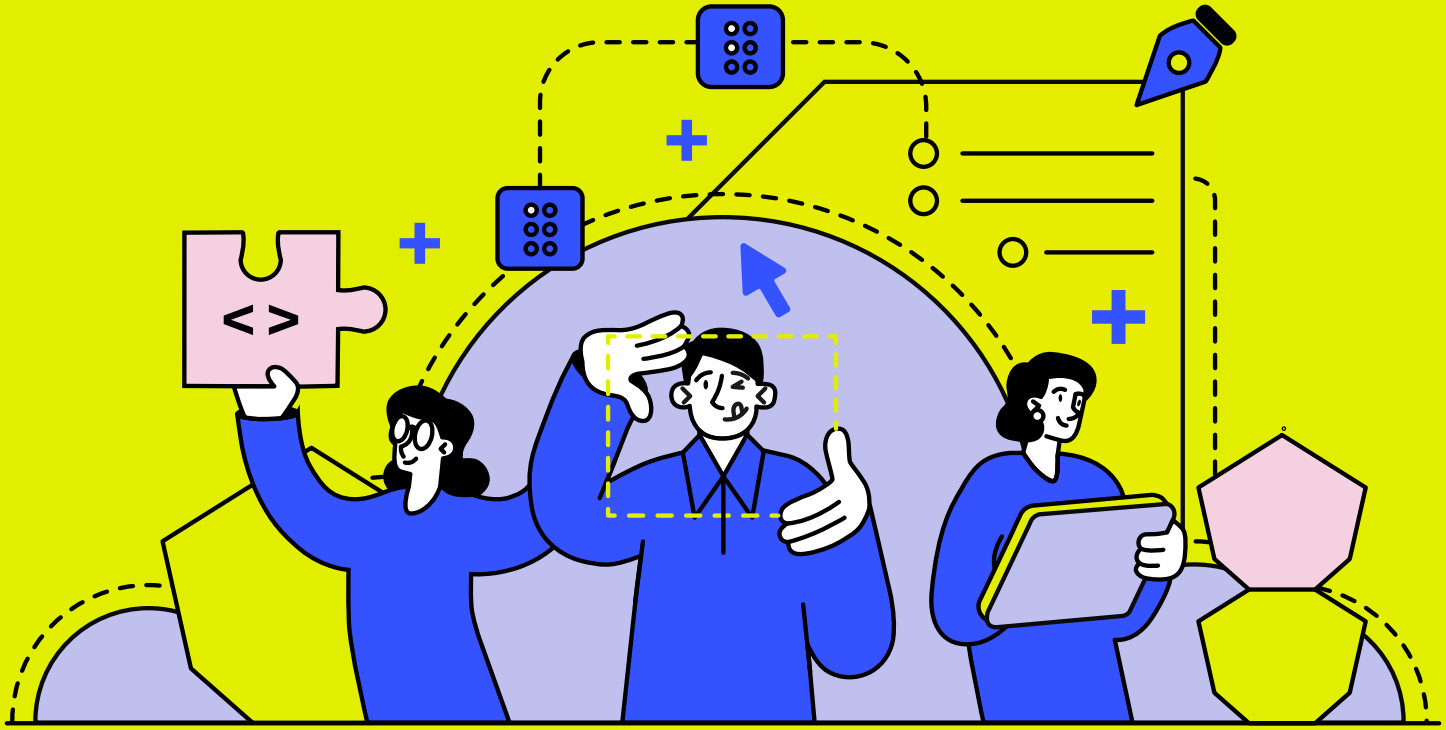
AMAIS

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

Anexa 1 - Date demografice 90

Anexa 2 - Interviuri 98

Anexa 3 - Meserii 117

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%.



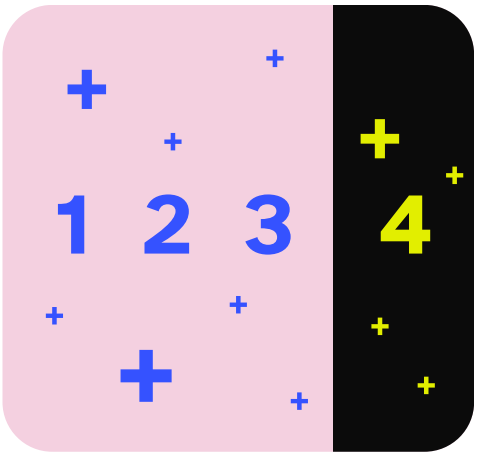
36% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste peste 15 ani reușesc să se angajeze, la nivel mondial.

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

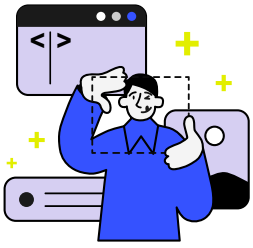
Persoanele intervievate și meseriilor lor sunt:

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



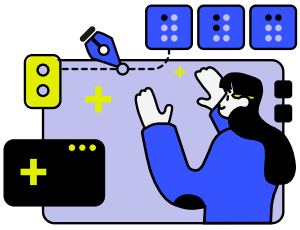
Descriere ilustrație: Desen cu un personaj care delimitează cu mâinile în aer un chenar din linii punctate, în spate are cadre din linii de cod.

Răzvan Nedu
Instructor de alpinism



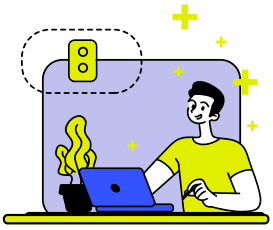
Descriere ilustrație: Desen cu o persoană se cațără pe un perete de escaladă.

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



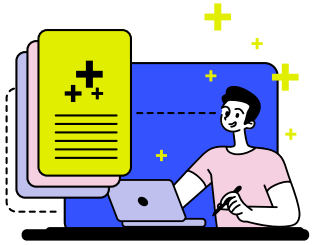
Descriere ilustrație: Desen cu o persoană care stă la birou și lucrează la un laptop.

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)

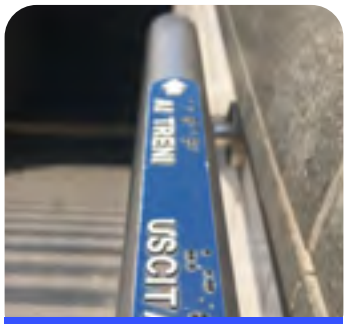
Orientare și informații

- 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;

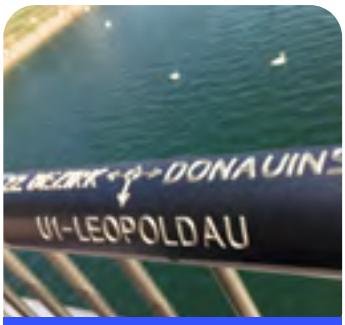
- De evitat crearea unor obstacolele prin elemente de design urban cu o înălțime mai mică de 75 cm deoarece creează situații periculoase pentru persoanele cu deficiențe de vedere (ex. garduri). Dacă nu se pot evita, ar trebui marcate tactil și vizual.



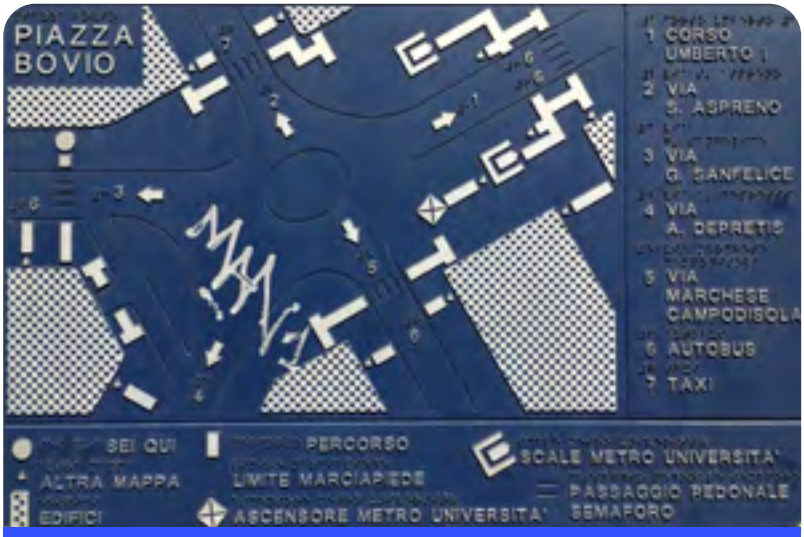
Descriere foto:
O mână care atinge placa tactilă cu planul intersecției poziționată pe dispozitivul pietonal pentru schimbarea culorii semaforului.



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.

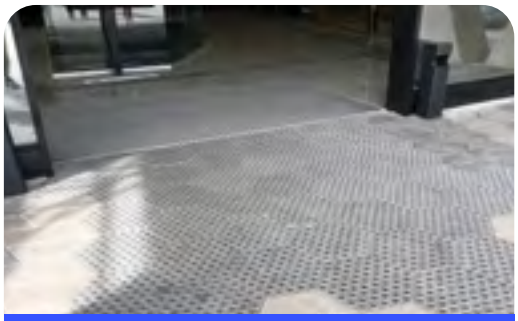
Mobilier urban

- 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.

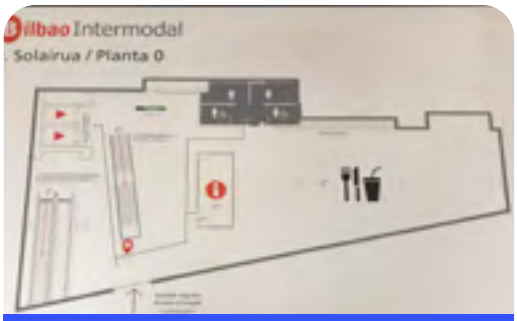
Mediul de lucru

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.

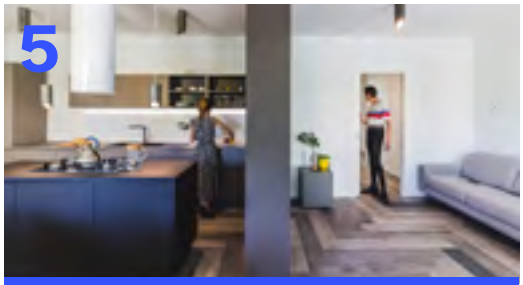


Descriere foto:
O mână atinge un panou cu informații de orientare cu caractere latine în relief, pictograme și Braille.



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).

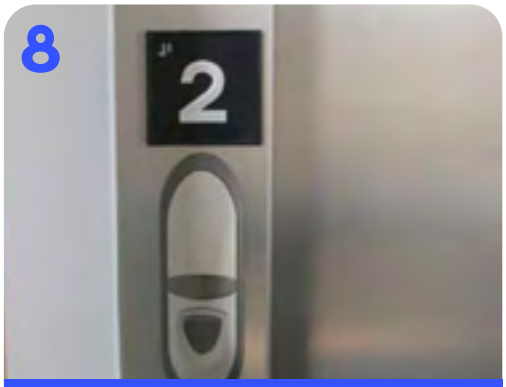
Rampe:

- 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

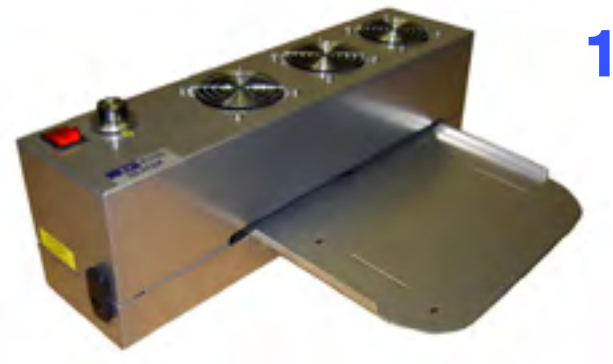


Descriere foto:
Eye-Pal SOLO cu o carte deschisă pe el.

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

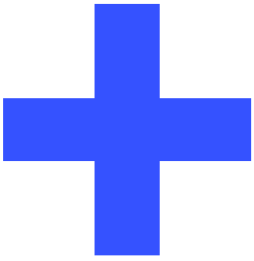
Atunci când vrei să te angajezi undeva, trebuie să arăți că ești motivat să lucrezi pentru respectiva organizație. Așadar, adună-ți informații despre angajator: care este activitatea sa, cum arată cultura sa organizațională, prin ce se deosebește de competitori, cine o conduce, ce știri au apărut despre 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.

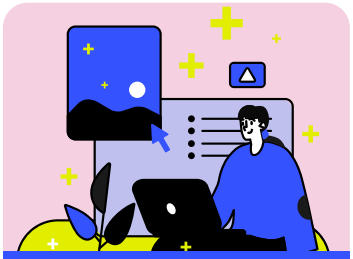
V.2 Meserii studiate regăsite în Anexa 3

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



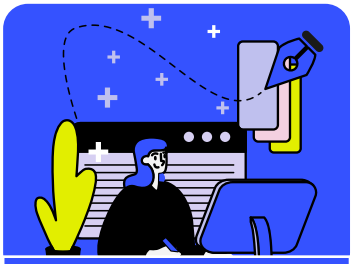
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană la calculator. Pe fundal are multe CV-uri.

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



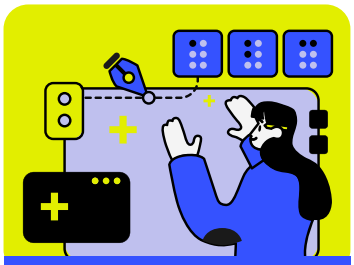
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană în fața unui calculator. Pe fundal sunt pagini și linii care reprezintă texte.

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



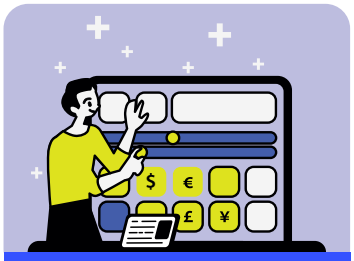
Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care stă pe fotoliu cu căști și un laptop. Pe fundal apre o fișă mare care poate reprezenta fișă unui pacient.

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

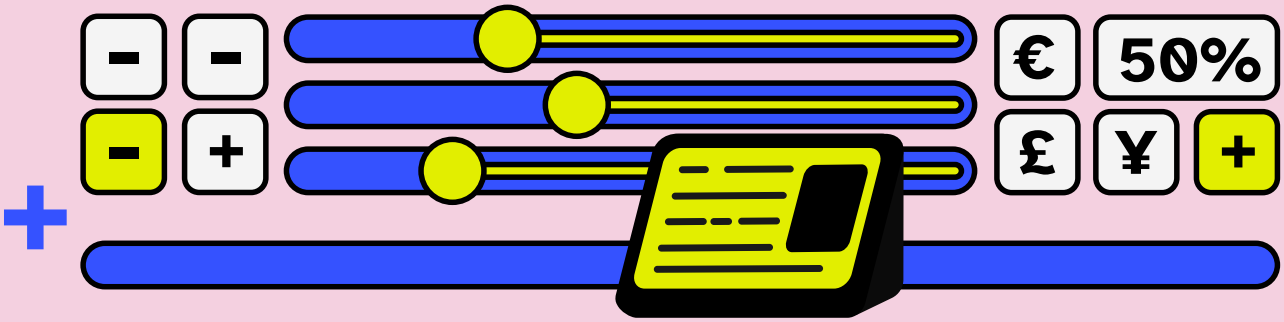
Codul Muncii https://www.codulmuncii.ro/titlul_2/capitolul_1/art_10_1.html

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



DATE DEMOGRAFICE

Parte a Ghidului de angajare a nevăzătorilor, realizat de AMAIS prin proiectul SHift+Vieți, susținut de ING Tech. Pentru a descărca toate documentele intrați pe

https://ghid.AMAIS.ro/

Aceste date au fost colectate în perioada februarie - aprilie 2020, prin intermediul solicitărilor de informații publice și interogărilor bazelor de date online.
Surse:

AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU DREPTURILE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI, COPII ȘI ADOPȚII

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană cu părul lung și ochelari care ține în mână pagini mari cu text.



Descriere ilustrație:
Desen cu două persoane care dau mana și au pe fundal două bule de dialog.



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care a absolvit și este îmbrăcată în robă.



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care are în mâini un echer și un cub.

Analiza datelor primite de la instituții de stat

În analiza datelor de la instituții, am luat în calcul date la nivel național de la **ANDPDCA** (defalcate pe sexe, categorii de vârste, grade de handicap, educație și județe), date la nivel național de la **INSSE**, date la nivel județean de la **DGASPC** (unde a fost cazul, pe educație) și alte instituții care vor fi numite punctual.

Descrierea grupului țintă din punct de vedere statistic

Populația în România:
19.414.458 persoane (la 1 ianuarie 2019)
Numărul total al nevăzătorilor în România:
93.591 persoane (în aprilie 2020)
Numărul total al nevăzătorilor în România procentual:
0.48% din populația totală

La nivel național, dintre cele **93.591** persoane cu deficiențe de vedere înregistrate cu grad de handicap, **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%** pers de gen feminin).

Împărțirea pe grade de handicap:

Grad încadrare handicap	Număr persoane cu deficiențe de vedere	Procente persoane cu deficiențe de vedere
GRAV	50755	54%
ACCENTUAT	35178	38%
MEDIU	7047	8%
UȘOR	611	1%
Total	93591	

Din această împărțire reiese că o majoritate de **54% (50.755 persoane)** dintre cei cu deficiențe de vedere se încadrează în gradul I, respectiv dizabilitate gravă, urmată de gradul II (dizabilitate accentuată), cu un procent de **38% (35.178 persoane)**.

Vârsta	Număr persoane cu deficiențe de vedere	Procente persoane cu deficiențe de vedere
Sub 18 ani	2765	3%
18-29 ani	1902	2%
30-49 ani	9818	10%
50-64 ani	20456	22%
65 ani și peste	**58650**	**63%**
Grand Total	93591	

Vârsta / %	TOTAL	GRAV	ACCENTUAT	MEDIU	UȘOR
Sub 18 ani	3%	**2%**	1%	19%	9%
18 - 29 ani	2%	**2%**	1%	2%	5%
30 - 49 ani	10%	**12%**	9%	8%	12%
50 - 64 ani	22%	**19%**	26%	24%	26%
65 ani si peste	63%	**64%**	62%	47%	47%
Grand Total	93591	**50755**	35178	7047	611

Vârsta / Număr persoane	TOTAL	GRAV	ACCENTUAT	MEDIU	UȘOR
Sub 18 ani	869	**472**	1336	57	2765
18 - 29 ani	1240	**489**	176	31	1902
30 - 49 ani	6097	**3195**	539	75	9818
50 - 64 ani	9889	**9246**	1679	159	20456
65 ani si peste	32661	**21776**	3317	288	58650
Grand Total	93591	**50755**	35178	7047	611

Din împărțirea vârstelor pe grade de dizabilitate, reiese faptul că o proporție de 63% (32.661) de persoane cu deficiențe de vedere au 65 ani și peste.

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 cineva 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.

1. Categoria pe care ne vom focusa în continuare este împărțită în două mari dimensiuni:18 – 64 ani, reprezentând principalul target căruia ne adresăm. Aceștia reprezintă 34% din populația cu deficiențe de vedere din România, respectiv 17.226 persoane. 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.
2. Sub 18 ani: 3%, respectiv 869 persoane, pentru care vom evidenția educația pe care aceștia trebuie să o parcurgă, cu scopul de a se angaja în unul din domeniile menționate în ghid.

Educația persoanelor cu deficiențe de vedere

Educația persoanelor cu deficiențe de vedere nu a fost disponibilă la nivel regional sau pe categorii de vârstă. Din statistica națională, dintre cele 93.591 persoane cu deficiențe de vedere cu certificat de încadrare în grad de handicap din România, 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.

Educația	Număr de persoane cu deficiențe de vedere	Procente persoane cu deficiențe de vedere
Nespecificat	540	1%
Primar sau sub 4 clase	**28790**	**31%**
Gimnazial	**30723**	**33%**
Liceal	**19826**	**21%**
Post liceal	1800	2%
Scoală profesională	8132	9%
Universitar	3703	4%
Master	72	0%
Doctorat	5	0%
Total	93591	

Din această informație reiese faptul că este necesar să ne concentrăm în crearea ghidului în special pe descrierea și identificarea de joburi pentru persoane cu educație medie, având totuși și niște joburi potrivite pentru persoanele cu educație superioară.

Potențiale joburi rezultate din datele primite de la instituții

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 următoarea listă:

Ocupație	Număr de persoane cu deficiențe de vedere
Asistent Medical	40
Maseur	40
Profesor	11
Conservator bunuri culturale	11
Femeie de serviciu	9
Mecanic	9
Asistent personal	8
Inginer	7
Vânzător	7
Tâmplar	6
Croitor	5
Instalator	5
Agricultor	5
Educatoare	5
Cantor bisericesc	5
Agent comercial	5
Contabil	4
Chimist	4
Îngrijitor clădiri	4
Țesător	4
Infirmieră	4
Avocat	4
Manipulant marfuri	4
Ambalator manual	3
Pedagog școlar	3
Referent de specialitate în administrația publică	3
Economist	3
Gestionar	3
Inspector pensii/asigurări	3
Bucătar	3
Casier	3
Alte ocupații	92
Total	322

Deși primele joburi reieșite sunt acelea de „Asistent Medical” și „Maseur”, nu ne vom îndrepta atenția specific către acestea în crearea ghidului, ele fiind 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. Pentru identificarea joburilor potrivite, ne vom baza în special pe datele obținute în cadrul interviurilor și focus grupurilor atât cu nevăzători, cât și cu angajatori, posibili angajatori și instituții.

Potențiale joburi rezultate din domeniile de studiu universitar

În urma solicitării de informații publice de la universități / facultăți cu privire la domeniile de studiu ale studenților cu deficiențe de vedere identificați în anul 2019 – 2020, am primit răspunsuri de la 42 universități, respectiv 75 facultăți (specializări), din 19 localități.

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

Un top al facultăților de interes pentru nevăzători (dintre cele de la care am primit răspuns):

Facultate	Număr de persoane cu deficiențe de vedere
Facultatea de Medicină	28
Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației și Psihopedagogie Specială	14
Facultatea de Jurnalism și Științele Comunicării	7
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologii Informaționale	6
Facultatea de Farmacie	6
Facultatea de Litere	6
Facultatea de Educație Fizică, Sport	5
Facultatea de Inginerie	5
Facultatea de Drept	4
Facultatea de Muzică	3
Facultatea de Informatică	3
Total	87

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.

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

AMAIS

Shift

+ VIEȚI



INTERVIURI

Parte a Ghidului de angajare a nevăzătorilor, realizat de AMAIS prin proiectul SHift+Vieți, susținut de ING Tech. Pentru a descărca toate documentele intrați pe

https://ghid.AMAIS.ro/

Pentru a afla mai multe despre experiențele de angajare și de muncă ale persoanelor nevăzătoare, am avut o serie de interviuri cu 9 persoane care lucrează sau au lucrat în diferite domenii. Interviurile au fost realizate în perioada martie-aprilie 2020.

Persoanele intervievate 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.



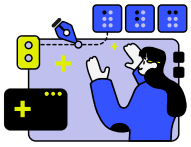
Ștefan Moisei, programator

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.



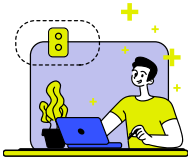
Răzvan Nedu, instructor de escaladă

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 pensă.



Andrei Cernat, operator calculator

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



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.



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 stagiar

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.



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care lucrează la laptop, are căști pe urechi și un telefon foarte mare lângă ea.

Dan Nuță, operator call center, actual team lead: „Am avut probleme să fac ce-mi doream doar pentru că alții credeau că nu pot”

A absolvit Psihologia, apoi a studiat pedagogia, iar acum lucrează ca operator call center în București.

„Am avut probleme să fac ce-mi doream doar pentru că alții credeau că nu pot. Sunt chestii pe care noi, nevăzătorii, nu le putem face și trebuie să ne dăm seama de asta. Dar eu pe partea umană n-am întâmpinat probleme. Și când am avut probleme am încercat prin diferite soluții să le rezolv.

Am făcut facultatea în București. Pentru că fratele meu voia să meargă și el în București, am hotărât să vin la aceeași universitate. El era la Drept, eu la Psihologie. Am terminat facultatea acolo, după aceea am făcut un master în consiliere școlară la Universitatea București. Am mai făcut un master în pedagogie (formarea formatorilor), pe care l-am terminat în 2018. Disertația am dat-o în 2019.

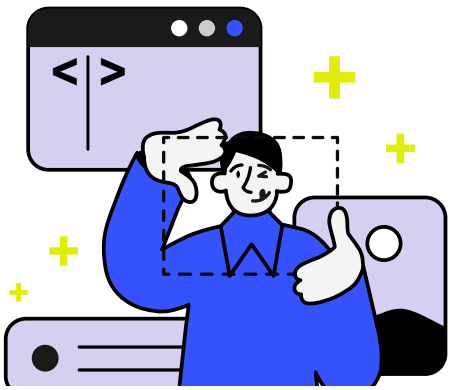
Formarea formatorilor înseamnă training. Mi-a plăcut mult masterul ăsta și am încercat să găsesc în domeniul ăsta. Pentru că nu văd n-am găsit. După ce-am stat trei luni am zis că trebuie să mă angajez, că nu se mai poate. Încercam pe site-uri de angajare, încercau să mă recomande profesori. Îmi arătau după aia mailurile în care angajatorii spuneau că „e frumos ce face, dar nu știu dacă o să se descurce la noi”. Și acum, chiar dacă am experiență, aș avea probleme să-mi găsesc.

M-am angajat la firma în care sunt acum pe 2 octombrie 2018. Am fost prima dată la HR și m-au întrebat dacă m-aș băga și pe altceva decât jobul pentru care aplicasem. Am zis că mă bag, că stau o lună și vedem.

M-am dus cu laptopul la interviu, am zis că îmi trebuie un program în plus. Am vorbit cu IT-istul și a zis că putem să-l instalăm.

Prima dată am lucrat ca agent, sunam clienți. Eu i-am spus supervizorului că vreau să avansez și a zis că vorbim. Acum evaluez apeluri, cam 200 de apeluri. Acum au început să capete încredere în mine, iar partea de comunicare cu oamenii o țin eu. Sunt ambițios. Știu că probabil toată viața o să duc o luptă. Lucrez bine în echipă. Nu e chestia aia pe care o treci la plesneală în CV: știu să îmi motivez echipa, știu când e de ceartă. Consider că sunt un coechipier bun. Îmi place să țin oamenii aproape. Am o inteligență socială, bănuiesc că și una emoțională. Îmi place să stau printre oameni și să încerc să-i cresc. În fiecare zi încerc să-mi fac treaba cât mai bine și să ies în evidență în mod pozitiv. Altfel nu se poate. Zic lucrurile direct, nu mint niciodată.

În fiecare zi încerc să evoluez. Mă lupt să învețe oamenii că trebuie să iubim întâi omul și apoi rezultatul. Și rezultatele sunt importante, dar trebuie să ne gândim că rezultatele sunt aduse de oameni.”



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.

Ștefan Moisei, programator: „Șeful meu le-a zis că sunt un om normal, că pot să lucrez”

A studiat la o școală pentru nevăzători din Buzău până la terminarea liceului, apoi a făcut facultatea în Târgu Mureș. S-a angajat într-o firmă de IT din Târgu Mureș în 2013, pentru care lucrează și-acum.

„În școală nu prea se preda bine matematica. Era un liceu pentru persoane nevăzătoare, mai mult pe partea umanistă. Partea cu matematică am făcut-o mai mult în afara școlii, chiar dacă profesorul de matematică a mai făcut pregătire cu mine.

Când eram mic, părinții au zis că trebuie să încerc să învăț și un băiat cu 3-4 ani mai mare a stat lângă mine și, pentru că a avut talent pedagogic, s-a prins de mine informatica. El e nevăzător și mi-a rămas un fel de mentor: a mers la facultate, m-am dus și eu, s-a angajat și după aia m-am angajat și eu.

Eu am luat faptul că școala nu era axată pe informatică ca pe-o chestie pozitivă. Mă simțeam important și diferit. Faptul că nu era încurajată disciplina asta era un aspect pozitiv. Toată lumea era nehotărâtă când am terminat, eu știam exact. Când ești mic, vrei să ieși în evidență și asta era o cale bună pentru mine.

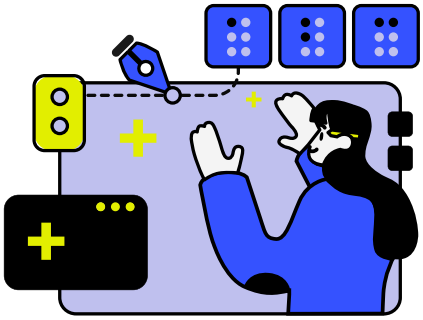
Pentru angajare contactele din facultate au contribuit. A fost un târg de joburi la terminarea facultății și acolo am aflat de ei. Era în 2013, când mi-am luat licența. E firma la care lucrez și acum.

M-am angajat într-o șarjă: eram 4 care terminaseră atunci facultatea. N-am venit singur și eram protejat. Am aflat că șeful meu a trimis o circulară în firmă despre venirea mea. Când a scris a întrebat un alt nevăzător din Cluj. Le-a zis că sunt un om normal, că pot să lucrez. Cei care au avut rețineri nu le-au arătat.

Patru-cinci ani am lucrat la birou. Locuiam cu un coleg și mergeam împreună la muncă. Când nu putea el luam un taxi. Spațiul nu era accesibilizat, dar era destul de limitat: aveam biroul meu, baia, n-aveam de ajuns în multe locuri.

La meseria asta partea bună e că e ceva ce-mi place. E muncă intelectuală și nu fizică, pe mine asta mă interesa. Dacă te orientezi poți face sarcini la care nu contează că nu vezi. Ajungi să cunoști lumea și cum funcționează părți din ea.

Aplicația e legată tot de muncă. Deși lucrez remote, am vrut să lucrez de la alții din casă. Trebuia să car laptopul după mine și nu-mi place să car. Mi-am luat desktop și am creat o aplicație pe telefon cu care să pot lucra ca pe desktop. Am vrut să am în buzunar o unealtă ca să pot lucra de oriunde.”



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

Laura Stifter, profesoară: „Mi s-a sugerat să mă angajez la o școală specială”

Predă religie, filosofie, logică și cultură civică și este absolventă de Teologie și Filosofie. A lucrat doar în învățământul de masă: anul trecut a predat la Colegiul Național „Mihai Viteazul”, iar anul acesta — la două școli gimnaziale. De asemenea, este doctorandă la Filosofie și își dorește să aibă, pe viitor, o carieră politică.

„Până în clasa a IV-a am fost la școala specială și am văzut acolo niște lucruri pe care nu le doresc nici unui elev. Am văzut copii despărțiți de părinți, care stăteau la internat de la 6-7 ani, când intrau în clasa I. Stăteau câte 4-5 luni până să-și vadă părinții. Am avut incidente între copii. Copii care se temeau să acționeze cu văzători, pentru că fuseseră ținuți numai în școala specială. Școlile speciale sunt discriminative în sine, pentru că îi izolează de societate, de oamenii tipici. Mulți profesori îi descurajează în a accesa anumite profesii. Sunt copii de liceu care vor să facă științe umaniste (Litere, Drept), și li se spune că nu vor putea. Consilierii școlari le spun că ei trebuie să se orienteze către masaj și alte câteva meserii.

Deși în anii aceia, 2001-2002, nu prea se punea problema educației incluzive, după clasa a IV-a părinții m-au transferat la o școală generală din cartier, unde am terminat clasa a VIII-a. În școala generală a fost OK, doar că încă n-aveam acces la internet (n-am avut până prin 2007), nu aveam laptop și asta era o mare problemă. Părinții trebuiau să-mi citească tot. Tezele le dădeam oral, făceam meditații (din fericire, aveam posibilitatea financiară). A fost bine pentru că am beneficiat de sprijinul mamei, în lipsa tehnologiilor asistive. În zilele noastre ar fi mai ușor dacă copilul are acces la laptop.

Am făcut liceul la „Gheorghe Lazăr”. Acolo a fost foarte bine: mergeam cu însoțitor, deși nu mai era cazul. Diriginta i-a spus mamei mele că am nevoie să socializez în mod direct. Mama era extrem de prietenoasă, dar nu-și dădea seama de anumite lucruri.

La facultate nu s-a mai pus problema de obstacole de socializare.
Am învățat Braille până în clasa a IV-a, pe urmă nu. Un laptop e mult mai incluziv, pentru că și ceilalți copii îl folosesc.

Prima dată când am mers să mă înscriu la titularizare mi s-a sugerat să mă angajez la o școală specială. M-au sfătuit că ar fi mult mai bine pentru mine așa. Asta a fost singura problemă. După aceea, îmi aduc aminte că la o inspecție, tot pentru titularizare, în momentul în care [inspectorul] m-a văzut că sunt nevăzătoare, mi-a spus: „Tu n-o să poți să fii profesoară în școala de masă pentru că n-o să poți să scrii la tablă, nu vei putea să treci notele în catalog. Trebuie neapărat să mergi la școala specială". Asta în condițiile în care era primul meu an de învățământ și putea să fie descurajant.

Le-am spus pur și simplu că îmi doresc să lucrez într-o școală de masă, pentru că școala specială este discriminativă. Nu mi-am bătut capul să argumentez prea mult: le-am dat un răspuns politicos, mi-am depus actele și m-am înscris pur și simplu. Nu mi-am propus să-i conving.

Pentru că aveam media care-mi permitea, puteam alege o anumită școală. Am ales Colegiul „Mihai Viteazul" și m-am dus acolo. Am avut contract pe un singur an, pentru că fiind în primul an de învățământ nu aveam definitivat sau grade didactice și n-am putut să mă titularizez acolo.

Primele zile la catedră au fost foarte provocatoare, în sensul în care era prima dată când mergeam într-o clădire atât de mare. Eu eram obișnuită cu Facultatea de Filosofie, care-i foarte micuță și puțin aglomerată. „Mihai Viteazul" era o clădire mult mai mare și cu 1.500 de elevi sau ceva în genul acesta.

Mă rătăceam efectiv pe holuri. E unul dintre puținele licee din țară în care există practica ca profesorul să aibă sala lui și să vină elevii de la o sală la alta. Asta m-a ajutat, dar tot mă încurcam. Deși sala era la parter, mă rătăceam între cancelarie și sală. Mergeam până la jumătatea traseului, nu mai știam pe unde să o iau și rugam câte un elev pe care-l nimeream prin preajmă. Asta s-a întâmplat cam o săptămână sau două, maxim, după care am învățat foarte bine traseul respectiv. În timp am început să explorez, să învăț și alte trasee, către bibliotecă sau către toaletă. Aveam câteva trasee clare pe care le știam.

Relația cu elevii a fost excelentă din prima secundă. Relația cu colegii de cancelarie a fost foarte bună, cu mențiunea că era stânjenitor că eram nevoită să-i rog pe colegi să-mi treacă notele în catalog, nefiind catalog electronic. Aveam 18 clase.

Ei erau foarte amabil, dar pentru mine era puțin stânjenitor. Mă confrunt cu asta în continuare.

Am avut olimpici, am făcut pregătire cu toți olimpicii la religie din liceu. O parte dintre elevii care se retrăseseră de la religie s-au reînscris la oră, pentru că predam într-un mod interactiv și provocator pentru ei. Era o oră și de teologie, și de filosofie în același timp.

După primul an am zis că, dacă tot am pierdut postul de-acolo, hai să încerc la gimnaziu. Și am dat titularizarea pe cultură civică. Am intrat la două școli generale. Anul acesta am avut probleme destul de serioase, în sensul în care s-a nimerit ca ambele școli să fie în șantier și am solicitat să mi se aloce o sală. Nu aveam cum, efectiv, pentru că erau sălile în trei corpuri de clădire diferite și în șantier. La școala cealaltă mi s-a asigurat de asemenea o sală: în mod normal nu aș fi cerut, dar fiind în șantier n-am putut altfel. La cea de-a doua școală mă descurc mai bine, doar că în secunda în care ies din sală în pauză, se ține după mine câte cineva, chiar dacă eu îmi doresc să învăț cât mai bine traseele și să fiu autonomă. Nu te poți supăra pe oameni, pentru că sunt extrem de bine intenționați. A rămas și problema catalogului.

În relația cu elevii de la școlile generale, este foarte bine la clasele a VII-a și a VIII-a. La clasele de-a V-a e cam problematic, în sensul în care ei sunt foarte năzdrăvani cu orice profesor, doar că unui văzător îi este mai ușor să vadă ce fac. Aș sfătui nevăzătorii să predea la liceu și la clasele a VII-a și a VIII-a.

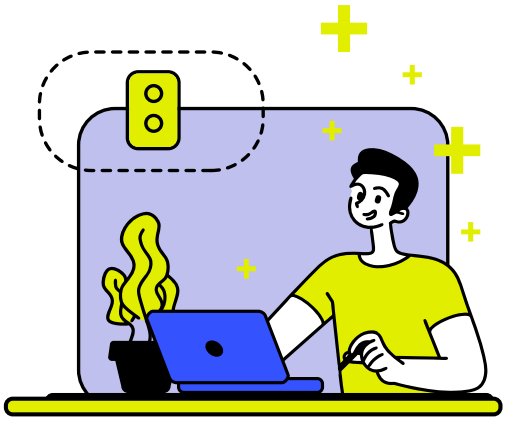
Pentru a merge la muncă, soluția este taxiul, care costă. Sau transportul în comun, însă eu n-am mers niciodată singură cu transportul în comun. Știu nevăzători care reușesc, dar e greu, pentru că nu e accesibilizat. N-aș ști care-i autobuzul pe care trebuie să-l iau.

În școli ar fi nevoie de cât mai multe tehnologii asistive, în așa fel încât nevăzătorul să se poată orienta prin școală, să ajungă de la o sală la alta. Există aplicații pentru asta, dar trebuie să aibă și clădirea un sistem format. În rest, nevăzătorul are nevoie de un laptop pe care să-l ia la școală, pe care să fie instalat un soft audio. Te ajută să faci prezența, să ții materiale didactice în format electronic. Dacă ai laptop, poți să pui proiector în loc de tablă. Acum depinde și de materie: un profesor de matematică sau de informatică ar putea avea alte cerințe.

Eu am avut probleme în special cu personalul medical. Cu funcționarii publici pot apărea probleme de comunicare: m-am dus să-mi iau o diplomă de licență de

la o altă facultate și a existat o reticență. Am mers cu un însoțitor și persoanele care erau acolo li se adresau doar însoțitorului: „Ce facultate a făcut?”, „Cum o cheamă?”. Era totul foarte infantilizant, era ca și cum ar vorbi cu un copil sau o persoană cu dizabilități intelectuale.

Ca om politic, m-aș concentra pe educația incluzivă, pentru că primele partide se pierd din cauza segregării școlare. Din start nevăzătorii ar fi mult mai prezenți în societate și s-ar elimina sau limita prejudecățile. Apoi, asigurarea de tehnologii asistive pentru angajați. Nu în ultimul rând, consilierea angajatorilor și angajaților. Un nevăzător n-are de ce să aibă nevoie de asistență permanentă la locul de muncă. Tot ce are nevoie este accesul la tehnologii asistive și un angajator care să nu fie speriat de necunoscut, de a avea un angajat diferit de ceilalți.”



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

Andrei Cernat, operator calculator, actual team lead: „Între colegi eram unul dintre ei și-atât”

A făcut școala pentru dizabilități, clasele I-VIII, apoi [Liceul Tehnologic Special] „Regina Elisabeta” și post-liceală de balneofizioterapie tot acolo. A lucrat o vreme în masaj, iar apoi ca operator calculator.

„M-am angajat după postliceală, în 2013. Am lucrat șase ani în masaj, într-o clinică privată. Masajul devenise destul de complicat: era destul de dificil să lucrezi cu oameni bolnavi.

Acum lucrez oficial operator calculatoare (angajat), dar de fapt sunt mai mult freelancer pe creare de site-uri de prezentare. Cunoștințele le-am acumulat 90% singur, începând dintr-a opta. Și recent am făcut și un curs de rețelistică de un an de zile.

La prima firmă de calculatoare m-am angajat în ianuarie 2018, pe bază de interviu, și am lucrat trei luni. Mă ocupam de calculatoare și de Google ad words. Eram singurul din echipă cu deficiențe de vedere din 9-10 oameni.

Între colegi eram unul dintre ei și-atât. N-au avut niciun comportament deosebit. Era part-time — program de patru ore —, pentru că încă lucram la clinică. Era muncă de birou.

Apoi am făcut Google ad words pt clinica pt care lucram ca maseur și asta făceam de acasă, nu mai stăteam suplimentar la clinică. Apoi am renunțat la ad words de aici, de fapt au renunțat ei pt că impactul nu era suficient pentru investiția lor și am colaborat cu altă firmă de-acasă. Am fost la interviu și am început să lucrez de-acasă. Am preferat și eu, și ei, era mai ușor și pentru mine. Corectam textele și optimizam setările pentru a fi cât mai bine plasat pe Google.

La noul job a fost relativ simplu să mă angajez. Am căutat vreo trei luni și când am reușit să ajung la interviu am fost angajat. Mai erau oameni cu deficiențe de vedere acolo: au fost și încă au angajați din rândul persoanelor cu dizabilități.

Am trimis CV-ul, apoi am fost la interviu cu patronul. Am spus de la început [că am deficiențe de vedere]. A fost foarte receptiv, n-a fost absolut nicio problemă. Când a venit vorba de echipament [patronul] mi-a zis să intru pe Emag și să comand orice am nevoie. Nu mi-a pus vreo limitare. Nu știa de ce aș avea nevoie. Îmi trebuia doar un monitor puțin mai mare decât cel pentru o persoană normală, restul le ajustezi prin software. La mine accesibilitatea nu e atât de complicată. Nu am nevoie nici de screen reader. Eventual, dacă e vorba de taskuri cu mult text, să fie deadline-ul mai mare.

Sunt tot la ei, doar că nu mai fac SEO, ci Google Ad Words. În plus, de la ei am plecat cu niște colaborări pe partea de site de prezentare. Lucrez tot de-acasă. Ca o medie, lucrez cam două ore, două ore jumătate.

Mă mișc cu transportul în comun. Doar la mijloacele mai vechi, unde afișajul e prost, trebuie să mai întreb oameni.”



Descriere ilustrație:
Desen cu o persoană care lucrează la laptop, are căști pe urechi și un telefon foarte mare lângă ea.

Anca Ioniță, operator call-center: „Le-am zis colegilor că mă adaptez repede, dar trebuie să aibă răbdare cu mine la început”

A absolvit Dreptul, însă nu crede că va profesa vreodată în domeniu. În martie 2018 s-a angajat la o companie din domeniul digital, iar acum lucrează la un call-center.

„M-am angajat în martie 2018 la o multinațională canadiană care are o parte de dezvoltare de telefonie mobilă și o parte de outsourcing. Angajarea a decurs simplu. M-a sunat direct o tipă de la ei, pentru că eu am un profil de Hipo.ro și a văzut că studiam la Colegiul francofon și s-a gândit că ar trebui să știu franceză.

Era foarte fericită că obținusem un scor de aproape 100% la engleză. Am discutat ca de la persoană la persoană. Mi-a zis să stabilim un interviu la sediu. Am zis că am probleme cu vederea și „am nevoie de asta, asta și asta”. Moment în care am simțit din vocea ei că s-a schimbat. N-a putut să-mi spună ceva, dar a căpătat o atitudine compătimitoare, plângăreață. Mi-a zis că „ce bine te-ai descurcat, dar mi-e teamă că nu faci față productivității”. Am zis: „hai să vedem și după aia renunț, dacă e”.

M-am dus la interviu face to face și am vorbit cu o manageră. A decurs bine. Eu n-am zis că am problema asta, nu mi s-a părut relevant. Tipa aia a început și ea cu lamentații și am ajuns seara acasă foarte obosită, îmi venea să plâng. Era vineri și a zis că ne auzim luni. A zis că vinerea viitoare să semnăm contractul.

Am zis că atunci când voi începe să muncesc trebuie să fiu lăsată să-mi configurez calculatorul, să aibă lumea mai multă răbdare cu mine la început. Le-am zis colegilor că mă adaptez repede, dar trebuie să aibă răbdare cu mine la început. În firmă n-a fost nimeni să mă compătimească. Angajați erau vreo 400 de angajați, pe două etaje.

Eu n-am avut nevoie decât să folosesc zoom și să-mi reasamblez calculatorul. Trebuia să am ecranul foarte aproape de mine ca să văd. Imediat ce m-am angajat, managerul meu a fost super-receptiv și l-a pus pe angajatul de la IT să vină. Eu încerc să mă descurc și nu vreau să deranjez pe nimeni. Probabil aș fi putut avea mai multe cerințe.

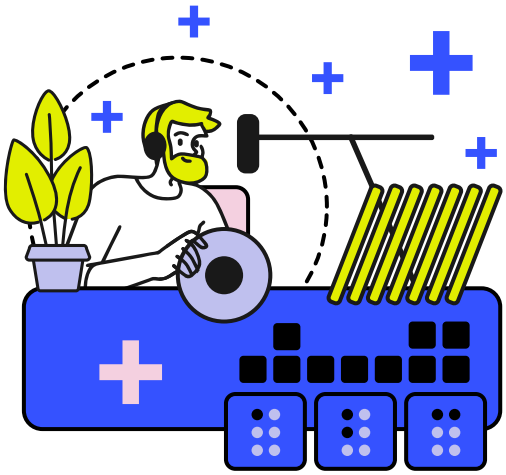
În majoritatea cazurilor n-am nevoie de ajutor. Mergeam la muncă cu metroul. Când veneau metrourile pentru Dristor și Preciziei pe același peron nu era anunț sonor și mai întrebam lumea pe peron. Dar întrebam ca orice om care vine din provincie.

Lucram 8 ore jumate, cu o oră de pauză. În ture. Câteodată intram la 10 dimineață și câteodată ieșeam la 12 noaptea. Ne trimiteau ei acasă cu mașini precomandate. Dar atmosfera de la birou era frumoasă, pentru că eram toți tineri.

Acum sunt într-un call center. Aici mi-a scris cineva pe Linkedin. Inițial îl ignorasem, după care o colegă de la fostul loc de muncă mi-au zis că i-au scris și ei. Eram angajată dincolo. Joi am terminat în vechiul loc și luni am început dincoace. Într-o săptămână eram cu oferta de muncă semnată. Sunt de două luni aici [interviul a fost realizat în martie 2020 - n.r.]. Primesc apeluri în engleză și franceză. Aș fi avut nevoie de adaptări la birou. Pentru că liftul lor nu vorbea, am făcut o plimbare la toate etajele. I-am spus managerului că nu e normal ca lifturile să nu vorbească. De două luni nu s-a rezolvat. E greu să faci lucruri când nu ești în situația aia.

Eu lucrez de acasă acum. Pe mine mă sună angajații unor firme mari cu aparatele pe care le au și nu știu să le folosească. Majoritatea sunt în State și lucrează de-acasă.

Dream job-ul meu ar fi să fiu diplomat, să lucrez într-o ambasadă în altă țară. Dar ca să ajung până acolo trebuie să pornesc de la funcționar. După ce am făcut o vară întreagă voluntariat mi-am dat seama că îmi pierd timpul. Când o să mai am nervi de tocit poate reiau."



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.

Vasi Capră, realizator radio: „În România nu se pune accent pe a forma nevăzătorii pentru viață”

Nu a urmat niciun fel de studii, nici măcar la grădiniță n-a fost, „pentru că am fost victima unor părinți neinformați și a unor autorități incompetente”. Din punctul ăsta de vedere nu se consideră un exemplu pentru alții. „În cazul meu, a fost ca și cum aș sări de la etaj și n-aș fi pățit nimic”, spune Vasi.

„La 7 ani am văzut puterea cuvântului. Ascultam la televizor, mi-am dat seama că se poate. Pe la 12 ani am achiziționat primul aparat de radio și atunci mi s-a deschis un portal către informație. Am început ca ascultător, am continuat cu dorința de a face ce face un om de radio. Ascultam radio 7-8 ore pe zi. Trebuia să-mi ocup timpul cu ceva: muzică, emisiuni. Radioul a fost un bun instrument educațional: am învățat să vorbesc, mi-am creat o educație muzicală. M-am autoeducat.

În 2008, când am avut acces la internet, mi s-a deschis o altă poartă către informație. Mi-am făcut primul stream. Acum fac radio și tot ce ține de producție audio: sound design, texte, beaturi. Îmi place eu să centrez, eu să dau cu capul. M-am impus prin ceea ce știu să fac. N-a fost nevoie să demonstrez, am trecut fix pe partea practică. Lucrez la Roman FM, un post local, și la un post al românilor din Spania.

[Când m-am angajat] la Roman FM m-am întâlnit cu șefa mea și cu echipa. Au avut o reticență când m-au văzut dus de mână fizic. Dar când au văzut că fac jingle-uri și altele, chestiile astea i-au făcut să sară de impactul vizual. S-au relaxat, am început să avem o relație deschisă.

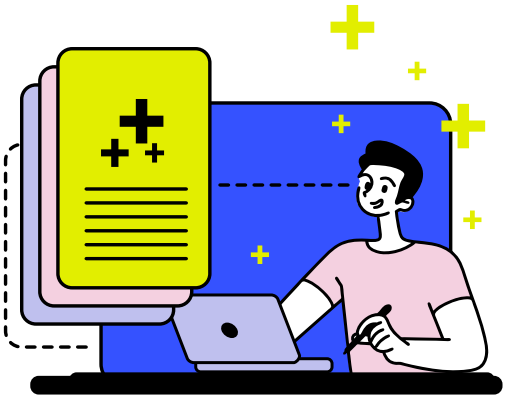
În meseria mea nu-mi trebuie nimic în plus din perspectiva tehnică, în afară de un screen reader. Mixerele sunt ok.

Eu sunt un om independent. Munca mi-o fac singur. Am făcut pașii atunci când trebuie făcuți. Aș ținti și aș răspunde provocării unui job care să fie la un radio mai mare. Ar fi o provocare, dar și pașii de până acum au fost provocări la vremea lor.

În România nu se pune accent pe a forma nevăzătorii pentru viață. În Spania și Germania sunt învățați să fie oameni. La noi nevăzătorul e privit ca o raritate, i se întinde o bancnotă când iese pe stradă. La noi nevăzătorii trebuie să stea în casă.

Statul nu înțelege nevoia nevăzătorului. Ca să înțeleagă, trebuie să-l cunoască mai bine. Zice că dispozitivul îți citește ce-i pe raft, dar asta poate face și un telefon. Sunt aplicații pentru asta. Se aplica doar la cei care sunt angajați. Nu mi-am bătut capul cu formulare. Ar putea să le ofere oamenilor cu probleme de vedere posibilitatea de a cumpăra screen-readere la prețuri mai mici.

Un sfat pentru alți nevăzători: contează seriozitatea și responsabilitatea muncii pe care o faci. Lasă să vorbească munca, nu scoate în evidență faptul că ești nevăzător. N-ai cum să fii bun și să nu fii luat în seamă doar pentru că ești nevăzător.”



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

Flavianu Săpașu, lucrător în producție publicitară: „Fie că văd sau nu, oamenii sunt diferiți”

E de loc din Petroșani. A suferit un accident pe când avea 8 luni și de la 20 de ani și-a pierdut vederea cu totul. A făcut clasele I-XII în învățământul de masă, apoi postliceala în balneofiziokinetoterapie la Arad. Acum lucrează în București, în domeniul producției publicitare.

„Eu sunt genul de om care gândesc mai pozitiv. Ce mi-am propus am reușit.

După postliceală m-am înscris la forțele de muncă, pe meseria făcută la Arad. Din primul an am mers în practică, iar normal din al doilea an. Apoi, la ceva timp, m-am angajat. Un prieten mi-a zis că are de muncă și pentru prietena mea, și pentru mine. E în tipografie, promovăm standuri pentru diferite firme. Scot niște forme ca și cum aș scoate un microsim dintr-o cartelă. Sunt fel și fel de forme, fel și fel de cutii. E muncă grea: cartonul taie foarte tare. La început m-am tăiat la fiecare deget. Între timp m-am specializat, am început să lucrez cu mănuși. Trebuia să simți modelul. Acum lucrez fără mănuși, știu să scot din forme fără să mă tai.

Programul începe la 7 dimineața până la 3 jumate. Nu tot timpul. În weekenduri ne mai cheamă, mai mergem. Am avut luni în care mergeam de pe 1 până pe 1. Față de colegii mei mă bag și la mecanică, repar o bandă. Eu iau câte 30 de coli de carton, altul una singură. Le pun coală peste coală. Nu e de modestie: au văzut și alții.

Pe 1 februarie am făcut doi ani. Suntem vreo 10-12 persoane. Pe cei care vin noi îi învăț, atâta experiență am căpătat.

Mai sunt chestii de culori, de scris. Sunt materiale scrise, fiecare palet are bilet pe interior. Sunt fel de fel de chestii pe culori. Încerc să le iau de pe palet în aceeași ordine. Plus că mă ajut cu persoanele nevăzătoare. N-am învățat în Braille. N-am putut să mă adaptez. M-ar ajuta instrucțiuni electronice, ar fi suficientă o aplicație.

Eu fiind o persoană mai activă, îmi place și ce lucrez, dar și colectivul. Nu știu dacă aș putea lucra de unul singur. Doar unul singur, pe care l-am adus de câteva luni.

Mă văd aici pentru mai multă vreme, pentru că îmi place și automat aș face. Dar dacă aș avea și alte oportunități, de ce nu? Aș putea lucra ca electrician, în instalații sanitare. Pe chestiile astea m-aș axa. Mă bag să schimb o priză, un întrerupător. Să fiu un ajutor de bucătar, ceva de genul. Făceam de mâncare, tăiam ceapă, e ceva care-mi place. Fac ce-mi place. Dacă nu-mi place poți să-mi arăți de 100 de ori.

Dacă merg cu Uber fac vreo 10 minute și cu tramvaiul vreun sfert de oră pe jos, apoi vreun sfert de oră cu tramvaiul și de acolo mașina de la firmă încă 1 kilometru. De la Jumbo până la Faur Poarta 4. Traseul e o problemă: sunt foarte mulți stâlpi pe trotuar.

Sunt și alți stâlpi pe margine, cu fier-beton scos în afară. Degeaba încerci să mergi singur cu bastonul. Nu există semafoare accesibile.

Nu toți nevăzătorii sunt la fel. Sunt unii mai buni ca mine, eu sunt bun în domeniul meu. Fie că văd sau nu, oamenii sunt diferiți. Unii sunt mai iuți, alții mai moi. Nu știu ca domenii ce-ar putea să facă. În România ăsta e: masajul. Nu credeam că aș putea face altceva, dar în viață întotdeauna e bine să încerci să faci și să te obișnuiești să faci. Ar mai putea lucra în call-centere (în alte țări sunt doar nevăzători angajați). Am înțeles că prin supermarketuri sunt o grămadă de chestii pe care le-ar putea face un nevăzător: de exemplu, să așeze roșii dintr-o ladă.

Sunt abilități diferite, dar depinde de persoane. E unul care poate să conducă un TIR, altul care nu poate conduce un câine. Am o prietenă care a terminat Dreptul și e vânzătoare în magazin. Normal ar trebui să termini o școală și să-ți dea o meserie. Am un prieten la Petroșani care e nevăzător și a rămas pe electronică: și-a făcut dintr-o cutie de instalație muzicală să sune diferit când e pe minus și pe plus. Sunt oameni care apar rar. Fiecare avem chestia noastră.

Nu-i accesibilizată lumea pentru noi. Să te duci într-un market și să știi că nu dă o mașină peste tine până acolo. Să fie angajat unul pentru așa ceva. Să fie accesibile restaurantele, să aibă meniuri în braille.”



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.

Bogdan Mureșan, avocat stagiar: „Când s-a ridicat clopotul de sticlă mi-a fost frică”

Este absolvent de Drept și își face stagiatura în avocatură.

„Facultatea am început-o în 2012, la Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir. Venind dintr-o școală cu regim special, unde aveam asigurat totul și eram cu aceiași colegi, sub un clopot de sticlă, când s-a ridicat clopotul mi-a fost frică.
A fost greu. Mi-a trebuit un semestru ca să funcționez la capacitate normală. M-am lovit de noțiuni noi, despre care nu mi s-a vorbit la școli. Când te trezești într-un amfiteatru plin, cu multă gălăgie în jurul tău ești puțin derutat.

N-aș fi acceptat să fac facultatea prin intermediul învățământului la distanță. Am considerat că trebuie să fiu acolo. Nu doar din punctul de vedere al specializării e important, ci și al socializării. Mergeam în fiecare zi la facultate. Am luat un apartament în chirie aproape. Mă duceam cu bastonul pe jos. Un profesor mi-a zis că așa cum îți vei respecta facultatea, la fel va fi și cu locul de muncă.

Cu o parte dintre colegi vorbesc și acum. Am absolvit în 2016, am făcut și un master, după care m-am pregătit pentru examenul de primire în profesie. Trebuie îndeplinite mai multe criterii, iar cel mai important e examenul de intrare în barou.

A trebuit să scanez toată bibliografia pentru examen și apoi s-o transform într-o formă citibilă. Au fost mii de pagini. Erau mai multe cărți la fiecare materie. Le scanam pe măsură ce le cumpăram. Erau cărți la care am muncit câteva zile.

Erau și teste grilă. Trebuia să mergi la răspunsuri și să le aduni. Aici am avut nevoie de ajutor, dar mama s-a implicat tot timpul și îmi citea explicațiile. Fără o familie

care să se implice activ e foarte greu. Sugestia mea ar fi ca și tutorii, părinții celor care vin la ateliere să primească consiliere specifice și să fie învățați să-l lase să facă ceva. Nu doar să-l ducă la cursuri și să-l lase acolo ca pe-o mobilă. Ar trebui lucrat cu părintele și să participe la ateliere. El să-l pună să lucreze și acasă. Să existe o colaborare între părinte și asociație. Ne lipsește în proporție mare, din păcate.

Odată ce ai participat la examenul de intrare în profesie, trece o perioadă în care ești trecut pe listă, trebuie să depui jurământul și implicit să cauți un maestru care să-l ajute pe tânărul avocat să deprindă tainele profesiei. În primii doi ani este stagiar, sub îndrumarea unui avocat cu experiență. Ulterior trebuie să dea o probă practică și să obțină definitivatul.

Acum am obținut notă de trecere pentru stagiari și după aia trebuie să dau examenul pentru definitivat. Asta-i partea cea mai mare: să-ți găsești un maestru. Am mers, am vorbit. Bineînțeles, fiind o situație mai deosebită, m-am gândit să merg către cineva care cunoaște problemele nevăzătorilor. E cineva care avea o deficiență de vedere și care e în Baroul Bistrița. Lucrăm împreună. Știe să coordoneze tineri, e profesor universitar, predă Drept Constituțional la Suceava și are foarte multă răbdare cu tinerii.

Stagiarul face ce face orice avocat, cu unele restricții: poate activa doar la judecătorie. În rest, face tot ce ține de judecătorie: să formuleze excepții, susțineri, apărări, să conducă ședințe de consiliere la birou. Trebuie să fim într-o continuă pregătire, mai ales că e destul de mare fluxul legislativ.

Biroul e la parter, prima ușă de la intrarea în clădire. Am mers, am explorat cu mâna, cu talpa și am învățat locul. Localizez birourile, baia, propriul birou.
Programul e flexibil: dacă avem de stat mai mult, stăm și studiem ce avem de studiat. Oamenii sunt flexibili. După ce le-am explicat cum formatez materialele, colegii de birou m-au sprijinit.

A fost o perioadă de acomodare și pentru mine, ca să pot funcționa. Dar și pentru ei, pentru că nu știau cum mă descurc, au rămas mirați că am venit la birou, am scos din geantă laptopul. „Cum citești?" „Cum scrii?" Le-am explicat: „Tu când scrii te uiți mereu la tastatură?".

Din punct de vedere al exercitării profesiei, e îndeajuns un calculator cu sinteză vocală. Eu am venit însă cu un laptop cu tot ce înseamnă programe: speed și un mediu care să-mi permită transformarea din hârtii în documente citibile. Am

acasă scaner. Acum se poate lucra mai simplu: colegii pot face o poză, o încarc pe calculator, folosesc OCR pentru a o face citibilă. Eu lucram pe Windows până la momentul intrării în profesie. Asta a fost adaptarea imediată și urgentă de care aveam nevoie. Un scanner e important.

La început a fost obositor. Oamenii în general sunt vizuali și era ceva nou pentru ei. Ei sunt 3 și eu stagiar. Îi ajut pe fiecare în parte: dacă e ceva de redactat, dacă e de mers în instanță. Profesez lângă ei și urmăresc ce fac, ca să pot deprinde cât mai bine tehnicile. Ai crede că doi ani e o perioadă lungă, dar trec repede. Trebuie asimilat cât mai bine, să facem conexiunile corecte. În fața instanțelor am avut o raportare normală, judecătorii m-au lăsat să-mi invoc cererile, nu mi s-a întâmplat să nu pot să-mi susțin cauza. Am fost tratat ca ceilalți colegi avocați. Am simțit că mi-e respectată munca. Inclusiv procurorul a avut o atitudine normală. Am cerut dreptul la replică, mi s-a dat. Atâta timp cât porți roba ar trebui să poți fi respectat, pentru că-i un drum greu.

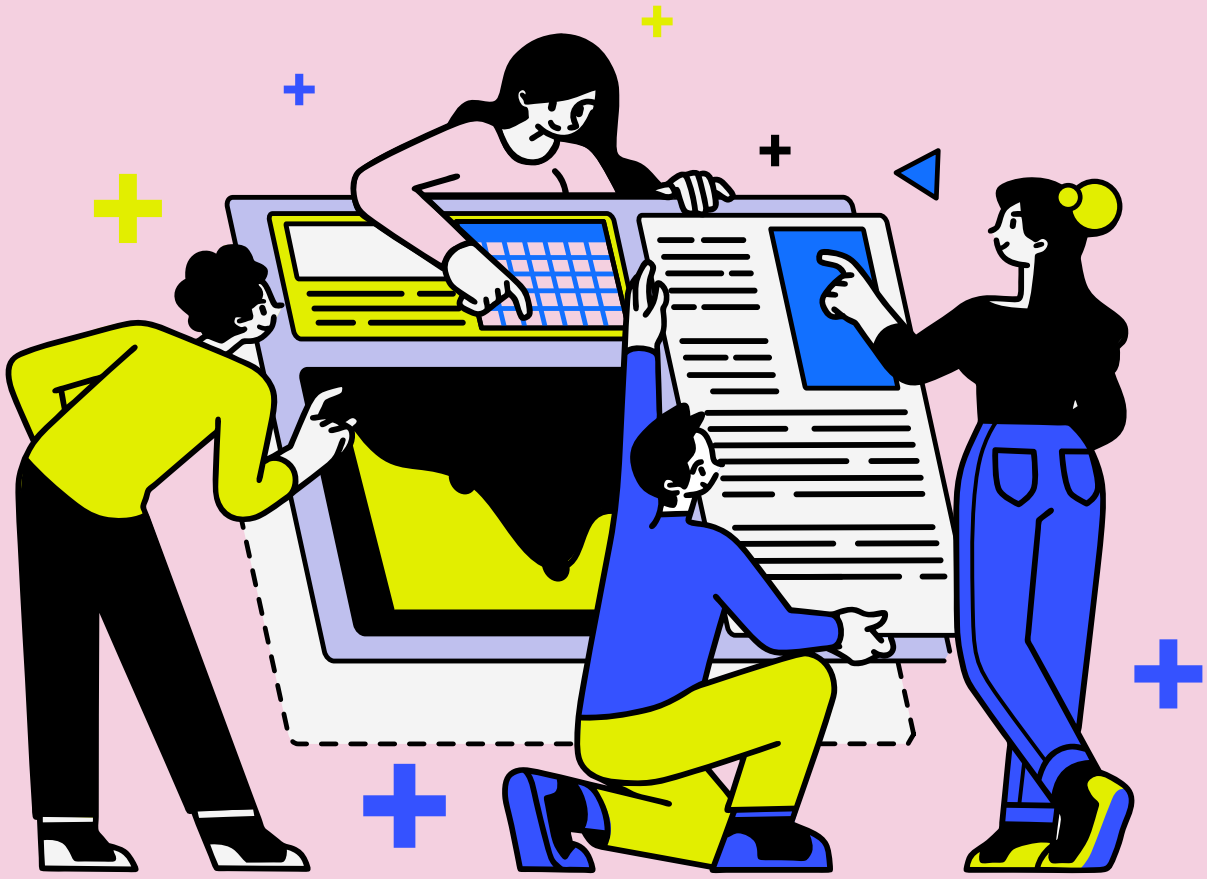
Clienții vin, întind mâna, îmi zic colegii că au făcut-o. Am fost solicitat de clienți să redactez acte, să formulez plângeri, am lucrat normal cu ei, reușind să atingem rezultatul dorit. Au fost situații în care ne-au fost admise cererile. Dacă clientul e mulțumit e rezolvată problema. Trebuie să-mi folosesc toate cunoștințele pentru a ajunge la rezultatul dorit. E ca la medic: medicul nu-ți garantează că te vindecă. Pentru a ajunge la judecătorie ttrebuie doar să traversez. Dar de regulă rog un coleg să mă lase în sală, dacă nu să stea cu mine. Instanțele sunt organizate pe secții: civilă, penală, fiscală. Rog un coleg să mă ducă la sala 3. Fiind aproape, toți colegii au reușit să-și rupă un minut ca să mă ajute. N-am fost refuzat. Lumea chiar a fost deschisă. Am văzut mereu lucrurile firesc, normal, nu m-am simțit niciodată inferior, n-am fost o perioadă închisă. Făceam și glume: „Colegul, explică-mi, că la mine nu bate farul”. La facultate aveam și colege mai sensibile, nu înțelegeau că glumesc.

Nu mă văd făcând altceva. Îmi place activitatea, îmi place cum relaționez cu colegii. Mă face să mă simt bine și confortabil unde sunt.”

AMAIS

Shift

+ VIEȚI



MESERII

Parte a Ghidului de angajare a nevăzătorilor, realizat de AMAIS prin proiectul SHift+Vieți, susținut de ING Tech.

Pentru a descărca toate documentele intrați pe https://ghid.AMAIS.ro/



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.

PROGRAMATOR

Job-ul de programator înseamnă o imensă oportunitate pe care o oferă tehnologia persoanelor cu deficiențe de vedere. Este o meserie a prezentului, dar mai ales a viitorului pentru persoanele cu deficiențe de vedere care sunt dispuse să folosească această șansă.

De reținut că nu sunt costuri suplimentare foarte mari pentru angajarea unui programator nevăzător. Atâta timp cât programatorul nevăzător primește sarcinile de lucru într-un format accesibilizat, nu există impedimente ca acesta să le rezolve.

RESURSE UMANE

Categorie:	**IT/Tech**
Domeniul de activitate al companiilor:	Orice companie care are un departament de Engineering / Development/ Research & Development
Tip de muncă:	De la începutul pandemiei, majoritatea firmelor au angajați care lucrează remote. După reducerea restricțiilor, în funcție de politica companiei, există mai multe posibilități: • Jobul va fi 100% remote; • Angajații vor lucra jumătate din timp de acasă, jumătate de la birou; • Companiile vor cere prezența permanentă la birou sau vor avea o politică de doar 1 zi pe săptămână de lucru de acasă. De asemenea, este posibil ca în perioada de onboarding și training, noului angajat să i se ceară să vină la birou în prima perioadă (poate fi vorba de câteva zile, o săptămână sau două).
Tip contract:	• Contractele de muncă pot fi full time și part time, însă predomină cele full time. • Foarte întâlnite sunt colaborările în regim PFA (persoană fizică autorizată). • Pe timpul facultății se încheie adesea contracte de practică între facultate și companii, pentru diferite programe de internship (ce pot

	fi plătite). Indemnizația pentru internship e supusă prevederilor art. 61 lit. b) si art. 76 alin. (2) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. • Se practică și internshipurile neplătite, însă Legea 176/2018 a reglementat acest aspect de internship neplătit și prevede acordarea unei indemnizații.
Nivel job/ range salarial:	Nivelul salarial depinde foarte mult și de limbajul de programare. Anumite limbaje de programare, care sunt la mai mare căutare, dar pentru care sunt mai puțini candidați, pot ajunge la un salariu destul de mare. Companiile caută în general developers pe următoarele profile: developeri full-stack, developeri Front-End, programatori .NET, programatori Java și Python, dar și specialiștii în securitate IT și Big Data precum și inginerii software. Salariul va fi influențat și de zonele țării în care activează compania/ este deschis rolul. În zone precum București, Cluj, Timișoara, centre cunoscute pentru IT-ist, salariile vor fi mai mari. Salariul va fi influențat și de domeniul de activitate al companiei, unele companii putând oferi salarii mai mari. În general, salariile pentru un programator pot fi: • Junior developer, 0-2 ani experiență: între 3.000 - 5.500 lei (salariu IT mediu de 805 EUR) • Middle developer, 2-5 ani experiență: intre 5.000 - 9.000 lei • Senior developer, peste 5 ani experiență: de la 9.000 lei. Pe tehnologii în parte, putem avea următoarele salarii în piața: **Fullstack developer:** • Pe platformele de joburi din România, salariul unui full-stack developer junior pornește de la 3.500 lei, dar majoritatea salariilor se încadrează între 3.770 și 7.000 lei, interval confirmat și în studii salariale din ultimii ani; • Un middle full-stack developer poate ajunge la un salariu de 9.910-13.700 lei; • Un senior full-stack developer are, in general, un salariu de peste 14.630 lei. **.NET Developer:** • Salariul net mediu lunar pentru un programator .NET în România este de 6.962 lei, conform comparatorului de salarii Paylab.ro. • În București, un .NET developer, 25 de ani, fără studii superioare, fără experiență: 4.000 - 4.500 lei (salariul net inițial preconizat). • În alte orașe, un .NET developer, 25 de ani, fără studii superioare, fără experiență: 3.500 - 4.000 lei (salariul net inițial preconizat).

	Java Developer: • Salariul net mediu lunar pentru un programator Java este de 7.072 lei în România, conform comparatorului de salarii Paylab. • În București, un Java developer fără studii superioare și fără experiență poate avea un salariu mediu net estimat inițial de 4.500 lei. • În Cluj, un Java developer, fără studii superioare și fără experiență poate obține 4.300 lei (salariu inițial net estimat). **PHP developer** • Pentru un programator PHP care lucrează în România, salariul net mediu lunar este ușor mai scăzut decât salariile pentru alte poziții. • Salariul net mediu lunar pentru un programator PHP este de 5.546 lei net în România, conform aplicației de salarii. • Un PHP developer de 25 de ani, fără studii superioare, fără experiență, poate obține între 3.500 - 4.400 lei (salariul net inițial preconizat). **Alte limbaje de programare** • un programator C++ poate câștiga un salariu mediu net lunar de 6.973 lei în România; • similar, un Software Engineer poate ajunge la un salariu net lunar de 6.704 lei; • rolul de arhitect IT poate aduce un salariu inițial net lunar de 12.500 lei.
Nivel studii:	Depinde foarte mult de cerințele companiei. Pot exista companii care solicită studii în domeniu, facultate absolvită. Însă multe alte companii merg pe experiența de lucru, contând mai mult cunoștințele dobândite pe parcursul activității profesionale.
Specializare în domeniu:	Obligatoriu trebuie să ai cursuri, cel puțin pe partea de programare. Facultatea nu este un element obligatoriu, însă cursurile de specialitate sunt.
Cerințe suplimentare:	Contează foarte mult și să fii pasionat de domeniul IT/Tech, să fii la curent cu ce se întâmplă nou pe piață, ce tehnologii sunt folosite. Este întotdeauna un plus în momentul recrutării. Se poate cere și o limbă străină, de obicei engleza, deoarece echipele pot fi internaționale.
Ce urmăresc angajatorii:	• Experiență de lucru (proiectele sunt cele mai importante și pot fi făcute în timpul jobului, pe cont propriu ori în timpul facultății, proiecte de internship, sau în cadrul diferitelor cursuri de specializare); • Foarte importante sunt cunoștințele tehnice, pe care le acumulezi fie în urma experienței, fie a studiilor. Este primul lucru pe care îl testează un angajator. Fie că accesezi un rol de junior sau unul de senior, toți angajatorii vor să testeze cunoștințele tehnice care te vor ajuta pe rolul de programator. Dacă aplici pe un rol de programator

	C#, atunci trebuie să cunoști limbajul respectiv sau principiile de bază. E posibil ca în facultate să nu studiezi C# decât foarte puțin, dar să studiezi mai mult C sau C++. Amândouă sunt limbaje care folosesc principii POO și poți aplica pe un rol de C# developer/ sau .NET Developer (.NET fiind frameworkul, framework care suportă diferite limbaje de programare). • Va trebui să poți să răspunzi la orice fel de întrebare tehnică, fie ca este teoretică, fie că trebuie să descrii un proiect pe care ai lucrat, cum ai lucrat, ce ai făcut mai exact. Echipa tehnică, care participă la interviuri, știe exact ce întrebări să adreseze astfel încât să-și dea seama dacă ai cunoștințele tehnice pentru rolul respectiv. • Specializarea aleasă la facultate, internshipul, atestatele, proiectele pe cont propriu realizate, orice fel de proiect pe care ai lucrat, sunt toate importante și contează la CV. • Soft skills precum abilitățile interpersonale, orientarea spre rezultate și identificarea de soluții, capacitatea de învățare continuă, precum și cea de a lucra în echipă - toate acestea sunt urmărite în cadrul interviurilor.
Cum pot aplica:	Pentru rolurile de IT, foarte mulți angajatori s-au mutat în social media. Recomand să ai un profil Linkedin, mai ales dacă ai experiență în domeniul IT deja. Linkedin este folosită atât pentru postarea de anunțuri, cât și pentru a aplica direct cu profilul. Există campanii pe Linkedin, Facebook și Instagram. Trebuie să urmăriți profilele de companii care vă interesează. Se poate aplica și de pe diferitele platforme de joburi: • Ejobs; • Hipo.ro; • Best jobs. Dacă ai urmat cursurile unei școli de programare, acestea au colaborări cu diferite firme și te pot pune în legătură cu acestea sau te pot recomanda. Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomanda către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii/departamente de IT. Se poate aplica și direct pe site-urile companiilor.
Descrierea jobului: Taskuri si responsabilități	
GENERAL • Iei parte la dezvoltarea unui produs sau proiect de la idee la implementare; • Respecți cerințele și specificațiile clientului în crearea arhitecturii front-end a website-ului sau a aplicației web/mobile; • Dezvolți partea de back-end folosind limbaje de programare specifice (Ruby, Python, Java, PHP); • Creezi serverele și bazele de date de care ai nevoie pentru funcționalitate;	

- Te ocupi de testare și analiză tehnică, dacă nu există o echipă dedicată pentru acest lucru;
- Optimizezi produsul pentru diferite device-uri (responsiveness);
- Colaborezi cu echipa (inclusiv designeri) pentru a face produsul mai intuitiv; Uneori, este nevoie chiar să coordonezi comunicarea cu clientul;
- Asiguri securitatea și protecția datelor;
- Scrii cod în mod organizat și ordonat.

SPECIFIC

- Dezvoltarea soluțiilor web/Mobile/app și integrarea lor cu programele existente;
- Analiză, design, dezvoltare și implementare de funcționalități noi;
- Analiza și corectarea erorilor, cât și optimizarea continuă a codului;
- Respectarea deadline-urilor.

NIVEL EDUCAȚIE ȘI CALIFICARE

CALIFICĂRI ȘI EDUCAȚIE CERUTE

- Absolvent/ă (sau în an terminal) a unei facultăți de profil;
- Diferite limbaje de programare, în funcție de companie. De exemplu: Cunoștințe de ASP. NET Core și .NET Framework, C#, HTML, CSS, JQuery; SAU să fii familiarizat cu OOP SAU să ai experiență profesională în proiecte dezvoltate în PHP & MySQL;
- Bune cunoștințe legate de arhitectura și logica bazelor de date;
- Flexibil, comunicativ, motivat și pasionat de IT;
- Cu capacitate de a asimila rapid cunoștințe noi și a se integra în echipă.

Facultăți

Facultate de profil mate/info/calculatoare - cum sunt de ex. în București: ASE - Cibernetică; Politehnica - Automatică și Calculatoare; Universitatea București - Facultatea Mate-Info; în Cluj: Universitatea Babeș-Bolyai - Facultatea de Mate-Info; Timișoara: Universitatea Politehnica - Facultatea de Automatică și Calculatoare.

Cursuri

Cursuri de programare, oferite de școli de IT, cursuri acreditate de către Ministerul Educației și Cercetării și de Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Astfel de cursuri sunt de obicei pe module, cuprind și parte teoretică, si parte practică, de realizare de proiecte. Înseamnă studiu individual și presupune să ai o motivație puternică. Majoritatea cursurilor sunt contra cost și sunt destul de scumpe. Însă există și diferite școli pentru care vei putea plăti taxa de școlarizare numai după ce ai obținut primul loc de muncă într-una dintre companiile partenere ale școlii. Și acesta este un alt aspect important: astfel de școli pot să îți ofere mentor pe tot parcursul școlii, și să aiba colaborări cu diferite companii care desfășoară parteneriate pentru programe de internship, facilitând în acest fel accesul pe un rol de programator.

ABILITĂȚI CERUTE

- Bune cunoștințe legate de arhitectura și logica bazelor de date;
- Competență în limbaje de programare și frameworkuri;
- Cunoștințe despre structura datelor și algoritmi
- Învățarea conceptelor și aplicarea lor la alte probleme.
- Abilități matematice.

În acest rol e necesar să fii curios și pasionat de tehnologii în general, să ai o gândire strategică și deschisă spre creștere și să poți înțelege proiectul pe toate nivelurile, cât și nevoile clientului.

- Abilitățile de comunicare și project management (cele mai importante soft skills în joburile IT);

- Atenție la detalii, gândire orientată spre învățare și soluții, curiozitate;
- Capacitatea de rezolvare de probleme; Cunoașterea limbii engleze la nivel avansat;
- Proactivitatea, spirit de inițiativă și responsabilitatea;
- Înțelegerea end userului;
- Focus pe imaginea de ansamblu;
- Curiozitate

ABILITĂȚI PREFERATE

Depinde de stackul de tehnologii cu care lucrează compania și de limbajul de programare ales.

DETALII EXTRA

Există multe avantaje în carieră de developer. Datorită cunoștințelor variate și a tehnologiilor cunoscute, poți avea grijă de un proiect de la început până la final. Asta îți oferă **mai multă autonomie, putere de decizie, rapiditate în workflow și, desigur, un salariu mai bun.**
Ca dezavantaje, ar putea fi faptul că **trebuie să fii atent la toate aspectele proiectului tehnic, cât și foarte disciplinat.** De asemenea, soluția pe care o propui și o implementezi poate să nu fie cea optimă.
Pentru a deveni un bun programator, este nevoie de mai mult decât să fii expert în principii orientate pe obiecte, dragoste pentru matematică, un puternic simț al logicii, o cunoaștere profundă a limbajului de codare (alegere preferată).
Oricât de importantă este expertiza, nu ar trebui să fie singurul factor pe care îl folosiți pentru a angaja talente tehnice. Cineva cu abilități rapide de învățare, o atitudine excelentă și abilități de conducere emergente ar putea fi mai creativ cu soluții, care pot avea o valoare imensă pentru o organizație. Pe măsură ce stivele de tehnologie devin mai complexe și specializate, este important să rețineți că un programator cu o experiență dovedită își va putea traduce abilitățile în ceva pe care nu l-au folosit până acum.
Companiile mai mari și mai mature caută adesea un set de abilități specifice, deoarece pozițiile lor sunt mai statice și mai definite. Cu toate acestea, capacitatea de a rezolva probleme, de a învață noi tehnologii, de a purta multe pălării și de a lucra în echipe mici devine mai importantă într-un scenariu de start-up. Păstrează întotdeauna în minte contextul și ce anume are nevoie compania astăzi.

TEHNOLOGII

Ce trebuie sa facă angajatorul:

- Să aibă disponibilitatea de a instala cititorul de ecran pe viitorul instrument de lucru al angajatului;

Ce trebuie să facă viitorul angajat:

- să cunoască utilizarea cititorului de ecran;
- să știe să folosească browser-ul

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS
- **Browser:** Mozila Firefox, Google Chrome
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive;
- **Softuri speciale:** IntelliJ, Visual Studio, Visual Studio Code, Eclipse și altele, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover
- Scanner
- Imprimantă termoformă pentru grafice

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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 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.

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 să fie legate biciclete 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, deoarece acestea pot confuza persoanele cu deficiențe de vedere.

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 aceeaşi culoare cu fundalul, care nu se disting uşor, 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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 se pot reflecta lumina soarelui sau/și alte surse de iluminat. Suprafețe 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 10 cm și 130 cm 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 interior/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.

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

- De recomandat tratamente 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 persoanele 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.

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.);
- 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,
- Mobilier 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 mobile 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 amenajare a 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 încând 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.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție:

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zona de acomodarea 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 exclusive touchscreen;
- Hartă tactilă cu pozițiilor 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 în caractere latine în relief și Braille și/sau indicații audio (posibilitatea de a te conecta cu căști).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

Evacuare

- Existența unui plan tactil de evacuare;
- Ușa de evacuare marcată prin contrast 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;
- Utilizare 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 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;
- 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.

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 este recomandat 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 care 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;
- Utilizare 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.

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;
- 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.

Siguranța sanitară

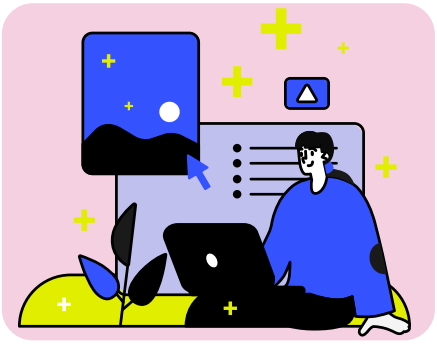
De ce este mai dificilă criza sanitară actuală pentru nevăzători și cei cu surdocecitate?

- Se bazează în orientare și/sau comunicare pe tactil;
- În cazul surdocecității sunt afectați și translatorii/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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[1]. 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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .

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



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

SPECIALIST RESURSE UMANE

RESURSE UMANE

Categorie:	Resurse Umane
Domeniu activitate companii:	Orice companie care are un departament de Recrutare și Resurse umane, mai puțin însă în anumite domenii cum ar fi construcțiile.
Tip de muncă – la birou, telemunca:	În perioada pandemiei, majoritatea firmelor din diferite domenii de activitate au angajați în departamente de HR care lucrează remote, atât în departamentele de Recrutare cât și HR. În general însă, jobul este unul de birou. Pot există combinații, 50% birou, 50% acasă, însă depinde de companie. Munca unui Specialist R.U. va fi predominant la birou deoarece lucrează cu dosare de personal, cu documente pe care trebuie să le aibă în original, printate. Deși multe s-au transferat în zona virtuală, sunt anumite documente pe care trebuie să le avem și fizice la dosarele de personal (contracte de muncă, copii după documentele personale ale angajaților, fișe de medicină muncii sau sănătate și securitate în muncă etc). Muncă unui recruiter, dacă face numai recrutare, se poate face și remote, dar există domenii în care să fie solicitată prezența și la birou. De asemenea, se poate că în perioada de onboarding și training, să le fie solicitat să vină la birou pentru început (câteva zile, pentru o săptămână sau două).
Tip contract:	• Putem vorbi și despre contracte de muncă, și full time și part time, însă majoritatea preferate sunt full time. • Pot există și colaborări pe diferite proiecte, pe perioada determinată de timp (de ex : recrutare de volum într-un timp scurt). • Mai sunt întâlnite și colaborări în regim PFA (persoană fizică autorizată). • Iar pe timpul facultății, se încheie contracte de practică între facultate și companie, pentru diferite programe de internship. Programele de internship prin facultate pot fi plătite. Se va acordă indemnizația pentru internship - suma de bani lunară la care are

	dreptul internul, că urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă prevederilor art. 61 lit. b) și art. 76 alin. (2) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. • Pot fi oferite și internshipuri neplătite, se mai practică, însă conform Legii 176/2018, s-a reglementat acest aspect de internship neplătit și se acordă o indemnizație.
Nivel job/ range salarial:	**Pentru joburi pe Recrutare:** • Junior roles: 2000 lei NET – 3000 lei NET • Mid roles: 3500 lei NET – 5000 lei NET • Senior roles : 4100 lei NET – 6000 lei NET Pentru un rol de Recruiter, salariul mediu lunar pornește de la 2400 de lei și până la 5300 lei. Salariul va depinde foarte mult și de domeniul de activitate al companiei. **Pentru joburi de Specialist Resurse Umane:** Salariul mediu lunar pornește de la 2.400 de lei și până la 5.000 de lei. **Pentru joburi de Consultant Resurse Umane:** Salariul mediu lunar pornește de la 2.400 de lei și până la 5.500 de lei.
Nivel studii:	Depinde de cerințele companiei. Majoritatea companiilor solicită studii în domeniu (facultate absolvită). Mai sunt și companii care acceptă doar Bac-ul, cu condiția completării unor cursuri în domeniul HR. După un anumit punct, contează foarte mult experiența de lucru și cunoștințele.
Specializare în domeniu:	Obligatoriu trebuie să ai cursuri, cel puțin, pe partea de Resurse Umane. Cursurile de certificare în Resurse Umane sunt cerute de cele mai multe dintre companiile angajatoare și îi pot învăța pe cei interesați de o carieră în HR care sunt punctele cheie în activitate: cum se face salarizarea, cum se administrează personalul, ce este pontajul, cum
	sunt motivați angajații, care sunt aspectele legale, cum este măsurată performanța, cu accent pe dezvoltarea abilităților de leadership și așa mai departe.
Cerințe suplimentare:	Contează foarte mult să îți placă domeniul de HR, recrutare, să fii la zi cu ce se întamplă în domeniu, să citești foarte mult. Este un domeniu în care trebuie să găsești soluții, să fii inventiv, să îți placă să lucrezi cu oamenii. Se poate cere și o limbă străină, engleza în mare parte, deoarece echipele pot fi internaționale.

Ce urmăresc angajatorii:	• Experiența de lucru (proiectele sunt cele mai importante și pot fi făcute în timpul jobului, pe cont propriu ori în timpul facultății, proiecte de internship, sau în cadrul diferitelor cursuri de specializare. • Foarte importante sunt cunoștințele pe care le ai în domeniu: despre recrutare, despre resurse umane. Chiar dacă sunt la nivel teoretic, de obicei angajatorii caută candidați care au cunoștințele, au baza setată și știu că pot crește apoi în rol. • Va trebui să poți să răspunzi la orice fel de întrebare tehnică, fie că este teoretică, fie că trebuie să descrii un proiect pe care ai lucrat, cum ai lucrat, ce ai făcut mai exact. • Specializarea aleasă la facultate, internshipul, atestatele, proiectele pe cont propriu realizate, orice fel de proiect pe care ai lucrat, sunt toate importante și contează la CV. • Soft skills precum abilitățile interpersonale, orientarea spre rezultate și identificarea de soluții, capacitatea de învățare continuă precum și cea de a lucra în echipă - toate acestea sunt urmărite în cadrul interviurilor. • excelente abilități de interacțiune cu oamenii, de relaționare. • Cunoștințe din aria psihologiei/sociologiei: cunoscători ai naturii umane, să poată interpreta gesturile non-verbale.
Cum pot aplica:	Un curs de specialitate și un program de internship sunt cele mai la îndemână soluții pentru a căpăta experiență. Concret, internship-urile ii ajută pe viitorii specialiști să înțeleagă domeniul, fie că sunt proaspeți absolvenți sau, din contra, au hotărât să își schimbe domeniul de activitate. Integrați în departamentul de Resurse Umane, dacă sunt interesați de exemplu de selecție și angajare, „ucenicii" văd cum decurge procesul de recrutare și apoi interviurile, învață să ofere feedback și mai departe află cum să încurajeze angajații companiilor să își croiască propriile planuri de carieră. Pentru rolurile de HR, foarte mulți angajatori s-au mutat în social media și recomand să ai un profil Linkedin, mai ales că este locul de joacă al persoanelor de Recrutare & HR. Se lucrează foarte mult cu Linkedin, Facebook și Instagram, dar se poate aplică și de pe diferitele platforme de joburi: • Ejobs; • Hipo.ro; • Bestjobs.ro; • Myjobs.ro. Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomandă către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii/departamente de HR. Se poate aplică și direct pe site-urile companiilor.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

Nu toate pozițiile din cadrul departamentului de Resurse Umane presupun aceleași îndatoriri. Dacă în cadrul unei firme medii, un consultant poate să se ocupe deopotrivă de procesul de recrutare și de payroll, în cadrul unei companii mai mari îndatoririle sunt împărțite.

Persoane diferite se ocupă de recrutare, de relația cu angajații – dacă au abilități mai dezvoltate de comunicare, de traininguri, de evaluarea personalului, de dezvoltarea organizațională. Apoi, pentru cei cărora le plac cifrele și vor să gestioneze procesarea salariilor și realizarea unor analize există poziții clare în organigrame care vizează doar activitățile de salarizare, respectiv activitatea de compensații și beneficii.

De asemenea, sunt companii în care departamentul de resurse umane are în schemă și un post de consilier de dezvoltare personală, un coach și un consilier vocațional. Asta fără să punem la socoteală cele mai înalte poziții din HR care sunt cea de manager de departament și cea de business partner.

Atunci când pornește la drum pentru a-și construi o carieră în HR, viitorul specialist ar trebui să știe care sunt punctele lui forte și ce specializare i se potrivește mai mult pentru a aduce valoare adăugată firmei.

Diferența dintre un angajat al departamentului Resurse umane și un specialist HR, care știe cum să lucreze și să comunice cu oamenii o face modul în care cel de-al doilea înțelege cum să îi motiveze pe salariați. Dacă procesul de recrutare are o componentă puternic tehnologizată, motivarea angajaților este o chestiune mult mai personalizată. Practic, fiecare angajat reprezintă un caz aparte, iar profesionistul HR trebuie să știe cum să pună accentul pe angajament și loialitate - aceste cuvinte reprezintă instrumentele pe care le are la îndemână pentru a-l ajuta pe salariat să își traseze planul de carieră în acord cu obiectivele personale.

În aceste condiții, rolul unui specialist în resurse umane este cu atât mai important. Pe termen lung, rezultatele activității de recrutare se văd în eficiența echipelor și în rezultatele financiare obținute de companii.

Un recrutor nu este doar un angajat care respectă fișa postului, ci un lider cu gândire critică și mereu la curent cu schimbările din domeniul său de activitate. Fiecare recrutor ar trebui să știe să pună întrebări și să fie un partener pentru managementul companiei.

Contează la fel de mult însă și nivelul de satisfacție a fiecărui angajat promovat intern și apoi integrarea rapidă a noilor sosiți.

Rolul specialiștilor și al managerilor de resurse umane este să se asigure că urmează o procedura clară, implementează o politică mereu corectă în ce privește salariile, beneficiile și trainingurile, astfel încât angajații să fie productivi, interesați de fluxul zilnic de lucru și motivați.

Câteva exemple de responsabilităţi generale:

- Recrutare candidați: postarea de anunțuri, căutarea activă, promovarea joburilor pe social media, crearea unor campanii de branding și promovarea companiei și a rolurilor, participarea la târguri de carieră;
- Angajare și onboarding: prezentare oferta candidaților, angajare – crează contracte de muncă, realizează dosarele de personal (și le actualizează când e nevoie), se ocupă de onboardingul noilor angajați și prezentarea lor în firma, a regulilor interne;
- Administrarea bazei de date interne: atât pe parte de recrutare, cât și pe parte de HR, se lucrează cu baze de date (fie excel, fie diferite platforme pe care trebuie să adauge statusul

candidatului, sau să creeze conturi noi pentru angajați);

- Payroll – se poate ocupă de procesarea payroll-ului. Posibil să trebuiască să trimită informații către o companie de Payroll externă, să verifice statul de plată, să creeze sau să verifice diferit rapoarte;
- Rapoarte statistice – realizează diferite rapoarte și prezentări pentru business, atât pe parte de recrutare cât și pe HR;
- Creează sau actualizează politicile interne;
- Gestionează beneficiile oferite de companie – relație cu furnizorii, negociere, analizează piață și propune noi beneficii;
- Conduce acțiuni disciplinare și se ocupă de toate documentele necesare (sancțiuni, desfaceri de contracte);
- Adeverințe și alte documente solicitate de angajat: se ocupă de toate tipurile de documente pe care le solicită angajații (adeverințe pentru medic, pentru bancă, alte documente de care au nevoie din partea companiei);
- E implicat în procesul de evaluare al performanței, în funcție de procesul intern al companiei: ajută la proces, prezentări cu managerii, monitorizarea procesului, propune idei noi.
- Rezolvă diferite situații legale – cu sprijin din partea departamentului de legal, sau când nu există, caută singur soluțiile.
- Menținerea relației cu angajații, comunicarea cu aceștia.

SPECIFIC

- **Recrutare**
- Parteneriatul cu părțile interesate, astfel încât recrutarea și selecția angajaților să răspundă nevoilor afacerii;
- Efectuează interviuri de angajare pentru diferite poziții;
- Supraveghează procesul de recrutare de la specificațiile postului până la ofertă și acceptare;
- Gestionează aplicațiile, oferind feedback conducerii și candidaților cu privire la interviuri într-un mod profesionist și în timp util;
- Furnizează rapoarte de recrutare și selecție de calitate managerilor de angajare;
- Participă la evenimente, târguri de locuri de muncă și orice proiecte menite să dezvolte fondul nostru de talente;
- Gestionează instruirea internă legată de procesul de angajare și introducerea de noi angajați;
- Se ocupă de conceperea și implementarea strategiei de recrutare;
- Se ocupă de identificarea de instrumente și tehnici creative de atragere a candidaților;
- Se ocupă de construirea și dezvoltarea unei rețele proprii de candidați;
- Sprijină procesul de integrare a noilor angajați;
- Susține interviuri de tip stay/exit.

- **Administrare de personal**
- întocmirea contractelor individuale de muncă și a modificărilor aferente conform prevederilor legale, atât în Revisal, cât și în programul de contabilitate (WinMentor sau Nexus);
- verificarea contractelor de muncă și a corectitudinii documentelor care au legătură cu raporturile de muncă;
- gestionarea și actualizarea dosarelor de personal ale clienților;
- realizarea fișelor de post, adeverințelor, fișelor de evaluare, a regulamentelor de ordine interioară și contractelor colective de muncă;

- pregătirea documentației pentru convenții;
- asigurarea de suport informațional clienților cu privire la legislația muncii;
- identificarea soluțiilor în raporturile de muncă dintre angajat/ angajator;
- menținerea relației cu instituțiile publice: ITM, AJOFM, CASS;
- asistență în caz de control.

- **Salarizare**
- verificarea pontajelor și întocmirea statelor de plată;
- realizarea declarațiilor lunare privind obligațiile la buget, fișe fiscale, centralizatoare și înregistrarea acestora la organele fiscale;
- realizarea dosarelor pentru recuperarea sumelor privind concediile și indemnizațiile de asigurari sociale de sănătate, convenții;
- calculul și formularea răspunsurilor către executor, în cazul popririlor salariale;
- documentare legislativă permanentă.

NIVEL EDUCAȚIE ȘI CALIFICARE

Calificări și educație solicitate

Specialiștii care știu cum să lucreze cu oamenii și ocupă joburi de HR au în general cunoștințe de sociologie, psihologie și/sau de administrarea afacerilor. Contează enorm și ca aceștia să fie pasionați de comunicare și să învețe din mers noțiuni esențiale în cadrul diverselor cursuri și traininguri pe care le urmează.

Meseria de specialist HR implică o învățare și dezvoltare continue. Fie că este vorba despre management de proiect, coaching, despre salarizare ori despre noțiuni de economie sau de psihologia relațiilor de muncă, cursurile pot fi urmate în regim part-time sau chiar în timpul weekend-ului de reprezentanții departamentelor de resurse umane.

Indiferent de activitatea pe care o desfășoară apoi în cadrul departamentului – recrutare, evaluarea performanțelor sau administrarea de personal – angajații din HR trebuie să știe să transmită mesaje clare și să fie legătură între management și personalul administrativ. Este foarte important bagajul de cunoștințe teoretice, pentru că ajută în egală măsură și la elaborarea unor strategii și la alinierea proceselor interne.

Câteva exemple de cerințele pentru un rol de R.U. :

- experiență anterioară într-o poziție similară de minim 2-3 ani;
- studii superioare finalizate;
- cunoștințe de operare MS Office (Word, Excel);
- foarte bune cunoștințe de legislația muncii;
- orientare spre client, atitudine pozitivă;
- flexibilitate, excelente abilități de comunicare și interrelaționare;
- experiență relevantă axată pe procesele de recrutare în masă și expunerea la un mediu multicultural;
- capacitatea de a potrivi cei mai buni candidați cu rolurile corecte din companie
- Experiență tehnicilor de intervievare bazate pe competență / comportament.

Facultăți

Pentru un job de Specialist resurse umane sau Recrutor veți găsi foarte multe anunțuri de joburi care caută absolvenți ale anumitor facultăți sau profile, cum ar fi:

- Facultate de profil psihologie sau sociologie;
- Facultăți de comunicare;

- Facultăți de profil economic, marketing, management.

Însa rolurile în sine nu se limitează la aceste facultăți. Da, sunt un plus datorită subiectelor de studiu din cadrul facultății, însă cu determinare, studiu individual intens, cursuri și puțin noroc, poți accesa un job în domeniul resurselor umane.

Cursuri în domeniu:

orice fel de curs pe Recutare/ Resurse Umane

- Cursuri de recrutare
- Cursuri de Specialist Resurse Umane
- Cursuri de Inspector Resurse Umane

ABILITĂȚI CERUTE

Nu doar atenția la detalii face diferența când vine vorba despre relațiile interpersonale, ci și skill-urile tehnologice. Ușurința de a folosi Microsoft Outlook, abilitatea de a realiza grafice și prezentări în PowerPoint și a folosi softuri pentru gestionarea activității de HR sunt esențiale pentru eficientizarea procesului de lucru în administrarea personalului.

- Competență în aplicații și șabloane Microsoft Office (Word, excel, power point)
- Competență în utilizarea instrumentelor și aplicațiilor precum LinkedIn, Greenhouse și alte platforme de recrutare sau ATS (Applicant tracking systems)
- Experiență de lucru în aplicații colaborative precum MS Teams, Zoom etc.
- Cunoașterea limbii engleze este un avantaj
- Foarte bune cunoștințe de legislația muncii
- Cunoștințe de salarizare
- Abilitățile de comunicare și project management
- Atenție la detalii, gândire orientată spre învățare și soluții, curiozitate
- Capacitatea de rezolvare de probleme
- Proactivitatea și responsabilitatea
- Organizare. A fi organizat este imperativ pentru a reuși într-un rol HR.
- De gestionare a timpului. Managementul timpului joacă în mare măsură abilitățile organizaționale necesare profesioniștilor în resurse umane.
- Comunicare. HR este o funcție axată pe oameni. Deoarece profesioniștii în resurse umane sunt atrași să rezolve conflictele și să respecte standardele companiei, trebuie să fie capabili să comunice clar și eficient cu colegii lor.
- Confidențialitate. O parte din rolul unui profesionist în resurse umane este de a oferi sfaturi confidențiale și imparțiale forței de muncă ale unei organizații, precum și de a gestiona profesional informațiile sensibile.

- Adaptabilitate. Circumstanțele imprevizibile pot agită agenda zilnică a unui profesionist în resurse umane. Pentru a se adapta sau chiar a prevedea schimbările, membrii echipei de resurse umane trebuie să fie adaptabili în abordarea lor.
- Lucru în echipă. Rezolvarea problemelor. Este posibil că profesioniștii în resurse umane să întâmpine multe situații dificile pe parcursul carierei lor, prin urmare, este la îndemână să fii un bun rezolvator de probleme pentru a le rezolva pe măsură ce apar. În plus, să ai abilități bune de rezolvare a problemelor te va ajută să te faci remarcat, ceea ce înseamnă și mai multe oportunități de progresie.
- Empatia. Foarte importantă în relaționarea cu oamenii și înțelegerea situației.

DETALII EXTRA

Oamenii de HR joacă un rol tot mai important în strategia pe termen lung a unei companii, pentru că top managementul și fondatorii au conștientizat că aceștia se ocupă de cea mai importantă resursă: angajații.
Meseria de specialist HR este în continuă schimbare și modernizare. În Resurse Umane se ține pasul cu schimbările organizaționale și tehnologice – de la angajatul care se ocupă de „hârții" și salarii, trecând la cel care face angajări și la cel care se ocupă de compensații și beneficii, și ajungând până la managerul sau business partner-ul dedicat, creativ, cu abilități de comunicare și care reprezintă un punct de legătură între membrii board-ului și salariați.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS;
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome;
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover;
- Scanner;
- Imprimantă termoformă pentru grafice.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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 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.

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 să fie legate biciclete 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, deoarece acestea pot confuza persoanele cu deficiențe de vedere.

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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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 se pot reflecta lumina soarelui sau/și alte surse de iluminat. Suprafețe 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 10 cm și 130 cm 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 interior/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.

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

- De recomandat tratamente 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 persoanele 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.

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.);
- 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,
- Mobilier 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 mobile 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 amenajare a 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 încând 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.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție:

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zona de acomodarea 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 exclusive touchscreen;
- Hartă tactilă cu pozițiilor 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 în caractere latine în relief și Braille și/sau indicații audio (posibilitatea de a te conecta cu căști).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

Evacuare

- Existența unui plan tactil de evacuare;
- Ușa de evacuare marcată prin contrast 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;
- Utilizare 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 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;
- 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.



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 este recomandat 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 care 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;
- Utilizare 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.

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;
- 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.

Siguranța sanitară

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

- Se bazează în orientare și/sau comunicare pe tactil;
- În cazul surdocecității sunt afectați și translatorii/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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[2].

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea au de foarte multe ori puncte comune.

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

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



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.

AVOCAT/ MAGISTRAT

De-a lungul timpului, meseria de avocat/consilier juridic și cea de magistrat au fost dorite de mai multe persoane cu deficiențe de vedere. Această meserii pot oferi multe satisfacții, dar vin cu o responsabilitate pe măsură. Un alt aspect important este acela al accederii în această categorie profesională care nu depinde doar de persoana cu deficiențe de vedere, ci implică și foarte mulți alți factori de care trebuie ținut cont atunci când cineva dorește să meargă pe această cale.

RESURSE UMANE

Titlu Job:	Avocat/ Consilier Juridic (Jurist)
Categorie:	Drept şi Legislatie
Domeniu activitate companii:	Magistratura este activitatea judiciară desfășurată de judecători în scopul înfăptuirii justiției și de procurori în scopul apărării intereselor generale ale societății, a ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor (în art. 1 din Legea nr. 303/2004).
Tip de muncă:	În general, joburile de avocat şi consilier juridic sunt joburi ce se desfășoară la birou sau ce presupun muncă pe teren pentru rezolvarea diferitor situații sau chiar pentru cazurile de judecată. În perioada pandemiei, în anumite domenii care au permis lucru de acasă, au existat şi firme care au permis angajaților să facă acest lucru. Însă joburile de avocat şi consilier juridic presupun muncă de birou şi chiar de teren.
Tip contract:	**Avocat:** Un avocat poate lucra într-un cabinet individual, cabinet asociat, cabinet grupat (asociere a cabinetelor individuale) sau o societate profesională sau poate opta pentru calitatea de angajat în cadrul acestei profesii.

	Consilier Juridic: Un consilier juridic își poate desfășura activitatea cu statut de angajat sau funcționar în cadrul unei societăți comerciale sau instituții. Poate lucra în regim de angajat cu contract de muncă, full time și part time. Pot exista și colaborări pe diferite proiecte, pe perioadă determinată de timp, pentru consultanță.
	Important: Conform legii nr. 51/1995: „Exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat, cu ocupațiile care lezează demnitatea și independența profesiei de avocat sau bunele moravuri și cu exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerț.”
Nivel job/ range salarial:	Consilierul juridic poate fi remunerat prin salariu, iar avocatul — prin onorariu. Onorariile avocaților sunt enumerate la art. 129 din Statutul profesiei de avocat: sunt orare, fixe (forfetare), de succes sau formate din combinarea criteriilor de mai sus. **Pentru un avocat,** onorariile pot fi diversificate, în funcție de dreptul practicat, de cazuri, de clienți. De asemenea, există un onorariu avocațial minim, depinde de serviciul juridic prestat, pentru care Unitatea Națională a Barourilor din România a decretat un onorariu avocațial minimal. **Pentru Consilier juridic:** • Jurisconsult, avocat pledant: 2.602 lei - 7.405 lei. • Jurist: 1.891 lei - 5.166 lei. • Asistent juridic: 1.746 lei - 4.476 lei. Depinde foarte mult și de domeniul de activitate al firmei, de exemplu în domeniul IT și în departamentul de legal se câștigă mai bine, iar pentru un Consilier Juridic, salariile sunt între 4.000 – 6.500 de lei.
Nivel studii:	Pentru a deveni avocat este obligatorie absolvirea unei Facultăți de Drept, luarea examenului de admitere în profesie în cadrul Uniunii Naționale a Barourilor din România, completarea stagiaturii de 2 ani și luarea examenului de definitivare. Pentru a deveni consilier juridic este necesară doar terminarea Facultății de Drept și înscrierea absolventului în Tabloul Consilierilor Juridici. Dreptul de reprezentare se dobândește de către avocați abia după 6 ani de la data intrării în această profesie. Pe de altă parte, un jurist își va putea începe cariera și fără a se înscrie în Tabloul Consilierilor Juridici.

	Avocații au dreptul să colaboreze atât cu persoane juridice cât şi cu persoane fizice. însă jurisconsulților (consilieri juridici) le este interzisă colaborarea cu persoanele fizice. Un avocat, dacă vrea să se angajeze într-o companie şi să nu practice/ acorde consultanță prin propriul cabinet, sau printr-un alt cabinet, va trebui să renunțe la barou pentru a se putea angaja pe un rol de Consilier juridic. Un consilier juridic, dacă vrea să devină avocat, va trebui să dea examenul pentru a intra în barou.
Specializare în domeniu:	Atât avocații, cât şi consilierii juridici, sunt specializați pe domenii de Drept. Acestea sunt: • Dreptul afacerilor • Drept bancar • Dreptul muncii • Drept comercial • Drept penal • Drept fiscal/impozite şi taxe • Proprietatea intelectuală • GDPR – protecția datelor. Este un subiect vast, iar începând cu luna mai 2018, toate companiile care procesează sau colectează date cu caracter personal trebuie să se asigure că datele cu caracter personal procesate de companie sunt folosite conform normelor impuse de Uniunea Europeană. Un avocat definitiv trebuie să frecventeze formele de pregătire profesională continuă organizate de barou, INPPA sau de formele de exercitare a profesiei.
Cerințe suplimentare:	Se poate cere şi o limbă străină, engleză în mare parte, mai ales dacă reprezintă clienți străini sau colaborează cu companii internaționale.
Ce urmăresc clienții în alegerea avocaților sau în angajatorii în cazul consilierilor juridici:	**Pentru avocați:** • Atunci când apelăm la serviciile unui avocat, ne orientăm după reputația acestuia, după onorariul pe care ni-l propune şi după experiența sa. Numai avocații activi, înscrişi în barouri, ne pot reprezenta. În funcție de experiență, și avocații înscriși în barou pot avea anumite limitări. De exemplu, avocatul stagiar nu are posibilitatea de a pune concluzii în instanță **Pentru Consilieri juridici/jurist:** • Angajatorii caută persoane cu bune abilități interpersonale de interacționare și relaționare cu oamenii, abilități de orientare spre rezultate și identificare a soluțiilor și capacitatea de învățare continuă precum şi cea de a lucra în echipă. • Este necesar și să ai cunoștințe din aria psihologiei/sociologiei și să fii un bun cunoscător al naturii umane, să poți citii oamenii și să le interpretezi gesturile non-verbale.

Cum pot aplica:	**Avocat: Examen şi stagiatură** Examenul pentru primirea în profesie este organizat anual. Potrivit legislației în vigoare, primirea în profesia de avocat se realizează numai în baza unui examen organizat de UNBR cel puțin o dată pe an şi la nivel național, în cadrul Institutului Național pentru Pregătirea şi Perfecționarea Avocaților (INPPA). înainte de toate, trebuie spus că înscrierea la examenul de primire în profesie este condiționată de depunerea unei cereri şi a mai multor documente prevăzute în Statutul profesiei de avocat. După trecerea de examenul de primire în profesie, legislația în vigoare prevede că un avocat trebuie să efectueze în mod obligatoriu un stagiu de pregătire profesională de doi ani (durata stagiului se calculează de la data înscrierii în tabloul avocaților). Stagiul este obligatoriu. În perioada stagiului, avocatul îşi desfăşoară activitatea cu titlul profesional de avocat stagiar, sub care este înscris în tabloul avocaților cu drept de exercitare a profesiei. Mai mult, în tot acest timp, avocații stagiari au dreptul să urmeze cursuri de masterat. în vederea pregătirii şi formării profesionale inițiale, avocații stagiari au obligația să urmeze cursurile INPPA. Următorul pas pe care trebuie să îl urmeze avocatul stagiar este susținerea examenului de definitivare. Potrivit normelor în vigoare, respingerea de trei ori la acest examen duce inevitabil la excluderea din profesie a avocatului stagiar. **Consilier juridic: Aplicarea pentru joburi** Pentru rolurile de Consilier juridic, foarte mulți angajatori s-au mutat în social media şi este recomandat pentru cadidați să aibă un profil de Linkedin, mai ales că este „locul de joacă” al persoanelor de Recrutare & HR. Se poate aplica şi de pe diferitele platforme de joburi. Se merge foarte mult şi pe recomandări din partea prietenilor/cunoştințelor, care te pot recomanda către alți prieteni, cunoştințe care lucrează deja în companii care au departamente de juridic. De asemenea, se poate aplica şi direct pe site-urile companiilor. Sunt recomandate inclusiv grupurile de HR sau de Legal pe care vă puteți înscrie, atât pe Linkedin, cât şi pe FB. Sunt o bună sursă nu numai pentru joburi, dar şi pentru a citi din experiența altor specialişti din domeniu.

Descrierea jobului: Taskuri şi responsabilităţi

General

Avocat

Scopul exercitării profesiei de avocat este promovarea și apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale persoanelor fizice și persoanelor juridice, dreptului public și dreptului privat.

Consilier Juridic

Conform Statutului profesiei de consilier juridic, acesta este obligat să acorde consultanță juridică în toate domeniile dreptului, să reprezinte persoana juridică de drept public sau privat în relație cu toate instituțiile statului, să certifice consimțământul părților, identitatea acestora, să avizeze acte juridice.

Consilierul juridic asigură consultanța și reprezentarea autorității sau instituției publice în serviciul căreia se află sau a persoanei juridice cu care are relații de muncă, le apără drepturile și interesele legitime în relațiile acestora cu autoritățile publice, instituțiile de orice natură, precum și cu orice persoană juridică sau fizică, română sau străină; în conformitate cu legea și reglementările specifice unității, acesta aprobă și contrasemnează documentele legale.

Specific

AVOCAT

(1) Activitatea avocatului înseamnă:

a) consultări și solicitări juridice;

b) asistență juridică și reprezentare în fața instanțelor judecătoreşti, organelor de urmărire penală, autorităților cu atribuții jurisdicționale, notarilor publici și executorilor judecătorești, organelor și instituțiilor administrației publice, precum și altor persoane juridice, în conformitate cu legea;

c) redactarea documentelor legale, care atestă identitatea părților, conținutul și data documentelor depuse pentru autentificare;

d) asistarea și reprezentarea persoanelor fizice sau juridice interesate în fața altor autorități publice cu posibilitatea de a atesta identitatea părților, conținutul și data documentelor încheiate;

e) apărarea și reprezentarea cu mijloace juridice specifice a drepturilor și intereselor legitime ale persoanelor fizice și juridice în relațiile lor cu autoritatea publică, cu instituțiile și cu orice persoană română sau străină;

f) activități de mediere;

g) activități fiduciare desfășurate în condițiile Codului civil;

h) stabilirea temporară a sediului pentru societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sediul profesional al avocatului și înregistrarea acestora, în numele și pe seama clientului, a părților interesate, a părților sociale sau a acțiunilor societății astfel înregistrate;

(Conform Art. 3 din Legea nr. 51/1995 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat)

NIVEL DE EDUCAȚIE ŞI CALIFICARE

Pentru un avocat sunt esențiale utilizarea cunoştinţelor teoretice, în vederea stimulării şi formării competențelor profesionale, a capacității de interpretare a normei juridice, dezvoltarea spiritului de analiză şi sinteză, insuşirea termenilor tehnico-juridici de specialitate, în vederea unei corecte utilizări a acestora.

Pentru un consilier juridic, pot exista următoarele cerințe pentru angajare:

- Studii superioare în domeniul juridic;
- Experiență minimă de 3 ani;
- Cunoştințe solide în domeniul dreptului civil, muncii, comercial/societar;
- Experiență în ceea ce priveşte activitatea asociațiilor şi fundațiilor;
- Experiență în ceea ce priveşte legislația privind protecția datelor cu caracter personal, respectiv implementarea fluxurilor de lucru, audit GDPR, gestionarea plângerilor emise atât de persoanele fizice/juridice, cât şi de Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal;
- Experiență în ceea ce priveşte efectuarea diligențelor necesare pentru achiziționarea/ vânzarea de bunuri imobiliare;
- Cunoştințe avansate operare PC, MS Office, internet;
- Foarte bune abilități de comunicare şi capacitate de a lucra în echipă;
- Integritate, responsabilitate şi abilități foarte bune de organizare şi planificare;
- Capacitate de analiză şi sinteză;
- Flexibilitate şi rigurozitate în respectarea termenelor limită;
- Perseverență, proactivitate şi orientare spre rezultate.

Facultăți

Orice facultate acreditată de Drept.

Cursuri în domeniu

Orice curs în domeniu este binevenit, un plus față de studiile din facultate. Este un domeniu activ şi este foarte important să ştii să interpretezi legea.

Abilități cerute

- Competență în aplicațiile Microsoft Office (mai ales Word);
- Cunoștințe solide în domeniul Dreptului;
- Abilitatea de a comunica și de a gestiona proiectele;
- Atenție la detalii, gândire orientată spre învățare și soluții;
- Abilitatea de a rezolva probleme;
- Proactivitate și responsabilitate;
- Managementul timpului - abilitățile organizaționale necesare profesioniștilor din domeniul juridic, care lucrează cu termene limită stricte;
- Comunicare. Dreptul este o funcție centrată pe oameni. Deoarece profesioniștii din domeniul juridic trebuie să rezolve disputele, aceștia trebuie să poată comunica în mod clar și eficient cu clienții sau echipa lor;
- Confidențialitate. Este esențial pentru rolul de avocat / consilier, care trebuie să ofere consiliere confidențială și imparțială clientului, precum și să gestioneze profesional informații sensibile;
- Adaptabilitate. Circumstanțele imprevizibile pot agita agenda zilnică a unui profesionist în Drept;
- Munca în echipă.

Avocatul trebuie să fie întotdeauna amabil, răbdător, înțelegător cu participanții, părțile și subiecții procesuali, conciliant, atent, prompt, operativ, plin de tact, moderat, cu dosarul studiat și cererile pregătite, vorbind atunci când este momentul, bine pregătit din punct de vedere profesional, impecabil.

Abilități preferate
O limbă străină de circulație internațională poate fi un avantaj. Specializare pe o anumită ramură, dar şi cu experiență sau cunoştințe în alte ramuri – un alt atu.

Titlu Job:	Magistrat
Categorie:	Drept
Domeniu activitate companii:	Magistratura este activitatea judiciară desfășurată de judecători în scopul înfăptuirii justiției și de procurori în scopul apărării intereselor generale ale societății, a ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor (în art. 1 din Legea nr. 303/2004).
Tip de muncă:	Muncă de birou/teren, în cadrul parchetelor și instanțelor.
Nivel job/ range salarial:	Conform Paylab, procurorii și judecătorii au următoarele salarii lunare medii nete: Procuror: 2.235 - 11.988 RON net; Judecător: 5.867 - 24.484 RON net;
Nivel studii:	Superioare; Primul pas este absolvirea unei facultăți de Drept, apoi înscrierea la concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii (INM), după care urmează doi ani de cursuri și susținerea atât a unui examen de absolvire a INM, cât și a unui examen de capacitate.
Cum pot deveni Procuror sau Judecător	Poți deveni procuror sau judecător doar în urma absolvirii INM. Prima variantă, în care nu este nevoie de experiență anterioară în domeniu, este intrarea la școala INM, parcurgerea anilor de stagiatură și trecerea de un examen de capacitate. A doua variantă: cei care au deja cinci ani de experiență într-o profesie juridică pot să dea concurs de admitere în magistratură, care le oferă direct statutul de magistrat definitiv. După promovarea examenului de absolvire și verificarea bunei lor reputații, INM îi numește pe absolvenții săi în funcțiile de judecători sau procurori stagiari, după caz. De remarcat faptul că, dacă nu poate fi asigurat numărul dorit de posturi de judecători sau procurori stagiari, corespunzător numărului de posturi pentru care au formulat opțiuni, auditorii de justiție sunt numiți în altă funcție decât cea pentru care au optat după primul an de cursuri în cadrul INM. Potrivit legii, absolvenții INM sunt obligați să îndeplinească timp de șase ani funcția de judecător sau de procuror. Judecătorii stagiari și procurorii stagiari sunt numiți în funcție de CSM pe baza mediei generale (media aritmetică a rezultatelor finale ale celor doi ani de studiu și ale examenului de absolvire a INM), conform Regulamentului privind examenul de capacitate al judecătorilor stagiari și al procurorilor stagiari. Conform normelor legale în vigoare, după încheierea perioadei de stagiu, procurorii stagiari sunt obligați să se prezinte la examenul de capacitate, care se organizează anual de CSM, prin intermediul INM, și care constă în verificarea cunoștințelor

	teoretice și practice prin probe scrise și orale. Pentru a fi declarat admis la examen, candidatul trebuie să obțină cel puțin media generală șapte și cel puțin nota cinci la fiecare probă scrisă și orală. Legislația în vigoare stabilește că atât judecătorii, cât și procurorii care au promovat examenul de capacitate sunt numiți de președintele României, la propunerea CSM. Aceste propuneri se fac în cel mult 30 de zile de la data validării examenului de capacitate. Președintele poate refuza o singură dată numirea judecătorilor și procurorilor, iar refuzul motivat trebuie să fie comunicat imediat CSM. În perioada dintre data validării examenului de capacitate și data intrării în vigoare a actului de numire de către Președinte, judecătorii și procurorii care au promovat examenul de capacitate primesc salariul corespunzător funcției imediat superioare celei de judecător sau procuror stagiar.
Cum pot deveni magistrat	Condițiile generale de numire a magistraților-asistenți sunt cele prevăzute pentru funcția de judecător și procuror. Magistrații-asistenți sunt numiți și promovați în funcție de Consiliul Superior al Magistraturii, pe bază de concurs. Prim-magistratul-asistent este promovat dintre magistrații-asistenți șefi cu o vechime de cel puțin 4 ani în această funcție. Magistrații-asistenți șefi gradul III sunt promovați dintre magistrații-asistenți cu cel puțin 3 ani vechime în această funcție. După o perioadă de 2 ani, magistrați-asistenți șefi pot fi trecuți în gradul II și după alți 5 ani în gradul I. Magistrații-asistenți gradul III sunt numiți fără concurs dintre judecătorii sau procurorii cu o vechime în magistratură de cel puțIn 4 ani. După o perioadă de 3 ani în această funcție, magistrații-asistenți pot fi trecuți în gradul II, iar după alți 3 ani în gradul I. Magistrații-asistenți gradul III pot fi numiți, prin concurs, și dintre avocați, notari, precum și grefieri cu studii superioare juridice de la curțile de apel și Înalta Curte de Casație și Justiție, cu o vechime de cel puțin 5 ani.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Procuror

În întreaga lor activitate, procurorii au obligația să asigure supremația legii, să respecte drepturile și libertățile persoanelor, precum și egalitatea lor în fața legii. Totodată, ei trebuie să asigure un tratament juridic nediscriminatoriu fiecărui participant la procedurile judiciare, indiferent de calitatea lor. De asemenea, printre obligațiile unui procuror se mai numără și respectarea unui Cod deontologic propriu și participarea la formarea profesională continuă.

Procurorul conduce și controlează nemijlocit activitatea de urmărire penală a poliției judiciare și a organelor de cercetare penală speciale, prevăzute de lege. De asemenea, procurorul supraveghează că actele de urmărire penală să fie efectuate cu respectarea dispozițiilor legale. Procurorul poate să efectueze orice act de urmărire penală în cauzele pe care le conduce și le supraveghează.

Judecător

Atribuțiile judecătorilor:

a) Atribuții jurisdicționale: de a soluționa cauzele aflate în competența de judecată;

b) Atribuții administrative: acelea care, potrivit legii, vizează bună desfășurare a activității administrative a instanței (executări penale și civile, analiza practicii judiciare, relația cu mass-media și relațiile publice etc).

Magistrat asistent

Atribuțiile magistraților asistenți:

- Iau măsuri, din dispoziția președintelui completului de judecată, pentru efectuarea de către grefierul de ședință și arhivă a tuturor lucrărilor necesare bunei desfășurări a ședinței de judecată, îndrumând totodată activitatea grefierului de ședință;

- În cazul magistraților-asistenți ai Secțiilor civile și a Secției de contencios administrativ și fiscal, întocmesc raportul asupra admisibilității în principiu a recursului, în condițiile prevăzute de dispozițiile Codului de procedura civilă, conform desemnării președintelui completului de judecată și dispun comunicarea acestuia de către grefierul de ședință, iar în cazul magistraților-asistenți ai Secției penale, întocmesc raportul referitor la cererea de recurs în casație, prevăzut de dispozițiile Codului de procedura penală, conform desemnării și totodată verifică îndeplinirea procedurii de comunicare din cadrul recursului în casație, și în cazul în care constată că procedura de comunicare nu este îndeplinită sau nu este completă, îndeplinesc sau completează, după caz, procedura de comunicare, potrivit dispozițiilor din Codul de procedura penală, dispunând efectuarea comunicărilor de către grefierul de ședința;

- După deschiderea dezbaterilor, anunță cauzele în ordinea stabilită de președintele completului de judecată, face apelul părților și al celorlalte persoane citate, referă asupra modului în care s-a efectuat procedura de citare și asupra îndeplinirii celorlalte măsuri dispuse, referă, pe scurt, asupra obiectului cauzei și stadiului în care se află judecată;
- Consemnează, pentru fiecare dosar în parte, susținerile orale ale părților și ale procurorului, precum și măsurile dispuse de instanță; sub îndrumarea președintelui completului de judecată, asigura, pentru deliberare, consultarea actelor normative necesare și informații privitoare la jurisprudență și doctrină;
- Redactează încheierile, cu excepția încheierilor de ședință;
- Participă cu vot consultativ la deliberări;
- În cazul magistraților-asistenți ai Secțiilor civile, Secției de contencios administrativ și fiscal, completelor de 5 judecători în materie civilă, completelor pentru soluționarea recursurilor în interesul legii în materie civilă și completelor pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, semnează minuta;
- Notează în evidență secției soluțiile importante sau de principiu și temeiurile de drept ale acestora, conform desemnării președintelui completului de judecată; redactează hotărâri, conform repartizării președintelui completului de judecată, cu respectarea termenelor legale;
- Coordonează și verifică redactarea proiectelor actelor de procedura întocmite de către grefierul de ședința;

- Verifică înregistrările în sistem informatic și asigura remedierea deficiențelor constatate;
- Verifică lista dosarelor aflate pe rol din ședința de judecată la care aceștia sunt programați să participe și totodată transmite prin intermediul grefierului de ședință, lista dosarelor aflate pe rol judecătorilor care compun completul de judecată și procurorului, de îndată ce această a fost verificată;
- Completează condica de ședință cu cel puțin 24 de ore înainte de ziua ședinței de judecată.

ABILITĂȚI CERUTE

A fi un bun judecător sau procuror depinde în foarte mare măsură de standardele de profesionalism și deontologie pe care ți le impui și de conștiinciozitatea cu care le respecți, indiferent de starea sistemului la un moment dat.
Un bun magistrat este echilibrat, animat de ideea de echitate, just și integru. Important să avem practică unitară, previzibilitatea unei decizii este foarte importantă.
Calitățile importante ale unui avocat al procuraturii includ abilități puternice de comunicare, entuziasm pentru serviciul public, carisma și abilitatea de a face față situațiilor de înaltă presiune.

Calități esențiale pentru un procuror:
1. Cunoștințele în domeniu;
2. Perseverența;
3. Fermitatea;
4. Abilități de comunicare

Calități esențiale pentru un judecător:
- Răbdarea, deschiderea, curtoazia, tactul, curajul, punctualitatea, fermitatea, înțelegerea, compasiunea, umilința și bunul simț;
- Integritatea, competența și experiența;
- Caracterul moral obiectiv, imparțial, corect și bun;
- Decisivitatea, capacitatea de a judeca în timp util și bunele abilități de scriere juridică;
- Hărnicia și abilitatea de a gestiona bine cazurile;
- Sănătatea fizică și mentală.

DETALII EXTRA

Legea nr. 303/2004;
Codul de procedură penală;
Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești din 17.12.2015.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS;
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome;
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover;
- Scanner;
- Imprimantă termoformă pentru grafice.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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 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.

Circulație

- Este recomandat să existe cel puțin 2.00m 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 să fie legate biciclete 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, deoarece acestea pot confuza persoanele cu deficiențe de vedere.

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.
- Hartă tactilă cu clădirea detaliată pe fiecare etaj (ex. pentru a identifica sălile de judecată)
- Avizier cu informații în Braille sau posibiliate de a asculta cu voiceover de pe un instrument digital.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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 se pot reflecta lumina soarelui sau/și alte surse de iluminat. Suprafețe 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 10 cm și 130 cm 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 interior/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.

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

- De recomandat tratamente 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 persoanele 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.

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.);
- 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,
- Mobilier 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 mobile 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. Mănerele 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 amenajare a 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 încând 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.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție:

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zona de acomodarea 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 exclusive touchscreen;
- Hartă tactilă cu pozițiilor 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 în caractere latine în relief și Braille și/sau indicații audio (posibilitatea de a te conecta cu căști).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

Evacuare

- Existența unui plan tactil de evacuare;
- Ușa de evacuare marcată prin contrast 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;
- Utilizare 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 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;
- 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.

Facilități pentru câinele ghid (interior și exterior)

- Cișmele accesibilizate sau surse de apă la diverse înălțimi 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 este recomandat 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 care 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;
- Utilizare 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.

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;
- 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.

Siguranța sanitară

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

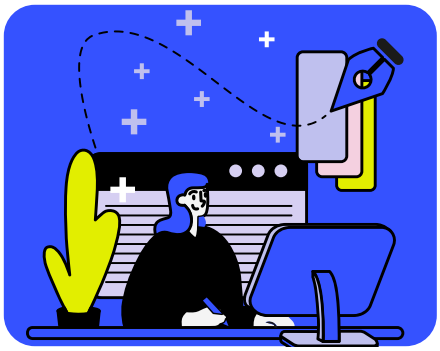
- Se bazează în orientare și/sau comunicare pe tactil;
- În cazul surdocecității sunt afectați și translatorii/interpreții deoarece trebuie să fie în contact direct cu beneficiarii;
- Ating bastonul, trebuie curățat, ar fi de ajutor și un suport pentru baston în cadrul mediului de lucru;
- Nu pot aproxima 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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[3].

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .



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

CONTENT WRITER

Titlu Job:	Content Writer (creator de conținut)
Categorie:	Jurnalism/Media
Domeniu activitate companii:	Este un job care poate acoperi o arie destul de largă de domenii. Poți ajunge să scrii articole în domeniul IT, psihologie, construcții, instalații, sau chiar arii mai creative.
Tip de muncă – la birou, telemuncă:	Este un job care se pretează excelent pe lucrul de acasă. Acesta este un motiv tentant pentru a deveni Content writer, plus că te poți bucură de multă flexibilitate când vine vorba de locația de unde lucrezi efectiv și programul de lucru. Chiar și așa, este un job dinamic, un rol care presupune disciplină și organizarea sarcinilor cât mai bine, o bună conexiune la

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

	internet, mai ales dacă lucrezi și din alte locații decât de acasă sau dintr-un birou. Acest tip de activitate se mulează perfect pe cerințele celor care își doresc un al doilea job, preferă un program flexibil.
Tip contract:	Există mai multe modalități de colaborare pentru rolul de Content Writer, depinde foarte mult de ceea ce îți dorești sau cauți. **1. Contract de muncă** Sunt multe firme care își caută Content Writers, având în vedere că astăzi, îndeosebi în această perioadă, conținutul este ceea ce definește un website sau ajută la promovarea unor servicii/produse, iar un Content writer oferă sau crează o identitate, prin conținut generând mai mult trafic pe site și aducând venituri. Multe companii investesc în content writing – crearea de conținut, înțelegându-i puterea de a atrage. **2. Freelancer,** pe diferite platforme, la nivel național sau internațional Există platforme atât în România, cât și platforme internaționale dedicate pentru content writing pentru care sunt necesare cunoștințe solide de limba engleză. Freelance-ing însă este o sursă de venit în plus, suportând și diferite riscuri pe care trebuie să ți le asumi în momentul în care consideri opțiunea de freelancer, cum ar fi faptul că poate fi imprevizibil, nu te poți baza pentru un venit constant și, mai mult, pot există și situații în care să fii contactat, să trimiți articolul, dar să nu mai fi plătit pentru el. Foarte important în momentul în care te decizi să lucrezi pe cont propriu, să te promovezi, sau să ai deja creat un nume, oamenii să te cunoască și să ai o „clientela" creată. Ajută și să avem o plasă de siguranță, un spate asigurat cu ceva resurse financiare, astfel încât să nu te simți presat din punct de vedere financiar. Când vrei să fii freelancer, trebuie să fii conștient că vei purta mai multe pălării, și nu este suficient doar talentul sau pasiunea într-un domeniu mai ales dacă vei vrea să îți asiguri și suport financiar. Va trebui să fii dispus să investești pentru a te perfecționa, și vei avea și rolurile de project manager, PR specialist, contabil, dar și om de vânzări pentru a te putea promova.
Nivel job/ range salarial:	Dacă mergi pe varianta de contract de muncă: Nivelul salarial pentru un Content provider este între 1,596 - 4,291 RON net. Pentru un Content writer cu experiență, specializat pe un anumit domeniu, cum ar fi de exemplu în domeniul IT, salariul poate ajunge până la 6300 – 6500 RON Net.

	Dacă mergi pe varianta Freelancer: va depinde de cum îți setezi tu prețul. Contează să știi să pui preț pe cunoștințele tale, pe timpul tău, pe „poveștile” pe care le vei crea. A fi content writer presupune a fi antreprenor. Articolele bune cer timp, cercetare, energie, tocmai de aceea este important să știi să pui prețul corect pe articolele tale. Poți crea un preț pe oră, sau un preț pe articol. De exemplu, pentru un preț pe oră poți porni de la salariul pe care l-ai putea câștiga într-un rol de Content writer angajat pe program întreg de 8 ore/săptămână. Împărți salariul la 5 zile de lucru, apoi la 8 ore și obții tariful pe oră. La final, prețul pe oră îl înmulțești cu timpul petrecut efectiv pe un articol.
Nivel studii:	Nu îți trebuie o calificare sau o diplomă specială că să fii content writer. Însă vei avea nevoie de ceva experiență și un portofoliu dacă vrei să obți un articol pe un subiect anume.
Specializare în domeniu:	Ca și content writer, te poți specializa într-un anumit domeniu. Partea interesantă este că poți scrie în orice domeniu, că este tehnic sau este mai creativ. Conținutul pe care îl scrii, calitatea lui, va depinde de cât de mult scrii. Cu cât vei scrie mai mult, cu atât vei scrie mai bine, și atunci pot veni și solicitările de colaborări. Să scrii conținut înseamnă să înveți tot timpul și să deprinzi noi abilități. Vei vedea cum diferite tipuri de scriere au impact asupra publicului. Înveți continuu o mulțime de lucruri, din diferite domenii. Poți să alegi să te specializezi pe o nișă mai tehnică – construcții, medicină, tehnologie, călătorii, psihologie – sau poți alege să scrii pe diferite subiecte sau tematici, cum ar fi review-uri de produse, descriere, ghiduri. Cunoștințele SEO se pot dovedi utile pentru ca ceea ce scrii să se bucure de atragerea unui public cât mai numeros.
Beneficiile site-urilor de freelance/content writing	Scrii când vrei și pentru cine vrei. Venituri suplimentare. Dacă ai un job lejer și îți dorești bani extra, te poți implică în diferite proiecte. Îți extinzi rețeaua de colaboratori și devii mai bun pe ceea ce faci. Îți poți contura un profil care vinde conținut ușor. Ai acces la o procedură simplă de interacțiune cu advertiserii și agențiile SEO. Lucrezi de acasă sau de oriunde. Facilitează comunicarea, colaborarea și relațiile fructuoase dintre cele 3 mari roluri implicate în crearea și difuzarea conținutului de calitate: advertiseri, publisheri, content writeri.

Ce urmăresc angajatorii/ clienții:	Pe lângă pasiunea pentru scris, experiență redactării de texte într-un anumit domeniu dacă este cazul de specializare. • Să știi cum să-ți prezinți ideile într-un mod creativ, folosind o terminologie adecvată. • Să știi unde și cum să cauți informațiile necesare redactării articolelor. • Să creezi texte originale, concise, captivante, echilibrate, dinamice și corecte gramatical. • Să adaptezi stilul de scris la brand și la companie, publicație și cititori, pentru că vei scrie articole informative pentru clienții din nișă. • Să dovedești creativitate, naturalețe și expresivitate în scris. • Să respecți deadline-urile. • Responsabilitate, autonomie și eficientă.
Cum pot aplica:	Există mai multe platforme care te pot pune în legătură cu companii care au nevoie de conținut. Sunt foarte multe altfel de platforme străine, va fi nevoie să scrii și în engleză sau să-ți faci un profil în engleză. Există și în România astfel de platforme, una cunoscută fiind ibox (https://ibox.ro/content-writeri). Aici îți poți crea gratuit un cont de content writer și poți începe să lucrezi diferite companii și branduri punctual. Tu îți stabilești prețul pentru articole sau advertorialele scrise, termenul în care le realizezi, subiectele despre care vrei să scrii. După predarea materialului, primești și o recenzie din partea clientului, ceea ce constitui o recomandare pentru alți advertiseri în căutare de un content writer. **Aplicare joburi** Platformele Social media : Linkedin, Facebook. Se poate aplică și de pe diferitele platforme de joburi: • Ejobs • Hipo.ro - folosit îndeosebi pentru internshipuri, joburi de entry level. Au o secțiune dedicată pentru internship & trainee marathon. • Best jobs • Myjobs • Inclusiv anunțuri postate pe Olx. Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomandă către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii care au departamente de legal. Se poate aplica și direct pe site-urile companiilor.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Un content writer va avea sarcina de a scrie articole de cea mai bună calitate, optimizate SEO – raportându-se în permanență la cerințele Google, conținut unic și cu o poveste în spate, bine documentat, cu text scris perfect din punct de vedere gramatical dar și ortografic, ușor de citit și evident cu un titlu relevant care să și atragă. Content writing-ul este o activitate care implică creativitate, să poți scrie conținut unic, atractiv, dar în același timp trebuind să respecți și un șablon pe care l-ar putea solicită clientul. Content writer-ul contribuie la îmbogățirea paginilor web cu un conținut unic, captivant și de calitate și poate fi asemuit cu un povestitor.

Exemplu de cerințe pentru rolul de Content Writer:

- Definiți o strategie de conținut pe termen lung pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la produsele/serviciile companiei, pentru a conduce trafic relevant către site și pentru a crește viteza de conversie prin canalul companiei de conținut.
- Dezvoltați în mod regulat conținut unic și accesibil, de înaltă calitate, de la povești de succes pentru clienți, bloguri, până la postări de pe rețelele sociale, asigurându-va în același timp conținutul pe marca și adaptat pentru fiecare etapă a pâlniei de vânzări.
- Produceți un flux constant de conținut creativ și semnificativ - totul, de la postări de blog, buletine informative, articole contribuite la cărți electronice, experiențe interactive și multe altele.
- Editați, corectați și îmbunătățiți continuu conținutul.
- Intervievați diferite persoane cheie din comunitatea de clienți și împărtășiți povești din spatele succesului lor.
- Urmăriți și raportați valorile cheie și optimizați conținutul pe baza performanței.
- Monitorizați și participați la discuții sociale relevante despre compania și industria noastră.
- Colaborați îndeaproape cu echipa de marketing pentru a identifica cuvinte cheie și a crea conținut care vizează persoane.
- Gestionați distribuția socială a conținutului pe platformele digitale relevante, inclusiv LinkedIn, YouTube și Quora.
- Faceți din conținut un produs propriu. Avem un obiectiv pe termen lung de a construi un program de conținut care să-și stimuleze propriul public și să-i atragă pe oameni să revină la site-ul nostru de mai multe ori - indiferent dacă folosesc sau nu produsul/serviciile companiei.
- Deveniți un expert în subiect care comunică în mod clar idei complexe.
- Monitorizați tendințele și noutățile din industrie. Țineți cont de ceea ce se întâmplă în spațiul nostru, astfel încât să putem educa și informa clienții noștri.

NIVEL EDUCAȚIE ȘI CALIFICARE

Nu îți trebuie o calificare sau o diplomă specială că să fii content writer. Poți începe să scrii fără vreo expertiză anume. Dacă îți place să scrii, cuvintele îți sunt la îndemână și curg ușor pe hârtie, ai talent și dorința de a învață, ai toate șansele să te dezvolți pe un rol de Content writer. Pe măsură ce vei capătă experiență, vei putea dezvoltă un portofoliu, iar dacă acesta este unul de calitate, vei reuși să atragi clienți mai mulți și mai dispuși să plătească un tarif mai mare pe care tu îl poți stabili.

Content writingul nu este o disciplină specifică pe care să o înveți în școală sau în facultate. Contează însă atunci când te apuci de scris, să cunoști foarte bine gramatica limbii în care scrii, regulile de punctuație și un vocabular cât mai bogat.

Bineînțeles, ajută să ai studii în domeniul comunicare, jurnalism sau marketing.

Cursuri în domeniu:

Poți urma cursuri de content writer, dar acest lucru nu este obligatoriu.

Pentru a deveni Content writer contează următoarele :

- învață SEO – un curs de SEO de 2 zile intensiv costă minim 550 RON,
- participa la cursuri de scriere creativă – un astfel de curs costă în jur de 200 RON pentru 4 ore,
- învață în fiecare zi și citește foarte mult
- caută cele mai bune surse pentru documentare
- verifică articolul de cel puțin 2-3 ori, foarte important să nu ai greșeli de exprimare
- trebuie să ajungi să înțelegi clientul pentru a îi evidenția povestea în articol, să știi să te adaptezi la orice subiect și orice tip de client cu care interacționezi, foarte importantă comunicarea cu clientul.

ABILITĂȚI CERUTE

În primul rând, trebuie să știi să scrii, mai ales dacă ai puține informații pe care trebuie să le dezvolți. În al doilea rând, contează mult partea de research.

Contează să poți lucra cu un termen de realizare, mai ales dacă trebuie să livrezi o cantitate consistentă de conținut într-un anumit interval de timp.

Talentul contează la fel și pasiunea pentru scris și lectură, este de ajutor, dar nu este e suficient. Scrisul prespune mult exercițiu, practică, multă muncă, experiență. Mai ales că există și reguli pe care trebuie să le respecți în content writing, cu tehnici clare, cunoștințe temeinice, precum și regulile care sunt aduse de: motoarele de căutare, preferințele utilizatorilor și chiar solicitările clienților. Trebuie să știi să înțelegi publicul și cum să-i mulțumești așteptările.

Vei purta mai multe pălării în același timp, și anume cea de reporter, narator, să știi ce ton să abordezi, când poate fi comic, când e mai serios, expert în gramatică limbii române și cunoscător al metodelor de optimizare SEO și algoritmilor motoarelor de căutare.

Cunoașterea limbii și a literaturii române: limba în care scrii, regulile gramaticale trebuie să le respecți oricând, fără omisiuni.

Capacitatea de explorare a mediului web este foarte importantă. Pentru a fi considerat un content writer adevărat, trebuie să fii capabil să scrii despre orice ți se cere. Contează să știi unde să cauți și cum să selectezi veridicitatea informațiilor ce-ți sunt puse la dispoziție. Și contează cum să interpretezi informațiile și să le transformi într-un mod unic, adăugând amprenta ta personală.

Cunoașterea tehnicilor SEO. Conținutul pentru website-uri este de calitate doar dacă respectă anumite reguli de scriere, pe placul motoarelor de căutare. Pentru această trebuie să fie unic 100% și optimizat pentru cuvintele cheie propuse.

ABILITĂȚI PREFERATE

Cunoașterea unei limbi străine, de circulație internațională – poate fi un atu

Specializare pe o anumită ramură, dar și cu experiență sau cunoștințe în alte ramuri – un atu

Exemplu de abilități preferate care pot fi trecute într-un anunț de recrutare:

- Aveți peste 3 ani de experiență în scrierea profesională sau în rolul de marketing al conținutului
- Aveți o mentalitate editorială cu abilitatea de a înțelege publicul și nevoile acestuia

- Aveți capacitatea de a condensa ideile complicate într-o copie concisă, lizibilă
- Aveți o înțelegere de bază a celor mai bune practici SEO și a tendințelor social media
- Doriți să va asumați muncă și să lucrați cu o supraveghere minimă într-un mediu cu ritm rapid
- Te dezvolți într-un mediu cu ritm rapid și poți purta pălării multiple. Sunteți tenace, organizați și puteți să va gestionați singuri timpul și să respectați termenele în timp ce efectuați mai multe sarcini
- Colaborați bine și va bucurați să contribuiți la idei pentru echipa, precum și să primiți feedback și să îl implementați rapid și precis
- Aveți empatia unui educator, atitudinea de a face un antreprenor și energia pozitivă a unei persoane de PR
- Deținești o diplomă de licență în jurnalism, comunicare, engleză, marketing sau un domeniu de studiu similar
- Persoană organizată, creativă, capabilă să dezvolte proiecte de marketing și să propună soluții
- Experiență în domeniul web, platforme E-commerce și social marketing
- Abilități de copywriting.

DETALII EXTRA

Un lucru important dacă vrei să devii content writer este să te înarmezi cu răbdare în orice tip de colaborare, că este pe contract de muncă în cadrul unei companii, sau freelancer. Atât clienții, cât și companiile, și orice persoană cu care colaborezi vor avea așteptări mari de la produsul final, dar fără a putea oferi prea multe detalii încă de la început. Așadar, vei trece prin momente când va trebui să modifici – parțial și uneori chiar total – articolul, în funcție de cerințele clientului. Este un rol care presupune comunicare, o bună înțelegere a cerințelor clientului, presupune răbdare până ajungi la un produs final fix pe ceea ce își dorește un client.

Pe de altă parte, trebuie să îți adaptezi stilul la client, să înveți să discutați aceeași limba. Ai ocazia să lucrezi cu mulți oameni, fie direct, fie prin intermediari, oameni de la care e bine să înveți cât de multe posibil, deoarece aceștia vin cu experiențele lor în diferite domenii. Iar pe tine te va ajută nu numai să îți dezvolți cultura generală, dar vei înțelege și cum să te pliezi pe oamenii pentru care scrii și să ajungi să livrezi ceea ce au nevoie. Și se poate întâmplă că un client să nu își dea seama de ce anume are nevoie decât abia la final, când tu ai modificat și remodificat conținut după conținut.

În momentul în care o apuci pe drum de freelancer, va conta foarte mult experiența de scris, acea cultură generală. Și mai ales spiritul întreprinzător. Deoarece un client, întotdeauna se va târgui pentru orice bănuț, cum fiecare dintre noi de altfel, când suntem în postura de client, analizăm oferta înainte de a decide să achiziționăm produsul. Iar cele de mai sus, te vor ajuta să înțelegi valoarea ta și să știi să îți pui prețul corect pe munca ta.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover
- Scanner
- Imprimantă termoformă pentru grafice

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI



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 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.

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 să fie legate biciclete 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, deoarece acestea pot confuza persoanele cu deficiențe de vedere.

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.
- Hartă tactilă cu clădirea detaliată pe fiecare etaj (ex. pentru a identifica sălile de judecată)
- Avizier cu informații în Braille sau posibiliate de a asculta cu voiceover de pe un instrument digital.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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 se pot reflecta lumina soarelui sau/și alte surse de iluminat. Suprafețe 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 10 cm și 130 cm 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 interior/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.

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

- De recomandat tratamente 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 persoanele 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.

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.);
- 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,
- Mobilier 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 mobile 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 amenajare a 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 încând 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.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție:

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zona de acomodarea 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 exclusive touchscreen;
- Hartă tactilă cu pozițiilor 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 în caractere latine în relief și Braille și/sau indicații audio (posibilitatea de a te conecta cu căști).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

Evacuare

- Existența unui plan tactil de evacuare;
- Ușa de evacuare marcată prin contrast 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;
- Utilizare 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 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;
- 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.

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 este recomandat 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 care 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;
- Utilizare 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.

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;
- 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.

Siguranța sanitară

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

- Se bazează în orientare și/sau comunicare pe tactil;
- În cazul surdocecității sunt afectați și translatorii/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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[4].

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor

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

categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .



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).

CONSULTANT NEVĂZĂTORI

Deși această meserie nu există în momentul de față, ea pare una foarte necesară în viața de zi cu zi a nevăzătorilor. Problemele cotidiene sunt destul de complexe, dar și de nișate pentru persoanele cu deficiență de vedere. Existența unui consultant pentru nevăzători cu o pregătire complexă, dar și cu experiență în acest domeniu particular, ar putea să ușureze foarte mult viața persoanelor cu dizabilități vizuale.

Consultantul pentru nevăzători ar putea lucra în cadrul unui birou de informații specializat.

RESURSE UMANE

Titlu Job:	Consultant nevăzători
Categorie:	Educație, învățământ, consultanță, în cadrul instituțiilor de stat sau private, școli speciale, psihologie
Tip de muncă – la birou, telemuncă:	Predominant muncă de birou. Însă se poate lucra și în regim de telemuncă, ultima perioadă indică faptul că este din ce în ce mai răspândit serviciul de consiliere online. Este mai dificil lucratul de acasă, ce e drept, având în vedere că rolul presupune interacțiune directă cu persoana cu deficiențe de vedere.
Tip contract:	Putem vorbi și despre contracte de muncă și full time și part time, însă majoritatea preferate sunt full time. Pot există și colaborări pe diferite proiecte, pe perioadă determinată de timp (de ex: recrutare de volum într-un timp scurt). Mai sunt întâlnite și colaborări în regim PFA (persoană fizică autorizată).

Nivel job/ range salarial:	Pentru un rol de consulant de nevăzători, salariul poate porni de la 2000 RON Net și ajunge la 5000 RON Net. Depinde de nivelul de experiență, de zonele țării, precum și de instituția în care lucrează.
Nivel studii:	Trebuie menționat întâi de toate faptul că un consultant, ca terminologie, este un specialist care dă indicații sau trage concluziile în chestiuni care privesc specialitatea să, și a cărui muncă are un impact major asupra persoanelor consiliate.
	Pentru a oferi consultanță trebuie să întrunești două elemente esențiale: 1. O bază solidă de cunoștințe 2. Experiență de lucru în domeniul Baza de cunoștințe o poți acumula prin studiu intens, fie în cadrul facultăților, fie cursuri, având în vedere faptul că intervenția specializată a consilierului constă în însoțirea, susținerea și încurajarea interlocutorilor prin intermediul unor tehnici și instrumente specifice, în vederea sondării și relevării propriilor capacități și resurse și a conștientizării punctelor critice din existența proprie, și identificarea posibilităților de depășire a situațiilor neconvenabile într-o manieră particularizată și non-directivă. Consultantul de nevăzători este mai întâi pedagog, care a urmat cursuri suplimentare pentru a fi specializat în domeniul deficienței de vedere. Pentru a deveni Consultant pentru Nevăzători trebuie să deținești o diplomă didactică în învățământul general sau în învățământul special. Psihopedagogia deficienților vizuali, că disciplină științifică, studiază problemele cunoașterii psihologice și îndrumării educative a nevăzătorilor și slab-văzătorilor precum și procesul de recuperare socială a acestora. Este o disciplină necesară personalului didactic care lucrează cu copii cu deficiențe de vedere totale sau parțiale, părinților acestor copii, cercetătorilor din domeniul respectiv, tuturor celor care, într-un fel sau altul, vin în contact cu acești copii și pot înrăuri dezvoltarea lor fizică, psihică și socială. Se înțelege că această disciplină se bazează pe principiile generale ale pedagogiei și psihologiei, aplicate la studierea, educarea și recuperarea nevăzătorilor și slab-văzătorilor. Cunoașterea psihologiei și pedagogiei generale constituie deci un punct de plecare necesar pentru cei ce vor să studieze psihopedagogia deficienților de vedere. Pentru o bună înțelegere a problemelor de psihopedagogie a deficienței vizuale, ideal ar fi că cei care vor să urmeze un rol de consultant pentru nevăzători să-și reactualizeze cunoștințele de anatomie și fiziologie a funcției vizuale pe care le au din liceu.
Specializare în domeniu:	Prezența personalului didactic specializat, atât prin studii și stagii de perfecționare, cât și prin experiența câștigată în activitatea cu persoanele cu deficiențe vizuale este importantă. Acest personal cunoaște particularitățile persoanelor nevăzătoare sau cu deficiență vizuală, potențialul real al acestora și dificultățile lor specifice.

	El stăpânește metodologii didactice adecvate persoanelor cu deficiențe de vedere. Este nevoie de un colectiv didactic bine pregătit și vine motivat, capabil să lucreze în echipă. Un consultant pentru nevăzători este o persoană specializată, specialist în psihopedagogie specială, care poate să acorde un sprijin direct elevilor, familiilor lor și personalului didactic care lucrează cu acești elevi. Un punct important pentru un consultant pentru nevăzători este să cunoască și să fie capabili să aplice tehnologii didactice specializate și să manifeste comportamentul empatic necesar. Sunt anumite subiecte ce trebuie aprofundate specifice deficiențelor de vedere, care includ de obicei: • Fundamentele educării elevilor cu deficiențe de vedere; • Citirea și scrierea în Braille; • Structura și funcția (sau anatomia și fiziologia) ochiului; • Implicații educaționale ale vederii scăzute; • Strategii instructive; • Abilități de bază Orientare și mobilitate
Ce urmăresc angajatorii:	Prezența personalului didactic specializat atât prin studii și stagii de perfecționare cât și prin experiență câștigată în activitatea cu deficienții vizuali este importantă. Acest personal cunoaște particularitățile persoanelor nevăzătoare sau cu deficiență vizuală, potențialul real al acestora și dificultățile lor specifice. El stăpânește metodologii didactice adecvate persoanelor cu deficiențe de vedere. Este nevoie de un colectiv didactic bine pregătit și bine motivat, capabil să lucreze în echipă.
Cum pot aplica:	Un curs de specialitate și un program de internship sau practică sunt cele mai la îndemână soluții pentru a căpăta experiență. Concret, internship-urile îi ajută pe viitorii specialiști să înțeleagă domeniul, fie că sunt proaspeți absolvenți sau, din contră, au hotărât să își schimbe domeniul de activitate. Se lucrează foarte mult cu Linkedin, însă și cu Facebook, Instagram. Ideal este să ai cont pe platforma Linkedin - care este folosită atât pentru postarea de anunțuri, și poți aplica relativ ușor cu profilul de Linkedin, dar este folosită de recrutări și că o platforma de căutare de cv-uri/profile și te pot contacta ei direct. Există campanii pe Linkedin, există campanii de recrutare extinse de pe Linkedin pe facebook și pe instagram. Trebuie să urmăriți profilele de companii care vă interesează. Se poate aplica și de pe diferitele platforme de joburi: • Ejobs • Hipo.ro - folosit îndeosebi pentru internshipuri, joburi de entry level. Au o secțiune dedicată pentru internship & trainee marathon. • Best jobs • Myjobs • Olx.

	Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomandă către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii/departamente de HR. Se poate aplică și direct pe site-urile companiilor. Recomandăm inclusiv grupurile din social media pe care să se înscrie, linkedin, facebook, alte platforme, sunt o bună sursă nu numai pentru joburi, dar și pentru a citi din experiență altor specialiști din domeniu, de a interacționa cu ei.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Consultantul pentru nevăzători asistă elevii cu deficiențe de vedere în accesarea resurselor clasei și a școlii și se consultă cu profesorii, alți specialiști pentru a asista elevii pe baza nevoilor fiecărui elev.

Predă abilități speciale, după cum este necesar, care pot include Braille, tastare, scriere, viață de zi cu zi; dezvoltă obiective și lucrează direct cu elevii cu deficiențe de vedere. Instrucțiunile specializate pe care le oferiți elevilor vă vor ajută să pregătiți elevul pentru fiecare etapă a vieții. Indiferent dacă elevii sunt școlarizați în învățământul special sau într-o școală obișnuită, într-un rol de consulant nevăzători urmărim în primul rând să le asigurăm o formare instructivă și educativă echivalentă cu cea pe care o asigură învățământul de masă, așa cum este ea prevăzută în Planul de învățământ și programele școlare.

Specialiștii în orientare și mobilitate îi învață pe studenții cu deficiențe de vedere:

- Călătorii independente prin medii interioare și exterioare familiare și necunoscute.
- Conștientizare senzorială: obținerea de informații despre lume prin auz, miros, atingere și propriocepție.
- Concepte spațiale: realizarea faptului că obiectele există, chiar dacă nu sunt auzite sau simțite și înțelegerea relațiilor care există între obiectele din mediu.
- Abilități de căutare: localizarea eficientă a articolelor sau locurilor.
- Mișcare independentă: mers, alergat etc.
- Tehnici de ghidare umană sau folosirea unei alte persoane pentru a ajută în călătorii.
- Tehnici de protecție sau abilități specifice care oferă o protecție suplimentară în zonele necunoscute.
- Abilități de folosire a bastonului: tehnici de utilizare a bastonului pentru a verifica obstacolele de pe traseu sau pentru a identifica diverse elemente.

Un consultant pentru nevăzători se poate ocupa de următoarele activități:

Planificare:

- Proiectarea programului de educație a elevilor astfel încât să fie în concordanță cu filosofia educațională a școlii.
- Continuarea dezvoltării profesionale prin întâlniri educaționale, vizitarea facilităților conexe, citirea literaturii profesionale și schimbul de idei cu ceilalți profesori
- Lucrul în colaborare cu alți profesori în planificarea și dezvoltarea programului de studiu.
- Pregătirea, implementarea și evaluarea unui plan educațional anual pentru fiecare student pe baza nevoilor evaluate individual.
- Folosirea instrumentelor de evaluare adecvate relevante domeniilor de instruire.
- Pregătirea planurilor de lecție pentru fiecare elev.

- Furnizarea de programe adecvate pentru elevi.
- Căutarea unei varietăți de servicii prin resurse și agenții comunitare pentru a satisface nevoile studenților.
- Furnizarea de tehnici de instruire specializate și media prin sesiuni individuale și / sau de grup concepute pentru a satisface nevoile educaționale, sociale și emoționale ale elevilor.
- Participarea la echipe de evaluare pentru elevii cu deficiențe de vedere, după caz.

Raportare:

- Asigurarea faptului că fiecare student din program are documentele de evaluare necesare în dosarul sau permanent.
- Completarea rapoartelor de progres privind fiecare student din program.
- Furnizarea de rapoarte de progres personalului școlii și părinților unor elevi cu deficiențe, după cum este necesar și solicitat.
- Completarea rapoartelor pentru agențiile locale, de stat și educaționale corespunzătoare.
- Recomandarea acelor studenți care necesită evaluări suplimentare sau servicii de urmărire către personalul școlar corespunzător sau agențiile comunitare.

SPECIFIC

Mai mult că oriunde, consultantul de nevăzători ar trebui să fie un model. Principiul „modelării" din teoria învățării sociale capătă aici o importanță sporită, căci suplinește alte mijloace de învățare, care lipsesc. Educatorul este prin excelență un model de identificare și lucrul acesta a fost consemnat de specialiștii în terapie.

Mai mult decât prin ceea ce spune sau ceea ce face, un consultant nevăzători îi influențează pe copii prin ceea ce este. De aceea sunt foarte importante profilul și abilitățile sale.

Consultantul este cel care ne ajută să ne descoperim, să armonizăm percepțiile sinelui cu provocările exterioare. Este cel care ne ajută să descoperim propria identitate profesională și să o armonizăm cu cerințele pieței muncii, ori de câte ori va fi nevoie.

În calitate de consultant, le înlesnești celorlalți redescoperirea și reinventarea de sine, cu păstrarea coordonatelor esențiale ale personalității lor. Mai mult, ai rolul de a-i educa, de a-i ghida spre propria dezvoltare și accesarea unui nivel mai înalt.

NIVEL EDUCAȚIE SI CALIFICARE

CALIFICĂRI ȘI EDUCAȚIE SOLICITATE

Dacă ești începător, mergi la un program de formare, supervizare și mentorat oferit de experții în domeniu.

Dacă ai deja ceva experiență și vrei să obții performanțe mai înalte, atunci adaugă și programe complementare sau transdisciplinare, care te ajută într-o dezvoltare continuă și vei fi permanent actualizat cu ce se întâmplă în domeniu.

Facultăți

Profesioniștii care aveau atribuții în care îndeplineau roluri de consilier erau în principal psihologi, sociologi, dar și asistenți sociali sau profesori.

În România există posibilitatea de a urmă cursuri la nivel universitar, postuniversitar, masteral sau doctoral, în diferite domenii ale consilierii: consiliere școlară, consiliere în carieră, consiliere psihologică.

Cursuri în domeniu:

Cursuri de coahing, mentorat, dezvoltare personală, psihologie, sociologie, comunicare, chiar și pe resurse umane – toate acestea ajută în momentul în care dorești o carieră de consilier în domeniu.

ABILITĂȚI CERUTE

Din profilul unui bun consultant de nevăzători nu pot lipsi în primul rând acele trăsături pozitive general-umane care sunt necesare în toate domeniile activității sociale.
Sunt calitățile intelectuale ale unui om cu mintea limpede, capabil să aprecieze rațional evenimentele vieții, cu privirea deschisă spre progres.
Sunt calitățile morale ale unui om cinstit și drept obiectiv, nepărtinitor, preocupat de soarta celor din jur, de viitorul noilor generații.
Sunt trăsăturile de caracter ale unui om energic și ferm, cu stăpânire de sine și simt al măsurii, modest, dăruit muncii sale, cu simt al răspunderii și cu sentimentul demnității personale.
Capabil de atașare, un consultant de nevăzători trebuie să aibă și detașarea necesară pentru a fi obiectiv și lucid. Consultanții trebuie să poată construi o anumită relație cu clientul lor, dar nu într-o măsură care să le permită să se implice emoțional.
Munca de consultant ne cere capacitatea de a diagnoză problemele persoanelor cu deficiențe de vedere și ale grupului, de a pătrunde dincolo de aparențe, cu spirit de observație și cu perspicacitate. Un bun consultant pentru nevăzători se transpune în situația persoanelor cu deficiențe de vedere, intervenind aici empatia, o înțelegere profundă și emoțională, o intuire a trăirilor lăuntrice din perspectiva celui pe care-l observăm.

Trebuie să ai o încredere reală, sinceră în disponibilitățile persoanelor cu dizabilități, în posibilitățile de dezvoltare ale fiecăruia. Aceste posibilități se afirmă în măsură în care credem efectiv în ele. Când avem încredere în persoane, le dăm și lor încredere în sine. Iar încrederea va duce la creșterea continuă a autonomiei lor.
Ei trebuie să fie conștienți de limbajul corpului și de alte comunicări non-verbale.
Întrebarea este o abilitate importantă. Consilierii folosesc întrebările atât pentru a-și îmbunătăți înțelegerea (că formă de clarificare), cât și că o modalitate activă de a ajută la expunerea sentimentelor și emoțiilor clientului.
Foarte importantă pentru un consultant de nevăzători este competența profesională, o calitate ce ține de pregătirea didactică foarte temeinică și permanentă, de cunoașterea psihologiei copilului, de cunoașterea specificului deficienței vizuale și al consecințelor ei. Competența ține și de experiență persoanei și poate și de unele aptitudini mai speciale: capacitatea de relaționare cu oamenii, priceperea de a capta interesul și a menține atenția, de a explica limpede chiar noțiunile cele mai dificile, de a-i activă pe oameni, de a-i entuziasma, de a-i încuraja.

Pe lângă cele mai sus menționate, se adaugă și :

- Abilitatea de a-i învață pe copii din diferite niveluri de clasă și de diferite vârstă.
- Abilitatea de a lucra cu părinții și comunitatea și de a construi relații pozitive.
- Cunoașterea domeniului și a metodologiilor și tehnicilor de instruire.
- Abilitatea de a oferi instruire elevilor în orientarea și mobilitatea acasă și școlară prin dezvoltarea conceptelor, dezvoltarea senzorială și tehnici de orientare.
- Comunicare, trebuie să fie capabili să comunice clar și eficient cu colegii lor.
- Adaptabilitate.
- Rezolvarea problemelor. Este posibil că un consultant să întâmpine multe situații dificile pe parcursul carierei lor, prin urmare, este la îndemână să fii un bun rezolvator de probleme pentru a le rezolva pe măsură ce apar.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source) sau JAWS (cu plată);
- **Browser:** Mozila Firefox sau Google Chrome;
- **Softuri de comunicare:** WhatsApp, Facebook, Skype, Hangouts, Microsoft Teams, Google Meet;

II. Hardware

- Computer cu Windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imaginii în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran talkback/ IPhone voiceover;
- O linie telefonică fixă pentru a putea răspunde și solicitărilor venite dinspre deficienții de vedere cu o vârstă mai înaintată care folosesc în continuare acest sistem;
- Scanner; Imprimantă termoformă.

Ce trebuie să facă angajatorul:

Să aibă disponibilitatea de a instala cititorul de ecran pe viitorul instrument de lucru al angajatului.

Ce trebuie să facă viitorul angajat:

- Să poată utiliza un computer;
- Să cunoască utilizarea cititorului de ecran;
- Să știe să folosească browser-ul.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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.

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 să fie legate biciclete 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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.

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

- De recomandat tratamente 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.

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.

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).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

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;
- Utilizare 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.



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 este recomandat 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;
- Utilizare 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.

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

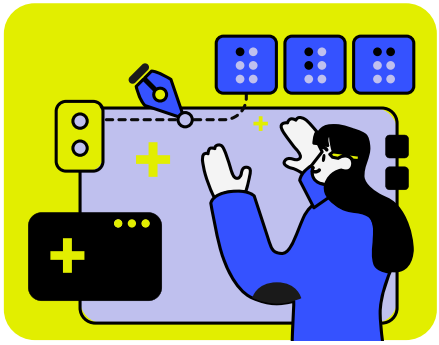
zona de circulație. În situațiile în care acest lucru este inevitabil, cum ar fi într-o clădire existentă în care elementele structurale nu pot fi modificate, ar trebui prevăzută o șină de protecție la nivelul pardoselii cu contrast vizual și tactil;

- 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.

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.



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.

PROFESOR

Persoanele cu deficiențe de vedere care au absolvit studii superioare se pot îndreapta către o cariera didactică. Susținerea unor examene de titularizare și grade didactice le oferă siguranță unui loc de muncă, dar și o posibilitate de avansare și recunoaștere socială.

RESURSE UMANE

Categorie:	**Educație**
Domeniu de activitate:	Instituții de stat sau private
Tip de muncă:	Jobul în sine este unul care se desfășoară predominant în clasă/ sala de curs, însă, având în vedere situația creată de pandemie, instruirea s-a mutat — parțial, cel puțin — în mediul online.
Tip de contract și cum te poți angaja	**Formele de angajare a personalului didactic sunt redate în Legea Educației Naționale nr. 1/2011, în care sunt menționate următoarele aspecte importante:** **Perioada de angajare:** În unitățile de învățământ sau în consorțiile școlare poate fi angajat personal didactic cu contract individual de muncă pe perioada nedeterminată sau perioada determinată de cel mult un an școlar, cu posibilitatea prelungirii contractului, respectiv în plata cu ora, în condițiile legii. **Cum te poți angaja:** În învățământul preuniversitar de stat și particular, posturile didactice se ocupă prin concursuri organizate la nivelul unității de învățământ cu personalitate juridică, conform unei metodologii-cadru elaborate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului. Deciziile privind vacantarea posturilor didactice, organizarea concursurilor pe post și angajarea personalului didactic se iau la nivelul unității de învățământ de către consiliul de administrație al unității de învățământ, la propunerea directorului, conform unei metodologii elaborate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Statutul posturilor didactice/catedrele disponibile pentru angajare: vacanțe, rezervate, precum și condițiile și modalitățile de ocupare a acestora sunt stabilite de către Consiliul de administrație al instituției de învățământ respective.
Inspectoratul școlar analizează, corectează în colaborare cu unitățile de învățământ și avizează oferta de posturi didactice/ catedre vacante/rezervate.
Lista de posturi didactice/catedre se face publică prin afișare la inspectoratele școlare și la unitățile de învățământ respective și pe site-ul acestor instituții, cu cel puțin 30 de zile înaintea declanșării procedurilor de selecție și angajare pe aceste posturi didactice/catedre.

În învățământul preuniversitar de stat, validarea concursurilor pentru ocuparea posturilor/catedrelor didactice se face de către consiliul de administrație al unității de învățământ care organizează concursul.

În situația în care acești candidați promovează examenul pentru definitivarea în învățământ, consiliul de administrație poate hotărî modificarea duratei contractului individual de muncă din perioadă determinată în perioadă nedeterminată.

În învățământul particular, validarea concursurilor și angajarea pe post se fac de către conducerea unității de învățământ particular și se comunică, în scris, inspectoratului școlar.

Candidații care au dobândit definitivarea în învățământ, profesori cu drept de practică și au ocupat prin concurs validat, în condițiile metodologiei de consiliul de administrație al unității de învățământ un post didactic vacant sunt titulari pe postul ocupat. Directorul unității de învățământ încheie cu aceștia contractul individual de muncă pe perioada nedeterminată.

Pentru candidații care au ocupat prin concurs validat, în condițiile metodologiei, de consiliul de administrație al unității de învățământ un post didactic rezervat, directorul unității de învățământ încheie contractul individual de muncă pe o perioada de cel mult un an școlar, respectiv până la revenirea titularului pe post. Consiliul de administrație al unității de învățământ poate decide prelungirea contractului individual de muncă și în anul școlar următor, în situația în care postul rămâne rezervat.
Directorii unităților de învățământ comunică în scris inspectoratului școlar situația angajării pe posturi didactice a candidaților validați după concurs, a candidaților participanți la

	concurs și nerepartizati, precum și situația posturilor didactice și a orelor rămase neocupate după concursul organizat la nivelul unității sau al consorțiilor școlare. Inspectoratul școlar centralizează la nivel județean posturile didactice și orele rămase neocupate, care vor fi repartizate în ordine: a) cadrelor didactice titulare într-o unitate de învățământ pentru completarea normei didactice; b) profesorilor debutanți aflați în stagiu practic; c) candidaților rămași nerepartizați după concursul organizat la nivelul unității sau al consorțiilor școlare; d) pensionarilor, cu respectarea criteriilor de competență profesională. Posturile didactice rămase neocupate prin concurs sau eliberate în timpul anului școlar se ocupă prin plata cu ora până la sfârșitul anului școlar ori până la revenirea pe post a cadrului didactic care a beneficiat de rezervarea postului/catedrei.
Nivel job/ range salarial:	Conform Paylab, salariile celor care lucrează în domeniul Educație, știință și cercetare variază de obicei între 1.486 RON (salariu minim) și 3.991 RON (cea mai mare medie, salariul maxim real este mai mare). Salariile variază drastic în funcție de diferite posturi de muncă. Asistent universitar: 1.200 - 3.909 RON Educator: 1.562 - 3.088 RON Educator/Instructor/Îngrijitor: 1.570 - 3.210 RON Pedagog: 1.667 - 3.108 RON Profesor: 1.842 - 4.287 RON Profesor asistent: 1.287 - 2.327 RON Profesor de școală gimnazială/liceu: 1.893 - 4.520 RON Profesor de școală primară: 1.692 - 3.875 RON Profesor la școli de muzică și arte: 1.811 - 3.434 RON Profesor particular: 1.582 - 4.049 RON Profesor pentru elevi cu nevoi speciale: 1.760 - 5.156 RON Profesor universitar: 1.578 - 7.768 RON
Formarea necesară pentru ocuparea funcțiilor din învățământul preuniversitar	Formarea inițială pentru ocuparea funcțiilor didactice din învățământul preuniversitar cuprinde: a) formarea inițială, teoretică, în specialitate, realizată prin universități, în cadrul unor programe acreditate potrivit legii; b) master didactic cu durata de 2 ani; c) stagiul practic cu durata de un an școlar, realizat într-o unitate de învățământ, sub coordonarea unui profesor mentor. Prin excepție de mai sus, formarea personalului din educația antepreșcolară se realizează prin liceele pedagogice.

Pentru a obține altă specializare, absolvenții studiilor de licență pot urmă un modul de minimum 90 de credite transferabile care atestă obținerea de competențe de predare a unei discipline din domeniul fundamental aferent domeniului de specializare înscris pe diplomă de licență. Acest modul poate fi urmat în paralel cu masterul didactic sau după finalizarea acestuia.

Ocuparea unei funcții didactice pentru perioada stagiului practic cu durata de un an școlar se realizează prin:
a) concurs pe posturi/catedre vacante/rezervate;
b) repartizare de către inspectoratul școlar județean/al municipiului București pe posturile rămase neocupate în urmă concursului.

Persoanelor aflate în perioada stagiului practic cu durata de un an școlar li se aplică, în mod corespunzător funcției didactice ocupate temporar, toate prevederile prezentei legi, precum și toate celelalte prevederi corespunzătoare din legislația în vigoare.

Examenul național de definitivare în învățământ este organizat de Ministerul Educației, conform unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului, și cuprinde:

a) etapa I, eliminatorie - realizată de către inspectoratele școlare în perioada stagiului practic cu durata de un an școlar și constând în evaluarea activității profesionale la nivelul unității de învățământ, evaluarea portofoliului profesional personal și în susținerea a cel puțin două inspecții la clasa;
b) etapă a II-a, finală - realizată la finalizarea stagiului practic cu durata de un an școlar și constând într-o examinare scrisă, pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, pentru fiecare specialitate în parte.

Cadrele didactice care promovează examenul de definitivat dobândesc titlul de profesor cu drept de practică în învățământul preuniversitar.

Cadrelor didactice angajate cu contract de muncă pe o perioadă determinată, care au promovat examenul de definitivare în învățământ, li se poate asigura continuitatea pe postul didactic/catedră ocupat(ă), prin hotărârea consiliului de administrație din unitatea de învățământ respectivă, în condițiile legii.
Persoanele care nu promovează examenul de definitivare în

	învățământ pot participa la cel mult două alte sesiuni ale acestui examen, în condițiile reluării de fiecare dată, anterior susținerii examenului, a stagiului de practică cu durata de un an școlar. Stagiul de practică cu durata de un an școlar și examenul de definitivare în învățământ pot fi reluate, în condițiile legii, într-un interval de timp care nu depășește 5 ani de la începerea primului stagiu de practică. Persoanele care nu promovează examenul de definitivare în învățământ, în condițiile prezentului articol, pot fi angajate în sistemul național de învățământ preuniversitar numai pe perioada determinată, cu statut de profesor debutant.
Învățământul superior	**Examenele de finalizare a studiilor în învățământul superior sunt:** 1. examen de licență, pentru ciclul de studii universitare de licență sau examen de diplomă pentru învățământul din domeniul științelor inginerești; 2. examen de disertație, pentru ciclul de studii universitare de master; 3. examen de susținere publică a tezei de doctorat; 4. examen de certificare, pentru programele de studii postuniversitare de tip specializare; 5. examen de selecție, care precedă examenul de licență, în cazul studenților/absolvenților care provin de la instituții de învățământ superior și/sau programe de studii care au intrat în lichidare.
Specializare în domeniu:	Absolut necesară. Trebuie să faci o facultate în acel domeniu, apoi master, și să urmezi în cadrul acestora cursurile de psihopedagogie. Apoi dai concurs la titularizarea scoasă de minister. Doar cu facultatea/licență merge să predai doar la gimnaziu. De menționat faptul că trebuie să urmezi și modelul pedagogic. Dezvoltarea profesională a personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control și recalificarea profesională sunt fundamentate pe standardele profesionale pentru profesia didactică și constituie atât un drept cât și o obligație. **Evoluția în carieră se realizează prin gradul didactic II și gradul didactic I, examene de certificare a diferitelor niveluri de competență.** **Gradul didactic II** se obține de către personalul didactic de predare care are o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea definitivării în învățământ, prin promovarea următoarelor probe:

a) o inspecție școlară specială, precedată de cel puțin două inspecții școlare curente eșalonate pe parcursul celor 4 ani;
b) un test din metodică specialității, cu abordări interdisciplinare și de creativitate, elaborat pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, pentru fiecare specialitate în parte;
c) o proba orală de pedagogie, pe baza unei programe aprobate de Ministerul Educației, care cuprinde și elemente de psihologie și de sociologie educațională.

Gradul didactic I se poate obține de către personalul didactic de predare care are o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la acordarea gradului didactic II, prin promovarea următoarelor probe:
a) un colocviu de admitere, pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, pentru fiecare specialitate în parte;
b) o inspecție școlară specială, precedată de cel puțin două inspecții școlare curente, eșalonate pe parcursul celor 4 ani, toate apreciate cu calificativul maxim;
c) elaborarea unei lucrări metodico-științifice, sub îndrumarea unui conducător științific stabilit de instituția cu competențe în domeniu;
d) susținerea lucrării metodico-științifice, în fața comisiei instituite, conform metodologiei Ministerului Educației.

În caz de nepromovare, examenele pentru obținerea gradelor didactice II, respectiv I, pot fi repetate la un interval de cel puțin 2 ani școlari.
Personalului didactic încadrat în învățământul preuniversitar, care îndeplinește condițiile de formare inițială și care a obținut titlul științific de doctor, i se acordă gradul didactic I, pe baza unei metodologii elaborate de Ministerul Educației.

Personalul didactic care a obținut gradul didactic I, cu performanțe deosebite în activitatea didactică și managerială, poate dobândi titlul de profesor-emerit în sistemul de învățământ preuniversitar, acordat în baza unei metodologii elaborate de Ministerul Educației.
Persoana care dobândește titlul de profesor-emerit beneficiază de:
a) prioritate la ocuparea unui post prin transfer consimțit de unitățile de învățământ implicate;
b) calitatea de mentor pentru formarea continuă a cadrelor didactice;

	c) prioritate la ocuparea posturilor didactice în condiții de medii egale; d) acordarea unui premiu anual în bani din fondurile programelor naționale inițiate de Ministerul Educației; e) delegare de către inspectoratele școlare pentru rezolvarea atribuțiilor acestora în teritoriu.
Formare pentru profesia didactică	În cadrul facultății urmezi modulele I și II din cadrul Departamentului pentru Pregătirea Personalului Didactic – DPPD, care are 2 module: a) Modulul I (inițial) – aceasta îți va da dreptul să profesezi în învățământul preșcolar, primar și gimnazial. În cadrul modulului studiezi: – Psihologia educației – se învață despre etapele de dezvoltare psihică, metode de cunoaștere și autocunoaștere a elevilor, educația și dezvoltarea personalității elevilor, învățarea școlară, atenția și rolul ei în învățare, aspecte afectiv motivaționale ale învățării în școală; – Teoria și metoda curriculumului – se învață despre finalitățile educației: ideal, scopuri și obiective educaționale, documente curriculare: plan de învățământ, programa școlară, manualul școlar, alte suporturi curriculare, niveluri și principii în conceperea curriculumului; – Teoria și metodologia evaluării – se învață despre știință evaluării, funcții și forme ale evaluării, notarea și sisteme de notare, metode de evaluare, surse de eroare în evaluarea didactică; – Managementul clasei de elevi – se învață despre stiluri și roluri ale cadrului didactic în cadrul clasei de elevi, managementul situațiilor de criză educațională, problemele disciplinare, exemple de strategii pentru organizarea activității, stiluri de învățare, managementul timpului educațional; – Practică pedagogică– unde faci efectiv practică la clasa b) Modulul II (de aprofundare) – îți va da dreptul să profesezi în învățământul liceal, postliceal și universitar. În cadrul modulului studiezi: – Psihopedagogia adolescenților, tinerilor și adulților, proiectarea și managementul programelor educaționale, didactică domeniului și dezvoltării în didactică specialității și alte materii opționale – Practică pedagogică (în învățământul liceal, postliceal și universitar) – 42 ore Ai urmat programul de formare psihopedagogică, ai susținut un examen de absolvire pentru fiecare nivel de certificare, ai dobândit și diplomă de licență și iată că te poți angaja că profesor.

	De exemplu, Universitatea din București, prin Departamentul de Formare a Profesorilor (DFP) din cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației, oferă programe de formare inițială și continuă a profesorilor, în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică. Departamentul de Formare a Profesorilor (DFP) asigură o pregătire de calitate pentru profesia didactică, îmbinând tradiția cu modernitatea, punând la dispoziția studenților Universității din București, dar și absolvenților altor insituții de învățământ superior o platforma optimă de dezvoltare personală și profesională. Cadrele didactice componente ale DFP oferă o baza teoretică și practică de reflecție, de implicare și de înțelegere a problematicii cu care se confruntă sistemul de învățământ românesc și prioritățile naționale și europene. DFP organizează cursuri de certificare – nivelul I și nivelul II atât pe parcursul studiilor de licență, cât și în regim postuniversitar. Formarea psihopedagogică, prin intermediul celor două module coerente, se realizează conform planurilor-cadru elaborate de MEN și este guvernată de atributele coerenței, continuității și profesionalismului. Complementar, DFP derulează programe de masterat susținute prin colaborări inter-departamentale de succes, programe de masterat cu un impact major în dezvoltarea și întreținerea motivației pentru carieră didactică: coaching educațional, mentorat, educație timpurie, pedagogii alternative, artă teatrală în educație. Astfel, după absolvirea programelor de formare psihopedagogică, cadrele didactice sunt susținute, consiliate și îndrumate spre programe de masterat gândite special pentru a contura o carieră didactică de excepție.
Funcțiile didactice și didactice auxiliare. Condiții de ocupare	**Funcțiile didactice sunt:** a) în educația antepreșcolară: educator-puericultor - se normează câte un post pentru fiecare grupa de copii; în instituțiile cu program prelungit sau săptămânal, personalul didactic se normează pe ture; b) în învățământul preșcolar: profesor pentru învățământ preșcolar - se normează câte un post pentru fiecare grupă de copii; în instituțiile cu program prelungit sau săptămânal, personalul didactic se normează pe ture; c) în învățământul primar: profesor pentru învățământ primar - se normează câte un post pentru fiecare clasă de elevi;

	d) în învățământul gimnazial și liceal: profesor; e) în învățământul preșcolar, respectiv primar alternativ pentru fiecare grupă sau clasă se normează cadre didactice conform specificului fiecărei alternative educaționale; f) în învățământul special și în comisiile de expertiză complexă: profesor itinerant și de sprijin, profesor-psihopedagog, profesor-psiholog școlar, profesor-logoped, psiholog, psihopedagog, logoped, profesor de psihodiagnoză și kinetoterapeut - se normeaza câte un post la fiecare grupa/clasa; profesor, profesor de educație specială; g) în centrele și cabinetele de asistență psihopedagogică: profesor-psihopedagog, profesor-psiholog, profesor-sociolog, profesor-logoped, consilier școlar; h) în centrele logopedice interșcolare și în cabinetele școlare: profesor-logoped, cu calificarea în psihopedagogie specială, psihologie sau pedagogie; i) în casele corpului didactic: profesor-metodist, profesor-asociat, formator, mentor de dezvoltare profesională; j) în cluburile sportive școlare: profesor, antrenor, profesor-antrenor; k) pentru realizarea de activități extrașcolare: profesor; l) în unitățile de învățământ, pentru asigurarea formării inițiale și a inserției profesionale a cadrelor didactice: profesor mentor; m) în centrele de documentare și informare: profesor documentarist; n) personalul didactic asociat este personalul didactic titular la altă școală, personalul didactic pensionat plătit în regim de plata cu ora sau specialiști consacrați în domeniul de specialitate al curriculei școlare. Personalul didactic asociat este luat în considerare la îndeplinirea standardelor privind autorizarea sau acreditarea unității școlare. Pentru ocuparea funcțiilor didactice este necesară efectuarea unui stagiu practic cu durata de un an școlar, realizat într-o unitate de învățământ, în funcția didactică corespunzătoare studiilor, sub îndrumarea unui profesor mentor și trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții minime de studii: a) absolvirea cu diplomă a studiilor universitare de licență în profilul postului; b) absolvirea masterului didactic cu durata de 2 ani.
Școli Private	Curricula este adesea aleasă de școală, dar elevii trebuie să îndeplinească toate standardele de stat. Școlile private pot avea, de asemenea, o afiliere religioasă și necesită că înlocuitorii să facă parte din confesiune sau să înțeleagă și să respecte mai puțin principiile școlii.

DETALII EXTRA

România are, de multă vreme, un parcurs profesional în trei etape pentru cadrele didactice, stabilit în funcție de vechime și promovarea evaluărilor.
Etapele sunt următoarele:

- rolul de profesor debutant, de obicei timp de un an și încheiat cu examenul de definitivat;
- gradul didactic II, pentru care cadrele didactice se pot înscrie la patru ani după promovarea examenului de definitivat;
- gradul didactic I, pentru care cadrele didactice se pot înscrie la patru ani după obținerea gradului II.

1. Examenul de definitivat
Definitivarea în învățământ se poate obține după efectuarea unui stagiu de predare în specialitate de cel puțin 1 an; calificativul pentru anul școlar în curs trebuie să fie „Bine" sau „Foarte bine"; media obținută la cele două inspecții la clasa și la evaluarea portofoliului profesional este minim 8.
Portofoliul profesional personal cuprinde: o scrisoare de intenție, în care se prezintă obiectivele și aşteptările proprii în formarea personală ca profesor, autoaprecierea experienței câștigate pe parcursul semestrului, un raport de progres școlar, planificări, 10 proiecte didactice, pentru tipuri de lecții diferite; instrumente de evaluare (un test predictiv, cu baremul aferent, rezultatele testării, măsuri);

2. Gradul al II-lea
Poți obține gradul II dacă ai o vechime la catedră de 4 ani de la acordarea definitivatului.
Cu un an înainte de înscriere, trebuie să susții o inspecție la clasă. După înscriere, urmează o altă inspecție curentă, apoi inspecția specială (notă minimă este 8). Inspecțiile anterioare inspecției speciale sunt evaluate cu un calificativ.
Gradul II se finalizează cu o probă scrisă și orală în specialitate, didactică și pedagogie. Comisia de evaluare este formată din cadre didactice universitare. Nota minimă pentru aceste probe este 7.
Un candidat care nu întrunește condițiile acordării gradului II (calificative nesatisfăcătoare, note mici la probele scrise și orale) poate amâna obținerea gradului cu un an.

3. Gradul I
Poți obține gradul I dacă ai o vechime la catedră de 4 ani de la acordarea gradului II.
Înainte de a te înscrie la gradul I, trebuie să susții o inspecție curentă. După înscriere – dar înainte de inspecția specială – susții o a doua inspecție, pentru care trebuie să obții calificativul foarte bine. În anul în care vei susține colocviul, vei depune documentele de înscriere la gradul I și vei susține inspecția specială. Vei redacta o lucrare științifică pe care o vei susține în fața unei comisii formate din cadre didactice universitare; vei obține calificativul admis/respins.
Definitivatul este esențial pentru un profesor pentru că fără acest grad nu poți deveni titular. Chiar dacă ești pe un post cu viabilitate de 4 ani, nu poți fi titular pe post până când nu ai obținut cel puțin nota 8 la definitivat.
Celelalte grade didactice îți sporesc salariu cu procente semnificative și îți permit progresul în carieră didactică.

Posturile de metodist/ inspector/ director sunt ocupate numai de profesori care au gradul I (sau doctorat).

Titular/suplinitor
Ca profesor suplinitor, ești angajat pe perioada determinată (1 an școlar).
Spre sfârșitul anului școlar, trebuie să îți analizezi situația: dacă postul/ orele sunt disponibile și în anul școlar următor, poți solicita, cu acordul consiliului de administrație al școlii, continuitate pe post. Înscrierea pentru continuitate se face la inspectoratul școlar, cu dosar. În cazul în care orele vor fi ocupate și vrei să obții alt post (de titular sau suplinitor), participi la examenul de titularizare. Nota finală este o medie între notă de la inspecția la clasă și nota de la examenul scris. Examenul se desfășoară în luna iulie și durează 4 ore. Sunt testate cunoștințe de specialitate și aplicarea metodelor de predare.
După afișarea rezultatelor finale, vei participa la ședințe publice, organizate la inspectoratul școlar, unde se acordă posturile în ordinea descrescătoare a mediilor.

Profesorii care dau examen în anul în curs participă la ședințe după etapele de transfer și detașare, corespunzătoare titularilor. De aceea, rămân foarte puține posturi titularizabile (câteva într-un județ) pentru profesorii care vor să intre în sistem. Asta înseamnă că dacă nu obții o notă foarte mare la titularizare – peste 9.50 – ai mari șanse să obții doar un post de suplinitor, care nu-ți garantează niciun fel de stabilitate, pentru că în anul școlar următor va trebui să o iei de la capăt, să schimbi școală după școală. În sistemul de educație românesc există și suplinitori cu note mari care rămân fără post, dar și catedre neacoperite și copii care învață cu profesori necalificați.

Ca profesor suplinitor trebuie să dai titularizarea în fiecare an, pentru că numai așa ai șanse să obții un post, chiar și de suplinitor. Posturile titularizabile sunt extrem de puține și, când apar, ele sunt ocupate prin transfer de către titulari. Pentru cei care vor să intre în sistem, nu rămâne mai nimic la examenul de titularizare din vară, sute de oameni se bat pentru 0 posturi titularizabile.

Evaluarea anuală a profesorilor constă într-o fișa de auto-evaluare, completată astfel încât să rezulte calificativul foarte bine. De regulă profesorii sunt îndemnați să calculeze punctajul astfel încât să obțină acest calificativ. Altfel spus, evaluarea profesorului ia forma unei probe de calcul matematic. Școli întregi înregistrează numai calificative FB. Calificativul bine este primit în cazuri excepționale, atunci când profesorul a avut abateri grave, evidente.
Titularizarea este angajarea pe viață. Chiar și atunci când profesorul nu mai este la catedră, pentru că a fost promovat, de exemplu, la funcția de inspector sau pentru că a devenit director, postul rămâne rezervat pe o perioadă nedefinită de timp. Postul va rămâne al său, dar va fi ocupat de numeroși profesori suplinitori. Există cazuri în care posturile rămân rezervate chiar și 10 ani.

Ceea ce contează în acest sistem de mișcare a cadrelor nu este atât continuitatea la clasa, ci, mai degrabă, respectarea titularizarii. Interesul superior al educației, al elevului pare să devină secundar.

COMPETENȚE

Competențele unui profesor diferă de nivelul sau de experiență, debutant sau expert și de obiectul pe care-l preda.
Acestea pot fi organizate în:
1. competențe privitoare la subiectul și conținutul învățării;
2. competențe referitoare la clasă;
3. competențe cu privire la școală și la sistemul educativ;
4. valorile, atributele și abilitățile implicate de profesia didactică;
5. competențele de comunicare se bazează pe abilitatea de a înțelege, de a exprima și de a interpreta gânduri, sentimente și fapte atât pe cale orală cât și în scris (ascultare, vorbire, citire și scriere) într-o gama potrivită de contexte sociale – la serviciu, acasă, în educație și instruire – conform cu dorințele sau nevoile individului.

Un profesor trebuie să demonstreze că poate lucra cu elevi de diferite vârste și îi poate motiva. Un debutant trebuie să aibă simțul umorului și totuși să poată controla o sală de clasă plină de copii, fără să fie amenințător.
Alte competențe care ajută în rolul de profesor:

- Să fie receptiv la nou și creativ;
- Să fie capabil să coordoneze activități diverse;
- Să stăpânească tehnicile de control, de apreciere, de îndrumare, de perfecționare, de autoperfecționare;
- Să dețină capacități de analiză și sinteză, de construire a unor alternative, de luare a unor decizii optime în funcție de contextual dat;
- Să motiveze elevul pentru a-l urmă că lider;
- Să dovedească flexibilitate și curaj în luarea deciziei corecte în momentul evaluării.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS (cu plată);
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome;
- **Softuri speciale:** softuri educaționale ca Google Classroom sau Microsoft Teams, dar și altele, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;

- comunicare: WhatsApp, Zoom, Facebook, Skype, Hangouts, Microsoft Teams, Google Meet.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS.

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;

- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover;
- Scanner;
- Imprimantă termoformă care poate să fie necesară în funcție de specialitate
- Imprimantă clasică.

De reținut că nu sunt costuri suplimentare mari pentru angajarea unui profesor nevăzător, ci mai degrabă se pot ivi obstacole birocratice (ex. condica).

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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.

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 să fie legate biciclete 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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.

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.

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.

Adaptări după funcțiuni:

Recepție

- Ar trebui să le ofere vizitatorilor o zonă 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).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

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;
- Utilizare 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.

Facilități pentru câinele ghid (interior şi 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 este recomandat 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;
- Utilizare 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.

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.

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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[5]. Aceste zone pot fi amenajate chiar în cancelarie sau în apropierea zonelor administrative.

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .

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



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.

PSIHOLOG

Una dintre specializările universitare cele mai căutate în rândul tinerilor cu deficiențe de vedere este Psihologia. Este un job destul de accesibil pentru un nevăzător, iar o pregătire bună în domeniu îi poate ajuta pe mulți să atingă un nivel profesional înalt.

RESURSE UMANE

Categorie:	Psihologie
Domeniu activitate companii:	În funcție de specializarea din timpul facultății
Tip de muncă:	În general, joburile de psiholog sunt de birou, fie că sunt în cabinete individuale, clinici sau companii. Este un job care presupune interacțiune cu oamenii, și în multe cazuri este mult mai facilă discuția față în față cu un client, consilieră directă, decât prin mediul virtual. Totuși, în ultima perioadă este din ce în ce mai răspândit serviciul de consiliere online.
Tip contract:	• Exercitarea profesiei de psiholog se desfășoară: • în sectorul privat, în regim salarial, sau independent cu drept de liberă practică, potrivit dispozițiilor legii și ale altor reglementări și acte normative în vigoare; • în sectorul public, în care psihologii au, după caz, statutul de funcționar public, cadru didactic și alte funcții, potrivit prevederilor legilor speciale și regulamentelor sau statutelor instituției respective. • Psihologii cu drept de liberă practică pot înființa, la alegere, potrivit legii, cabinete individuale, cabinete asociate, societăți civile profesionale sau își pot desfășura activitatea în temeiul unor contracte de muncă, potrivit legii. • Există varianta de liber profesionist, ce îți permite să realizezi diferite colaborări, de exemplu cu un medic psihiatru pentru serviciile decontate de Casa Națională de Asigurări de Sănătate, sau colaborare cu diferite grădinițe particulare pentru programe speciale de dezvoltare personală.

	• Poți colabora cu diferite clinici private medicale, unde procentul este de 50%/50%. • Dacă ai un atestat de formator eliberat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului. respectiv Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse poți elibera diverse programe, cursuri, workshop-uri în domeniul psihologiei. • Dacă nu vrei să devii liber profesionist, tot ai avea nevoie de Atestat de liberă practică eliberat de Colegiul Psihologilor din România, apoi poți aplică pe joburi de psiholog cu contract de muncă. De reținut însă este faptul că angajatorii caută de obicei, pentru rolul de psiholog, experiență în rol. • Formarea că psiholog îți permite să accesezi și alte roluri, alte joburi, cum ar fi de exemplu domeniul Resurselor Umane. Foarte mulți angajatori caută candidați care au studii de Psihologie. Dacă ești atras de partea asta vei găsi și mastere la universitate pentru domeniul Psihologie organizațională și managementul resurselor umane sau Sănătate ocupațională și performanță resursei umane. În același timp, poți fi angajat în resurse umane sau într-un ONG ori la protecția copilului sau poți fi terapeut ABA de exemplu, iar în restul timpului ai câțiva clienți.
Nivel job/ range salarial:	• Psiholog în psihologia muncii: 1.836 - 4.760 RON • Psiholog în psihologie clinică - Medicină și asistență socială pe piața muncii: 1.377 - 4.480 RON. • Un psiholog cu o experiență cuprinsă între 3 și 5 ani în psihologie, poate câștiga în medie circa 2.455 de lei net pe lună, potrivit Paylab România, (www.paylab.ro), primul comparator de salarii din România. Veniturile salariale oferite de angajatori pot însă varia în funcție de regiunea în care locuiesc, de nivelul de experiență pe care îl au în domeniu, de studii și de dimensiunea companiei în care doresc să lucreze. • Dacă dorești să-ti deschizi un cabinet individual, trebuie să faci o investiție considerabilă într-un spațiu, iar apoi într-o firmă ce funcționează aproape asemenea unui PFA. Psihologii buni din București, cei care dețin astfel de cabinete, solicită în medie 200 de lei pe ședință (o oră). Atenție însă: pentru fiecare pacient, psihologul plătește impozit la stat, plus alte cheltuieli cu firma și se poate să rămână cu jumătate din suma încasată. Deci trebuie să îți asiguri clientela.
Nivel studii:	Prin psiholog cu drept de liberă practică, denumit în continuare psiholog, se înțelege persoanele care au absolvit o instituție de învățământ superior cu diplomă de licență în psihologie sau asimilată. Legea te obligă să faci și master după facultate dacă vrei să devii psiholog autonom.

	Formarea ca psiholog este una de lungă durată, și pe alocuri scumpă, dacă nu accesezi locurile subvenționate de la budget. În permanență va trebui să mergi la workshop-uri, cursuri de formare continuă, pentru că este un domeniu în plină dezvoltare și cu cât investești mai mult în tine, cu atât vei fi un psiholog și/sau psihoterapeut mai competent. Este un domeniu în care investești resurse emoționale și financiare, ce se vor întoarce apoi spre ține, însă în timp. Este un domeniu din care îți faci o carieră, dar timpul necesar pentru construirea carierei depinde doar de tine.
Specializare în domeniu:	**În exercitarea profesiei de psiholog sunt recunoscute trei trepte de specializare:** a) psiholog practicant; b) psiholog specialist; c) psiholog principal. Psihologia are diferite specializări: – Psihologie clinică; – Psihoterapie; – Psihologia muncii transporturilor și serviciilor; – Psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională; – Psihologie pentru apărare, ordine publică și siguranță națională. Trecerea psihologilor în trepte de specializare superioare se poate realiza la solicitare, după minimum 5 ani de exercitare a profesiei, dacă sunt îndeplinite și celelalte condiții de formare profesională stabilite de fiecare comisie aplicativă. 1. Comisia de psihologie clinică și psihoterapie desfășoară proceduri și activități specifice de evaluare în vederea atestării dreptului de liberă practică al psihologilor în următoarele specialități: a) psihologie clinică; b) consiliere psihologică; c) psihoterapie. Competența în specialitatea psihoterapie poate fi dobândită și de absolvenți ai facultăților de medicină generală (medicii psihiatri), asistență socială, filosofie, pedagogie, teologie, cu condiția completării studiilor universitare cu un pachet de discipline de specialitate stabilit prin hotărâre a Comitetului director, precum și formării complementare. Psihologul atestat în specialitatea psihoterapie are și toate competențele psihologului atestat în specialitatea consiliere psihologică, pe trepte similare de specializare.

2. Comisia de psihologia muncii, transporturilor și serviciilor desfășoară proceduri și activități specifice de evaluare în vederea atestării dreptului de liberă practică al psihologilor în următoarele specialități:
a) psihologia muncii și organizațională;
b) psihologia transporturilor;
c) psihologia aplicată în servicii.

3. Comisia de psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională desfășoară proceduri și activități specifice de evaluare în vederea atestării dreptului de liberă practică al psihologilor în următoarele specialități:
a) psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională;
b) psihopedagogie specială.

4. Comisia de psihologie pentru apărare, ordine publică și siguranță națională desfășoară proceduri și activități specifice de evaluare în vederea atestării dreptului de liberă practică al psihologilor în următoarele specialități:
a) psihologie aplicată în domeniul securității naționale;
b) psihologie judiciară - evaluarea comportamentului simulat prin tehnică poligraf.
Un job interesant este cel de psiholog criminalist, ce necesită un master în Psihologie aplicată în domeniul securității naționale. Cel mai probabil vei lucra ca psiholog într-un penitenciar sau în unități militare unde vei testa periodic personalul unității.
Competența în specialitatea psihologie judiciară - evaluarea comportamentului simulat prin tehnică poligraf poate fi obținută și de către absolvenții facultăților de Drept, cu condiția completării studiilor universitare cu un pachet de discipline de specialitate.
Psihologul atestat în specialitatea psihologie aplicată în domeniul securității naționale are toate competențele psihologului atestat în specialitatea psihologia muncii și organizațională, pe trepte similare de specializare.

5. Terapeut ABA (lucrezi cu copiii cu autism, diferite forme de retard, epilepsii, pe scurt cu copii care au întârzieri în dezvoltare). Dacă vrei să te dezvolți în domeniul acesta, va trebui să faci master (Psihopedagogie Specială) și formări în ABA.

6. Poți merge înspre cercetare în psihologie, dacă îți place statistica și vrei să continui după ce termini facultatea.
7. Psihoterapeut sau psiholog clinician: trebuie să știi că e un drum lung și poate fi costisitor.

	După 7 ani poți fi psihoterapeut sub supervizare. Sub supervizare înseamnă că ești încă înscris într-o școală de psihoterapie și îi urmezi cursurile de formare continuă. Abia după 8 ani vei fi psihoterapeut autonom.
Cerințe suplimentare:	Se poate cere și o limbă străină, engleza sau orice alta limba de circulatie internationala.
Ce urmăresc angajatorii/ clienții în cazul psihologilor:	**În cazul unui psiholog practicant:** În momentul în care o persoană alege un psiholog cu care să discute, abordarea sa, metode și tehnici pe care le folosește, pregătirea pe care o are, experiență și dacă a mai lucrat cu cazuri similare cu cel cu care te duci la psiholog, stilul de lucru al psihologului. Foarte important aici e felul în care acesta interacționează cu oamenii, cum se conectează cu ei pentru a-și construi relațiile și mai ales și pentru a fi recomandați mai departe. **Exemple de abilități urmărite de angajatori:** • Doctorat în psihologie clinică sau echivalent • Licență de stat • Experiență de peste 2 ani în psihologia clinică, îngrijirea primară sau medicină comportamentală • Cunoștințe aprofundate și experiență în psihologia individuală, de grup, cupluri și familie • Abilitate demonstrată în supravegherea personalului clinic și a stagiarilor • Experiență dovedită în administrarea rezultatelor studiilor curente în programa clinică • Abilități excelente de comunicare scrisă și verbală.
Cum pot aplica:	În timpul facultății caută să faci voluntariat, în ce domeniu psihologic vrei, în baza unui Contract de Voluntariat, care ține locul experienței. Ideal ar fi să urmezi și ore de dezvoltare personală, esențiale în meseria de psiholog, ore cerute și de Colegiul Psihologilor din România la atestare. Aceste ore de dezvoltare personală te vor ajuta să te dezvolți și să lucrezi cu pacientul/clientul cât mai bine. După ce obții atestatul de liberă practică pe specialitatea care o dorești, îți cauți un supervizor pe care îl vei plăti, adică lunar vei merge cu activitatea ta profesională și obții îndrumare și validare, timp de un an. După această perioadă revii la Colegiul Psihologilor din România, îți depui dosarul pentru trecerea în următoarea treaptă de specializare - practicant autonom. Urmează după 5 ani, psiholog specialist, iar după alți 5 ani, psiholog principal pe specialitatea aleasă de tine.

Aplicare joburi

Platformele Social media: Linkedin, Facebook.

Ideal este să ai cont pe platforma Linkedin - care este folosită atât pentru postarea de anunțuri, dar și pentru recrutări directe. Există campanii de recrutare și pe Facebook și pe Instagram. Trebuie să urmăriți profilele de companii care va interesează.

Se poate aplica și de pe diferitele platforme de joburi încă:

- Ejobs;
- Hipo.ro - folosit îndeosebi pentru internshipuri, joburi de entry level. Au o secțiune dedicată pentru internship & trainee marathon;
- Best jobs;
- Myjobs.

Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomanda către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii care au departamente de legal.

Se poate aplică și direct pe site-urile companiilor.

Grupurile de Psihologie sau de Resurse umane sunt o bună sursă nu numai pentru joburi, dar și pentru a citi din experiență altor specialiști din domeniu, de a interacționa cu ei și chiar pentru a construi o bază de clientelă.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Psihologul cu drept de liberă practică desfășoară următoarele tipuri de activități:

a) studiul comportamentului uman și al proceselor mentale;

b) investigarea și recomandarea căilor de soluționare a problemelor psihologice;

c) elaborarea și aplicarea de teste pentru măsurarea inteligenței, abilităților, aptitudinilor și a altor caracteristici umane;

d) testarea psihologică, prevenirea și psihoterapia tulburărilor emoționale și de personalitate, precum și a fenomenelor de inadaptare la mediul social și profesional;

e) interpretarea datelor obținute și elaborarea recomandărilor pe care le consideră necesare.

SPECIFIC

Cariere în psihologie: domeniul asistenței medicale și terapie

Psiholog expert

Cu studii și cursuri de formare vei putea dobândi calificare ca psiholog expert. În această calitate vei lucra cu oameni din toate mediile, atât pacienți, cât și clienți.

Vei analiza comportamente, gânduri și emoții, în scopul de a înțelege mai bine și de a oferi consiliere cu privire la anumite acțiuni și/sau probleme psihologice. Ca psiholog expert, poți alege să te specializezi într-o serie de domenii, inclusiv psihologie ocupațională, psihologie educațională, sportivă și mintală.

Atenție însă: Dacă dorești să devii psihiatru - medic specializat în diagnosticarea și tratamentul tulburărilor de sănătate mintală, va trebui să ai o diplomă în domeniul medical.

Psihoterapeut

Un psihoterapeut poate avea diverse volume de muncă, va lucra cu indivizi, cupluri, grupuri și familii, în scopul de a-i ajuta să depășească problemele psihologice, inclusiv problemele emoționale și cele legate de relație, stres și chiar dependență.

În funcție de ce alegi ca specializare în timpul facultății de psihologie, precum și în funcție de interesele personale, ai posibilitatea să lucrezi că psihoterapeut, folosind un număr de abordări diferite, cum ar fi terapii psihanalitice și psihodinamice, precum și terapie prin artă, dramaterapie, psihoterapie umanistă și integratoare, hypno-psihoterapie și terapie experimentală. Tipurile de cariere de psihologie în domeniul terapiei includ terapeut, kinetoterapeut, terapeut muzical, mentor, terapeut de familie și terapeut existențial.

Asistent social

Un asistent social este o persoană care lucrează cu oamenii care trec prin perioade dificile din viață lor. Acestea includ adesea grupuri cum ar fi copiii sau persoanele în vârstă, persoanele cu handicap și victimele infracțiunilor și abuzului. Ca asistent social poți lucra în cadrul școlilor, în case, spitale sau alte instituții publice.

Un asistent social va fi specializat în lucrul cu copiii și familiile sau cu adulții vulnerabili. Se poate lucra inclusiv în domenii precum: pediatrie, dependență, dizabilitate, geriatrie, spitale și clinici, eliberare condiționată, probațiune, sănătatea mintală, sănătate publică, școli, centre de sprijinire a victimelor și abuzuri de substanțe.

Cariere în psihologie: domeniul învățământ

Absolvenții de psihologie pot fi profesori la nivel primar, secundar sau terțiar, sau pot lucra în cadrul serviciilor sociale pentru a ajuta la susținerea învățării în cadrul comunității, sau în penitenciare, pentru a oferi suport tinerilor infractori. Pentru a fi psiholog educațional, vei avea nevoie de aceleași calificări ca orice psiholog (studii de master și formare continuă). Pentru a deveni profesor de psihologie, în funcție de nivelul pe care îl alegi, îți va trebui o calificare de predare suplimentară. Cu toate acestea, absolvenții de psihologie pot fi căutați în cadrul educației și învățământului datorită cunoștințelor lor psihologice. Pentru a avea o carieră în învățământul terțiar (colegii și universități), vei avea nevoie probabil de studii extra, cum ar fi master și/sau doctorat.

Cariere în psihologie: domeniul cercetării

Carierele în psihologie în domeniul cercetării sunt necesare în cadrul agențiilor de cercetare, organizațiilor publice și private, sau, așa cum se întâmplă adesea, în universități.

Carierele în cercetare din cadrul altor sectoare sunt chiar mai ample: contribuirea la dezvoltarea politicii guvernamentale (în domenii cum ar fi alimentația sănătoasă și exercițiile fizice) sau aspecte importante pentru industrie (îmbunătățirea productivității muncii, de exemplu). Ai putea lucra, de asemenea, pentru o organizație caritabilă sau o altă organizație non-profit, sau poți conduce cercetarea pentru a ajuta la rezolvarea problemelor cum ar fi cele de vorbire, leziuni cerebrale, dezvoltarea copilului sau impactul drogurilor legale și ilegale asupra sănătății psihice.

NIVEL EDUCAȚIE ȘI CALIFICARE

Facultăți

Orice facultate acreditată de Psihologie.

Dacă alegi să studiezi psihologia la universitate, este bine să știi că există multe domenii diferite, pe care poți să te concentrezi. Acestea includ sănătate, domeniul clinic, educațional, cercetare și predare, profesional, consiliere, neuro, sport și criminalistică.

De multe ori în timpul facultății de psihologie poți obține o cunoaștere largă în toate aceste domenii, înainte de a te specializa în una sau două zone de interes, după primul sau al doilea an. Aceste domenii de specializare te pot ajuta să pornești către o carieră în psihologie, după absolvire.

Cursuri în domeniu:

Orice curs în domeniu este binevenit, un plus față de studiile din facultate. Este un domeniu activ și este foarte important să știi să interpretezi legea. Iar formarea continuă este chiar de preferat, dacă nu chiar obligatorie, pentru a te forma ca psiholog.

ABILITĂȚI CERUTE

Absolvenții de psihologie pot oferi perspective valoroase în comportamentul uman, având capacitatea de a analiza probleme, asculta cu atenție și acționa cu empatie și rațiune.

Alte abilități căutate de angajatori includ capacitatea de a discuta și analiza probleme complexe, conștientizarea unei bune comunicări și abilitatea de a da sfaturi atent.

Abilități interpersonale: Deoarece această carieră are că scop studierea și ajutorul persoanelor, va trebui să aveți abilități interpersonale puternice, ceea ce înseamnă că va trebui să relaționați bine cu oamenii.

Abilități de comunicare: Profesioniștii a căror muncă implică vorbirea și ascultarea clienților trebuie să aibă abilități excelente de comunicare verbală și ascultare activă.

Răbdare: Tratamentul durează mult. Prin urmare, veți avea nevoie de multă răbdare pentru a vedea tratamentul până la încheierea acestuia.

Încredere: Un psiholog trebuie să fie de încredere, deoarece se așteaptă că informațiile despre pacienți să fie confidențiale.

Empatie: Trebuie să aveți capacitatea de a înțelege și de a va identifica cu experiențele altei persoane pentru a o ajută să înțeleagă cauza sentimentelor lor.

Abilități de gândire critică: un psiholog trebuie să aibă abilități puternice de gândire critică pentru a stabili un diagnostic precis și pentru a dezvoltă un plan de tratament adecvat.

ABILITĂȚI PREFERATE

O limba străină, de circulație internațională – poate fi un atu

Specializare pe o anumită ramură, dar și cu experiență sau cunoștințe în alte ramuri – un atu

DETALII EXTRA

Surse importante de reținut, care vor fi de folos:

- Colegiul Psihologilor din România : https://alegericpr.ro/
- Codul Deontologic al meseriei de psiholog
- Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.
- Norma metodologică de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România din 14.07.2005

Psihologia nu este domeniul potrivit oamenilor care vor să termine o facultate să-și ia un job și să aștepte să se întâmple lucruri pentru ei de la natură. Este un domeniu în care te implici, investești, îți faci relații.

Dacă ți-ai dat seama că nu vrei să fi psiholog îți poți caută un loc de muncă în resurse umane. Cererea e mare, se caută candidați cu studii în Psihologie.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS;
- **Browser:** Mozila firefox, Google Chrome;
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive.

II. Hardware

- Computer cu Windows sau macOS.

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem Android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover;
- Scanner.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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.

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 să fie legate biciclete 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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.

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

- De recomandat tratamente 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.

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.

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).

Comunicare 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 a lor;
- 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.

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;
- Utilizare 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.

Facilități pentru câinele ghid (interior și exterior)

- Cișmele accesibilizate sau surse de apă la diverse înălțimi 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 este recomandat 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;
- Utilizare 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.

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.

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.

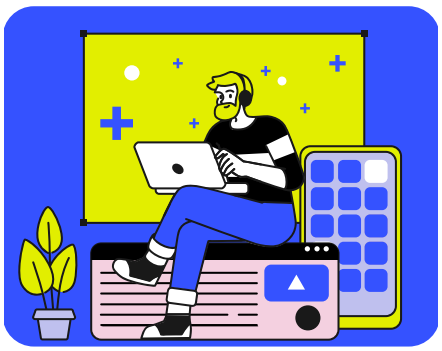
Sugestie de amenjarea pentru pregătirea echipei

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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[6]. Aceste zone pot fi amenajate chiar în cancelarie sau în apropierea zonelor administrative.

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .

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



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.

OPERATOR CALL CENTER

Meseria de operator call center ar putea fi una dintre cele mai promițătoare, dar și una dintre cele mai grele și provocatoare meserii pe care le pot face nevăzătorii. Când ne referim la operator call center, ne gândim la sensul clasic al jobului, dar și la alte variante ale sale cum ar fi, de exemplu, lucrul la un ghișeu de informații CFR sau la o primărie.

Pentru a lucra în a acest domeniu, persoana cu deficiențe de vedere trebuie să stăpânească foarte bine tehnologia informației și comunicării sau să deprindă aceste abilități.

RESURSE UMANE

Categorie:	Comunicare
Domeniu activitate companii:	Asistență pentru clienți, telemarketing și teleshopping sunt activități întâlnite în majoritatea sector economic. Companiile foarte mari, atât cele din segmentul B2B (Business to Business) sau și din segmentul B2C (Business to Consumer) au în general un centru intern dedicat clienților. De exemplu, băncile, companiile de asigurări, companiile de telefonie, companiile din sectorul energetic (electricitate și gaz) angajează deseori operatori call center.
Tip de muncă:	Este un job care se pretează excelent pe lucrul de acasă sau de oriunde, atâta timp cât ai o conexiune bună la internet – dar și de un spațiu liniștit de unde poți lucra, fără zgomot sau în care să fi deranjat, mai ales că vei vorbi la telefon, vei interacționa cu clienții, iar aceștia trebuie să înțeleagă ce le spui, iar tu trebuie să auzi care sunt problemele lor. Sunt multe companii care s-au mutat în regim de telemuncă cu rolurile de operator call center. Însă sunt în continuare și companii care solicită lucrul de la sediu, cu reguli mai stricte de monitorizare. Chiar și așa, este un job dinamic, un rol care presupune disciplină și organizarea sarcinilor cât mai bine. Acest tip de activitate se mulează perfect pe cerințele celor care își doresc un al doilea job, vor să aibă mai mult timp pentru ei, preferă un program flexibil sau mai scurt de lucru.

	De menționat că poate fi un job în care să trebuiască să faci ture de noapte pentru clienții care sunt pe alt fus orar, precum China sau America.
Tip contract:	Programul de lucru într-o agenție de call center poate fi atât part-time (4-6 ore), cât și full-time (8 ore), poate fi pe timp de zi, dar și cu ture de noapte. Contractul de muncă acesta poate fi pe perioada determinată, cât și pe perioadă nedeterminată. De obicei se preferă contractul de muncă ca modalitate de colaborare, însă se poate merge și pe PFA. Atenție la muncă de noapte: Conform legislației în vigoare, munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte. Conform Codului Muncii, durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioada de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În situația prevăzută mai sus, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. Salariații de noapte beneficiază: a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără că aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu această vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți. Tinerii care nu au împlinit vârstă de 18 ani nu pot presta muncă de noapte. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă.”
Nivel job/ range salarial:	Pentru un job ca cel de operator call center nu ai nevoie de experiență anterioară. Tocmai de aceea, în cadrul acestor locuri de muncă, salariul de început este cu câteva sute de lei peste valoarea venitului minim net pe economie. Contractele prevăd, de obicei, un salariu lunar fix, la care se adaugă comisioane variabile legate de rezultatele individuale, de performanță, dacă sunt atinse obiectivele stabilite.

	Salariile mai pot varia și în funcție de experiență anterioară, de nivelul de cunoștințe dar mai ales de limbile străine cunoscute. Dacă ai experiență anterioară într-un call center, salariul poate fi mai mare. Vorbitorii de limba engleză sunt cei mai des întâlniți. Vorbitorii de limba franceză, spaniolă sau italiană pot să primească salarii cu 15-20% mai mari. Pentru limbi străine precum germana, norgeviana, suedeza, rusa, salariul crește. Iar pentru limbi mai rar întâlnite, precum japoneza sau chineza, salariul poate fi semnificativ mai mare. În cadrul unui call center poți să avansezi în scurt timp în carieră pe o poziție de team leader, coordonator de departament sau chiar director zonal. Salariile orientative oferite în piață, conform platformei Paylab, sunt următoarele: • Operator centru de asistență: 1.530 - 3.968 RON; • Specialist asistență Clienți: 1.837 - 4.196 RON; • Analist servicii client: 1.927 - 4.829 RON; • Supervizor Call Center: 2.456 - 4.775 RON; • Leader echipă: 3.157 – și poate crește semnificativ în funcție de domeniu și specializare. Salariile pot varia în funcție de zonele sau localitățile din țară, precum și de domeniul de activitate al companiei. Studiile recente ale pieței, atât domeniul IT cât și non-IT, indică următoarele salarii NETE estimative pentru roluri în aria Relațiilor cu clienții: Customer Service Analyst – experiență medie Contact Center: 3.000 RON; Customer Service Analyst – experiență junior Contact Center: 2.800 RON; Reprezentant servicii clienți – rol de senior: 3.500 RON; Reprezentant servicii clienți – experiență medie: 2.500 - 3.000 RON Customer Service Suport Tehnic – nivel de Manager (NON-IT): 7.000 RON; Customer Service Suport Tehnic – niver de Supervizor (NON-IT): 4.500 - 5.000 RON; Customer Service Suport tehnic (NON-IT) – nivel de senior: 3.500 - 4.400 RON; Customer Service Suport tehnic (NON IT) – nivel mediu de experiență: 3.200 - 3.600 RON.
Nivel studii:	Nu îți trebuie o calificare sau o diplomă specială pentru a fi operator call center și nici experiență anterioară. Sunt multe companii care angajează persoane fără experiență, studenți care încă urmează cursurile unei facultăți. Este bineînțeles un avantaj să ai studii medii sau superioare (în curs sau finalizate). Este un rol care se bazează pe aptitudini de comunicare.

Specializare în domeniu:	Cunoașterea unei limbi străine reprezintă un avantaj important pentru a obține un job mult mai bine plătit. În cazul limbilor străine rare, precum japoneză, flamandă sau chineză, salariile sunt semnificativ mai mari decât în cazul limbii engleze sau italiene. De asemenea, o specializare mai tehnică, ajută la obținerea unui rol de suport tehnic și un salariu mai mare.
Ce urmăresc angajatorii/ clienții :	• Capacitatea de a comunica în limba maternă – este foarte important să poți purta o conversație care uneori poate fi pentru o perioadă îndelungată de timp, dar și mai tehnică, fără nici o greșeală în exprimare. Reprezinți imaginea firmei, fiind persoană de contact, prima persoană cu care clientul ia legătură și atunci modul în care te exprimi, te faci înțeles și explici lucruri de bază, va conta foarte mult pentru client. Mai ales că tu vei fi apoi evaluat pe modul în care ai purtat această conversație, atitudinea pe care ai avut-o față de client și cum l-ai ajutat în problema prezentată. Evaluarea ta este influențată în mod direct de client și recenzia pe care o poți primi de la acesta. • Abilitatea de a asculta atent și de a înțelege nevoilor clienților. • Capacitatea de a înțelege practicile și politicile companiei și de a le folosi în contextul necesar cu clienții. • Abilitatea de a te ocupă cu profesionalism de plângerile și problemele clienților dificili. Este un job în care vei întâlni tot felul de tipologii de clienți, fiecare venind cu problemele lor, nu doar cele din momentul când discuți tu cu ei, dar și altele adunate. Atunci trebuie să te înarmezi cu răbdare, să acționezi cu mult tact și diplomație și să menții un ton prietenos, chiar și în condiții stresante sau conflictuale. • Atenție la detalii, care îți va fi indispensabilă în completarea documentației în sistem. • Empatie, necesară în orice poziție care implică lucrul cu oamenii. • Să poți lucra eficient sub presiune. • Competențe de operare PC. • Capacitatea de a lucra în echipă, dar și de a colabora cu persoane de alte vârste și nationalități. Disponibilitatea de a învăța permanent reprezintă un atu care te va ajuta în orice job.
Cum pot aplica:	Platformele Social media: Linkedin, Facebook. Se poate aplica și de pe diferitele platforme de joburi: • Ejobs; • Hipo.ro; • Best jobs; • Myjobs.

	Inclusiv anunțuri postate pe OLX. Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/cunoștințelor, care te pot recomanda către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii care au departamente de legal. Se poate aplica și direct pe site-urile companiilor.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Agenții call center reprezintă vocea companiei. Principala ta responsabilitate este să vorbești la telefon cu clienții, să le oferi informațiile necesare, să poți chiar acorda asistență tehnică sau comercială clienților, sau, să efectuezi chiar și vânzări sau activități de telemarketing.

Există mai multe tipuri de departamente în cadrul unui call center, și anume de tipul Inbound – vei răspunde la apelurile primite de la clienți, și de tipul Outbound — tu vei contacta diverși clienți sau persoane fizice.

1. Call centere de tipul inbound

Cel care lucrează ca operator inbound preia apelurile care provin de la clienți. Clienții iau legătura cu angajații call center-ului, prin contacte specifice de asistență pentru clienți.

Operatorul inbound răspunde contactului telefonic și se ocupă de cerere (ticket). Acesta furnizează informațiile solicitate în cel mai clar și mai exhaustiv mod posibil și gestionează ticket-ul până la rezolvarea acestuia. Dacă nu este în măsură să închidă singur cererea, se asigură că redirecționează contactul către un nivel mai mare de asistență. Principalele activități ale unui operator inbound sunt asistență tehnică, serviciu clienți, diseminarea informațiilor și gestionarea reclamațiilor.

Responsabilitățile unui agent care trebuie să preia apeluri (inbound):

- Să răspunzi la apelurile clienților sau la mail-uri;
- Să rezolvi solicitările clienților, atât la telefon, cât și pe mail;
- Să oferi asistență în acord cu condițiile și procedura companiei;
- Să cauți informațiile necesare în funcție de fiecare situație folosind resursele puse la dispoziție de companie;
- Să înregistrezi solicitările și reclamațiile clienților și să le procesezi în conformitate cu instrucțiunile de lucru specifice;
- Să oferi suport tehnic;
- Să oferi informațiile necesare despre produsele și serviciile companiei;
- Să completezi și să actualizezi permanent baza de date cu problemele semnalate și soluțiile propuse;
- Să introduci în sistem informații legate de clienții noi;
- Să actualizezi baza de date a clienților;
- Să procesezi comenzi sau formulare
- Să redirecționezi apelurile către departamentele responsabile;
- Să completezi rapoarte despre apelurile primite;
- Să revii către clienți în cazul în care apar modificări legate de cererea lor.

2. Call Centere outbound

Operatorii outbound sunt cei care efectuează apeluri. Numerele de apel sunt furnizate direct de companie, sub formă unor baze de date mari care conțin date cu caracter personal, date de contact și alte informații relevante. Operatorul call center outbound are sarcina de a apela contactele din baza de date, cu scopuri diferite în funcție de compania în care își desfășoară activitatea. Cele mai frecvente sunt telemarketing (oferte și promoții), teleselling, cercetări de piață și sondaje de opinie.

Responsabilitățile unui agent care trebuie contacteze clienți (outbound):

- Să contactezi telefonic diverși clienți, fie că sunt persoane fizice, fie companii;
- Să promovezi produsele companiei și să convingi potențiali clienți să achiziționeze un serviciu sau un produs;
- Să oferi informațiile necesare despre produsele și serviciile companiei;
- Să răspunzi la întrebările clienților;
- Să obții informații informațiile necesare despre clienții noi;
- Să revii către clienții că să obții informații despre nivelul de satisfacție în legătură cu anumite produse sau servicii;
- Să înregistrezi și să completezi rapoarte despre apelurile telefonice, comenzi sau interacțiunile cu clienții.

NIVEL EDUCAȚIE ȘI CALIFICARE

Nu îți trebuie o calificare sau o diplomă specială pentru a fi Operator Call center. Agențiile de call center caută persoane, uneori predominant tineri, cu studii medii, superioare sau proaspeți absolvenți de facultate.

Vei primi training la job oferit de către companie, și mai important, vei lucra cu un script predefinit dezvoltat și furnizat de companie. În funcție de tipul de contact telefonic, scriptul se poate adapta situațiilor specifice. Un operator poate chiar personaliza acest script pentru a fi mai eficient. Asta nu înseamnă că nu trebuie să fii pregătit și pentru situații când poți avea situații suprinzătoare, inedite. Cum spuneam, este un job ce presupune interacțiunea cu oameni, iar oamenii pot fi surprinzători.

Pentru posturile care cer cunoștințe de limbi străine, sunt avantajate personele care au urmat sau urmează o facultate de limbi străine sau au absolvit studii, cursuri de limbi străine.

Cursuri în domeniu:

Companiile oferă de obicei programe sau cursuri de pregătire profesională, care te pot ajuta să îți dezvolți competențele la locul de muncă și să stăpânești mai bine sarcinile pe care le ai de realizat.

Binențeles, te pot ajută orice cursuri în domeniul comunicării, vânzări, marketing, sau chiar și psihologie.

ABILITĂȚI CERUTE

Să știi să asculți cu atenție și să poți lucra în condiții de stres, mai ales când ai de-a face cu clienți nemulțumiți sau chiar furioși. Este dreptul clientului să fie ascultat cu atenție atunci când face o comandă, atunci când trebuie să rezolve o problema sau are nemulțumiri. Ascultarea activă este o calitate esențială în timpul convorbirii telefonice.

Abilități de comunicare eficiente și să știi cum să discuți cu fiecare client în parte.

Să fii creativ și să ai gândire critică. Chiar dacă ai fost instruit ce să faci în diferite situații se poate întâmpla să dai de situații imprevizibile în care scenariul deja stabilit nu se mai aplică.

Așa că trebuie să ai capacitatea de a examina cu atenție aceste situații și să vii cu soluție potrivită, chiar dacă asta înseamnă să te abați de la tiparul obișnuit. Abilitățile de comunicare eficiente se extind și la dicție, cultură, dar și să știi cum să explici și să discuți cu fiecare client. Una este să discuți cu o persoană în vârstă și să îi explici de ce ar trebui să achiziționeze un telefon mobil și alta e să discuți cu un tânăr care e la curent cu ultimele tehnologii.

Să ai o atitudine deschisă către client și să fii pozitiv. Răbdarea te va ajută să previi accentuarea unui conflict atunci comunicare cu clienții devine din ce în ce mai dificilă sau când rezolvarea unei probleme durează mai mult decât ar fi trebuit.

Să ai capacitate de memorare. O să ai de-a face cu numeroși clienți și diferite situații, așa că abilitatea de a reține detalii este absolut necesară că să îți faci treaba cum trebuie. Trebuie să ții minte toate informațiile relevante legate de companie, servicii și produse, răspunsurile și pașii standard pe care trebuie să îi urmezi în situații deja anticipate.

Să fii organizat și să ai atenție distributivă. Asta înseamnă să poți lua notițe, să înregistrezi anumite date în platforma companiei sau în diferite aplicații în timp ce vorbești la telefon cu clienții.

Să ai spirit de echipă. Chiar dacă munca de call center presupune să lucrezi independent o mare parte din timp, este necesar să știi cum să comunici și cu restul echipei.

ABILITĂȚI PREFERATE

Cunoștințe: o limbă străină, de circulație internațională – poate fi un atu.

Specializare pe o anumită ramură, dar și cu experiență sau cunoștințe în alte ramuri – un atu.

Mulți angajatori oferă posibilitatea de a urma programe de formare profesională, dar ar fi ideal să ai măcar cunoștințe minime de operare PC (MS Office – Word, Excel, Outlook), CRM Service (Customer Relationship Management) sau Data Entry.

De obicei, după angajare, toți agenții trec printr-un program de dezvoltare profesională. Astfel, te poți angaja într-o agenție de call center chiar dacă nu ai mai avut experiență anterioară în domeniu.

DETALII EXTRA

Chiar dacă unii tineri consideră că un loc de muncă într-un call-center este doar de tranziție, acesta oferă multe alte posibilități că să avansezi în carieră și să obții experiență de lucru.

Primele zile la un job sunt întotdeauna stresante, mai ales într-un call center. Vei urma un program de dezvoltare, trebuie să înveți o groază de termeni și programe de care poate că nu ai auzit până acum.

Indiferent că e vorba de agenție de call center sau de departamentele specializate de servicii clienți din cadrul unor firme, meseria de agent call center înseamnă mai mult decât să vorbești la telefon cu clienții.

Operatorii lucrează împărțiți în grupuri administrate de team leaderi, supraveghetori și manageri, care coordonează activitățile și verifică performanțele individuale și generale. O astfel de companie gestionează un număr foarte mare de contacte telefonice, astfel încât viteza și precizia comunicării sunt fundamentale.

Șansele de a promova sunt foarte mari. Dacă ești perseverent, ambițios și dai dovadă de implicare, poți aplică pentru pozițiile de supervisor sau de manager.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS;
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome;
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ Iphone voiceover;
- Scanner.

De reținut:

Acest tip job este unul foarte ofertant pentru persoanele cu deficiențe de vedere și poate să aducă multe locuri de muncă pentru aceștia. Firma trebuie să lucreze cu programe accesibilizate și să înțeleagă de la început că dacă cititorul de ecran nu poate accesa softul, angajatul cu deficiențe de vedere nu își va putea duce sarcina de lucru la îndeplinire singur și va avea nevoie de ajutorul unui coleg.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI

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.

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 să fie legate biciclete 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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.

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

- De recomandat tratamente 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.

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.

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).

Comunicare 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 a lor;
- 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 și să cât mai retrasă de orice zonă zgomotoasă pentru a-i putea oferi persoanei cu deficiențe de vedere o pauză.

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;
- Utilizare 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.

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 este recomandat 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;
- Utilizare 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.

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.

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.

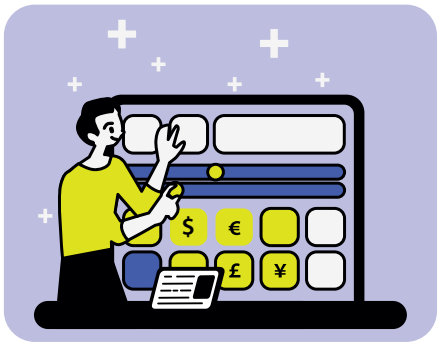
Sugestie de amenjarea pentru pregătirea echipei

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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[7]. Aceste zone pot fi amenajate chiar în cancelarie sau în apropierea zonelor administrative.

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

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .



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.

BROKER / CONSULTANT FINANCIAR

Acest job poate să fie unul foarte profitabil pentru o persoană deficiențe de vedere care va merge pe acest drum, totodată poate să fie și cea mai grea și cea mai periculoasă din punct de vedere financiar.

RESURSE UMANE

Categorie:	Financiar/Economic
Domeniu activitate companii:	Termenul de broker este destul de des întâlnit în domeniul economic/ bancar. Există diferite modalități de colaborare în rolul de broker, începând cu firmele de investiții sau companii de brokeraj. De exemplu, este posibil să lucrezi într-o companie de brokeraj cu reduceri online. Această firmă de bursă îți permite să tranzacționezi stocuri folosind platforma lor online. Poți lucra de asemenea în bănci, că agent de bursă la o bancă, fie ca analist de investiții sau expert în comerț valutar.
Tip de muncă – la birou, telemuncă:	Este un job pe care îl poți realiza ușor online, fiind necesar accesul la internet, pentru a te informa permanent, din diferite surse de știri financiare. Poți tranzacționa de oriunde în lume. Există posibilitatea de a tranzacționa atât de pe calculator, cât și prin aplicații pe sistemele de operare Android sau iOS.

	Bursă de Valori București are aplicația proprie prin care se pot urmări acțiunile tranzacționate pe întreaga piață, o altă aplicație prin care se poate tranzacționa și va lansa în curând conturile demo prin care va fi posibilă simularea tranzacțiilor la bursă. Există și joburi pentru care să trebuiască să lucrezi de la sediul companiei, presupunând interacțiunea cu clienții directă, și fiind solicitate interacțiuni directe. Însă se pot rezumă destul de facil și în mediul online.
Tip contract:	Dacă vrei să devii broker, ai două opțiuni: broker în cadrul unei companii sau broker independent. Chiar și în cadrul unei companii, poți fi angajat pe contract de muncă, sau pe PFA. De asemenea, poți să lucrezi în rolul de broker cu program full time sau pe program part time, rolul de broker putând fi de fapt o modalitate alternativă că sursă de venit. 1. Contract sau muncă sau PFA: te poți angaja ca broker în cadrul unei Companii de Intermediere. În general o societate de brokeraj prezintă o ofertă integrată de servicii de investiții cuprinzând tranzacționarea acțiunilor la Bursă de Valori București, fie printr-un cont asistat de broker, fie printr-un cont online de tranzacționare. Serviciile pot cuprinde administrarea fondurilor de investiții și conturi individuale administrate, în măsura în care persoanele care investesc nu au timp sau disponibilitatea să se ocupe direct de investițiile lor. O companie de brokeraj pune la dispoziția clienților săi o platformă online de tranzacționare prin care investitorii pot cumpăra sau vinde acțiuni listate la bursă. Companiile de brokeraj din România oferă frecvent trei tipuri principale de servicii: intermedierea tranzacțiilor, servicii de consultanță pentru investiții și un serviciu de administrare discreționară a portofoliilor 2. Brokerul drept consultant profesionist independent, care poate lucra fie pe firma proprie, sub formă de PFA sau alte forme de colaborare. Există mai multe tipuri de broker pe care te poți specializa și capăta experiență: broker de investiții, broker de credite, broker de asigurări. Vezi mai jos.
Nivel job/ range salarial:	Veniturile unui agent de bursă provin din capacitatea sa de a încheia o afacere, așadar un agent care oferă sfaturi mai bune primește mai mulți bani pentru clientul sau. Cu cât clientul revine pentru a face mai multe tranzacții cu ține, cu atât cresc comisioanele, ceea ce reprezintă mai mulți bani. Un salariu estimat pentru un broker de asigurări: 1.462 - 4.762 RON.

Nivel studii:	Este minimală o diplomă de bacalaureat. Pentru a deveni un agent de bursă, acordați atenție cursurilor de matematică, contabilitate, educație pentru consumatori și abilități antreprenoriale. Deși nu există discipline educaționale majore pentru studenții care doresc să devină broker; este recomandată o diplomă în domeniul afacerilor sau financiar. Pentru a lucra într-o firma de brokeraj trebuie să aveți cunoștințe bune despre statistică și contabilitate financiară, Managementul afacerilor, finanțe, Economie. Dreptul de a profesa în această meserie se obține prin cumpărarea licenței (franciză), marca de broker.
Specializare în domeniu:	Brokerul este considerat de asemenea un intermediar între un vânzător și un cumpărător. Se găsește în special în cadrul companiilor mari de brokeraj, indiferent dacă au sau nu o bancă sau o companie de finanțare a investițiilor. Rolul sau este de a facilita tranzacțiile între diverși clienți prin identificarea celor mai bune prețuri, cantități și condiții pentru un anumit produs solicitat. Teoretic nu este nevoie de o pregătire sau acreditare, însă trebuie să deții cunoștințele necesare pentru a evita pierderile. Rolul de broker presupune învățare continuă, urmărind ce se întâmplă pe piață, citind foarte mult în domeniu, inclusiv participând la cursuri de formare, training-uri specializate, susținute de lectori și traineri din țară și chiar și din străinătate. Foarte important de menționat este faptul că începerea activității nu este condiționată de renunțarea la actualul loc de muncă. Majoritatea brokerilor au în primele 3-4 trepte de carieră activitate part-time. La început, cea mai mare parte a activității este dedicat studiului și prospectarii sau testării pieței.
Tipuri de brokeri	**Există mai multe tipuri de brokeri,** cele mai semnificative sunt criteriile referitoare la produsele oferite și tipul de servicii practicate **Broker Bursier:** este o companie reglementată în general, care oferă clienților săi acces la piețele financiare globale. Plasează pe piață ordinele de cumpărare sau de vânzare ale clienților, dintr-un cont de tranzacționare. Activitatea de tranzacționare se desfășoară online prin intermediul unei platforme de tranzacționare. **Broker imobiliar:** este o persoană fizică sau juridică specializată în domeniul imobiliar care oferă servicii de brokeraj pentru a cumpără și vinde proprietăți imobiliare. **Broker de Acțiuni.** Oferta sa se concentrează în special pe acțiunile companiilor listate la bursă. Activitatea brokerului este necesară, deoarece investitorii privați și traderii nu pot accesa direct piață bursieră. Brokerul va executa ordinele clientului și va cumpăra și vinde acțiunile indicate în numele clientului.

Broker Futures. Aceste companii intermediare permit investiția în contracte futures disponibile pe o bursă reglementată. Această categorie este împărțită în brokeri specializați pe contracte futures cu active precum acțiuni, valute, energie sau materii prime.

Broker de Produse Forex. Având în vedere faptul că piața Forex este cea mai mare piață financiară, brokerii Forex sunt, de asemenea, cei mai numeroși. Aceștia au depus eforturi susținute pentru a democratiza accesul pe piață Forex pentru aproape toată lumea.

Activitatea de tranzacționare se desfășoară online prin intermediul platformelor de tranzacționare de pe orice dispozitiv conectat la internet, oriunde în lume. Se poate tranzacționa 24 de ore pe zi, de luni până vineri.

Brokerii Forex se încadrează în două categorii:

1. Brokeri „dealing desk / market maker": aceștia sunt formatori de piață și reprezintă contrapartidă directă pentru traderi: în general sunt bănci sau alte instituții financiare;
2. Brokeri "no dealing desk": aceștia transferă ordinele clienților săi către furnizorii externi de lichiditate, adică instituțiile financiare care creează piețele.

Broker de Opțiuni

Acești brokeri oferă posibilitatea de a tranzacționa opțiuni. Opțiunea este un instrument financiar derivat; Această înseamnă că prețul sau depinde de prețul activului de baza (subiacent). Puteți tranzacționa opțiuni pe o varietate de instrumente financiare, cum ar fi acțiuni, valute, obligațiuni, materii prime, contracte futures etc.

Broker de Fonduri: brokerii care oferă acces la fonduri mutuale, obligațiuni, fonduri tranzacționate la bursă.

Broker de servicii complete – consilieri financiari.

Oferă cea mai variată și complexă gama de servicii financiare care includ: Planificarea investițiilor; Gestionarea activelor; Planificarea pensiei; Consultanță și optimizare fiscală; Servicii bancare - conturi de economii, conturi curente; Servicii de împrumut - credite personale, comerciale și imobiliare.

Acești brokeri au propriile lor departamente de investiții și cercetare bancară care produc propriile recomandări de investiții, produse proprii și acces la oferte publice inițiale.

Clienții au opțiunea de a apela direct brokerul personal pentru a tranzacționa sau utiliza diverse platforme online și mobile.

Un Broker Online

Brokerii online, cunoscuți și sub denumirea de brokeri cu acces direct, se adresează traderilor activi zilnic pe pieţele financiare și care preferă tranzacționarea intră day.

Ce urmăresc angajatorii/ clienții:	Brokerii, că și companiile, oferă o valoare adăugată, deoarece pot furniza cercetări de piață și date de piață. Brokerii pot reprezenta fie vânzătorul, fie cumpărătorul. Cumpărarea și vânzarea de instrumente financiare este practic imposibilă fără serviciile unui broker, care oferă acces la pieţele financiare. Brokerii ar trebui să dispună de suficiente resurse și instrumente pentru a accesa cea mai mare bază de cumpărători și vânzători. Apoi filtrează acești potențiali cumpărători sau vânzători pentru a stabili care corespund condițiilor lor. Dacă intenționați să investiți pe pieţele financiare aveți nevoie de un broker, care cunoaște cu adevărat piața. Fiecare trader are propriile sale obiective, nevoi, preferințe în ceea ce privește tranzacționarea, aversiunea față de risc, strategii de aceea este foarte importantă verificarea brokerului, dacă este reglementat și licențiat. Brokerul ales trebuie să fie reglementat de cel puțin o autoritate acreditată. Acest detaliu este cel mai important, pentru securitatea fondurilor. Se caută de asemenea experiență vastă în domeniu, precum și un bun renume pe piață sau în domeniu, o reputație bună, indicator că brokerul este solid și de încredere. Un broker trebuie să fie autorizat de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF). Pe site-ul instituției se găsește registrul instrumentelor financiare. Iar un clasament al societăților de intermediere financiară, în funcție de activitatea de tranzacționare, se regăsește și pe pagină de internet a Bursei de Valori București. Alți factori importanți sunt prestigiul și siguranță pe care o oferă brokerul resursele și serviciile pe care brokerul le pune la dispoziția clientului, respectiv platformele de tranzacționare, sistemele de analiză furnizate, rapoartele și informațiile de piață, cursuri sau alte materiale educative, care conduc la o administrare eficientă a portofoliului și la obținerea unor rezultate bune.
Cum pot aplica:	În primul rând contează experiență. O modalitate de a face acest lucru este de a finaliza stagii pentru firme de intermediere și investiții. Firmele de brokeraj și băncile de investiții angajează stagiari de vara pentru a lucra pentru ei. Ulterior, aceste stagii se pot transformă în joburi. Stagiari de vară de succes au un avantaj semnificativ față de alții care fac căutări de locuri de muncă. Pentru a deveni agent de bursă cu licență, trebuie să stai la examenele necesare. Practic, veți avea nevoie de un sponsor care poate fi Autoritatea de reglementare a industriei financiare, o firma înregistrată sau orice autoritate de reglementare.

Aplicare joburi

Platformele Social media : Linkedin, Facebook.

Se poate aplică și de pe diferitele platforme de joburi:

- Ejobs;
- Hipo.ro - folosit îndeosebi pentru internshipuri, joburi de entry level. Au o secțiune dedicată pentru internship & trainee marathon;
- Best jobs;
- Myjobs.

Se merge foarte mult și pe recomandări din partea prietenilor/ cunoștințelor, care te pot recomandă către alți prieteni, cunoștințe care lucrează deja în companii care au departamente de legal.

Se poate aplică și direct pe site-urile companiilor.

Descrierea jobului: Taskuri și responsabilități

GENERAL

Brokerul este un operator economic, un intermediar, o persoană fizică sau o companie care intermediează cererea și oferta pe o piață financiară, iar remunerația acestuia constă în comisioane. Așadar, este un intermediar între vânzător și cumpărător.

Exemplu job Junior Insurance Broker:

- Promovarea serviciilor și imaginii companiei pentru potențialii clienți;
- Prospectarea pieții;
- Identificarea nevoilor clientului și propunerea celor mai bune soluții;
- Să fii orientat către atingerea țintelor de vânzări;
- Să fii conștient de calitatea imaginii directe pe care o creezi că purtător de imagine al companiei;
- Să avizezi documentele emise și să depui primele de asigurare corect, complet și la timp.
- Să fii diligent cu documentele pe care le ai în gestiune și cu aplicațiile informatice pentru care compania ți-a alocat user și parolă;
- Intermedierea tranzacțiilor imobiliare;
- Dezvoltarea relațiilor cu clienții.

NIVEL EDUCAȚIE ŞI CALIFICARE

Deși nu există discipline educaționale majore pentru studenții care doresc să devină broker, este recomandată o diplomă în domeniul afacerilor sau financiar.

Că o recomandare a Asociației Brokerilor, persoanele care nu au cunoștințe absolut deloc despre acest domeniu, ar fi bine să înceapă prin urmarea unui curs online de inițiere în piață de capital, care pune bazele a tot ceea ce va urma ca și pregătire profesională în acest domeniu

Studenții care încearcă să devină profesioniști în brokerul de stocuri trebuie să urmeze o diplomă de licență. De preferință, un program de licență în: Finanțe sau Afaceri.

Dacă ai bani puși deoparte și vrei să îi economisești sau să îi înmulțești, un broker te-ar putea ajuta.

Dacă vrei să îți faci un credit ipotecar sau o asigurare de locuința, tot un broker te poate ajuta. Tocmai de aceea cunoștințele în domeniu sunt foarte importante.

Contează să acumulați suficientă experiență fie din burse, stagii sau voluntariat pentru a lucra în firme de brokeraj.

Cursuri în domeniu:

Pentru a avea dreptul de a oferi consultanță pentru investiții și de a execută ordine pe piață financiară, un broker trebuie să aibă o licență eliberată de autoritățile competențe. Va lansa ordinele pe piață numai după ce obține aprobarea clientului.

Primul pas este acela de a urmă un curs de autorizare că Agent de Servicii de Investiții Financiare (ASIF), organizat de Asociația Brokerilor (AB). Durează 30 de ore, câte 6 ore pe zi, iar la finalul acestuia se da un examen, în prezența unei comisii formate din reprezentanți ai CNVM și ai Asociației Brokerilor. Tot în domeniul pieței de capital se mai poate autoriza ca și consultant de investiții sau ca reprezentant al compartimentului de control intern, iar Asociația Brokerilor organizează și astfel de cursuri.

Societățile de brokeraj oferă seminarii și cursuri specifice pentru cei la început de drum care doresc să investască. Este bine să deții cât mai multe informații și cunoștințe despre companii, riscuri, beneficii, alte instrumente financiare diponibile.

Cursurile în domeniu pot fi destul de scumpe, fiind un cost pe care trebuie să îl acopere cel care dorește să devină broker pe cont propriu.

ABILITĂȚI CERUTE

Dacă ai stofă de întreprinzător, îți place să lucrezi cu oamenii, ai în vedere meseria de broker. Slujba unui agent de bursă continuă după ce găsește un client, deoarece trebuie să ofere sfaturi adecvate privind investițiile. Un agent de bursă trebuie să aibă o înțelegere puternică a pieței de valori. El ar trebui să poată analiză un portofoliu.

Următoarele abilități sunt de baza pentru a deveni broker:

- **Abilități de comunicare**

Este nevoie de abilități bune de comunicare pentru a deveni agent de bursă, având în vedere faptul că securitatea tranzacționării este un subiect complicat și trebuie să îi convingi pe oameni să se despartă de banii lor și să facă afaceri cu tine. Acest lucru necesită bune abilități de comunicare, de convingere. Trebuie să explicați sfaturile că broker în materie de investiții în termeni simpli.

Abilitățile excelente de comunicare vor permite clienților să înțeleagă mai bine sfaturile și vor ajută să construiți atât încredere, cât și legătură.

- **Abilități de vânzări**

La angajare nimeni nu va va preda clienții. Trebuie să fiți capabil să vă comercializați și să faceți rețea pentru a crea un portofoliu. Abilitățile de vânzări sunt esențiale pentru a convinge oamenii, a câștiga încrederea și a-i determina să facă afaceri în permanență cu același broker.

- **Aptitudini numerice**

Abilitățile numerice vor decide dacă puteți păstra clienții sau le puteți pierde în fața unor brokeri mai buni. Deoarece valorile mobiliare sunt evaluate prin numere, este important să înțelegem ce înseamnă. Acest lucru vă va ajută să le explicați clienților.

Cunoștințe limba engleză de bază

Domeniul este încă unul nou în România. Sunt foarte multe materiale de studiu în limba engleză, foarte mulți termeni în engleză.

Toate abilitățile de mai sus ar putea fi dobândite prin mult studiu.

Exemplu de cerințe solicitate pentru un rol de broker de asigurări:

- Experiență de muncă de minim 6 luni
- Experiență în proiecte de voluntariat, internship sau efectuarea de stagiu de practică în cadrul unei instituții cu profil financiar-bancar
- Abilități de comunicare - ușurință în relaționare interpersonală și capacitatea de adaptare
- Dorința de implicare, inițiativa
- Capacitate de decizie rapidă
- Capacitate și deprinderi de a lucra în regim de target de vânzări
- Satisfacție și motivație internă pentru domeniul vânzări
- Cunoștințe de limba engleză la nivel conversațional.

DETALII EXTRA

Orice persoană care alege să își investească banii pe piețele financiare trebuie să fie conștient că, dacă la bancă banii lui sunt garantați în limita unui plafon de 100.000 de euro, pe burse nu există astfel de garanții.

Brokerii aflați la început de drum ar trebui să înceapă prin a-și doza corespunzător așteptările legate de rolul investițiilor la bursă, care trebuie privită ca o modalitate de a crește semnificativ randamentul economiilor și nu ca o modalitate de a se îmbogăți peste noapte.

Randamente bursiere nu pot fi obținute decât dacă există o situație macroeconomică bună, dacă domeniul de activitate în care activează companiile la care cumperi acțiuni are o evoluție bună și dacă societățile în cauza au politici atractive de recompensare a dividendelor.

Oricine dacă vrea să cumpere și să vândă acțiuni, pe cont propriu, poate să o facă oricând. Însă trebuie să fie conștient că trebuie să investească mai întâi bani pe care îi poate pierde. Tocmai de aceea este foarte important studiul dinainte, înțelegerea mecanismelor pieții. Această profesie, că broker liber profesionist, va permite să creșteți venituri pasive. După o perioada de tranzacționare pe cont propriu orice investitor înțelege mult mai bine ce presupune activitatea de brokeraj. Atenție însă, la mirajul pe care îl poate aduce activitatea: nu investi decât ceea ce ești dispus să pierzi și fi conștient că uneori câștigul poate fi mult mai mic decât te-ai aștepta. Foarte important în piața de capital: răbdarea și într-o perioada de criză mai este nevoie de curaj și de idei bune. Pentru a intră și a performa în acest domeniu cred că e nevoie de multă pasiune deoarece nu este o muncă foarte ușoară.
Un aspirant la o carieră în piață de capital trebuie să respecte două principii: se începe cu partea de vânzare pentru a alcătui portofoliul de clienți și apoi urmează administrarea și lucrul efectiv cu aceștia. Este un job care presupune implicare, dedicare, pasiune pentru domeniu, nu un simplu job de administrare al banilor. Implică riscuri, că sunt banii proprii investiți sau că sunt banii clientului, însă rezultatele vin în timp, prin muncă, studiu, experiență acumulată, cunoștințe.
Brokerajul este un tip de seriviciu preferat de către cei care dispun de un buget considerabil pentru a-și diversifică investițiile, precum și de investitorii profesioniști care caută cele mai bune oportunități pe piață. Tocmai de aceea aceștia apelează la servicii specializate de brokeraj. Chiar dacă agentul de bursă este o sursă majoră de libertate financiară, începerea unei cariere că agent de bursă poate reprezenta o provocare.

TEHNOLOGII

A. OBLIGATORII

I. Software

- **Cititor de ecran:** NVDA (open source), JAWS;
- **Browser:** Mozila firefox, Google chrome;
- **Softuri speciale:** softuri de specialitate, cu mențiunea să aibă documentație minimă de accesibilitate pe site-ul producătorului;
- **Comunicare:** WhatsApp, Skype, Hangouts, Google Meet, Google Drive.

II. Hardware

- Computer cu windows sau macOS.

B. RECOMANDATE

- Soft de transformare a imagini în text: Abby Fine Reader;
- Telefon mobil cu sistem android cu cititor de ecran android talkback/ IPhone voiceover;
- Scanner;
- Imprimantă termoformă pentru grafice.

ACCESIBILIZAREA SPAȚIULUI



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.

Circulație

- Este recomandat să existe cel puțin 2.00m 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 să fie legate biciclete 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;
- Mână curentă galvanizată a balustradei nu este recomandată. 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.

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.

Finisaje

- Creare 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 preșurilor, 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.

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

- De recomandat tratamente 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.

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.

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).



Comunicare 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 a lor;
- 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 și să cât mai retrasă de orice zonă zgomotoasă pentru a-i putea oferi persoanei cu deficiențe de vedere o pauză.

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;
- Utilizare 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.

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 este recomandat 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;
- Utilizare 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.

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.

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 amenjarea 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 există și o zonă de informare cu privire la diverse grupuri vulnerabile, povești ale unor oameni reali, informații despre nevoi etc.[8]. Aceste zone pot fi amenajate chiar în cancelarie sau în apropierea zonelor administrative.

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 neportriviri permanente, temporare și de situație cu diversele medii, iar acestea 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 direct și altor categorii – persoane vârstnice, persoane cu dizabilități temporare, persoane care merg prin spațiu și în același timp folosesc o tabletă sau un telefon smart :) .

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

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/