în documentul „Making the future of work inlusive of people with disabilities", United Nations[19]. Nu în ultimul rând, există corelații între angajarea persoanelor cu dizabilități și performanțele financiare. Un studiu publicat de Accenture în 2018[20] demonstrează că o companie care angajează persoane cu dizabilități are rezultate financiare mai bune. Documentul pomenește cazul Microsoft, care a construit un program de succes de angajare a persoanelor cu dizabilități specific persoanelor cu tulburări de spectru autist. Multe organizații constată că angajarea persoanelor cu dizabilități nu este atât de costisitoare sau de provocatoare pe cât presupune inițial și chiar ar aduce beneficii pe termen lung pentru întreaga echipă.

Preocupările angajatorilor sunt legate și de siguranța la locul de muncă a viitorului angajat și, în consecință, de eventuale daune pe care ar urma să le plătească în caz de accident. **De exemplu, 34% dintre managerii americani cred că o persoană care nu vede e mai predispusă la accidente**[21]. Însă sunt mari șansele ca o persoană nevăzătoare sau cu o vedere slabă să fie la fel de atentă, dacă nu chiar mai atentă atunci când îndeplinește o sarcină decât colegii care au o vedere normală. Un studiu realizat de compania DuPont pe 811 angajați a arătat că 90% dintre cei cu dizabilități au obținut rezultate egale sau mai bune decât media[22].

Conform raportului The Benefits of Designing for Everyone[23], din mai 2019, un alt argument pentru a construi de la început este cel legat de costuri. Accesibilizarea sau modificările ulterioare cresc costurile unui proiect în funcție de momentul în care sunt aplicate[24]:

[18] Project Aspiro, Employers — Learning about workers who are blind or partially sighted http://projectaspiro.com/en/employers/Pages/default.aspx

[19] United Nations, Making the future of work inclusive of people with disabilities, Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf

[20] Accenture, Getting to equal: the disability inclusion advantage, 2018 https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

[21] Belo Cipriani, Hiring Blind: The Misconceptions Facing America's Visually Impaired Workforce, Braille Monitor, 2013 https://www.nfb.org/sites/www.nfb.org/files/images/nfb/publications/bm/bm13/bm1307/bm130711.htm

[22] The National Governors Association, An Untapped Talent Pool: The Opportunity in Employing People with Disabilities, 3 noiembrie 2017 https://medium.com/nga-economic-opportunity/an-untapped-talent-pool-the-opportunity-in-employing-people-with-disabilities-77be9f76339c

[23] Centre for Inclusive Design, The Benefit of Designing for Everyone - A Research Report on the Importance of Inclusive Design, mai 2019 https://g3ict.org/publication/the-benefit-of-designing-for-everyone-a-research-report-on-the-importance-of-inclusive-design

[24] Centre for Inclusive Design, The Benefit of Designing for Everyone - A Research Report on the Importance of Inclusive Design, mai 2019, (p. 17) https://centreforinclusivedesign.org.au/wp-content/uploads/2020/04/inclusive-design-report-digital-160519.pdf

Etapa de proiectare	Cost relativ al adaptărilor de accesibilitate
Concept	1
Detalii de execuție	10
Implementare	100
Recepție	1.000
Utilizare după recepție	10.000

O abordare incluzivă este necesară pentru:

- exersarea abilității de a asculta și a înțelege impactul mediului construit și digital în dezvoltarea individuală a fiecărei persoane;
- a înțelege necesitatea adaptării la condiția trupului uman, aflat într-o continuă schimbare de-a lungul vieții;
- a reduce accentul pus pe vizual în viața de zi cu zi și a promova mai mult o proiectare plurisenzorială.

Într-un spațiu de lucru, o abordare incluzivă înseamnă că:

- patru generații, cu nevoi și abilități diferite, pot lucra laolaltă („Baby Boomers”, generațiile X, Y și Z);
- angajatorul va avea o atractivitate mai mare pe piața muncii datorită responsabilității față de comunitate și a mediului care răspunde nevoilor diverse ale oamenilori;
- spațiul poate fi utilizat și de cei cu o dizabilitate temporară;
- angajatorul dă dovadă de responsabilitate socială și se poate promova rezultatele;
- e posibilă crearea unei echipe diverse;
- crește productivitatea echipei.

Un mediu de lucru conceput într-un mod incluziv ar trebui să fie:[25]

- **Receptiv** - să ia în considerare ce spun oamenii că vor și că au nevoie.
- **Flexibil** - oameni diferiți pot utiliza în diverse feluri, cât mai multe persoane îl pot utiliza ușor, în siguranță și cu demnitate, indiferent de vârstă, gen, mobilitate, etnie, circumstanțe etc.
- **Convenabil** - fiecare poate utiliza fără prea mult efort sau segregare.
- **Primitor** - fără bariere care limitează abilitățile oamenilor și creează excludere.
- **Realist** - oferă mai multe soluții pentru a echilibra nevoile multor oameni diverși și recunoaște că o soluție universală nu poate să fie utilizată de toată lumea.

[25] Comission for Architecture and the Built Environment, Principles of Inclusive Design, 2018 (p. 16)

III. 2. Legislație și documente strategice

În Uniunea Europeană

Articolul 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[26] prevede că

„Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității".

„Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere"[27] este un cadru de acțiune la nivel european pentru eliminarea barierelor pentru persoanele cu handicap. La momentul elaborării Strategiei, nivelul de ocupare a forței de muncă de către persoanele cu handicap se situa doar în jurul cifrei de 50%. „Acțiunile UE vor sprijini și completa eforturile naționale desfășurate pentru a analiza situația persoanelor cu handicap în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, pentru a lupta împotriva prejudecăților legate de anumite prestații de invaliditate care descurajează persoanele cu handicap să intre pe piața forței de muncă, pentru a contribui la integrarea acestora pe piața forței de muncă prin utilizarea Fondului Social European (FSE), pentru elaborarea de politici active pe piața forței de muncă, pentru a face locurile de muncă mai accesibile, pentru a institui servicii de plasare a forței de muncă, structuri de sprijin și de formare la locul de muncă, și pentru a promova utilizarea Regulamentului general de exceptare pe categorii de ajutoare care permite acordarea de ajutoare de stat fără notificarea prealabilă a Comisiei", se arăta în document.

Pentru 2021-2030 există o nouă strategie europeană, intitulată „O uniune a egalității[28]", ce recunoaște că „trebuie depuse mai multe eforturi pentru a asigura rezultate mai bune pe piața muncii pentru persoanele cu handicap.[29]"

[26] Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2010 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF
[27] Comisia Europeană, Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere, 15 noiembrie 2010 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:RO:PDF
[28] Comisia Europeană, O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, martie 2021 (p. 11) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes&fbclid=IwAR3CkxEkI-gK4SW96s5JwYRAEd2-pFzOI5gI5uSP2af40VN1I8FmpPfafVMY
[29] Ibidem, pg.11

Prin acest document, Comisia invită statele membre:

- „să stabilească, până în 2024, obiective de creștere a ratei de ocupare a persoanelor cu handicap și de reducere a decalajelor dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu handicap și cele fără handicap pentru a contribui la atingerea obiectivului principal pentru anul 2030 privind ocuparea forței de muncă propus în Planul de acțiune privind punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale în vederea aprobării de către Consiliul European;
- să consolideze capacitățile serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap și să intensifice colaborarea cu partenerii sociali și cu organizațiile persoanelor cu handicap în acest scop;
- să faciliteze desfășurarea de activități independente și spiritul antreprenorial, inclusiv pentru persoanele cu handicap intelectual și psihosocial, prin acordarea de sprijin în chestiuni juridice și de afaceri, inclusiv cu ajutorul fondurilor UE.[30]"

La articolul 8.1 se stipulează că strategia reînnoită va include:

„acțiuni menite să stimuleze recrutarea, angajarea efectivă și perspectivele de carieră ale personalului cu handicap și să creeze medii de lucru favorabile incluziunii, consolidându-și angajamentul în calitate de angajator de a promova diversitatea și egalitatea, asigurând în același timp accesibilitatea și amenajările corespunzătoare. Oficiul pentru diversitate și incluziune recent creat va supraveghea elaborarea și punerea în aplicare a acțiunilor relevante și va contribui la promovarea diversității, a egalității și a incluziunii în toate departamentele Comisiei."[31]

În România

Legea 448/2006[32] reglementează ocuparea forței de muncă de către persoanele cu dizabilități, acoperind protecția și dezvoltarea acestui grup. Pentru angajator, legea este favorabilă deoarece primește câteva stimulente, dar pentru o perioadă limitată de timp. Cu toate astea, angajatorii publici și privați cu cel puțin 50 de angajați trebuie să angajeze 4% persoane cu dizabilități.

[30] Comisia Europeană, O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, martie 2021 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes&fbclid=IwAR3CkxEkI-gK4SW96s5JwYRAEd2-pFzOI5gI5uSP2af40VN1I8FmpPfafVMY
[31] Ibidem, pg 28
[32] Legea Nr. 448 din 06 decemrbie 2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial la 3 ianuarie 2008 https://lege5.ro/Gratuit/geytinrsgi/facilitati-lege-448-2006?dp=gmytkobugy3tc

Dacă nu angajează cota de 4% a persoanelor cu dizabilități instruite în zona de muncă a angajatorului, angajatorul are obligația să plătească echivalentul unui salariu minim brut lunar pentru fiecare persoană cu handicap pe care ar fi trebuit s-o încadreze[33].

Conform legii, lucrătorii cu dizabilități nu plătesc impozitul pe venit, iar persoanele cu deficiențe de vedere grave au dreptul de a cere 15% mai mult la salariu, în cazul în care lucrează în instituțiile publice. Principalele ocupații pentru persoanele cu deficiențe de vedere sunt, potrivit datelor pe care le-am strâns de la instituții pentru această cercetare, următoarele: maseuri medicali, kinetoterapeuți, profesori, asistenți sociali, specialiști IT, jurnaliști radio, tâmplari, producători de cutii de carton și muzicieni.

Cele mai de succes profesii ale nevăzătorilor pe piața deschisă sunt kinetoterapeutul și maseurul medical. 89-90% dintre tinerii instruiți în aceste două vocații își găsesc un loc de muncă.

De asemenea, legea 448/2006, obligă angajatorii să le ofere persoanelor cu dizabilități un mediu de lucru adaptat, prin capitolul V. Orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă, articolul 78:

„(1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

(1^1) Pentru integrarea persoanelor cu handicap în muncă, angajatorii asigură accesul acestora la ocuparea unui loc de muncă adaptat, după caz, în conformitate cu potențialul funcțional și capacitatea de adaptare a acestora. (la 25-07-2020, Articolul 78 din Capitolul V a fost completat de Punctul 13, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 145 din 22 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 648 din 22 iulie 2020)

(1^2) Persoanei cu handicap i se garantează egalitatea de șanse în prestarea activității și i se asigură accesibilizarea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul său funcțional. [...]“[34]

[33] Legea 448/2006, art. 79, alin. 3, lit. a https://lege5.ro/Gratuit/geytinrsgi/art-78-orientare-formare-profesionala-ocupare-si-angajare-in-munca-lege-448-2006?dp=gmytkobvga2dq
[34] Legea 448/2006 - http://anpd.gov.ro/web/lege-nr-448-din-6-decembrie-2006-republicata-privind-protectia-si-promovarea-drepturilor-persoanelor-cu-handicap/

Un rol important pentru vizibilitatea socială a persoanelor cu deficiențe de vedere îl are Asociația Nevăzătorilor din România (ANR)[35], un ONG național de utilitate publică ce reprezintă interesele persoanelor cu deficiențe de vedere la nivelul țării. În zona pieței muncii, ANR a colaborat cu alte asociații ale persoanelor cu deficiențe de vedere și instituții publice pentru a facilita accesul celor pe care îi reprezintă pe piața muncii. O colaborare recentă, disponibilă pe site-ul asociației, s-a referit la Bursa Locurilor de Muncă pentru Persoane cu Dizabilități organizată de ANOFM. Acțiunile și-au propus „organizarea la nivel național a unor evenimente care să asigure atât dialogul dintre factorii care pot contribui la ocuparea forței de muncă din rândul persoanelor cu dizabilități, cât şi activități specifice bursei locurilor de muncă."[36]

În România nu există condiții preliminare pentru a fi acceptat în sistem ca având un handicap, ci există un registru național pentru toate persoanele, inclusiv copii (0-18 ani). Legislația din țară asigură colaborarea între instituțiile de asistență socială, sănătate și educație, însă prevede și diferite tipuri de ajutor venite din partea autorităților locale sau naționale ale statului.

Prin legea 221/2010[37] pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, România se obligă, între altele, „să promoveze recunoaşterea calificărilor, meritelor şi abilităților persoanelor cu dizabilități şi a contribuției acestora la locul de muncă şi pe piața muncii"[38], „să asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă"[39] și „să promoveze reabilitarea vocațională şi profesională, menținerea locului de muncă şi programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilități"[40].

Un articol important pentru lucrarea de față al Convenția Organizației Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) este art. 27 „Munca şi încadrarea în muncă", ce include și specificații despre adaptarea locului de muncă: „Statele părți vor proteja şi vor promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele:
[...]
i) să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă; [...]"[41].

[35] https://www.anvr.ro/
[36] Asociația Nevăzătorilor din România, Bursa locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, organizată la nivel național, pe 3 decembrie 2018, 22 noiembrie 2018 https://anvr.ro/noutati.php?page=stire&ida=260
[37] Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, Legea nr. 221 din 11 noiembrie 2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități http://anpd.gov.ro/web/lege-nr-221-din-11-noiembrie-2010-pentru-ratificarea-conventiei-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati/
[38] Legea 221/2010, art. 8 (III)
[39] Legea 221/2010, art. 27, 10., i.
[40] Legea 221/2010, art. 27, 12., k.
[41] Textul Convenția Organizației Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) este disponibil aici: http://anpd.gov.ro/web/conventia/

Pentru a ajuta la inserția persoanelor cu handicap pe piața muncii, deci și a persoanelor cu dizabilități de vedere, Guvernul României prin Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (ANDPCA), Copii și Adopții, împreună cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a pornit proiectul „Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități”[42]. Accesul persoanelor cu dizabilități la mediul fizic, comunicațional și informațional pentru a spori șansele de angajare este obiectivul acestui proiect. Acesta a început în 2019 și va continua până în anul 2022.

Ce face acest proiect pentru persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă? Oferă posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a beneficia de un voucher cu care își pot achiziționa produse asistive.

Cum funcționează? Persoana cu dizabilități merge la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, având asupra sa următoarele documente:

- carte de identitate;
- referat de la medicul specialist în care să fie specificat codul echipamentului asistiv recomandat;
- copie după certificatul de încadrare în grad de handicap;
- adeverință de student sau dovada ultimelor studii absolvite;
- adeverință de la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) care atestă că persoana este înregistrată în căutarea unui loc de muncă.

Agenția va înregistra persoana ca fiind în căutarea unui loc de muncă și o va consilia. Între Agenție și persoana cu dizabilități se va semna un acord pentru stimularea ocupării forței de muncă, iar persoana cu dizabilități va participa la două activități organizate de Agenție. Următorul pas este ca persoana cu dizabilități să meargă la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC), unde trebuie să depună mai multe documente: cerere, certificatul de încadrare în grad, recomandare de la medicul specialist cu tipul de tehnologie asistivă necesară, acordul semnat cu AJOFM și un angajament din care să rezulte că nu va înstrăina dispozitivul.

Ultimul pas este ridicarea voucherului nominal de la DGASPC și cu acesta merge la furnizorul de tehnologie asistivă autorizat și primește produsul de care are nevoie.

[42] Guvernul României, Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, 9 octombrie 2019 http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/10/Facilitarea-insertiei-pe-piata-muncii-a-persoanelor-cu-dizabilitati-2.pdf

III.3. Facilități fiscale pentru angajatori

Angajatorii care au salariați cu dizabilități beneficiază de o serie de facilități fiscale[43].

Astfel, la calculul profitului impozabil sunt deductibile următoarele cheltuieli:

- **cheltuielile pentru adaptarea locului de muncă;**
- **cheltuielile pentru achiziționarea utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu dizabilități;**
- **cheltuielile pentru transportul acestor angajați de la domiciliu la locul de muncă;**
- **cheltuielile pentru transportul materiilor prime și al produselor finite la si de la domiciliul persoanei cu handicap, în cazul celor care muncesc de acasă;**

De asemenea, din bugetul asigurărilor de șomaj pe care îl plătește unitatea către bugetul de stat sunt deductibile cheltuielile pentru pregătirea, formarea și orientarea profesională, cât și de încadrare în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Dacă angajatorul nu este obligat prin lege să angajeze persoane cu dizabilități, acesta va primi timp de un an de zile salariul minim pe economie, lunar, pentru fiecare persoană cu dizabilități angajată, cu condiția ca aceasta să-și păstreze postul cel puțin 2 ani.

Cei care angajează pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu dizabilități sunt scutiți de plata asigurărilor pentru șomaj și primesc lunar, timp de un an și jumătate:

- 1 salariu de bază minim brut pe țară pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;
- 1,2 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;
- 1,5 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ superior.

[43] Mihaela Colesnic, Drepturile de muncă ale persoanelor cu dizabilități. Tot ce trebuie să știi ca angajat și angajator, 10 octombrie 2017, actualizat pe 21 aprilie 2020 https://www.calculatorvenituri.ro/drepturile-de-munca-ale-persoanelor-cu-dizabilitati-tot-ce-trebuie-sa-stii-ca-angajat-si-angajator

III.4. Bune practici

La nivel mondial există numeroși angajatori care reușesc să integreze cu succes nevăzători. Am selectat câteva exemple:

Alphapointe[44] (SUA), o companie new-yorkeză înființată acum mai bine de un secol specializată în manufacturarea, asamblarea și depozitarea de produse pentru instituții publice, are peste 100 de angajați nevăzători, mai mulți decât cei tipici. Președintele și CEO-ul companiei, Reinhard Mabry, spune că Alphapointe utilizează orice mijloace pentru a integra aceste persoane în câmpul muncii: „Oamenii sunt primiți la fel, indiferent dacă sunt sau nu nevăzători. Le oferim trainingul de care au nevoie pentru a avea succes”[45], explică el. Angajații fără această dizabilitate sunt instruiți pentru a-și face măcar o idee despre ce înseamnă să fii nevăzător. „Asta include sesiuni de «navigare» a spațiului de lucru legați la ochi, cu asistență”[46]. Pe lângă producția propriu-zisă, compania se ocupă de un call-center prin care plasează nevăzători în cadrul altor companii. **„Nevăzătorii sunt angajați capabili, productivi, pricepuți și loiali atunci când au ocazia să-și dovedească aceste calități[47]”, spune reprezentantul companiei.**

Microsoft (SUA)[48]. Compania are un Chief Accessibility Officer, oferă burse pentru tinerii cu dizabilități[49] și face eforturi pentru a transforma spațiile de lucru astfel încât să devină accesibile. De asemenea, oferă susținere pentru alte companii ce își propun să angajeze persoane cu dizabilități[50].

Givaudan[51] (Elveția). E o companie ce produce parfumuri și a dezvoltat un program de internshipuri menite să dea experiență pe piața muncii pentru nevăzători. Participanții evaluează parfumurile, detectează diferențe subtile între ele și ajută astfel echipa de creație.

Eva Pharma[52] (Egipt). Una dintre cele mai mari companii din domeniul farmaceutic din această țară, cu 3.000 de angajați. DAESN, un ONG care se ocupă de integrarea persoanelor cu deficiențe de vedere pe piața muncii, le oferă acestora traininguri de comunicare, cu ajutorul unor softuri și terminale Braille. Eva Pharma a creat un departament de vânzări prin telefon unde a angajat absolvenți ai cursului.

[44] Alphapointe, Empowering people with vision loss to achieve their goals and aspirations https://www.alphapointe.org
[45] Vicky Salemi, Brooklyn company employs more than 100 blind workers, New York Post, 23 iulie 2017 https://nypost.com/2017/07/23/company-employs-more-than-100-blind-workers/
[46] Ibidem
[47] Ibidem
[48] Microsoft, Our Disability Inclusion Journey, Embedding Accesibility and Inclusion into our DNA https://sway.office.com/ZIetX05BXMPoBLHk
[49] Microsoft, Microsoft Disability Scholarship https://www.microsoft.com/en-us/diversity/programs/microsoftdisabilityscholarship.aspx
[50] Microsoft, Supported Employment Program https://www.microsoft.com/en-us/procurement/diversity-sep.aspx?activetab=pivot%3aprimaryr5
[51] Belo Cipriani, Disability Resource Community, Hiring People with Disabilities: Improving Inclusivity http://www.disabilityresource.org/5-hiring-people-with-disabilities-improving-inclusivity
[52] About EVA Pharma https://www.evapharma.com/about-eva-pharma/

Dialogue in the Dark[53] **(Germania).** O întreprindere socială prezentă în 41 de țări, ce organizează expoziții, workshopuri și alte evenimente prin care persoanele tipice pot experimenta lipsa vederii, cu ajutorul unor facilitatori nevăzători. Până în prezent, peste 9 milioane de vizitatori au trecut prin astfel de experiențe.

Amazon[54] **(SUA).** Michael Forzano, un tânăr nevăzător din naștere, a mers la un interviu pentru un job de programator la gigantul american din retail la scurt timp după ce a absolvit universitatea. Când s-a înscris la interviu, n-a menționat că e nevăzător, întrucât politica companiei nu cere asta. A dezvăluit asta abia când a ajuns în fața lor și i-au cerut să folosească laptopul personal pentru a-și demonstra abilitățile[55].

Autoritățile naționale se pot implica pentru o mai bună angajabilitate, dincolo de crearea unei legislații adecvate. În Statele Unite există un serviciu național, The Employer Assistance Referral Network (EARN), susținut de Departamentul Muncii, ce poate fi accesat gratuit, și care conectează angajații cu organizațiile/companiile/instituțiile ce doresc să angajeze. În Marea Britanie, o persoană cu dizabilități poate primi sprijin financiar nu doar în cazul în care nu poate munci, ci și pentru a se reintegra pe piața muncii[56].

[53] Dialogue Social Enterprise, History https://www.dialogue-se.com/what-we-do/dialogue-in-the-dark/history/
[54] Neal Karlinsky, Jordan Stead, Blind since birth, writing code at Amazon since 2013, 14 martie 2018 https://blog.aboutamazon.com/working-at-amazon/blind-since-birth-writing-code-at-amazon-since-2013
[55] Ruth Umoh, How this 26-year-old who has been blind since birth got a job writing code at Amazon, 24 aprilie 2018 https://www.cnbc.com/2018/04/24/this-blind-26-year-old-got-a-job-writing-code-at-amazon.html
[56] Employment and Support Allowance (ESA) https://www.gov.uk/employment-support-allowance/working-while-you-claim

III.5. Integrarea în echipă

Pentru a asigura egalitate conform legislației și a elimina discriminarea, angajatorii trebuie să creeze condiții de accesibilitate sau acomodare rezonabilă. Acomodarea rezonabilă, un principiu legislativ obligatoriu la nivel național cât și internațional, reprezintă orice modificare sau adaptare necesară și adecvată într-un caz particular atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți, care nu impune o sarcina disproporționată sau nejustificată. Acomodarea rezonabilă este o acomodare a mediului și a procedurilor care face posibilă acceptarea unei persoane calificată cu dizabilitate pentru a accesa funcția respectivă, această intervenind asupra locului de muncă, a mediului, sau chiar asupra practicilor de recrutare și angajare[57].

De ce e nevoie pentru a acomoda și integra un angajat cu deficiențe de vedere în cadrul companiei?

- **Modificarea felului în care sunt îndeplinite sarcinile postului.** Se poate face prin schimbarea sau actualizarea fișei postului, și realocarea sau redistribuirea unor funcții secundare ale postului pe care un angajat nu le poate îndeplini din cauza dizabilității. Sau și mai important, se poate modifica sau ține cont de momentul sau modul în care se realizează un task, dacă este esențial sau secundar.

- **Împărțirea sarcinilor între membrii echipei, redistribuirea și realocarea lor, în funcție de abilitățile, experiență, educația angajaților și alte cerințe legate de locul de muncă.** De exemplu, o companie are un departament mai mare de resurse umane, cu angajați care se ocupă și de recrutare și de partea administrativă dar și de raportare (contracte pentru candidații angajați, creare și administrare dosare de personal, rapoarte zilnice în excel etc). Astfel, taskurile sunt repartizate în echipă în cazul în care este posibil transferul.

[57] Alexandru Cațer, Valentina Toporeț, Ludmila Iachim, Vitalie Meșter, Ion Cibotărică, Arcadie Astrahan, Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități, 2018 http://andpdca.gov.ro/w/wp-content/uploads/2020/01/Ghid-Acomodarea-locului-de-munca-pentru-persoanele-cu-dizabilit%C4%83ti.pdf

- **Modificarea programelor de lucru.** Un program modificat poate implică ajustarea timpului de sosire sau de plecare, pauze periodice, modificarea anumitor funcții sau să se acorde concediu suplimentar neremunerat. Un angajat nevăzător nu are acces ușor la mijloacele de transport în comun și trebuie să se descurce pentru a ajunge la lucru majoritatea dimineților. Tocmai de aceea este încurajată puțină flexibilitate în program. De exemplu, în zilele în care sosește după ora obișnuită a angajatorului, să i se permită să lucreze mai târziu pentru a compensa timpul, decât să fie apostrofat pentru întârziere.

- **Furnizarea de tehnologii asistive şi a echipamentelor de comunicații sau mobilier special concepute;**

- **Unde este cazul, permisiunea de a fi însoțit și ajutat de un asistent personal pentru a-şi putea îndeplini sarcinile la locul de muncă, în cazul în care acomodarea nu poate fi asigurată de personalul actual;**

- **Eliminarea barierelor arhitecturale, inclusiv reconfigurarea spațiilor de lucru;**

- **Furnizarea materialelor în formate alternative (de exemplu, Braille, imprimare cu caractere mărite sau materiale digitale vectoriale);**

- **Acomodarea procesului de recrutare sau de interviu prin:** oferirea de ajutor în completarea formularelor pe care le aveți, oferirea posibilității de a răspunde oral la întrebările din testul scris, încăperea de interviu să fie în apropiere de recepție și nu un labirint complicat în clădire. Persoanele cu dizabilități de vedere pot veni la interviu însoțite de o altă persoană sau chiar de un câine ghid.

III.6. Accesibilizarea spațiilor de lucru

„Dizabilitatea este complexă, dinamică, multidimensională și contestată.
În ultimele decenii, mișcarea persoanelor cu dizabilități – împreună cu mulți cercetători din domeniul științelor sociale și din medicină – a identificat rolul barierelor sociale și fizice în ceea ce privește dizabilitatea. Tranziția de la o perspectivă individuală, medicală la o perspectivă structurală, socială a fost descrisă ca o schimbare de la un «model medical» la un «model social» în care oamenii sunt considerați mai degrabă dizabilitați de societate decât de propriile corpuri. [..] Deseori modelul medical și cel social sunt prezentate ca fiind în opoziție, însă dizabilitatea nu ar trebui privită nici ca una pur medicală nici ca una pur socială: persoanele cu dizabilități se pot confrunta adesea cu probleme generate de starea lor de sănătate. Este nevoie de o abordare echilibrată care să ofere o pondere corectă diferitelor aspecte ale dizabilității."[58]

Model social: dizabilitatea = nepotrivire între abilități și mediu

Printre prejudecățile menționate anterior este cea legată de asocierea dizabilității cu o boală. Organizația Mondială a Sănătății vrea să reducă această prejudecată prin introducerea unui model nou de gândire în legătură cu dizabilitatea. Conceptul de dizabilitate depășește astfel starea de sănătate a persoanei respective sau un atribut personal de a fi incapabil să realizeze un anumit lucru și introduce dependența existenței dizabilității de context.

Dizabilitățile apar în interacțiunea unei persoane cu societatea și cu mediu și pot fi interpretate ca bariere sau forme de excludere. Aceste nepotriviri între mediu și abilități pot crea excludere fizică, cognitivă sau socială.

Unul dintre aceste medii ce poate crea excludere este cel construit. Spațiul este un instrument puternic ce poate limita sau amplifica abilitățile unei persoane
Societatea românească nu a absorbit încă toate informațiile despre accesibilizare și design incluziv sau alte concepte similare și nici nu are foarte multe surse pentru a face asta. Astfel, există o confuzie generală între termeni ceea ce duce la multe proiecte executate greșit, de cele mai multe ori fără rea intenție.

[58] World Health Organization, World Report on Disability, 2011 (p. 4) https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability

Ce este accesibilizarea?

Accesibilizarea este teoretizată de obicei sub forma unui normativ sau a unui standard. Reprezintă un set de reguli, soluții, adaptări speciale ale spațiilor, serviciilor, produselor, tehnologiilor etc. existente pentru a putea fi utilizate de persoanele cu dizabilități. Aceasta funcționează după principiul:

One size fits all. / O singură dimensiune valabilă pentru toată lumea.

+



Descriere foto: În fața intrării principale dintr-o instituție publică este prezent un indicator cu o persoană în scaun rulant și o săgeată care indică accesul secundar pe care pot intra persoanele cu dizabilități.

Accesibilizarea permite accesul și facilitează utilizarea spațiilor, serviciilor, produselor etc. persoanelor cu dizabilități temporare sau permanente, dar poate crea în continuare segregare socială.

Ce este designul incluziv?

Designul incluziv nu este constrâns de un set de reguli clare, standardizate. Acesta presupune o abordare diferită în modul în care sunt gândite proiectele, spațiile, serviciile etc. Vine cu o înțelegere a utilizatorilor și a diversității lor, înțelegerea nevoilor acestora, a abilităților și a caracteristicilor lor generale. Face trecerea de la a proiecta pentru un om universal, la a proiecta pentru un individ. Designul incluziv funcționează după principiul:

Design for one, extend to many. / Proiectează pentru unul, extinde către mai mulți.



Descriere foto: Acces într-o piață publică printr-un set de rampe intercalate cu trepte. O fetiță se dă cu o trotinetă pe rampă.

Designul incluziv reduce segregarea socială, stimulează empatia și abilitatea de a asculta oamenii, de a-i înțelege, poate aduce inovații în diverse domenii (precum arhitectură sau designul de produs).

Principii de bază

„Normativele, standardele și reglementările sunt doar o parte a ecuației, pentru dezvoltarea eficientă a accesibilității. Cealaltă parte este înțelegerea problemelor legate de accesibilitate și cel mai bun mod de a face acest lucru este ca arhitecții și urbaniștii să lucreze cu persoanele cu dizabilități pentru a afla și a înțelege modul în care acestea interacționează cu produsele, mediul, furnizorii de servicii, angajatorii etc. [...]

Acest lucru e posibil dacă sunt incluse în proiectul de construcție, de amenajare sau de urbanism persoane cu diferite dizabilități și caracteristici. Persoanele cu dizabilități sunt la fel de diverse ca oricare alte persoane. Ele au diferite limitări funcționale (văz, auz, mobilitate etc.) şi folosesc diverse tehnici de interacțiune, strategii de adaptare și tehnologie asistivă. **Trebuie reținut că, de exemplu, un utilizator de fotoliu rulant nu îi va reprezenta pe toți utilizatorii de fotolii rulante. Dacă totuşi numărul persoanelor cu dizabilități consultate nu e suficient, de mare ajutor este legislația în vigoare."**[59]

Pentru a putea amenaja un spațiu de lucru incluziv este important să pornim de la standarde și normative, dar să reținem că nu este suficient. În procesul de accesibilizare sau de amenajare incluzivă a unui spațiu, este necesară implicarea unei echipă de lucru incluzive, atât din punct de vedere al abilităților (persoane cu dizabilități și persoane tipice), cât și din punct de vedere profesional – arhitect, designer etc.

Standardele sunt foarte importante și sunt o bază pentru crearea unui mediu incluziv, dar trebuie păstrată și o deschidere și flexibilitate pentru a adăuga mereu informații noi. Diversitatea umană și intersecționalitatea[60] necesită mai mult decât soluțiile universale, standard, pentru a deservi cât mai multe tipologii, aflate, oricum, în schimbare de-a lungul vieții.

[59] Arh. Alin-Ştefan Nițescu, Arh. Rodica Moise, Andreia Moraru, Anna Maria Neagoe, Diana Chiriacescu, Monica Maria Stanciu, Dana Ududec, Broșură pentru arhitecți, 2013 (p. 29)
[60] Termenul nu a fost încă introdus oficial în limba română; folosit cu sensul de a face parte din mai multe categorii sociale. Activismul intersecțional este reprezentat de lupta împotriva discriminării pe mai multe paliere în același timp. De-a lungul anilor acești activiști au fost discriminați deoarece nu se concentrează pe un singur subiect, iar gândirea lor depășește nevoia de a categorisi oamenii. (Doetsch-Kidder, Sharon, „Social Change and Intersectional Actibism", Palgrave Macmillan, New York, 2012, p. 3)

„Astfel, pentru a creşte calitatea mediului construit, urmărim:

- **modul în care experienţa şi percepţia utilizatorilor sunt amplificate pozitiv prin materialele utilizate, forme, culori, contraste, lumină şi prin stimularea tuturor simţurilor;**
- **flexibilitatea şi deschiderea către cunoaşterea diversităţii umane, indiferent de vârstă, gen, educaţie, abilităţi, orientări sexuale etc. şi exersarea abilităţii de a le cunoaşte şi înţelege nevoile;**
- **identificarea situaţiilor actuale de excludere cauzate de mediul construit pentru a putea înţelege unde apar obstacole (fie ele fizice, senzoriale sau psihologice);**
- **un mod facil de înţelegere a funcţiunilor spaţiilor, a modurilor de a le utiliza, de a facilita orientarea."**[61]

Standarde şi normative

Textele standardelor pot fi achiziţionate de la ASRO (https://www.asro.ro/) sau de la orice alt organism de standardizare recunoscut la nivel european. Următoarele documente vă pot fi de ajutor pentru a începe procesul de crea un mediu de lucru incluziv:

- SR EN 17161:2020 - Proiectare pentru toţi. Accesibilitate la produse, bunuri şi servicii, conform abordării Proiectare pentru toţi. Extinderea gamei de utilizatori.
- SR EN 81-70:2004 - Reguli de securitate pentru execuţia şi montarea ascensoarelor. Aplicaţii particulare pentru ascensoarele de persoane şi ascensoarele de persoane şi materiale. Partea 70: Accesibilitate în ascensoare pentru persoane inclusiv persoane cu dizabilităţi.
- ISO 21542:2011 - Building construction — Accessibility and usability of the built environment.
- CEN-CENELEC GUIDE 6 - Guide for addressing accessibility in standards, acesta se poate descărca gratuit: https://www.cencenelec.eu/news/brief_news/Pages/TN-2014-026.aspx
- Normativ privind adaptarea clădirilor civile şi spaţiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012 - Revizuire NP 051/200062

[61] Iris Popescu, Design(Incluziv) - Totul începe prin a asculta, teză de doctorat, Universitatea de Arhitectură şi Urbanism „Ion MIncu", 2020, p.334
[62] NP 051: https://www.infocons.ro/wp-content/uploads/2014/08/NP-051-normativ-privind-acesibilizarea-spatiului-urban.pdf

Din aceste documente, alte ghiduri[63] și din experiența avută în cadrul AMAIS am făcut o selecție a necesităților persoanelor cu deficiențe de vedere legate de mediul construit. Am împărțit aceste cerințe:

A. în funcție de tipul de tipul de dizabilitate

B. în funcție de spațiu

A. În funcție de dizabilitate

Orientarea și utilizarea unui spațiu de către persoanele cu diverse grade de deficiențe de vedere poate fi facilitată de:

- spații luminoase sau cu puncte de interes bine iluminate;
- texturi care reduc reflexiile;
- iluminatul realizat în așa fel încât să nu creeze umbre care pot crea senzația unor obiecte/obstacole;
- contraste între suprafețe (ex. contrast între pereți și pardoseală pentru a putea percepe limita);
- marcarea posibilelor obstacole (acces, trepte, praguri etc.) atât vizual prin contraste, cât și tactil (diferențe de texturi);
- macarea traseului prin utilizarea unor texturi diferite în cazul pardoselii;
- partiții de sticlă securizată pentru a evita accidentele;
- semnale acustice pentru diverse informații importante: ex. lift, alarme etc.;
- tratamente acustice ale spațiilor de tranzit/aglomerate pentru a nu crea poluare fonică sau a confuza persoana;
- evitarea mobilierului în consolă (pericol de accidentare deoarece amprenta la sol nu corespunde cu forma reală a obiectului și este posibil să nu fie descoperită cu bastonul);
- indicarea obstacolelor/schimbării de direcție prin marcare tactilă și vizuală;
- bare de sprijin montate de-a lungul circulațiilor orizontale și balustrade pentru scări/rampe - pot conține informații în limbaj Braille (ștanțate, nu gravate) sau scriere în caractere latine în relief, iar balustrada ar trebui să iasă în evidență față de fundal;
- semnalizarea accesurilor prin contrast între ușă și perete; diferențe de culoare sau marcarea perimetrală a conturului ușii;
- cale de deplasare tactilă (min 60cm lățime)/ linie de ghidare tactilă - cele mai utilizate culori pentru marcaje: gri deschis pentru podea închisă la culoare, gri antracit pentru cele deschise;
- existența pachetelor de min. 3 trepte (lățime max. 34cm, înălțime contratreaptă max.16 cm) pentru rezolvarea diferențelor de nivel;

[63] Seria de ghiduri realizate de Centre for Excellence in Universal Design, Building for Everyone: A Universal Design Approach, Irlanda.

- contrast vizual între treaptă și contratreaptă sau între rampă și suprafața orizontală;
- marcarea tactilă (material antiderapant) și vizuală a muchiilor treptelor;
- suprafața de avertizare tactilo-vizuală la începutul treptelor și la finalul lor: lățimea suprafeței să fie între 60-90cm și lungime cât treptele (între cele două mâini curente);
- amplasarea suprafeței de avertizare la 30-50cm față de prima treaptă în sensul de coborâre (la fel și la final - pentru a nu reduce detectarea vizuală a primei și ultimei trepte);
- existența unui plan de evacuare tactil sau a unei machete cu spațiul respectiv cu informații prezentate într-un mod incluziv;
- suport de citit reglabil – să-ți poți aduce mai aproape documentul (pentru persoanele slab văzătoare);
- este recomandat ca echipamentele de lucru la birou și resursele utilizate să fie organizate în aceeași depozitare – eventual chiar pe birou sau foarte aproape de acesta;
- utilizarea etichetelor cu texte în negru (caractere latine)/Braille/pictograme/ simboluri tactile pe dosare pentru a le recunoaște mai ușor; sunt recomandate dosarele cu șină sau cotor de plastic – mai ușor de manevrat, tactile, ușor de apucat, dar și ușor de numărat dosarele pentru a-l identifica pe cel dorit;
- ordine pe birou pentru a găsi mai ușor lucrurile :)
- recipient ușor de recunoscut tactil pentru a separa lucrurile necesare și a le găsi ușor (agrafe, capsator etc.);
- existența depozitărilor verticale pentru a reține pe ce raft se află lucrurile sau pentru a avea cât mai puține obstacole prin jur; rafturile pot avea pe ele și elemente tactile adezive.

Descriere foto:
Corp cu rafturi, masă, canapea, scaun și lampadar din seria 7:1 de mobilier a celor de la Home Pro. Elemente au un contrast vizual între muchii și restul obiectului.



Pe lângă cele menționate anterior, orientarea și utilizarea unui spațiu de către persoanele cu diverse grade de deficiențe de vedere și de auz (surdocecitate) poate fi facilitate și de:

- repere tactile atât la nivel de pereți, cât și de pardoseală: diferențe de texturi, dar și de temperatură (ex. lemn vs. metal);
- transmitere informații prin vibrații;
- utilizarea plantelor ca instrument olfactiv și tactil de a marca diverse zone sau de a crea trasee;
- utilizarea unor texturi netede pentru mobilier, ușor de curățat și care nu zgârie;
- rotunjirea colțurilor mobilierului.

B. În funcție de spațiu



Work from home/lucrat de acasă:
se personalizează în funcție de tipul de lucru.



Spațiul public
(traseu până la locul de muncă)

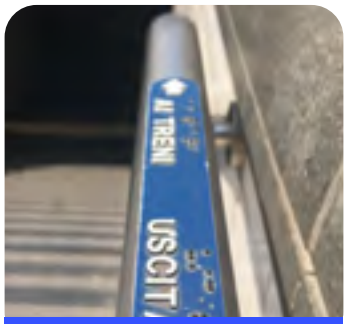
Orientare și informații

- Marcarea tactilă și vizuală a obstacolelor / trecerilor de pietoni / schimbărilor de sens / reperelor prin marcaje standard sau chiar diferențe de texturi utilizate în rezolvarea pavimentului;
- Semnalizarea traseelor pietonale prin marcaje tactile și vizuale de direcționare;
- Utilizarea contrastelor vizuale și tactile sau a diferențelor de nivel pentru a demarca diverse zone: ex. carosabil versus zonă pietonală;
- Montarea semafoarelor cu semnal acustic sonor pietonal;
- Montarea unor plăci cu planul tactil al intersecțiilor pe stâlpii semafoarelor;
- Hărți tactile și sau machete cu intersecțiile sau zonele de interes;
- De evitat montarea sau folosirea diverselor elemente în consolă în zona de circulație pietonală;
- Pe traseele de deplasare trebuie evitată amplasarea diverselor elemente de mobilier urban;

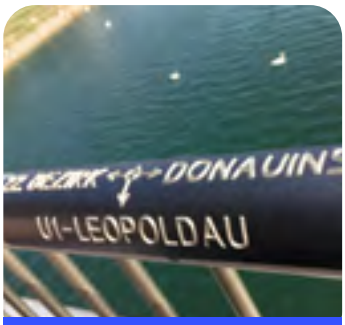
- De evitat crearea unor obstacolele prin elemente de design urban cu o înălțime mai mică de 75 cm deoarece creează situații periculoase pentru persoanele cu deficiențe de vedere (ex. garduri). Dacă nu se pot evita, ar trebui marcate tactil și vizual.



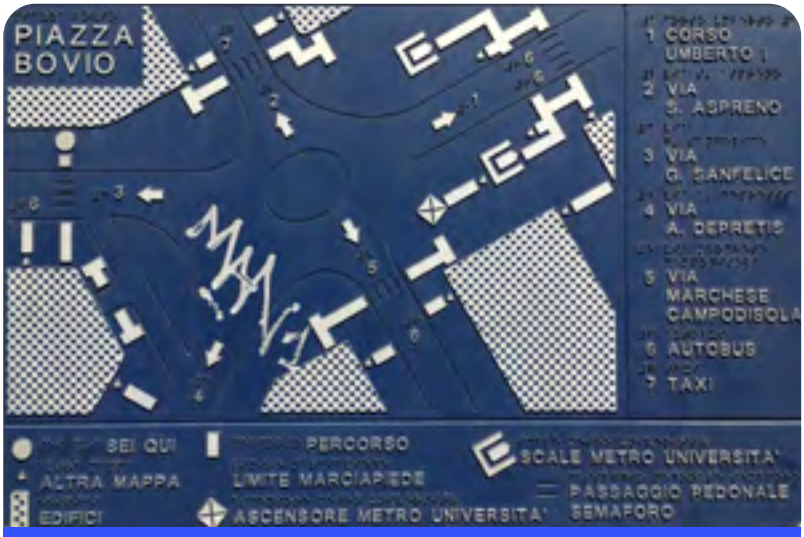
Descriere foto:
O mână care atinge placa tactilă cu planul intersecției poziționată pe dispozitivul pietonal pentru schimbarea culorii semaforului.



Descriere foto:
placă pe mâna curentă cu informații în carectere latine în relief, pictogramă și alfabet Braille.



Descriere foto:
placă circulară poziționată pe mâna curentă a balustradei cu informații scrise în relief cu caractere latine și pictograme.



Descriere foto:
plan tactil cu o intersecție din Napoli.

Circulație

- Este recomandat să existe cel puțin 2m lățime, liberi de orice fel de obstacole;
- Lățimea minimă liberă a circulației poate fi de 90 cm pentru trafic într-un singur sens și foarte rar în sens opus, dar doar dacă există și zone mai generoase de-a lungul traseului;
- Orice întrerupere a pavimentului - ex. rigole sau rosturile plăcilor - nu ar trebui să fie mai mari de 10mm pentru a nu bloca bastonul;
- Dacă există un grătar metalic folosit ca suprafață de circulație, ochiurile ar trebui să fie de maxim 10x20mm;
- Căminele de vizitare pentru canalizare ar trebui evitat să fie proiectate pe traseul pietonal deoarece deschise (ex. în timpul unei avarii) pot reprezenta un risc de cădere sau de împiedicare;
- De evitat legarea bicicletelor de balustradele rampelor sau treptelor;
- Rampele de la trecerile de pietoni ar trebui făcute în direcția de circulație pentru a ghida persoana cu deficiențe de vedere în direcția corectă pe trecerea de pietoni.

Accesuri

- Semnalizarea tactilă și vizuală a accesurilor;
- Marcarea accesurilor pe hărțile tactile sau machete;
- De evitat ușile rotative, dacă nu se poate, ar trebui să existe și o altă variantă - o ușă batantă sau glisantă, automată, ușor de identificat;
- Marcarea ușilor de sticlă cu colant la 10 cm și 130 cm și marcarea conturului ușilor;
- Dacă există zone pietonale aduse la aceeași înălțime cu carosabilul (facilitează transferul dintr-un taxi în zona de acces pentru o persoană în scaun rulant) atunci acestea ar trebui să fie clar demarcate vizual și tactil, în lipsa bordurii.

Finisaje

- Antiderapante (chiar și în condiții de ploaie);
- Să existe o regulă între finisajele utilizate și funcțiunile zonelor respective;
- În general, finisajele pentru paviment sau mobilier urban nu ar trebui să creeze reflexii puternice pentru a nu dezorienta;

- Balustradele metalice trebuie evitate, deoarece pot deveni foarte reci în condițiile de iarnă. Persoanele care vor folosi balustrada în ghidare sau susținere o vor găsi rece extrem de incomodă și, chiar, dureroasă în utilizare;
- Atât balustradă, cât și alte elemente de mobilier urban (ex. coșuri de gunoi) ar trebui să aibă culori în contrast cu fundalul (pereți, paviment) pentru a putea fi mai ușor identificate.

Iluminat

- Iluminarea corespunzătoare a traseelor și a punctelor de interes;
- Luminile cu o sursă de strălucire ce creează contraste puternice cu zonele întunecate ar trebui evitate.

Vegetație

- Utilizarea plantelor pentru a reduce din poluarea acustică provenită din zona carosabilă intens circulată;
- Toaletarea corespunzătoare a arborilor pentru a nu avea crengi pe traseul de circulație pietonală la înălțimi mai mici de 2100mm.

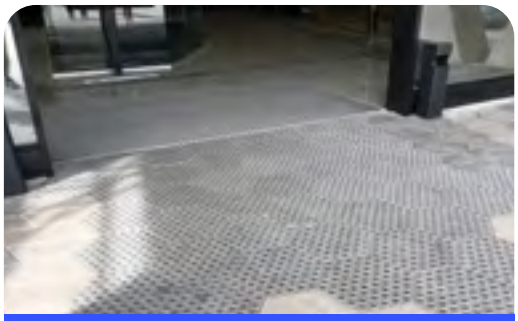
Mobilier urban

- Bolarzi: Pentru a fi sesizabili de către persoanele cu deficiențe de vedere, bolarzii vor avea o înălțime cuprinsă între 70 și 90 cm de la nivelul finit al trotuarului; de asemenea ar trebui marcați vizual (colant sau chiar sursă de lumină);
- Bolarzii nu ar trebui să fie niciodată legați între ei cu lanțuri sau sfori;
- Mobilierul urban ar trebui să fie poziționat în afara traseului de circulație și să fie în contrast cu fundalul pentru a fi ușor de identificat;
- Dacă anumite elemente au nevoie de instrucțiuni de folosire, acestea să fie cu caractere latine (mesaje scurte, concise) tactile, Braille și pictograme;
- Indicatoarele și panourile stradale trebuie să aibă cel 2100mm liber între ele și paviment;
- Elementele de aceeași culoare cu fundalul, care nu se disting ușor, ar trebui marcate vizual (ex. stâlpi de electricitate de aceeași culoare cu pavimentul - bandă roșie pusă la 1500mm de la nivelul pavimentului);
- Utilizarea cișmelelor cu surse de apă la mai multe înălțimi care au și vas pentru animale de companie/câini ghizi.

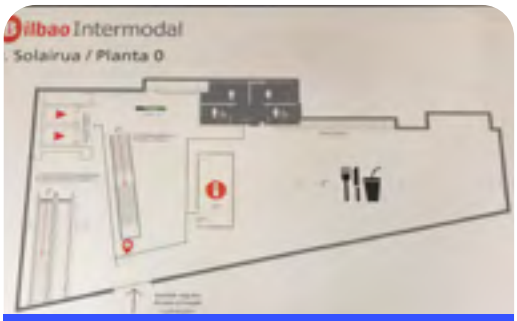
Mediul de lucru

Incintă

- Hărți tactile sau machete cu incinta pentru a putea înțelege mai ușor traseul, locurile de socializare, accesurile, pozițiile clădirilor sau ale altor repere/ funcțiuni etc.;
- Elemente de signalistică cu informații în Braille, caractere latine, pictograme și/sau descrieri și indicații audio, QR Codes cu informații de citit cu voiceover sau de ascultat;
- Demarcarea zonelor de circulație de alte funcțiuni prin tratări diferite ale pavimentului.



Descriere foto:
Marcarea vizuală și tactilă a accesului într-o autogară prin dale hexagonale de avertizare.



Descriere foto:
Harta tactilă a planului autogării centrale din Bilbao.

Accesuri

- Semnalizarea tactilă și vizuală a accesului;
- Ușile de acces ar trebui să fie în contrast cu suprafețe din jur, dacă nu este posibil, atunci ar trebui să existe un contrast între conturul ușii și restul finisajului;.
- Poziționarea accesului principal în apropierea căii de circulație;
- Pot fi utilizate și repere sonore (ex. sursă de apă - fântână) sau olfactive (ex. plante cu o aromă ușor de identificat) pentru a marca accesul;
- Marcarea pe hartă tactilă / machete;
- De evitat ușile rotative și, dacă nu se poate, să aibă sistem de încetinire și un acces secundar cu uși batante sau glisante, automate;
- Control acces și interfon ușor de identificat și în contrast cu fundalul, de preferat, poziționate în apropiere mânerelor ușilor;
- Marcarea ușilor de sticlă cu colant la 10 cm și 130 cm;

- Mobilierul din zonele de așteptare ar trebui să fie în contrast cu fundalul pentru a fi ușor de identificat;
- De evitat utilizarea pragurilor în zona de acces.

„Nu este acceptabil ca o intrare secundară, de serviciu să fie singurul punct de acces pentru persoanele cu dizabilități. O astfel de discriminare este de neacceptat pentru orice grup."[64]

Finisaje

- Crearea de contraste vizuale și tactile între diversele funcțiuni;
- De evitat utilizarea suprafețelor neregulate precum cele din nisip, pietriș sau pământ pentru zonele de circulație;
- Pentru utilizatorii de baston sunt recomandate suprafețele regulate și rigide și în interior. De exemplu, un covor foarte moale poate îngreuna utilizarea bastonului;
- De evitat utilizarea prețurilor, dar dacă sunt necesare (intrări, recepție) ar trebui să fie aibă marginile foarte bine prinse de pardoseală pentru a evita alunecarea sau împiedicarea;
- Dacă se utilizează pietriș acesta ar trebui să fie compactat și/sau stabilizat;
- De evitat utilizarea suprafețelor lucioase pe care pot reflecta lumina soarelui sau/și alte surse de iluminat. Suprafețele lucioase pot da și senzația de ud și să creeze disconfort pentru persoana care circulă;
- În zonele de circulație nu ar trebui să fie utilizate modele grafice care pot da senzația unor obstacole sau linii care să creeze iluzia unor trepte;
- Pentru uși și panouri de sticlă este nevoie să existe marcaje vizuale la nivelul ochilor la 100mm și 1300mm sau 850-1000mm și la 1400-1600mm. Marcajele trebuie să fie în contrast cu fundalul și să fie vizibile din ambele părți și indiferent de lumina din cele două spații. Pentru același element perceput din interior și exterior se pot folosi culori sau nuanțe diferite;
- Este recomandată utilizarea finisajelor în contrast vizual și tactil pentru crearea unor trasee de circulație și pentru a facilitat orientarea în spațiu. De asemenea, diversele texturi sau culori ale pardoselii pot fi repere pentru a identifica etaje, zone, funcțiuni.

[64] Centre for Excellence in Universal Design, Building for Everyone: A Universal Design Approach, Entrances and horizontal circulation, p12. Text original:It is never acceptable for a service entrance to be the sole point of access for people with disabilities. Discrimination of this nature would be unacceptable in respect of any group.

Iluminat

- Iluminarea corespunzătoare a traseelor și a punctelor de interes (ex. accesuri);
- de evitat utilizarea luminilor care creează umbre puternice pe pereți sau pardoseală deoarece pot da senzația că există obstacole acolo sau să mascheze existența unei diferențe de nivel;
- Luminile nu ar trebui să lase umbre puternice pe trepte sau pe rampe pentru a nu acoperi marginile acestor suprafețe.

Acustică

- Se recomandă tratamentele acustice din diverse materiale textile, panouri din lemn perforat, plante pentru a reduce din zgomotul de fond care se poate crea în spații mari (ex. la recepție unde ai nevoie să te orientezi și poate deveni foarte obositor dacă este mereu și un zgomot de fond).

Sisteme de alarmă

- Toate sistemele de alarmă ar trebui să ofere indicații vizuale și sonore și ar trebui să aibă instrucțiuni de folosire în caractere latine, Braille și pictograme;
- Sistemele de alarmă nu ar trebui să depășească 120dB pentru a nu crea dezorientare.

Utilizare

- Informații despre utilizare în negru, Braille, pictograme și/sau indicații audio (ex. indicații pentru întrerupătoare);
- Poziționarea funcțiunilor importante (recepție, info, hărți tactile, machete, grupuri sanitare) în traseul de circulație sau în apropiere pentru a putea fi identificate ușor.

Altfel de repere

- Se pot crea repere în orientare prin mobilier, finisaje, plante (textură și miros), curenți de aer etc.;
- Orice fel de elemente de signalistică de orientare și informare ar trebui să ofere informații vizuale și tactile (opțional și audio);
- Pentru unele persoane este dificil de citit Braille-ul pe o suprafață verticală, este recomandat ca suprafețele în Braille să fie înclinate între 45 și 60 grade față de suprafața de călcare:

- Pentru hărțile tactile este recomandat să existe legendă, element pentru a înțelege scara la care este harta, puncte cardinale sau alte sisteme de referință pentru a identifica poziția. Opțional: pot exista și sisteme audio care explică cum se folosește harta respectivă.



Descriere foto:
În prim-plan este harta tactilă cu sala multifuncțională din spațiul La Firul Ierbii și în plan secund se vede sala cu o masă mare centrală poziționată la fel ca-n hartă.

Mobilier / echipamente

- Mobilierul sau echipamentele ar trebui să fie în contrast cu fundalul. Cu cât suprafața obiectului este mai mică, cu atât contrastul ar trebui să fie mai puternic pentru a facilita identificarea (valabil și pentru întrerupătoare, prize, butoane de alarmă, butoane pe un interfon, sonerii etc.);
- Este recomandată utilizarea suprafețelor care reduc reflexiile;
- Interfonul sau sistemul de acces este recomandat să fie poziționat în apropierea clanțelor ușilor;
- Utilizarea materialor cromate pentru interfon sau control acces poate deruta persoana cu deficiențe de vedere din cauza reflexiilor:
- Interfonul sau sistemul de control acces ar trebui să fie în contrast cu fundalul fie din finisajul lui sau utilizând lumini;
- Dacă există card de acces, ar trebui să aibă un simbol tactil pe partea activă pentru a putea fi poziționat corect de persoana cu deficiențe de vedere;
- Butoanele pentru diverse echipamente este recomandat să fie în relief și să aibă simboluri/litere/cifre embosate pe ele;
- Este recomandată utilizarea mobilierului modular – creează repere și facilitează orientarea;
- Biroul în formă de L ar putea fi mai ușor de utilizat – sau de tip alveolă, pentru a avea o suprafață mai mare de lucru;
- Pentru persoanele cu rest de vedere este importantă lumina naturală sau o lumină artificială corespunzătoare;

- Posibilitatea de a avea acces la diverse lupe în spațiul de lucru;
- Existența unui suport mobil de ecran;
- Existența unui suport pentru baston (ex. la birou sau în sălile de meeting);
- Depozitările ar trebui să fie solide și stabile, fără colțuri sau muchii ascuțite, în contrast cu fundalul sau cu margini evidențiate. Mânerele și încuietorile ar trebui să urmeze aceeași regulă. Dacă există numerotări pe dulapuri acestea ar trebui să fie inclusiv tactile.

Alte cerințe

- Pentru o persoană cu deficiențe de vedere este important să existe reguli în amenajarea spațiului pe care le poate reține (ex. circulația este mereu delimitată de un anumit tip de depozitări, întrerupătoare cu aceleași funcțiuni să fie poziționate la fel în tot spațiul etc.), dar și spații cu identitate care pot crea repere (ex. un open space monoton ar putea fi întrerupt din când în când cu spații de relaxare în care identifici alte obiecte de mobilier și texturi), informații transmise tactil sau audio (de preferat ambele);
- Este recomandat, pe cât posibil, ca ușile din spațiu să se deschidă în același sens față de circulația principală;
- Ușile din spațiu ar trebui să fie în contrast cu pereții;
- Unde există uși fără amortizor, ce ar putea rămâne întredeschise, este recomandată marcarea cantului ușii într-o culoare în contrast cu restul foii de ușă;
- Clanțele ușilor ar trebui să fie în contrast cu foaia de ușă.

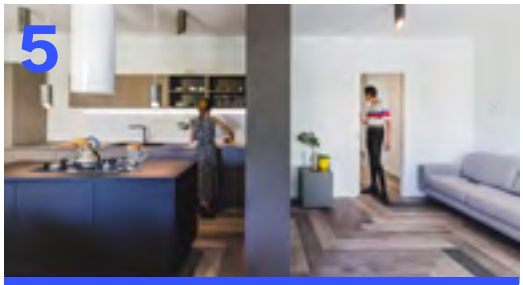


Descriere foto:
O mână atinge un panou cu informații de orientare cu caractere latine în relief, pictograme și Braille.



Descriere foto:
O persoană însoțită de câinele ghid atinge un panou cu informații de orientare cu caractere latine în relief, pictograme și Braille.

5



Descriere foto:
Cadru dintr-un apartament cu living și bucătărie în care se vede pardoseala pe care designerul a creat o regulă de orientare tactilă și vizuală.

6



Descriere foto:
Explicațiile semnalelor tactile și vizuale din pardoseala menționată anterior.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zona de acomodare în trecerea de la lumina de afară, la cea din interior. De aceea lumina dintr-un lobby ar trebui să se modifice pe parcursul zilei odată cu contrastul interior/exterior;
- Suprafețele lucioase (ex. suprafețele vitrate) nu ar trebui să reflecte diverse lumini care ar putea induce în eroare sau crea disconfort;
- Corpul de recepție ar trebui să fie vizibil, poziționat pe traseul de circulație de la intrare și să nu existe obstacole pe drumul spre el;
- Blatul de recepție sau cantul lui ar trebui să fie în contrast cu restul corpului;
- Surse de lumină puternice (naturale sau artificiale) nu ar trebui poziționate în spatele recepționerului;
- Unde este necesară utilizarea turnicheților, este recomandat să existe și o poartă accesibilizată de cel puțin 950mm. Aceasta ar trebui să fie în contrast cu restul aparatului și să fie marcată cu pictogramă vizuală și tactilă.

Alimentație

- Marcarea în Braille, negru, pictogramă a conținuturilor dulapurilor; din zonele de cafeteria / săli de mese;
- Utilizarea unui contrast între blatul de lucru, uși, sertare și fundal sau marcarea muchiilor;
- Evitarea echipamentelor electrocasnice cu control exclusiv touchscreen;

- Hartă tactilă cu pozițiile meselor/mobilierului (de evitat schimbarea pozițiilor mobilierului sau folosirea unei hărți flexibile în care se pot repoziționa elemetele);
- Automatele cu diverse produse ar trebui să aibă indicații cu caractere latine în relief și Braille și/sau indicații audio (posibilitatea de a te conecta cu căști).

Comunicarea cu colegii

- Existența unor elemente tactile prin care să poți recunoaște birourile/ zonele de lucru ale colegilor;
- O hartă tactilă a spațiului pentru a putea avea informații despre localizare echipelor.

Zone de relaxare

- Hartă tactilă pentru aceste;
- Să nu fie schimbată poziția obiectelor foarte des sau acest lucru să fie comunicat prin hartă;
- Recomandate obiecte care oferă și o reducere a zgomotului.



Descriere foto:
Plan tactil cu centrul comunitar La Firul Ierbii, București.

Evacuare

- Existența unui plan tactil de evacuare;
- Ușa de evacuare marcată prin contrast față de fundal (ex. între panoul ușii și peretele pe care este);
- Delimitarea traseului de evacuare prin contraste vizuale și tactile;
- Contrast între trepte și contratrepte, balustradă și fundal;
- Marcate muchiile treptelor;
- Utilizarea de materiale antiderapante.

Zona de lucru individual

- Organizată;
- Cu repere multi-senzoriale;
- Posibilitate de personalizare.

Zona de lucru la comun

- Tratare acustică pentru a reduce zgomotul produs de cei din jur;
- Demarcarea tactilă și vizuală a zonelor de lucru de cele de circulație.

Grupuri sanitare

- Ar trebui să fie marcate prin pictograme bine poziționate și ușor de găsit care indică dacă toaletele sunt împărțite pe sexe sau nu, dacă sunt accesibilizate etc.;
- Pictogramele utilizate ar trebui să fie în relief, în forme simple, ușor de perceput. Este de evitat ca simbolurile să aibă foarte multe detalii mici și greu de perceput tactil;
- Este important ca muchiile elementelor tactile ale pictogramelor să fie rotunjite pentru a evita disconfortul sau posibilitatea de a răni la atingere;
- Păstrarea unei reguli de amplasare a obiectelor – dispenser săpun, prosoape etc.;
- Contraste vizuale și tactile între echipamentele sanitare și fundal;
- Cabinele mai mari sunt utile și pentru persoanele însoțite de câine ghid;
- În toaletele accesibilizate ar trebui să existe un cablu pentru alarmă sau mâner în contrast cu fundalul și ușor de reperat, ce poate fi utilizat și de pe pardoseală;
- De evitat utilizarea suprafețelor lucioase în băi care pot crea reflexii puternice.



7

Descriere foto:
Elemente de signalistică de orientare cu cuvântul Toaletă scris în fontul Braille Neue ce conține Braille suprapus pe caractere latine. Acest cuvânt și o săgeta de direcție sunt tactile și poziționate pe mâna curentă a balustradei.

Facilități pentru câinele ghid (interior și exterior)

- Cișmele accesibilizate sau surse de apă la diverse înalțimi pentru a putea fi utilizate și de câinele ghid;
- Cabine de toaletă mai mari;
- Spațiu în zonele de așteptare/socializare lângă scaune sau pentru câinele ghid.

Circulație:

Trepte:

- Contratreptele trebuie să fie pline pentru a evita confuzia vizuală;
- Este necesar contrastul dintre treaptă și contratreaptă;
- Marcarea vizuală a marginilor treptelor cu o bandă în contrast cu restul finisajului, aceasta ar trebui să fie și antiderapantă;
- Nu este recomandat să fie folosite două benzi de culori diferite pentru a face această marcare deoarece pot confuza persoana în legătura cu poziția muchiei treptei;
- Utilizare materiale antiderapante;
- Este necesar să existe balustradă pe ambele părți și să fie continuă de-a lungul circulației verticale;
- Aceasta poate fi utilizată și pentru informare și direcționare;
- Marcare vizuală și tactilă la începutul și finalul treptelor (ex. din finisajele utilizate ce se pot simți diferit la călcare și pot avea și sunete diferite) mai ales când treptele sunt poziționate în calea de circulație;
- De evitat diferențe de nivel de o singură treaptă, deoarece reprezintă pericol de împiedicare;
- Suprafața de sub trepte ar trebui să fie închisă pentru a evita accidentele;
- Când scările sunt obiecte independente sau încastrate în perete, în orice zonă cu o înălțime liberă până la pardoseală sau paviment sub 2100mm ar trebui să fie împiedicat accesul (ex. prin utilizarea jardinierelor cu plante cu înălțime de 90cm sau cu parapet).

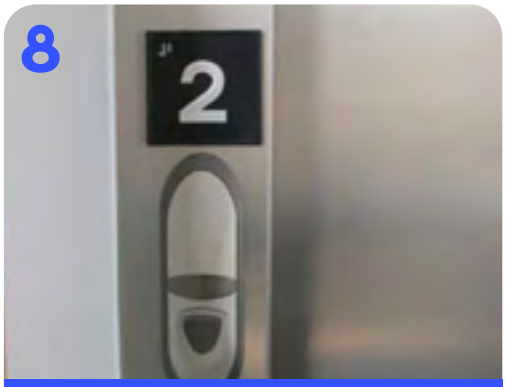
Rampe:

- Suprafața înclinată ar trebui să fie în contrast cu suprafața orizontală;
- Este necesar să existe balustradă pe ambele părți, se poate folosi și pentru a oferi informații în orientare și informare cu plăci cu simboluri tactile, Braille sau caractere latine în relief;
- Utilizarea de materiale antiderapante;

Lifturi:

- Panou comandă cu posibilitate de conectare căști pentru a asculta indicațiile, dacă este touchscreen, sau cu butoane în Braille, semnale sonore pentru identificarea liftului când ajunge);
- Ușile lifturilor ar trebui să fie în contrast cu pereții sau cu fundalul;
- Este indicat să existe o placă cu numărul etajului în relief în apropiere panoului de control exterior al liftului;
- Toate butoanele ar trebui să fie în contrast cu plăcile pe care sunt montate, iar aceste plăci în contrast cu fundalul pe care sunt montate;
- Butoanele de control este recomandat să aibă minim 50mm diametru sau 50x50mm, cu numere embosate sau simboluri tactile și Braille;
- Este indicat să existe și un semnal sonor pentru a indica venirea liftului sau direcția în care o ia (ex. un clinchet pentru liftul care urcă, două pentru cel care coboară). În cazul în care sunt mai multe lifturi în același hol care vin concomitent ar fi nevoie de diferențiere audio pentru a identifica liftul solicitat de persoana respectivă;
- De evitat utilizarea panourilor de control touchscreen, dacă nu se poate, atunci acestea au nevoie de un colant în Braille peste ele sau de posibilitate de a te conecta cu căștile și a folosi un voiceover pentru ecranul respectiv;
- Este recomandat ca suprafața de călcare din lifturi să nu fie închisă la culoare și în contrast foarte puternic față de pereții liftului pentru a asigura persoana că nu calcă în gol;
- Totuși, pereții liftului ar trebui să aibă un contrast cu pardoseală pentru a putea fi identificate dimensiunile spațiului și este recomandat să reflecte cât mai puțin lumina pentru a nu crea disconfort sau a deruta.

8



Descriere foto:
Panoul cu cifra 2 în relief lângă butonul de chemare a liftului.

9



Descriere foto:
Marcarea vizuală a traseului până la lift cu dungi colorate și marcarea ușilor prin desene cu siluete umane în contrast cu fundalul.

Circulație orizontală

- Suprafața căilor de acces trebuie să fie regulată, cu o rigiditate ridicată și cu o bună aderență;
- Este de evitat ca elementele structurale să intre mai mult de 100mm în zona de circulație. În situațiile în care acest lucru este inevitabil, cum ar fi într-o clădire existentă în care elementele structurale nu pot fi modificate, ar trebui prevăzută o șină de protecție la nivelul pardoselii cu contrast vizual și tactil;
- Traseele de circulație (ex. acces-recepție) pot fi marcate vizual și tactil prin utilizarea de finisaje cu texturi și culori diferite, în contrast cu restul zonelor;
- Dacă sunt zone în care oamenii pot aduce apă pe pantofi - suprafețele ar trebui să fie antiderapante chiar și dacă sunt ude;
- Este recomandat să existe bare de susținere de-a lungul coridoarelor. Acestea ar trebui să fie în contrast cu fundalul și pot fi folosite și pentru a oferi ghidaje și informații tactile;
- Nu ar trebui să existe obiecte poziționate pe traseul de circulație și nici obiecte care ies în consolă mai mult de 100mm;
- De evitat suprafețele foarte lucioase pentru pardoseală.



Descriere foto:
Cadru dintr-un spațiu de birouri cu un perete mare cu plante utilizat pentru a separa două zone de birouri.



Descriere foto:
Plan tactil poziționat înclinat pe perete.

Siguranța sanitară

De ce este mai dificilă criza sanitară actuală pentru nevăzători și cei cu surdocecitate?

- Se bazează în orientare și comunicare pe tactil;
- În cazul surdocecității sunt afectați și interpreții deoarece trebuie să fie în contact direct cu beneficiarii;

- Ating bastonul, trebuie curățat, ar fi de ajutor și un suport pentru baston în cadrul mediului de lucru;
- Nu pot aproxima distanțele la fel de ușor – este nevoie de repere tactile realizate din finisajele de pardoseală, mobilier sau marcaje tactile;
- Majoritatea marcajelor referitoare la distanțe sau număr de persoane au fost montate ca autocolant și nu există repere tactile.

Sugestie de amenajare pentru pregătirea echipei

Realizarea unor zone de tip Empathy corners/Zone de empatie - ar putea ajuta la pregătirea echipei pentru a deveni mai incluzivă. Este important ca aceste zone să aibă o relație puternică cu simțurile (ideal toate 5) și să ofere o stare de siguranță, relaxare, să fie un mediu bun de socializare, dialog. Poate exista și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[65].

Aceste zone pot ajuta echipa să înțeleagă mai bine diversitatea umană și că, în funcție de abilități / dizabilități, vârstă, gen, etc. oamenii experimentează un spectru foarte larg de nepotriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar aceste nepotriviri au de foarte multe ori puncte comune.

Modificările realizate în spațiile de lucru pentru o persoană cu deficiențe de vedere pot îmbunătăți per total calitatea spațiului și aduc beneficii directe și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, sau persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .

[65] https://www.empathymuseum.com/

III.7. Tehnologii asistive

Termenul de tehnologii asistive se referă la serviciile şi echipamentele utilizate de către persoanele cu dizabilități, pentru a compensa limitele impuse de dizabilitate şi pentru a întări şi accentua performanțele în învățare, comunicare, independență, mobilitate şi de a avea un control mai mare asupra mediului.

Tehnologia asistivă înseamnă orice produs, instrument, echipament sau sistem tehnic folosit de o persoană cu dizabilități, produsă în mod special sau general, disponibilă pentru prevenirea, compensarea, limitarea sau neutralizarea deficienței, dizabilității sau handicapului[66]. Tehnologiile asistive mai sunt cunoscute şi sub denumirea de tehnologii de asistare sau tehnologii adaptive.

Aceste echipamente pentru deficiențele de vedere se pot clasifica în hardware (optaconul, afişajul Braille, CCTV-ul, imprimantă Braille, aparatul de luat notițe Braille, scanner-ul, sinteza vocală externă şi internă etc.) şi software (sinteza vocală, programe de translatare în Braille a textului ca winbraille, programe de mărire cum ar fi magnifier, lunar, zoom text, programe de recunoaştere a textului scanat ca ABBY fine reader, recognitor, pentru notele muzicale, simboluri chimice etc.).

Descriere foto:
Două persoane cu deficiențe de vedere care folosesc căşti prin conducție osoasă.



Ghidul de față nu îşi propune să pună tehnologia mai presus de orice, ci să încerce să ofere cele mai bune soluții pentru persoanele cu deficiențe de vedere. În limita spațiului oferit de acest ghid şi a ideilor adunate, vom îmbina clasicul cu modernul şi cu dorința noastră de a oferi cât mai multe variante pentru viitor.

[66] U.S. Code, Title 29. Labor, Chapter 31. Assistive Technology for Individuals with Disabilities. Section 3002. Definitions https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/3002

Pe scurt, vom încerca să oferim câteva idei, cu mențiunea că pentru o persoană cu deficiențe de vedere, probabilitatea să folosească o combinație de produse este foarte mare. Un alt aspect important pe care dorim să-l subliniem este acela că fiecare persoană cu deficiențe de vedere folosește metodele proprii și nu există un standard unic pentru toată lumea, ci cel mai probabil o combinație proprie, în funcție de nevoile sale. În cele ce urmează, vom prezenta câteva categorii de tehnologii, iar pe cele mai importante, vom încerca să le detaliem.

Trebuie spus că mulți dintre nevăzători utilizează tehnologia în conformitate cu nevoile lor. Cele mai utilizate sunt telefoanele inteligente care au devenit o parte integrantă a vieții persoanelor nevăzătoare. Din interacțiunile cu persoane cu deficiențe de vedere a reieșit că modelele Iphone de la Apple sunt mai apreciate față de cele cu sistem Android, dar trebuie menționat că de multe ori prețul mai scăzut al telefoanelor cu sistem Android le face mai atractive.

O persoană cu deficiențe de vedere utilizează toate mijloacele pe care le are pentru a reuși să îndeplinească o misiune, cum este și combinarea tehnologiei cu folosirea unui baston alb, clasic.

Una dintre ideile preconcepute care s-a înrădăcinat în mentalul colectiv este că angajarea unei persoane cu dizabilități de vedere costă foarte mult. E valabil în aceeași măsură în care pentru orice persoană nou angajată trebuie să oferi resursele pentru ca aceasta să-și desfășoare activitatea în condiții optime. Tehnologia oferită este aceeași în ambele cazuri: sunt doar mici diferențe care, de cele mai multe ori, sunt nesemnificative din punct de vedere financiar. În cazuri excepționale, în care jobul necesită adaptări suplimentare ce presupun anumite investiții, acestea pot să fie recuperate în conformitate cu legislația românească în vigoare care permite adaptarea rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu handicap. Din cauza acestei mentalități ce vine ca o piedică în angajarea persoanelor cu dizabilități de vedere, cele mai multe dintre acestea preferă să vină cu tehnologia proprie tocmai pentru a reuși la noul loc de muncă.

„(...) Singurul lucru pe care l-am cerut a fost acela de a mi se da o şansă. Mi-am achiziționat în prealabil (...) Mac-ul, îmi fac o schemă cum să lucrez la birou, iar când ajung în fața angajatorului să mă duc cu o soluție concretă.” (Bogdan Mureșan, Avocat și persoană cu dizabilități de vedere)

- **Dispozitive pentru deplasare sau de identificare a zonelor limitrofe folosite de o persoană cu deficiențe de vedere:** bastoane albe și bastoane smart.

- **Produse pentru orientare:** dispozitive de ghidaj sau deplasare folosite pentru identificare sau recunoașterea mediului cum sunt marcajele tactile sau diverse materiale tactile pentru a semnaliza intersecții, intrări, dar și scări.

- **Softuri/aplicații de ghidare** care furnizează informații pentru a determina poziția relativă într-o anumită arie: aplicații ca Google Maps sau Lazarillo[67].

- **Dispozitive care folosesc sunetul pentru ghidare:** produc diverse sunete sau emit un mesaj pentru orientarea persoanei cu dizabilitate vizuală. În această categorie putem discuta despre balize de semnalizare (cele puse de Tandem pe autobuze, troleibuze și trenuri de metrou sau cele instalate în cadrul aplicației Step Hear care este un asistent vocal inteligent creat pentru orientare în spațiu închis, dar și deschis) și despre baston cu ultrasunete (Bastonul We Walk) sau un dispozitiv în stadiu de prototip care are principala funcție de orientare în spațiu prin intermediul transformării imaginii în sunete - (Sound of Vision). Dispozitive de ghidare care furnizează informații despre punctele cardinale și ne referim la diverse tipuri de busole accesibilizate.

- **Produse asistive pentru vedere** pot include dispozitive pentru vedere, auzire, citire, scriere, telefonie, semnalizare și alarmă sau legate de tehnologia informației. Ne referim la dispozitive de mărire ca lupe electrice, ochelari de mărire, lentile și sisteme de lentile pentru mărirea imaginii sau softuri destinate pentru aceasta.

    a. **Produsele asistive pentru scriere** sunt dispozitive care ajută o persoană să transmită informații prin producerea de cifre, simboluri sau limbaj. Acestea includ, de exemplu, mașini electrice de scris pentru nevăzători, mașini de scris cu voce și Braille, mașini de scris cu memorie, mașini de scris manuale. O altă categorie de dispozitive include dispozitive portabile fără funcție de afișare, cu operare manuală și electronică ca dispozitive portabile Braille pentru luare de notițe – de exemplu dispozitivul Pronto.[68]

    Nevăzătorii pot utiliza softuri pentru editare, organizare și stocare de text, inclusiv notițe matematice și științifice, cum ar fi editorul de documente, editor de text creat pentru control alternativ sau accesorii pentru procesatoare de text. Acestea includ, de exemplu, software pentru

[67] https://lazarillo.app/
[68] https://www.baum.ro/index.php?language=en&pagina=produse&subpag=pronto

utilizarea scrierii Braille, bănci de cuvinte, liste de cuvinte, program de verificare ortografică. Echipamente purtătoare care utilizează inteligență artificială:

- funcție de recunoaştere a scrisului de tipar, a culorilor, recunoaştere facială şi transformare a conținutului informațional în informații auditive;
- software cu funcție de citit a conținutului informațional afişat pe ecranul calculatorului;
- funcție de utilizare a calculatorului şi transformare a conținutului informațional în output auditiv;
- funcție de mărire a conținutului informațional afişat pe ecranul calculatorului.

b. **Produse asistive pentru citire** permit transformarea textului scris în forme alternative de comunicare vizuală, auditivă şi tactilă. Sunt echipamente ce au funcție de scanare a documentelor şi transformare a conținutului informațional afişat în output auditiv.

c. **Tehnologiile de acces,** adică echipamentele hardware şi aplicațiile software, cu ajutorul cărora o persoană cu deficiențe poate utiliza Tehnologia Informațională şi de Comunicare (TIC), respectiv computerul, cu tot ceea ce ține de acesta, inclusiv internetul şi serviciile de comunicare aferente acestuia.

Transportul este una dintre problemele cele mai arzătoare cu care se confruntă persoanele cu deficiențe de vedere. Telefoanele inteligente au deschis o nouă eră și pentru mobilitatea persoanelor nevăzătoare. Utilizatorii nevăzători folosesc telefoanele smart cu ajutorul cititoarelor de ecran, un exemplu de cititor de ecran este Talkback de pe Android sau VoiceOver folosit la telefoanele Iphone.

VoiceOver este un cititor de ecran de la Iphone care folosește gesturile și astfel permite celor care nu văd să-l utilizeze. Cu o atingere triplă poți să intri în meniul telefonul și să accesezi toate informațiile pe care le poți și auzi. Un avantaj pe care îl are VoiceOver-ul este că a fost conceput ca parte integrantă din sistemul IOS și astfel poate funcționa în toate aplicațiile. VoiceOver-ul este foarte ușor de manevrat prin folosirea unui set simplu de gesturi. Când pui degetul pe ecran, imediat VoiceOver îți spune ce este, iar la o atingere a ecranului, se aude o descriere. Trecerea de la un element la altul se face prin utilizarea gesturilor de a glisa de la dreapta la stânga. Aplicația permite și celor cu ambliopie gravă să își creeze un spațiu de lucru confortabil prin mărirea fonturilor, dar textul să rămână lizibil. Un Iphone poate să susțină și o tastatură fizică Braille în șase sau

opt puncte, dar poate să ofere și el acces la una virtuală prin folosirea rotorului. Iphone permite chiar vizionarea unor filme cu descriere audio. Un alt atu foarte important al acestor telefoane este asistentul vocal Siri care poate să fie folosit foarte ușor de către persoanele cu deficiențe de vedere pentru a da diferite comenzi telefonului. Din păcate, în acest moment, asistentul vocal Siri este nu este și în limba română. VoiceOver vine preinstalat pe orice dispozitiv ce rulează sistemul IOS.



Descriere foto:
O persoană nevăzătoare folosește un telefon inteligent și ascultă informațiile oferite de cititorul de ecran integrat.

Chiar dacă nu rezolvă toate probleme de mobilitate, apariția unor aplicații ca **Google Maps** și efortul acestora de a fi accesibile a făcut mobilitatea mai ușoară. Google Maps s-a orientat și către persoanele cu dizabilități de vedere care pot s-o utilizeze ca să ajungă în siguranță la destinația dorită. Această aplicație a dezvoltat câteva funcționalități care ajută persoanele cu deficiențe de vedere, pe scurt, aceasta poate să funcționeze ca un ghid pentru aceștia. Cea mai importantă caracteristică este că îi poate ghida pe deficienții de vedere și anunțându-i dacă sunt sau nu pe traseul optim. Una dintre funcționalitățile Google Maps este utilizarea asistentului vocal care permite navigarea cu ajutorul vocii și astfel aceștia pot afla cât mai au până la următoarea stradă sau când trebuie să facă dreapta sau stânga. Totuși tehnologia nu poate compensa în totalitate, deocamdată, lipsa vederii și de aceea de cele mai multe ori este nevoie de utilizare unui baston alb care să orienteze persoana cu deficiențe de vedere. Aplicația se găsește preinstalată pe telefoanele inteligente, fie că este vorba de telefoane care folosesc sistemul de operare Android sau telefoane Iphone care folosesc sistemul de operare IOS și este gratuită.



Descriere foto:
Persoană cu deficiențe de vedere care se uită foarte de aproape la ecranul telefonului inteligent pe aplicația Google Maps.

Existența unor dispozitive care ajută la deplasare cum este bastonul alb **WeWalk** fac ca nevăzătorii să poată ajunge în locul dorit mai ușor și mai repede. Acest baston are atașat un dispozitiv ce folosește ultrasunetele pentru a detecta obstacolele de deasupra solului și păstrează în același timp și feedback-ul la sol al bastonului alb, feedback ce este foarte necesar persoanelor cu deficiențe de vedere. WeWalk se poate conecta la un telefon inteligent, el având o aplicație dedicată. Dispozitivul are încorporat un touchpad care alături de voce te ajută să controlezi rapid și ușor telefonul inteligent și astfel ajută persoana nevăzătoare să aibă o mână liberă, iar telefonul inteligent să rămână în buzunar. Navigarea cu ajutorul WeWalk este una care permite persoanei cu nevoi speciale să poată descoperi locuri noi, să primească feedback vocal când trece pe lângă diverse puncte de interes sau să primească o listă cu magazine, restaurante sau alte puncte importante din apropiere. Asistentul vocal WeWalk este creat pentru a învăța din comportamentul utilizatorului și astfel devine pe zi ce trece mai bun. Acest dispozitiv se vinde pe site-ul producătorului **www.wewalk.io** cu 600 de dolari americani.



Descriere foto:
Iphone pe care se vede pe ecran aplicația wewalk și pe fundal este o persoană care ține un baston WeWalk în mână.

Un alt dispozitiv care ajută persoanele cu dizabilități de vedere să se deplaseze este **brățara inteligentă Sunu** cu ultrasunete pentru detectarea obstacolelor. Aceasta se poate conecta la un telefon inteligent și poate să ajute persoana care o poartă să se deplaseze mai ușor, avertizând-o prin vibrații despre obstacolele care se ivesc pe parcurs, dar care se găsesc mai sus de încheietura mâinii. Această brățară se folosește împreună cu bastonul alb. Ca aspect, acest model de brățară este asemănător unuia folosit pentru fitness. Ea are un senzor pentru ultrasunete care avertizează prin vibrații atunci când se apropie obstacole. Această brățară are și două modalități prin care se pot detecta obstacolele, unul pentru interior care funcționează pe o rază de 1.5 metri și unul pentru exterior care funcționează la 5 metri. Conexiunea brățării cu telefonul se face prin conexiune Bluetooth.

O altă caracteristică importantă este conectarea printr-un singur gest dintre brățară și Google Maps mod prin care se pot afla magazine, farmacii, bănci, restaurante, etc. Odată ales punctul de interes poate să înceapă deplasarea către acesta. Un aspect important pentru această brățară este că sonarul și navigația sunt funcții separate și astfel detectarea obstacolelor este dezactivată automat atunci când brățara este folosită pentru a se afla punctele de interes și pentru indicațiile necesare. Brățara inteligentă Sunu cu ultrasunete pentru detectarea obstacolelor se vinde în România pe site-ul importatorului **www.anjo.ro** cu prețul de 1799 de RON și este disponibilă la comandă.

Descriere foto:
O persoană cu un baston într-o mână și pe cealaltă are o brățară Sunu.



Transportul în comun rămâne o problemă pentru persoanele cu deficiențe de vedere. Câțiva pași au fost făcuți, dar până la o călătorie mulțumitoare, mai sunt și alte etape de parcurs. Pentru București se poate folosi o combinație de Google Maps, **InfoTB** și **Moovit**. Aplicația Societății de Transport București este foarte greu accesibilă și solicită timp și eforturi mari din partea persoanei cu deficiențe de vedere, dar odată aflată informația necesară se poate folosi pentru a planifica întreaga călătorie, iar după urcarea în autobuz, este foarte utilă aplicația Moovit care permite selectarea stației de destinație și te anunță în apropierea acesteia. Un alt câștig pentru mobilitate este utilizarea platformelor de transport alternativ. În România funcționează **Uber, Free Now** și **Bolt.** dintre acestea merită menționată Uber ca fiind cea mai accesibilă dintre platforme.

„ (...) Uber-ul este cea mai accesibilă (platformă de ridesharing), urmată de Freenow.” (Alex Cucu, programator, Tech lead AMAIS și persoană cu deficiențe de vedere)

Cu funcția TalkBack pentru Android sau VoiceOver pentru Iphone, aplicația Uber îi poate ajuta pe pasagerii cu deficiențe de vedere să se poată deplasa mai ușor spre destinație. Un avantaj al acesteia este că se poate plăti direct în aplicație, odată ce a fost înregistrat un card bancar. Acest tip de plată scutește persoanele cu deficiențe de vedere de eventualele neplăceri legate de plata cu bani cash.

Procesul de utilizare al aplicației Uber folosind funcția TalkBack este destul de simplu. În prima fază se apasă o dată și apoi se selectează caseta „Încotro?”, apoi se introduce adresa de destinație. Un avantaj este că locul de preluare este setat de GPS, dar trebuie spus și că este recomandat un telefon care să aibă instalat un sistem GPS de calitate care să răspundă necesităților. Trebuie confirmat locul de preluare și atunci când comanda a fost preluată, se va trimite o notificare legată de distanță și când ajunge șoferul. O atenție sporită trebuie acordată locației, iar dacă locația nu este corectă se poate discuta cu șoferul la telefon prin apăsarea de două ori a pictogramei telefon.

Un aspect deosebit pentru persoanele cu dizabilități de vedere pe care dorim să-l subliniem este că Uber oferă informații șoferilor săi care să-i ajute să înțeleagă obligația lor de a accepta câini ghizi ai persoanelor nevăzătoare. Aplicația Uber se poate descărca gratuit din Magazin Play sau Apple Store.

Mobilitatea și transportul au fost mereu niște puncte nevralgice pentru persoanele cu dizabilități. Cu ajutorul tehnologiei, acestea s-au îmbunătățit, într-o oarecare măsură, dar mai sunt multe de făcut pentru ca o persoană cu dizabilități de vedere să se poată deplasa în siguranță și fără să depună eforturi suplimentare pentru aceasta. Privind spre viitor, putem spune că odată cu crearea aplicațiilor specializate pentru transport în comun, s-a făcut un prim pas în această direcție, urmând doar ca acestea să fie și accesibilizate pentru persoanele cu dizabilități de vedere. Legat de transport, ne mai rămâne de spus că în România, legiuitorul a permis ca persoanele cu handicap angajate să poată beneficia de transport gratuit[69].

Step Hear este o aplicație ajunsă de puțin timp și în România și ca această aplicație să fie implementată cu succes este nevoie de o foarte mare implicare a autorităților, dar și a firmelor și a societății civile. Aceasta oferă accesibilitate persoanelor nevăzătoare sau slab văzătoare. Aplicația vine cu o nouă perspectivă asupra accesibilizării spațiului public și cu noi caracteristici ce pot ușura viața cotidiană a persoanelor cu dizabilități de vedere.

După instalarea aplicației, locația este recunoscută și este trimisă furnizorilor de servicii. Aplicația oferă posibilitatea de a ajunge la o locație anume. Când este ales Ghidul Audio din Aplicația Steap Hear, imediat acesta poate arăta utilizatorului cât de departe este de locația dorită și îi poate oferi ghidaj pe calea cea mai directă spre locație.

[69] Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, Noua modalitate de decontare a transportului în cazul persoanelor cu dizabilități, 6 ianuarie 2021 http://andpdca.gov.ro/w/noua-modalitatea-de-decontare-a-transportului-in-cazul-persoanelor-cu-dizabilitati/

Cum funcționează? Aplicația se bazează în principal pe beaconii instalați în prealabil în diverse locații și utilizează o tehnologie ce permite să fie legată la diverse puncte de interes din comunitate, de la rețeaua de semafoare a orașului până la mijloacele de transport în comun. Sunt folosite mai multe tipuri de beaconi, în funcție de ceea ce oferă zona respectivă. Aplicația transmite semnalul de la utilizator către acești beaconi care oferă răspunsul necesar ghidajului persoanei cu deficiență de vedere. Aplicația Step-Hear, integrată cu dispozitivele de ghidare și asistență, activează cu ușurință semnele audio și astfel semnalizează care este calea de urmat. *(exemplu: în cazul unui semafor, aplicația permite activarea automată a butonului pentru traversarea în siguranță a deficientului de vedere - aplicația semnalizează locația exactă a trecerilor de pietoni, solicită schimbarea luminii în verde și oferă un semnal sonor al cărui volum este reglabil).*

O caracteristică importantă este că aplicația oferă orientare la 360 de grade. Aceasta îl informează pe utilizator cu privire la toate punctele de interes pe care le poate găsi în zona respectivă și chiar la o anumită distanță față de acestea. Aceasta oferă posibilitatea ca utilizatorii dintr-un mediu urban să poată accesa informații în timp real despre opțiunile de transport, pot contacta șoferul transportului public, pot activa semafoarele și multe altele. Cu această aplicație instalată utilizatorii pot să acceseze informații cu privire la ceea ce se află în vecinătatea lor, indiferent dacă este o cafenea sau un restaurant, magazine sau toalete. În timp ce călătoresc cu vehiculul, utilizatorii pot afla ce oprire urmează și îi trimit un mesaj șoferului pentru a solicita oprire.

Aplicația Step Hear poate fi descărcată din Magazin Play și AppStore și poate să fie instalată gratuit pe telefoanele persoanelor cu dizabilități de vedere, dar în același timp trebuie să menționăm că este nevoie de o mapare cu beaconi a diverselor obiective ca această aplicație să fie utilizabilă. Mai mult de atât, este foarte important ca mesajele de ghidaj înregistrate în aplicație să fie compuse prin implicarea utilizatorilor direcți. De asemenea, pentru a avea rezultate cât mai bune în accesibilitate este nevoie și de alte elemente complementare aplicației: repere tactile, hărți etc.

Descriere foto:
Logo-ul StepHear, sub el accessibility in 123 și lângă este un telefon mobil ținut în mână pe care se văd 4 cadrane numeroate 1,2,3, 4.



Pentru activitatea propriu-zisă de muncă am creat un exemplu minimal care trebuie să existe pentru o bună desfășurare a activității unei persoane cu dizabilități de vedere.

Hardware

Un computer cu Windows sau macOS, care să aibă configurația minimă: Procesor Intel i5/Amd Ryzen 5 3.60Ghz, 8GB RAM, SSD 240GB, (în funcție de de necesitățile jobului).

Software

1. Cititor de ecran

Este o formă de tehnologie asistivă care redă conținutul unei pagini. Cititoarele de ecran sunt aplicații software care transmit utilizatorilor fără vedere sau cu vedere redusă informații prin convertirea textului în voce și identificarea astfel a proprietăților obiectelor care alcătuiesc interfața grafică a unei aplicații. Cititorul le transformă în informație de tip text, care poate fi transmisă mai departe unui program de sinteză vocală sau unui afişaj Braille. Cu toate că acest gen de aplicații se adresează în principal persoanelor fără vedere, ele pot fi utile şi persoanelor cu deficiențe de vedere, dar mai pot fi întrebuințate şi de utilizatorii care nu pot sau nu ştiu să citească. Mai jos avem un exemplu al unui cititor de ecran care este gratuit, dar care are înglobate toate funcțiile necesare. Acesta a fost creat de o echipă de nevăzători.

NVDA (open source)

NonVisual Desktop Access (NVDA) este un cititor de ecran gratuit și cu sursă disponibilă pentru sistemul de operare Microsoft Windows. Folosind sintetizarea vocală și Braille pentru a raporta acțiunile, acesta permite nevăzătorilor și persoanelor cu deficiență de vedere să acceseze calculatoarele care rulează Windows fără un cost suplimentar față de persoanele cu vedere. NVDA este dezvoltat de NV Access, cu contribuții din partea comunității. Cititorul de ecran folosește o voce sintetică care redă auditiv tot ce apare scris pe ecranul unui computer obişnuit, permițând utilizatorilor să folosească orice aplicație care nu presupune imagine în acelaşi fel în care o face un om fără probleme de vedere.
Link download: https://www.nvaccess.org/download/
Tutorial NVDA: https://www.youtube.com/watch?v=aKtAyaZhUhw&list=PLGhTGEQBhv1wIlcNAQG 7iFVxBVGAtWUV-

Sinteza vocală este o voce prin intermediul căreia cititorul de ecran transmite informațiile afişate pe ecran. Un exemplu de voce sintetică este vocea Ivona

Carmen sau vocea creată de Samsung pentru telefoanele sale sau vocea sintetică folosită de Google Assistant.

2. Browser:

Mozila firefox, un browser accesibilizat pentru nevăzători. Poate fi descărcat de aici: https://www.mozilla.org/ro/firefox/

3. Soft de transformare a imagini în text:

Abby FineReader

Este un software pentru OCR (Optical Character Recognition - transformarea textului tipărit în text accesibil cu un cititor de ecran). Abby FineReader are instrumentele pentru convertirea rapidă şi cu mare precizie a documentelor scanate sau chiar a cărților, a fişierelor în format PDF sau a documentelor în format imagine, dar care trebuie să fie clară și aibă o rezoluție bună, aici se pot include și cele realizate cu ajutorul camerelor digitale, în mai multe formate accesibile pentru persoanele cu dizabilități de vedere. Aceste documente pot să fie editate.

Un avantaj foarte mare al acestui soft că poate citi un prospect de medicamente, facturi tipărite, contracte şi alte documente sau chiar o carte. Acest soft poate sa fie descărcat gratuit pentru probă sau poate să fie cumpărat atunci când se doresc mai multe funcționalități ale produsului. Prețul standard este 959 RON sau de 1439 RON pentru firmele care doresc să cumpere acest soft. Link pentru download: https://www.abbyy.com/

Alte echipamente

Scanerul face parte din rândul echipamentelor nespeciale, adică cele ce pot fi utilizate indiferent de categoria de persoane (chiar dacă există și modele accesibilizate pentru nevăzători). Însă este un auxiliar foarte util pentru deficienți de vedere. Prin intermediul scanerului, imaginile sunt introduse în calculator — cele text cu ajutorul unei program de recunoaştere cu un cititor de ecran sau o imprimantă Braille. Informația poate fi accesată tactil sau auditiv de către nevăzători. Prin intermediul tuturor aceste echipamente și programe: un scanner, un program de recunoaştere şi un afişaj Braille, o imprimantă Braille şi un cititor de ecran, deficienții de vedere pot citi ziarul, cărți, facturi, rețete medicale. Este foarte util la locul de muncă, deoarece permite realizarea mai multor cerințe.

O soluție alternativă poate să fie și **Eye-Pal SOLO** care este un dispozitiv de scanare și citire, de sine stătător. Acesta folosește tehnologia OCR și poate să citească cu voce tare. Poate scana o pagină la trei secunde și citește textul aproape instantaneu. Eye-Pal SOLO poate să citească cu ușurință și cu precizie materialele tipărite din cărți, ziare, reviste, mail-uri și pentru asta nu este nevoie de un computer. Dispozitivul poate să salveze documentele în format .TXT sau .MP3 pe o unitate flash USB. Se poate conecta chiar și un monitor la acest model pentru a afișa textul într-un font mare, cu contrast ridicat, pentru utilizatorii ambliopi. Nu trebuie conectat la un computer. Acest aparat se poate cumpăra cu prețul de 1.850 de dolari americani, fiind vândut pe site-ul Freedom Scientific[70].

15

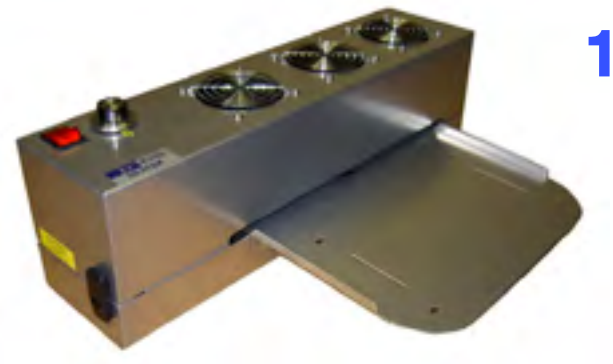


Descriere foto:
Eye-Pal SOLO cu o carte deschisă pe el.

Imprimanta termoformă pentru grafice, folosită în special pentru nevăzători, este cea în care imaginile imprimate sau desenate pe hârtia specială „prind" relief datorită elementului încălzitor controlat electronic, rezultatul fiind o diagramă tactilă care poate fi recunoscută cu ușurință prin pipăire. Este o imagine din plastic care are linii în relief, diagrame sau grafice şi care pot fi citite tactil de către nevăzători şi slab văzători. De obicei aceste imagini sunt însoțite de explicații în Braille sau în negru cu caractere mărite. Aceste diagrame sunt create printr-un proces în care o foaie de plastic este încălzită. Link pentru download: https://www.baum.ro/index.php?language=ro&pagina=produse&subpag=zyfuse
Preț: 720 euro

Descriere foto:
Imprimantă termoformă argintie pusă pe un fundal alb.

16



[70] https://support.freedomscientific.com/Products/Blindness/EyePalSOLO

O soluție pentru persoanele cu dizabilitate de vedere care nu pot scrie pe o tastatură clasică, dar care au învățat alfabetul Braille este o tastatură Braille care este foarte ușor de utilizat. Aceasta se poate conecta la computer printr-un port USB. Tastatura Braille înlocuiește pur și simplu tastatura tradițională a calculatorului. Toate cifrele și toate literele pot fi scrise cu tastatura Braille, iar celelalte semne de pe tastatura clasică a unui computer pot fi introduse în combinație cu tastele auxiliare. O variantă de tastatură Braille poate fi **Gala TEE**, care se vinde cu 1399 lei pe site-ul www.beindependent.ro

Un alt dispozitiv ce poate să ușureze viața persoanelor cu deficiențe de vedere este **OmniReader** - o soluție portabilă pentru scanare și citire a textului, având și un afișaj încorporat. OmniReader este o soluție ușoară, portabilă de scanare și citire, care îi ajută pe nevăzători sau pe cei cu vedere redusă să-și păstreze plăcerea de a citi. Prin apăsarea unui buton, textul tipărit este citit folosind vocea sintetică a dispozitivului. O altă posibilitate pe care o oferă acest dispozitiv este urmărirea textului mărit și folosirea culorilor cu contrast ridicat pe ecranul încorporat. De asemenea, ecranul poate fi utilizat pe post de lupă pentru a mări instantaneu obiectele și pentru a le vedea mai clar.

Un avantaj al acestui dispozitiv sunt designul său ușor, mânerului încorporat și autonomia mare a bateriei și astfel el poate să fie utilizat oriunde. Prețul acestui dispozitiv este de 2.500 de dolari americani și este vândut pe site-ul Freedom Scientific https://store.freedomscientific.com/products/omnireader

17



Descriere foto:
Pe ecranul dispozitivului OmniReader scrie cu alb: the omniReader is a portable scanning and reading solution that makes printed text accessible./ omniReader este un dispozitiv portabil de scanare și citire ce face textul scris, printat accesibil.

Un dispozitiv care poate fi privit ca inovator și care a fost gândit pentru a oferi asistență persoanelor cu dizabilități de vedere este **OrCam MyEye.** Acesta este un dispozitiv de vedere artificială și este portabil. Este folosită o cameră inteligentă atașată unor ochelari obișnuiți. Această cameră este foarte intuitivă și poate să citească cu voce tare și în mod aproape instant un text tipărit. O caracteristică foarte importantă a acestui device este faptul că recunoaște fețe, bancnote sau alte tipuri de produse, în timp real. Acest aspect îl face să fie utilizabil în diverse contexte în care poate să ajungă o persoană cu deficiențe de vedere, la domiciliu,

la birou sau în deplasări. Un avantaj pentru OrCam este ușurința în manevrare: software-ul dispozitivului OrCam MyEye a fost conceput să răspundă la gesturi simple, în mod intuitiv. Modul de funcționare se bazează pe efectuarea unei fotografii rapide dintr-o carte, dintr-un ziar, etichetele unor produse sau din meniul unui restaurant etc., care este prelucrată, iar apoi dispozitivul începe să o citească. Textul digital de pe ecranele telefoanelor inteligente sau ale computerelor poate fi citit cu OrCam MyEye. O altă caracteristică interesantă este recunoașterea feței. Pot fi recunoscute foarte ușor persoanele cu care se întâlnește persoana cu deficiențe de vedere. Această funcție de identificare poate să recunoască și cardurile de credit și bancnotele și alte produse, în timp real. Acest produs poate fi achiziționat gratuit printr-un proiect al Ministerului Muncii și Protecției Sociale de către persoanele cu deficiențe de vedere care sunt în căutarea unui loc de muncă. Totodată, acest produs se poate cumpără și de pe site-ul producătorului **www.orcam.com/ro** sau de pe site-ul **www.anjo.ro** cu prețul de 22.890 lei.

18



Descriere foto:
Două perechi de ochelari cu camere OrCam atașate pe ei.

Afişajul Braille este un înlocuitor al monitorului computerului şi redă informația cu ajutorul a 20 până la 80 de celule, dispuse pe unul sau două rânduri. Sub acțiunea impulsurilor electrice aceste celule se deformează şi creează caracterele Braille.

Focus 40 Blue este un afișaj Braille ușor și rezistent, gândit pentru a face față provocărilor de zi cu zi din viața unei persoane cu deficiențe de vedere. Tastatura sa este ușor de utilizat, comenzile convenabile de pe panoul frontal și butoanele Braille reorganizate asigură o funcționare lină și silențioasă. Cu conectivitate Bluetooth pentru cinci dispozitive, un Scratchpad încorporat, un port USB-C și un design dur, compact, portabil, Focus 40 Blue asigură o funcționare fiabilă indiferent dacă este utilizat la serviciu, în călătorii sau pentru relaxare acasă. Prin conectivitate Bluetooth, menționată și mai devreme, acest dispozitiv se poate utiliza împreună cu un telefon cu sistem Android sau cu un telefon Iphone care rulează sistemul IOS. Acest dispozitiv se poate folosi și împreună cu cititorul de ecran JAWS facilitând accesul la computer. Prețul acestui produs este de aproximativ 3.000 de dolari pe site-ul **www.freedomsceintific.com**

Pronto! este un calculator portabil destinat nevăzătorilor pe care rulează sistemul de operare Windows CE, iar prin intermediul afişajului Braille şi a vocii sintetice permite nevăzătorilor accesul la toate utilitățile acestui sistem de operare, precum şi rularea diverselor aplicații, exact ca pe un PDA obişnuit.

Pronto! poate fi utilizat pentru citirea de cărți în format text, fie Braille fie prin sinteză vocală în limba română, sincronizează datele cu calculatorul personal, poate să găsească rapid adrese şi numere de telefon și are această funcție de agendă şi organizator, poate fi utilizat ca un reportofon, mai trimite şi primește SMS-uri prin intermediul telefonului mobil, are capacitatea de a reda muzică. Una dintre caracteristicile principale ale acestui dispozitiv este ușurința de utilizare. Acesta este echipat cu toate caracteristicile folositoare unei persoane cu dizabilități de vedere în viața de zic cu zi. La atingerea cu degetul, se prelevează data şi timpul, temperatura, altitudinea şi alte informații. Produsul oferă posibilitatea de a înregistra sau de a asculta muzică cu ajutorul playerului MP3 integrat. Memoria internă este de doar 64 MB RAM şi 32 MB Flash Memory, dar care poate fi chiar extinsă prin cardurile de memorie CF disponibile oriunde. Pronto! este un produs uşor de manevrat şi simplu de operat: deşi are multe funcții, s-a pus foarte mult accent pe o interfață simplă cu utilizatorul. Cele mai importante funcții se pornesc prin apăsarea unui buton, chiar şi dacă dispozitivul este comutat pe oprit. Funcțiile sunt uşor de învățat și eficiente. Tastatura Braille este localizată convenabil în stânga şi dreapta afişajului Braille, alternativ se poate folosi și un mini-joystick. Software-ul Pronto! Poate fi îmbunătățit ori folosind cardurile CF, ori prin descărcarea de la un PC. Acest dispozitiv de tip PDA este disponibil pe site-ul **www.baum.ro.**

Imprimanta Braille funcționează ca o imprimantă obişnuită cu deosebirea că aceasta redă textul sau graficele în Braille. Se pot tipări mai multe mărimi de pagini. Pentru a putea folosi o imprimantă Braille este nevoie de un soft de translatare a textului obişnuit în Braille. De asemenea, pentru a putea tipări cu ajutorul acestei imprimante este nevoie de o hârtie specială.

Descriere foto:
Imprimantă Braille roșie.



19

Programe de mărire pentru persoanele slab văzătoare care au acces la calculator. Aceştia utilizează diferite instrumente de mărire cum ar fi lupe, CCTv-ul sau alte softuri care oferă această posibilitate. Acestea pot să mărească tot ecranul — în acest caz un dezavantaj ar fi faptul că nu se poate percepe informația integrală de pe ecran — sau ca lupe, ceea ce ar putea îngreuna de asemenea utilizatorilor folosirea calculatorului. O altă soluție ar fi un monitor cu dimensiuni mai mari, dar şi acesta ocupă un spațiu prea mare, tocmai din această cauză fiecare utilizator îşi alege cel mai convenabil şi potrivit echipament pentru nevoile lui.

În ultimele variante ale diferitelor interfețe există introduse programe de mărire, aşa, de exemplu, ar fi magnificatorul sau diferite tipuri de lupe. Un exemplu bun este lupa **SuperNova** produsă de firma Dolphin. Aceasta permite mărirea ecranului pentru persoanele cu vedere scăzută Lupa SuperNova permite navigarea cu uşurință pe site-uri web, trimiterea de e-mailuri şi chiar citirea unor documente.

Lupa SuperNova poate mări şi îmbunătăți totul pe ecran. Se pot alege culori cu contrast ridicat, indicații mari ale mouse-ului. Avansată şi intuitivă, Lupa SuperNova este flexibilă şi uşor de utilizat. Aceasta permite împărțirea laptopului sau ecranului computerului - deci este pe jumătate mărit pentru a vedea detalii şi jumătate pe dimensiune standard pentru a păstra perspectiva. De asemenea, se poate mări pentru o claritate totală asupra sarcinilor detaliate. Se poate adăuga şi o cameră pentru documente, pentru a mări şi vizualiza litere şi alte articole tipărite pe ecran.
Un aspect de care trebuie ținut cont este că acest produs se vinde cu mai multe opțiuni şi că prețul diferă în funcție de acestea. Acest produs poate fi achiziționat de pe site-ul producătorului cu prețul de 495 de lire sterline.

RoboBraille este un serviciu de e-mail şi web-based capabil de a transforma în mod automat documente într-o varietate de formate alternative pentru persoanele cu deficiențe de vedere şi dificultăți de citire. RoboBraille este disponibil 24/7 ca o soluție de self-service, este gratuit pentru toți utilizatorii. Tot ce trebuie să facă utilizatorul este să încarce documentul dorit, să selecteze formatul în care îl dorește transformat şi să introducă o adresă de e-mail valabilă unde va primi materialul în formatul dorit. RoboBraille oferă patru categorii diferite de servicii:

- servicii Braille;
- servicii audio;
- servicii de e-book;
- servicii de accesibilizare.

Pagina de accesare este **www.robobraille.com.**

Nevăzătorii au acces și la multe dintre aplicațiile de socializare, pentru care companiile depun efort să le facă accesibile. Printre cele mai utilizate rețele de socializare folosite de către persoanele cu deficiențe de vedere din România se număra **WhatsApp** și **Facebook,** dar datorită tehnologiei actuale, se pot utiliza foarte multe dintre aplicațiile de socializare, ceea ce permite persoanelor cu deficiențe de vedere să fie într-o legătură permanentă cu lumea înconjurătoare.Și platformele mari, gen **Google Drive,** depun eforturi pentru a fi cât mai incluzive. Este un aspect foarte important pentru angajarea persoanelor cu deficiențe de vedere, pentru că le permite acestora să participe ușor la activitățile care implică utilizarea acestor platforme, incluzând aici și aplicații ca Gmail.

Nu în ultimul rând, vorbim și despre prima aplicație românească dedicată conectării persoanelor cu deficiențe de vedere și voluntarilor care îi pot însoți în diverse activități. Această aplicație se numește **SeeYou** și la dezvoltarea ei au participat și programatori nevăzători, ceea ce îi conferă un grad mare de încredere. Aceste activități pot să fie online, dar și în mediul natural corespunzând nevoilor persoanelor cu deficiențe de vedere.
Această aplicație oferă posibilitatea persoanelor cu dizabilități de vedere să ajungă în diverse locuri beneficiind de ajutorul unor voluntari care se oferă să îi însoțească. Aplicația funcționează pe niște principii foarte simple: persoanele cu dizabilități, numite beneficiari își vor introduce câteva detalii însoțite de acte doveditoare în aplicație, la fel vor face și voluntarii. În momentul în care unul dintre beneficiari dorește să rezolve o problemă sau pur și simplu să facă o plimbare, lansează o invitație în aplicație, iar unul dintre voluntari va răspunde acesteia. Această aplicație are și o componentă pentru mediul online menită să ofere și un suport pentru persoanele care vor pur și simplu să socializeze virtual sau au nevoie de oarece îndrumare online.

Puteți accesa pagina SeeYou la adresa: https://seeyou.ro.

IV. CE TREBUIE SĂ ȘTIE CANDIDAȚII?

IV.1. Cum aplici pentru un job

Un loc de muncă înseamnă, dincolo de o situație financiară mai bună, diminuarea stării de singurătate și îmbunătățirea stimei de sine. Odată învinse primele piedici, cele legate de accesul la o educație corespunzătoare și la o viață independentă, un nevăzător poate începe să-și caute un loc de muncă. Pentru a reuși, trebuie să știe ce are de oferit ca angajat, ce joburi sunt disponibile și să fie la curent cu preconcepțiile angajatorilor.

Auto-evaluarea e un prim pas. Pentru a realiza una eficientă, Project Aspiro[71] recomandă, între altele:

I. Întocmirea unei liste cu 10 interese personale, inclusiv unele doar indirect legate de căutarea unui job (cum ar fi socializarea, grădinăritul, cântatul, cumpărăturile);
II. Crearea unei liste de 10 abilități personale (pot fi legate de materii școlare la care au învățat cu ușurință și cu plăcere sau deduse din observațiile persoanelor din jur);
III. Listarea unor valori personale, pornind de la întrebarea: „În ce crezi?”. Poate fi libertatea, religia, familia, securitatea, etc.
IV. Alegerea unui mediu de lucru potrivit, pornind de la teoria perspectivelor de carieră dezvoltată de John Holland[72]. Acestea sunt grupate în șase categorii ce țin de personalitatea fiecăruia: investigativ, realist, artistic, social, antreprenorial și convențional.
V. Listarea celor mai mari provocări identificate până acum în căutarea unui job, ce țin de experiența și de abilitățile proprii și de adecvarea lor cu locul de muncă dorit.

Puține joburi se dovedesc inaccesibile pentru nevăzători sau slab văzători. Un raport al Royal National Institute of Blind People (RNIB)[73], cea mai mare comunitate de nevăzători și slab-văzători din Marea Britanie, face referire la aproape 1.000 de tipuri de locuri de muncă pe care aceștia le pot avea.

[71] Project Aspiro, Self-evaluation http://projectaspiro.com/en/Your-career/preparing-for-work/self-evaluation/Pages/default.aspx
[72] https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/
[73] Alex Saunders, Royal National Institute of Blind People, The jobs that blind and partially sighted people do, februarie 2015, p. 4

Dintre beneficiarii institutului, cei mai mulți aveau joburi administrative sau tehnice și lucrau, de obicei, în organizații mari (82%). Sectorul public era principalul angajator (56%), însă sectorul non-profit era în creștere.

Potrivit serviciului CareerConnect[74], persoanele cu deficiențe de vedere sunt angajate în domenii foarte diverse: de la marketing, resurse umane, business management și administrație, la sănătate, justiție sau agricultură. „Când își aleg un drum, persoanele nevăzătoare explorează cariere bazându-se pe interese vocaționale și nu-și limitează opțiunile în funcție de dizabilitatea vizuală. La fel ca persoanele care văd, fac alegeri în funcție de abilitățile și valorile proprii[75]", explică reprezentanții serviciului. Diferențele apar însă mai devreme, în perioada în care nevăzătorul e îndrumat doar către câteva tipuri de meserii.

[74] https://aphcareerconnect.org/explore-careers/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/
[75] Ibidem

IV.2. Ce trebuie să știi despre interviul de angajare?

a. Din perspectiva candidatului

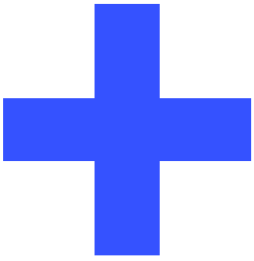
Atunci când vrei să te angajezi undeva, trebuie să arăți că ești motivat să lucrezi pentru respectiva organizație. Așadar, adună-ți informații despre angajator: care este activitatea sa, cum arată cultura sa organizațională, prin ce se deosebește de competitori, cine o conduce, ce știri au apărut despre ei (dacă e cazul). Atunci când intervievatorul încheie seria de întrebări despre tine, vor vrea să știe dacă ai ceva să-i întrebi și ar fi bine să ai câteva curiozități punctuale, care să le arate că știi ce se întâmplă acolo și că vrei să faci parte din echipă. De exemplu, îi poți întreba despre eventuale oportunități de învățare sau le poți cere să-ți schițeze o zi normală de lucru.
În timpul interviului e bine să păstrezi un ton calm și profesional, chiar dacă discuția ți se pare pe alocuri obositoare sau enervantă. Nu te grăbi să răspunzi înainte ca interlocutorul să-și termine întrebarea, chiar dacă intuiești încotro va merge. Ai grijă să nu dezvolți prea mult detaliile și să pierzi din vedere ideea principală. Chiar dacă ai emoții, încearcă să eviți unele gesturi ce pot fi deranjante pentru interlocutor: jucatul cu pixul sau bâțâitul în scaun. Arată încredere în tine, dar nu fi arogant. Nu minți și nu exagera cu privire la experiențele tale anterioare.

b. Din perspectiva angajatorului

În relația cu un nevăzător, angajatorii sunt sfătuiți, în primul rând, să-i trateze la fel ca pe ceilalți în timpul interviurilor de angajare: aceleași întrebări și descrieri la fel de detaliate ale jobului, aceleași întrebări legate de cum își imaginează ei rolul în cadrul organizației. Mike Robertson, un ciclist nevăzător care a parcurs 4.000 de mile dintr-un capăt într-altul al Statelor Unite, spune că - atunci când este întrebat - candidatul nevăzător poate răspunde în mod satisfăcător curiozităților intervievatorului despre îndeplinirea unei anumite sarcini: „Poate apărea întrebarea: «Cum o să îndeplinești sarcina aceea?» Păi o să folosesc un dispozitiv CCTV pentru a citi paginile tipărite; o să folosesc OCR pentru a face X, Y sau Z. Dacă dovedești competență și încredere și reiese că știi ce faci, angajatorul își va da seama că ești capabil.”[76]

[76] VisionAware.org, Mike Robertson, Cross-Country Cyclist Who Is Visually Impaired, Challenges Blindness and Disability Employment Stereotypes, 26 octombrie 2017 https://visionaware.org/blog/visually-impaired-now-what/mike-robertson-cross-country-cyclist-who-is-visually-impaired-challenges-blindness-and-disability-employment-stereotypes/

De asemenea, există și modele de exerciții de empatie pentru a putea pregăti restul echipei să lucreze cu persoane cu deficiențe de vedere sau alte tipuri de dizabilități. Un exemplu bun este setul de activități realizat de Microsoft pentru a identifca soluții incluzive trecând prin diverse exerciții de empatie și cunoaștere. Pdf-ul se poate descarca de aici: https://www.microsoft.com/design/inclusive/



IV.3. Contractul de muncă și salariul

Contractul individual de muncă (CIM)[77] este:

- Un act juridic bilateral, ce dă naștere la obligații reciproce;
- Guvernat de principiul libertății de voință a părților;
- Consensual, se încheie prin simplul acord de voință al părților;
- Oneros, fiecare parte urmărește să-și procure un avantaj;
- Comutativ, ambele prestații – muncă și salariul – sunt cunoscute la încheierea contractului;
- Obligatoriu în formă scrisă.

Angajatorul are obligația informării persoanelor care solicită angajarea ori, după caz, a salariaților, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, cu privire la clauzele pe care intenționează să le înscrie sau să le modifice. Neexecutarea de către angajator a obligației de informare da dreptul salariatului să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit.
Salariatul are obligația de a permite angajatorului să se informeze cu privire la aptitudinile și capacitatea sa profesională.

Tipuri de contract individual de muncă:

1. pe durata nedeterminată (poate include perioada de probă);
2. pe durata determinată (poate include perioada de probă) - se încheie doar în anumite împrejurări:
    a. în cazul suspendării activității unui alt angajat/ CIM:
    b. creștere temporară a activității firmei;
    c. desfășurarea unor activităţi cu caracter sezonier.
4. la domiciliu;
5. cu timp parțial;
6. muncă prin agent de muncă temporar.

Salariul şi cum îl calculăm

Pentru calculul salariului se pot folosi calculatoarele online.
Dacă vrei să calculezi fără calculatoare online, formula de calcul salarial este următoarea:

[77] Codul Muncii, Titlul II, Capitolul I, art. 10 https://www.codulmuncii.ro/titlul_2/capitolul_1/art_10_1.html

- Se pornește de la suma brută agreată în contract;
- Calculezi apoi valoarea celor două asigurări:
    a. CAS Asigurări Sociale – 25%
    b. CASS Asigurări Sociale de Sănătate – 10%
- Calculezi apoi impozit pe venit de 10%: La suma rezultată în urma scăderii CAS și CASS din brut, se calculează impozitul pe venit de 10%. Nu se calculează impozitul de 10% direct din salariul brut!
- Pentru a ajunge la suma netă: se scade din brut valoarea CAS (25%) minus valoarea CASS (25%) minus valoarea impozitului pe venit și rezultă Netul.
- Pentru persoanele scutite de plata impozitului se va exclude pasul calculării impozitului de 10%.

Notă: Poți folosi această platformă pentru a-ți calcula salariul net: http://www.calculator-salarii.ro/calcul-salariu-net/.

Atenție: Deducerea personală este o facilitate oferită de statul român acelor angajați care câștigă un salariu brut de sub 3.600 de lei. Aceste deduceri țîn cont de numărul de persoane aflate în întreținerea acestor salariați, așa că suma variază. Deci se adăuga și o deducere personală dacă salariul brut este sub 3.600 de lei. Orice spor sau bonus salarial se va adăuga la suma brută și va constitui Total Venit Brut și va suporta aplicarea taxelor și contribuțiilor.

Tipuri de sporuri:

- pentru muncă suplimentară;
- pentru muncă de noapte;
- pentru muncă în zile libere și sărbătoare legală;
- pentru vechime în muncă.

Bonusuri lunare

- Bonus de performanță;
- Premii.

NOTE: Poți verifica dacă angajatorul ți-a plătit contribuțiile de sănătate aici: http://www.cnas.ro/page/verificare-asigurat.html

Referitor la asigurările medicale și deduceri: Când ești angajat, poți lua persoane în întreținere și coasigurați (mai ales dacă nu au un loc de muncă, atunci pot beneficia de asigurare medicală, cu ajutorul statului tău de salariat și au acces la medicul de familie și medicamente compensate).

IV.4. Ce drepturi ai ca angajat?

Persoanele cu dizabilități pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

Acestea au dreptul să lucreze și să primească și indemnizația lunară, bugetul complementar și indemnizația de însoțitor. Persoanele cu handicap grav care lucrează nu-și pierd prestațiile sociale. Mai mult, beneficiază și de facilități fiscale (scutirea de la plata impozitului pe salariu).

Doar persoana cu dizabilități care are și calitatea de pensionar de invaliditate gradul I sau II nu are drept de muncă. Sau se poate angaja cu condiția că pe timpul desfășurării contractului de muncă să își suspende, printr-o cerere adresată Casei de pensii, dreptul cuvenit pensiei de invaliditate.[78]

Persoanele cu dizabilități au aceleași drepturi în ceea ce privește salariul ca persoanele care nu au acest statut, însă ele nu plătesc impozit pe salariu (scutire de 10%).

Conform Codului Muncii, salariații au următoarele drepturi fundamentale:

- dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

[78] Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 (republicată) http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/236311

Pe lângă acestea, persoanele cu dizabilități beneficiază 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 perioadă de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;
- 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 beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;
- scutirea de plata impozitului pe salariu;
- în ceea ce privește concediul de odihnă, Codul Muncii menționează că beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

V. MESERII PE CARE NEVĂZĂTORII LE POT FACE - O LISTĂ DESCHISĂ

V.1. Cum am ajuns la această listă

După ce am analizat practici din alte țări și informații primite de la instituții românești, după ce am strâns date din interviuri și focus grupuri, am propus 15 meserii pe care să le analizăm în profunzime pentru a da startul unui exercițiu ce ar putea fi aplicat și în alte cazuri.

În realizarea acestei liste, am încercat să păstrăm un echilibru între joburile care necesită studii superioare și cele pentru care e suficientă o pregătire medie. Cu toate acestea, meseriile care necesită studii de licență sau masterat predomină pentru că suntem de părere că sunt subreprezentate în momentul de față.

Criteriile de care am ținut cont au fost:

- Posibilitatea cât mai largă de a accesa acel job. Cele care presupun talent / înclinații și care sunt adresate unui număr foarte limitat de oameni (de ex.: muzician / dirijor), apărute de-a lungul documentării, nu sunt incluse în lista de față.
- Acoperirea unor domenii cât mai diverse.
- Includerea unora dintre joburi pe care participanții le practică sau le-au practicat, întrucât exemplele lor pot deveni modele concrete pentru cei care parcurg ghidul din postura de potențiali candidați.
- Joburile viitorului[79] și efectele pandemiei asupra pieței muncii (răspândirea muncii de acasă și lărgirea accesului la tehnologie), după cum ne-au îndemnat participanții la focus grup-ul online cu nevăzători.

Am împărțit cele 15 meserii după gradele de specializare pe care le presupun: înalt, mediu și redus.

Astfel, în rândul meseriilor cu un grad înalt de specializare, am inclus: specialist HR, jurnalist de date, broker / consultant financiar, avocat / magistrat, psiholog, programator și profesor, manager / antreprenor.

[79] Global Challenge Insight Report, The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, ianuarie 2016 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Meseriile cu grad mediu de specializare pe care le-am luat în calcul au fost: content writer pentru aplicații / traducător, consultant pentru nevăzători, instructor de escaladă și operator baze de date. Meseriile cu un grad scăzut de specializare au fost: brutar / patiser, fermier, operator call-center și ambalator.

Am supus apoi această listă la vot, atât în cadrul echipei, cât și al comunității AMAIS. Pentru a avea repere cât mai clare, am propus 5 criterii de evaluare, punctate de la 1 la 5:

- Nivelul veniturilor pe care le-ar obține un nevăzător făcând respectiva meserie (1 - venituri foarte joase, 5 - venituri foarte mari);
- Gradul de dificultate practică al taskurilor pe care le presupune, din perspectiva unui nevăzător (1 - greu de făcut, 5 - ușor de făcut);
- Nevoile legate de accesibilizare tehnologică și de mobilitate pe care le presupune acest tip de job (1 - foarte multe accesibilizări, 5 - accesibilizări minime);
- Beneficiile ce țin de integrarea socială aduse de respectivul job (1 - nivel scăzut de integrare, 5 - nivel ridicat de integrare)
- Oportunități de angajare (1 - cerere foarte scăzută pe piața muncii, 5 - cerere foarte mare).

După aplicarea chestionarului online — la care au răspuns 53 de persoane — am extras următoarele concluzii:

- Meseria de programator a obținut cea mai mare medie la două criterii: nivelul veniturilor obținute (4,07) și oportunități de angajare (3,77).
- În ceea ce privește gradul de dificultate al meseriei și nivelul accesibilizărilor de care are nevoie cineva pentru a face o anumită meserie, cei mai mulți respondenți au ales „consultant nevăzători” (o medie de 4,13 pentru primul criteriu, 3,56 pentru al doilea).
- După beneficiile ce țin de integrare socială, cei mai mulți au ales meseria de profesor (o medie de 4,01).
- Criteriul care a avut cele mai mici medii a fost cel referitor la oportunitățile de angajare într-un domeniu sau altul (2,65). Cu alte cuvinte, există un grad destul de scăzut de optimism cu privire la posibilitatea ca nevăzătorii să se angajeze. Având în vedere selecția diversă propusă, nivelul de pesimism pare legat de situația de pe piața muncii, per ansamblu.

După ce-am combinat — într-un raport 60%-40% — votul echipei și votul comunității, am obținut lista din Anexa 3 - Posibile Meserii.

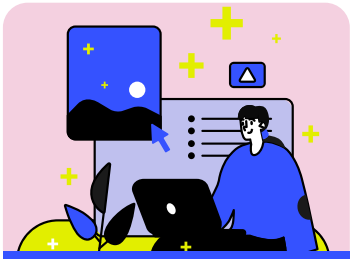
V.2 Meserii studiate regăsite în Anexa 3

Programator



Descriere ilustrație:
Desen cu un personaj care delimitează cu mâinile în aer un chenar din linii punctate, în spate are cadre din linii de cod.

Specialist resurse umane



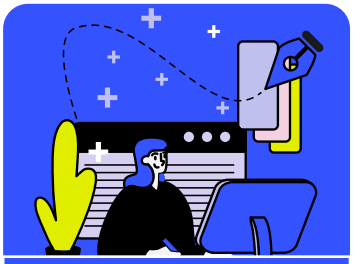
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană la calculator. Pe fundal are multe CV-uri.

Avocat/consilier juridic



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană cu ochelari care atinge un panou cu diverse forme pe el. În spate are teancuri de cărți și dosare.

Content writer



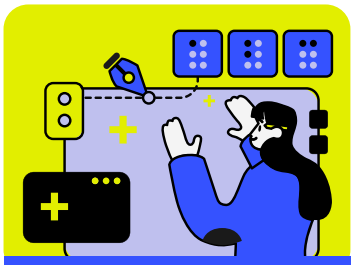
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană în fața unui calculator. Pe fundal sunt pagini și linii care reprezintă texte.

Consultant pentru nevăzători



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care lucrează la laptop și o altă persoană se vede într-o fereastră în spate (pare să fie o fereastră de zoom).

Profesor



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană cu spatele la noi care atinge o tablă mov. Pe lângă tablă sunt câteva litere în Braille mărite și o peniță.

Psiholog



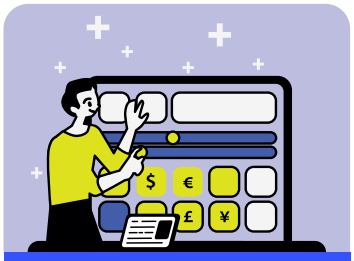
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care stă pe fotoliu cu căști și un laptop. Pe fundal apre o fișă mare care poate reprezenta fișă unui pacient.

Operator call center



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care stă jos pe un monitor, are căști și un laptop în brațe. Lângă el este un telefon smart imens.

Broker/consultant financiar



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care stă jos și atinge un calculator foarte mare. Pe taste se văd simbolurile pentru dolar, euro și lire.

Bibliografie & Webografie

Proiectul Shift+Vieți https://shiftvieti.ro/

Fundația Comunitară București https://fundatiacomunitarabucuresti.ro/

ING Tech România https://ing.ro/ithub

United Nations, *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 21 octombrie 2015 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication

United Nations, *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network (pag. 8) https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

World Health Organization, *World report on vision*, 8 octombrie 2019 https://www.who.int/publications/i/item/9789241516570

The European Blind Union, *About blindness and partial sight — Facts and figures* http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures#details

Michele Capella McDonnall, Jamie O'Mally, Adele Crudden, *Employer Knowledge of and Attitudes toward Employees who Are Blind or Visually Impaired,* 2014 https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0145482X1410800305

Project Aspiro, *Jason Fayre* http://projectaspiro.com/en/success-stories/Pages/JasonFayre.aspx

Dick Davis, Jobs for Blind People, Blind, Inc. https://www.blindinc.org/about-blindness/jobs-for-blind-people/

National Federation of the Blind, *What Kind of Jobs can Blind People Do?*, Future Reflections, 1988, Vol. 7 No. 3 https://nfb.org/images/nfb/publications/fr/fr7/issue3/f070307.html

Project Aspiro, E*mployers — Learning about workers who are blind or partially sighted*

http://projectaspiro.com/en/employers/Pages/default.aspx

United Nations, *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf?fbclid=IwAR1OVUkVF6NArO_UyWMzqduW9Kq2POoU3jyFylyGJzS7PHFvDad0Koub5-w

Accenture, *Getting to equal: the disability inclusion advantage*, 2018 https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

Belo Cipriani, *Hiring Blind: The Misconceptions Facing America's Visually Impaired Workforce*, Braille Monitor, 2013 https://www.nfb.org/sites/www.nfb.org/files/images/nfb/publications/bm/bm13/bm1307/bm130711.htm

The National Governors Association, *An Untapped Talent Pool: The Opportunity in Employing People with Disabilities*, 3 noiembrie 2017 https://medium.com/nga-economic-opportunity/an-untapped-talent-pool-the-opportunity-in-employing-people-with-disabilities-77be9f76339c

Centre for Inclusive Design, *The Benefit of Designing for Everyone - A Research Report on the Importance of Inclusive Design,* mai 2019 https://g3ict.org/publication/the-benefit-of-designing-for-everyone-a-research-report-on-the-importance-of-inclusive-design

Commission for Architecture and the Built Environment, *Principles of Inclusive Design*, 2018

Asociația Nevăzătorilor din România https://www.anvr.ro/

Asociația Nevăzătorilor din România, *Bursa locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, organizată la nivel național, pe 3 decembrie 2018*, 22 noiembrie 2018

https://anvr.ro/noutati.php?page=stire&ida=260

Guvernul României, *Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități*, 9 octombrie 2019 http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/10/Facilitarea-insertiei-pe-piata-muncii-a-persoanelor-cu-dizabilitati-2.pdf

Alphapointe, *Empowering people with vision loss to achieve their goals and aspirations* https://www.alphapointe.org

Vicky Salemi, *Brooklyn company employs more than 100 blind workers,* New York Post, 23 iulie 2017

https://nypost.com/2017/07/23/company-employs-more-than-100-blind-workers/

Neal Karlinsky, Jordan Stead, *Blind since birth, writing code at Amazon since 2013,* 14 martie 2018

https://blog.aboutamazon.com/working-at-amazon/blind-since-birth-writing-code-at-amazon-since-2013

Ruth Umoh, *How this 26-year-old who has been blind since birth got a job writing code at Amazon,* 24 aprilie 2018

https://www.cnbc.com/2018/04/24/this-blind-26-year-old-got-a-job-writing-code-at-amazon.html

Microsoft, *Our Disability Inclusion Journey, Embedding Accesibility and Inclusion into our DNA* https://sway.office.com/ZIetX05BXMPoBLHk

Microsoft, *Microsoft Disability Scholarship* https://www.microsoft.com/en-us/diversity/programs/microsoftdisabilityscholarship.aspx

Microsoft, Supported Employment Program

https://www.microsoft.com/en-us/procurement/diversity-sep.aspx?activetab=pivot%3aprimaryr5

Belo Cipriani, Disability Resource Community, *Hiring People with Disabilities: Improving Inclusivity*

http://www.disabilityresource.org/5-hiring-people-with-disabilities-improving-inclusivity

About EVA Pharma https://www.evapharma.com/about-eva-pharma/

Dialogue Social Enterprise, History https://www.dialogue-se.com/what-we-do/dialogue-in-the-dark/history/

Employment and Support Allowance (ESA)

https://www.gov.uk/employment-support-allowance/working-while-you-claim

Alexandru Cațer, Valentina Toporeț, Ludmila Iachim, Vitalie Meșter, Ion Cibotărică, Arcadie Astrahan, *Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități*, 2018 http://andpdca.gov.ro/w/wp-content/uploads/2020/01/Ghid-Acomodarea-locului-de-munca-pentru-persoanele-cu-dizabilit%C4%83ti.pdf

World Health Organization, *World Report on Disability*, 2011 (p. 4) https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability

Empathy Museum https://www.empathymuseum.com/

Lazarillo App https://lazarillo.app/

Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, *Noua modalitate de decontare a transportului în cazul persoanelor cu dizabilități*, 6 ianuarie 2021 http://andpdca.gov.ro/w/noua-modalitatea-de-decontare-a-transportului-in-cazul-persoanelor-cu-dizabilitati/

Eye-Pal SOLO https://support.freedomscientific.com/Products/Blindness/EyePalSOLO

Project Aspiro, *Self-evaluation* http://projectaspiro.com/en/Your-career/preparing-for-work/self-evaluation/Pages/default.aspx

Iris Popescu, Design(Incluziv) - Totul începe prin a asculta, teză de doctorat, Universitatea de Arhitectură și Urbanism „Ion MIncu", 2020

Careers.govt.nz, *Holland's theory* https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/

Alex Saunders, Royal National Institute of Blind People, *The jobs that blind and partially sighted people do*, februarie 2015, p. https://aphcareerconnect.org/explore-careers/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/

VisionAware.org, Mike Robertson, *Cross-Country Cyclist Who Is Visually Impaired, Challenges Blindness and Disability Employment Stereotypes*, 26 octombrie 2017 https://visionaware.org/blog/visually-impaired-now-what/mike-robertson-cross-country-cyclist-who-is-visually-impaired-challenges-blindness-and-disability-employment-stereotypes/

Global Challenge Insight Report, *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, ianuarie 2016 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Legislație

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2010 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF

Comisia Europeană, *Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere*, 15 noiembrie 2010 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:RO:PDF

Comisia Europeană, *O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030*, martie 2021 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes&fbclid=IwAR3CkxEkIgK4SW96s5JwYRAEd2-pFzOI5gI5uSP2af40VN1I8FmpPfafVMY

Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 (republicată) http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/236311

Legea nr. 221 din 11 noiembrie 2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități http://anpd.gov.ro/web/lege-nr-221-din-11-noiembrie-2010-pentru-ratificarea-conventiei-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati/

Anexă la Ordinul viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice, nr. 189/2013 pentru aprobarea reglementării tehnice „Normativ privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP-051-2012 - Revizuire NP 051/2000, Monitorul Oficial al României, Anul 181 (XXV), nr. 121 bishttps://www.infocons.ro/wp-content/uploads/2014/08/NP-051-normativ-privind-acesibilizarea-spatiului-urban.pdf

U.S. Code, Title 29. Labor, Chapter 31. Assistive Technology for Individuals with Disabilities. Section 3002. Definitions https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/3002

Codul Muncii https://www.codulmuncii.ro/titlul_2/capitolul_1/art_10_1.html

Surse imagini

1. Iris Dimmick, primăria din San Antonio: https://sanantonioreport.org/architects-to-take-aim-at-city-halls-wheelchair-accessibility/san-antonio-city-hall-ada-accessibility_credit-iris-dimmick5/
2. Colecția de mobilier 7:1, Home Pro și BBDO Bangkok, Thailanda, https://www.brandinginasia.com/homepro-in-thailand-creates-high-contrast-furniture-for-the-visually-impaired/
3. https://droitsdelapersonne.ca/histoire/sept-caracteristiques-daccessibilite-remarquables-au-musee
4. Centre for Excellence in Universal Design, Building for Everyone: A Universal Design Approach, Entrances and horizontal circulation, p26
5. https://www.arch2o.com/architecture-blind-lighthouse-renovations/
6. https://www.arch2o.com/architecture-blind-lighthouse-renovations/
7. http://brailleneue.com/
8. Centre for Excellence in Universal Design, Building for Everyone: A Universal Design Approach, Vertical circulation, p36
9. http://www.ivisionpublicidad.com.mx/producto/senales-corporativas/
10. https://www.ambiusindoorplants.com.au/blog/sustainability-plants-perfect-match/
11. https://www.jcgt.se/sortiment/kartor/
12. https://www.reachoutradio.org/post/wewalk-smart-cane-improves-safety-access-blind
13. https://assistivetechnologyblog.com/2015/12/sunu-band-wearable-bracelet-for.html
14. https://www.facebook.com/StepHearRomania/
15. https://store.humanware.com/heu/eye-pal-solo.html
16. https://www.baum.ro/index php?language=ro&pagina=produse&subpag=zyfuse
17. https://www.freedomscientific.com/products/lowvision/omnireader/
18. https://www.orcam.com/ro/programul-de-finantare/
19. https://www.sightandsound.co.uk/product/tiger-spotdot-embosser/

AMAIS

Shift
+ VIEȚI

Ghidul de angajare a nevăzătorilor
este realizat de AMAIS.

Proiectul face parte din inițiativa Shift+Vieți, lansată
în iunie 2018 de Fundația Comunitară București și ING Tech România,
prin realizarea unui studiu despre situația persoanelor
cu diferite tipuri de dizabilități din România.

Asociația Metodelor Alternative de Integrare Socială (AMAIS)
București, sector 4, Splaiul Unirii nr.160
contact@amais.ro +40 757 526 247
https://amais.ro/