

**minți diverse**

**inimi  
deschise**

**Politica pentru  
incluziunea  
persoanelor  
cu TSA**



## Cuprins

<b>1. Introducere</b> .....	3
<b>Justificare / Context</b> .....	3
<b>Definiții</b> .....	5
<b>2. Scop</b> .....	8
<b>3. Angajament</b> .....	9
<b>4. Principii</b> .....	11
<b>5. Cod de conduită - drepturi și obligații</b> .....	13
<b>Drepturi</b> .....	13
<b>Obligații</b> .....	13
<b>6. Notificări și remediere a încălcărilor prevederilor</b> .....	15
<b>7. Feedback și revizuire</b> .....	16
<b>8. Anexa 1: Documente de sprijin</b> .....	17
<b>1. Cadrul internațional</b> .....	17
<b>2. Cadrul național</b> .....	19



## 1. INTRODUCERE

Această politică se aplică întregii organizații: angajați, colaboratori, vizitatori, clienți, studenți, voluntari și alte părți interesate. Prevederile Politicii ASOCIAȚIEI HELP AUTISM (denumită în continuare “ASOCIAȚIA”/”ANGAJATOR”) sunt obligatorii și trebuie monitorizate cu strictețe de toate categoriile menționate mai sus.

Asociația Help Autism se angajează să sprijine egalitatea, diversitatea și incluziunea în rândul angajaților și să elimine discriminarea.

### Justificare / Context

Participarea persoanelor cu autism pe piața muncii este semnificativ mai mică decât a persoanelor tipice. România este pe locul 7 în Europa în ce privește riscul de sărăcie pentru persoanele cu dizabilități (dintre care și persoane cu autism) potrivit Eurostat<sup>1</sup>. În România, sunt 31%<sup>2</sup> persoane cu dizabilități, din totalul populației României de 16 ani și peste (dintre care 6% cu dizabilități severe).

Persoanele cu dizabilități din România au o rată de ocupare mult mai scăzută decât a persoanelor fără dizabilități: 51% pentru persoanele cu unele dizabilități și respectiv 12% pentru persoanele cu dizabilități severe, față de 74% pentru persoane fără dizabilități<sup>3</sup>.

Barierile pe care persoanele cu dizabilități le întâmpină pe piața muncii depind de o serie de factori, precum:

- **contextul** (accesul fizic la locul de muncă, lipsa sau ineficiența serviciilor de sprijin, în special în ce privește tranziția de la școală pe piața muncii, lipsa educației incluzive, lipsa accesibilității și flexibilității condițiilor de muncă),
- **angajatorii**, atât publici cât și privați (lipsa conștientizării și expertizei în ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă, lipsa accesibilizării mediului și a instrumentelor/metodelor de lucru - inclusiv a celor IT&C, lipsa de informații legislative privind drepturile și responsabilitățile angajatorilor, lipsa de sprijin/asistență pentru persoanele cu dizabilități pentru

<sup>1</sup> Eurostat database [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dpeh005/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpeh005/default/bar?lang=en)

<sup>2</sup> Conform studiului “Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România” (p. 14) publicat de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptii pe website la adresa: <https://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2022/03/Diagnoza-situatiei-persoanelor-cu-dizabilitati-in-Romania.pdf>

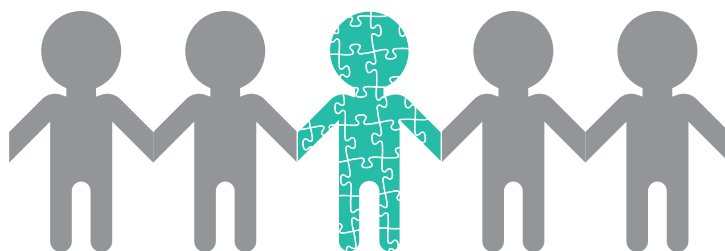
<sup>3</sup> Conform studiului “Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România” (p. 115) publicat de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptii pe website la adresa: <https://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2022/03/Diagnoza-situatiei-persoanelor-cu-dizabilitati-in-Romania.pdf>

menținerea locului de muncă și dezvoltării carierei, dar și lipsa sau ponderea redusă a sprijinului statului pentru angajatori), dar și societatea însăși (stigma, stereotipurile, discriminarea).

Potrivit datelor furnizate de Autism Europe, mai puțin de 10% dintre persoanele cu autism au un loc de muncă<sup>4</sup>. Office for National Statistics (Marea Britanie) arată într-un studiu din 2020 că persoanele cu autism au rata de angajare cea mai scăzută din totalul persoanelor cu dizabilități; în plus, persoanele cu autism sunt printre persoanele cu dizabilități cu cele mai scăzute venituri. În România mai puțin de 1% din persoanele cu autism sunt angajate.

Alte informații care întregesc imaginea asupra problematicei autismului:

- 1 copil din 44<sup>5</sup> are autism, conform raportului publicat la începutul anului 2022 de Centers for Disease Control and Prevention (CDC) din Statele Unite. Raportul este limitat la teritoriul Statelor Unite și arată o creștere a prevalenței tulburărilor de spectru autist cu 241% față de anul 2000, când prevalența era de 1 caz la 150 copii.



- Pe 30 iunie 2019, la nivel național (în România), erau identificate 15.537<sup>6</sup> persoane diagnosticate cu TSA. Dintre acestea, doar 1.632 erau adulți (restul de 13.905 fiind copii). O explicație a diferenței dintre numărul mic de adulți și numărul mare de copii cu TSA rezultă din modul în care se făcea evaluarea adulților cu TSA înainte de 2013 (adulții cu autism erau încadrați ca având boli psihice severe, precum schizofrenia). Ordinul de ministru nr. 762/1.992/2007 pentru aprobarea criteriilor medicopsihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap a recunoscut existența adulților cu tulburare din spectru autist în România.

<sup>4</sup> Prezentarea Autism-Europe la Comitetul pentru Ocupare și Afaceri Sociale al Parlamentului European pe 5 noiembrie 2019: [https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation\\_employment\\_autism\\_final2.pptx.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf)

<sup>5</sup> Conform studiului realizat în Statele Unite ale Americii de către de Centers for Disease Control and Prevention (CDC) și publicat în articolul "Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2018" ce poate fi găsit aici: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/70/ss/ss7011a1.htm>

<sup>6</sup> Conform datelor din "Analiza națională de etapă a situației abilitării / reabilitării persoanei cu tulburări din spectrul autist (copil și adult), în vederea elaborării Planului Național pentru Autism 2020 - 2024" realizată cu contribuția și sprijinul Ministerului Sănătății (MS), Centrului Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog (CNSMLA), Comisiei de Psihiatrie Pediatrică, Casei Naționale de Asigurări de Sănătate (CNAS), Ministerului Educației Naționale (MEN), Ministerului Muncii și Justiției Sociale (MMJS), Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție (ANPDCA), Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD), Ministerului Finanțelor Publice (MFP), Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP), Colegiului Psihologilor din România, sub coordonarea Secretariatului General al Guvernului.

## Definiții

**a. Tulburarea de spectru autist (TSA)** este o tulburare neurologică și de dezvoltare care afectează felul în care persoana interacționează cu alții, comunică, învață și se comportă. Deși autismul poate fi diagnosticat la orice vârstă, el este descris ca “tulburare de dezvoltare” pentru că simptomele apar în general în primii doi ani de viață.

Conform Manualului de diagnostic și statistică a tulburărilor mentale ediția a 5-a, (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5), un ghid creat de către American Psychiatric Association pe care furnizorii de servicii de sănătate îl folosesc pentru a diagnostica tulburările mentale, persoanele cu TSA adesea prezintă:

- Dificultatea de a comunica și interacționa cu alte persoane,
- Interese limitate și comportamente repetitive,
- Simptome care afectează abilitatea lor de a funcționa în mediul de la școală, locul de muncă și în alte zone ale vieții.

Câteva dintre calitățile persoanelor diagnosticate cu TSA de care angajatorii pot beneficia:

Atenție la detalii

Abordare metodică

Concentrare

Creativitate

Spirit de observație

Punctualitate

Capacitate mare de a reține informații

Tenacitate și reziliență

Memorie vizuală  
foarte dezvoltată

Integritate

Expertiza (cunoașterea în  
profundime a anumitor subiecte)

Acceptare a diferențelor

Tulburarea de spectru autist (TSA) este o tulburare de dezvoltare cauzată de diferențe în modul de funcționare a creierului. La unele persoane intervin condiții genetice, în cazul altora cauzele nu sunt încă cunoscute. Oamenii de știință consideră că TSA are cauze multiple care acționează împreună astfel încât schimbă modurile obișnuite în care oamenii se dezvoltă.

Persoanele cu TSA se pot comporta, pot comunica, interacționa și învăța în moduri care sunt diferite de ale majorității oamenilor. Adesea nu există diferențe în felul în care aceste persoane arată. Dar abilitățile lor pot varia semnificativ.

Persoanele diagnosticate cu TSA în general sunt înregistrate în sistemul de stat de asistență pentru persoane cu dizabilități, în funcție de gradul de afectare.

**b. Dizabilitate** - Convenția Națiunilor Unite pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități definește **dizabilitatea**<sup>7</sup> ca afectări fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea plină și efectivă a unei persoane în societate în mod egal cu ceilalți semeni.



Incluziunea dizabilității la locul de muncă reprezintă mai mult decât procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități. **Un loc de muncă incluziv valorizează toți angajații pentru calitățile lor.** Acesta oferă angajaților cu TSA oportunități egale de a avea succes, de a învăța, de a fi despăgubit în mod corect și de a avansa în carieră. Incluziunea reală este despre a accepta/adopta diferența.

<sup>7</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

**c. Diversitate** înseamnă acceptarea fiecărui individ, fără discriminare în funcție de etnie, religie, gen, orientare sexuală, rasă, dizabilitate, vârstă sau situație socială.

Legea 448/2006<sup>8</sup> privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap în vigoare în România oferă următoarele definiții:

- **Dizabilitate** - termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, definite conform Clasificării internaționale a funcționării, dizabilității și sănătății, adoptată și aprobată de Organizația Mondială a Sănătății și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context;
- **Incluziune socială** - setul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării și comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii destinate combaterii excluziunii sociale;
- **Accesibilitate** - ansamblul de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, precum și a mediului informațional și comunicațional conform nevoilor persoanelor cu handicap, factor esențial de exercitare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor persoanelor cu handicap în societate;



- **Adaptare rezonabilă la locul de muncă** - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea și/sau adaptarea programului de lucru în conformitate cu potențialul funcțional al persoanei cu handicap, achiziționarea de echipament asistiv, dispozitive și tehnologii asistive și alte asemenea măsuri;
- **Egalizarea șanselor** - procesul prin care diferitele structuri sociale și de mediu, infrastructura, serviciile, activitățile informative sau documentare devin disponibile și persoanelor cu handicap.

<sup>8</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/77815>



## 2. SCOP

Scopul acestei politici este de a promova, sprijini și realiza toate ajustările necesare pentru ca persoanele cu TSA să poată ocupa locul de muncă potrivit în organizație.

Pentru a realiza scopul propus, organizația va:

- I. Trata în mod egal, corect și cu respect persoanele cu TSA în procesul de recrutare, angajare și ocupare, indiferent că este vorba despre un loc de muncă temporar, cu normă parțială sau întreagă sau voluntari.
- II. Asigura accesibilitatea în procesul de recrutare, angajare, a locului de muncă și oportunităților de dezvoltare a carierei pentru persoanele cu TSA într-un mod care să le permită să muncească și să devină valoroși pentru organizație.
- III. Asigura accesul fără discriminare pentru persoanele cu TSA la:

Remunerare și beneficii oneste	Învoiri / concedii pentru părinți
Termeni și condiții de angajare	Solicitări pentru condiții flexibile de lucru
Tratarea problemelor legate de plângeri și măsuri disciplinare	Procesul de selectare pentru angajare, promovare, instruire și alte oportunități de dezvoltare
Condiții de încetare a raporturilor de muncă / colaborare	Maternitate și paternitate

În acord cu misiunea Help Autism, motivația adoptării și implementării acestei politici este de a sprijini persoanele cu autism să devină persoane integrate social, membri valoroși ai organizației și comunității. Astfel, angajarea acestora este o componentă crucială atât pentru dezvoltarea lor, cât și pentru beneficiul angajatorului. Organizația își dorește să devină un facilitator în schimbarea mentalităților pentru locuri de muncă diverse, incluzive și adaptate (accesibilizate).





### 3. ANGAJAMENT

Organizația se angajează:

1. Să asigure incluziunea la locul de muncă pentru persoanele cu tulburare de spectru autist, ca un exemplu de bună practică atât pentru activitatea Help Autism, cât și pentru comunitate.
2. Să creeze și să mențină un mediu de lucru liber de acte de bullying, hărțuire, victimizare și discriminare, în care se promovează demnitatea persoanei, tratamentul corect și respectul pentru toți, în care diferențele individuale și contribuțiile tuturor sunt recunoscute și prețuite.

Atât membrii asociației, membrii consiliului director, cât și angajații și colaboratorii vor respecta și promova drepturile și responsabilitățile persoanelor cu autism / neurodiverse, în conformitate cu prevederile acestei politici de incluziune. Responsabilitățile includ: asigurarea egalității de șanse în procesul de angajare, prevenirea bullying-ului, hărțuirii, victimizării și discriminării din partea organizației în toate departamentele, sediile și centrele sale, la toate nivelurile.

Implementând această politică, organizația va lua măsuri ferme, fără excepție, față de orice act de bullying, hărțuire, victimizare și discriminare apărut în cursul derulării proceselor de recrutare, angajare, muncă sau cooperare în cadrul parteneriatelor, proiectelor etc. împotriva semenilor angajați, parteneri, clienți, furnizori sau din comunitate.



3. Să facă organizația accesibilă pentru persoane cu TSA astfel încât acestea să fie integrate la locul de muncă. Pentru aceasta, vor fi luate măsuri (inclusiv decizii financiare) corespunzătoare nevoilor angajaților și ținând cont de condițiile specifice ale fiecărei poziții / fiecărui loc de muncă din organizație, cum ar fi: adaptarea mediului de desfășurare a activității (spațiul, culorile, zgomotele, locurile de ședere, stimulii care pot bloca / afecta concentrarea



asupra sarcinilor de lucru, semnalizare / etichetare), sarcinile de lucru, conținutul muncii.

4. Să creeze oportunități de instruire și consiliere pentru toți angajații în vederea dezvoltării de interacțiuni profesionale eficiente și de bună calitate, de relații de muncă și personale cu persoane cu TSA, înțelegerii, acceptării și, mai mult, integrării și acordării de sprijin pentru colegii cu TSA la locul de muncă.
5. Să revizuiască strategiile și procedurile de recrutare și angajare și să le adapteze atunci când este nevoie să asigure desfășurarea unui proces corect și de incluziune pentru persoane cu TSA. Actualizarea politicii și procedurilor va ține cont de modificările în legislația națională.
6. Să evalueze constant implementarea politicii de incluziune, procedurile corespunzătoare și planurile de acțiune necesare, ca și impactul pe care acestea îl au asupra personalului organizației, să le revizuiască anual și să ia măsuri pentru orice problemă apărută în legătură cu acestea.



## 4. PRINCIPII

Înființată în 2010, având expertiză și experiență importantă în domeniul serviciilor sociale, organizația se conduce, în activitatea sa, după un Cod etic construit în jurul valorilor precum:

Oportunități egale

Transparență și participare în  
furnizarea de servicii sociale

Libertatea de alegere

Confidențialitate

Independența și individualitatea  
fiecărei persoane în parte

Demnitate umană

Această politică vine să adauge o nouă valoare importantă pentru organizație:

**Incluziunea** - toți indivizii, indiferent cât sunt de diferiți, aparțin de fapt și de drept grupului social. Pentru fiecare există un loc potrivit și o recunoaștere clară a acestui drept. Organizația va opera modificările necesare în structura sa, astfel încât să vină în întâmpinarea nevoilor individuale ale fiecărui angajat. Definiția conceptului de incluziune depășește pe cea a conceptului de integrare, ce este folosit adesea în relație cu persoanele cu dizabilități: integrarea înseamnă că, dacă o persoană este în afara grupului, se vor face eforturi pentru ca acea persoană să se simtă binevenită în grup, dar ea va trebui să se adapteze structurii pre-existente a acestuia.

Codul etic în vigoare stabilește un set de principii de etică, precum:

### a. Principii generale:

- Universalitate
- Obiectivitate și imparțialitate

- Eficiență și eficacitate
- Abordare integrată în furnizarea serviciilor sociale
- Proximitate în furnizarea serviciilor sociale
- Cooperare și parteneriat
- Orientare către rezultate
- Îmbunătățirea continuă a calității



#### b. Principii specifice:

- Urmărirea interesului beneficiarilor în furnizarea serviciilor
- Justiție socială
- Îmbunătățirea capacității
- Relații interumane
- Competență

Acest ultim set de principii beneficiază, prin această politică, de completare cu următoarele:

- **Sprijin** - măsuri, instrumente, echipamente, activități și acțiuni vor fi dezvoltate și puse în funcțiune oricând apare necesar ca modalități de ajustare a mediului de lucru, sarcinilor și instrucțiunilor, comportamentelor și atitudinilor cu scopul incluziunii persoanelor cu TSA la locul de muncă;
- **Diversitate** - o reprezentare corectă a societății, a fiecăruia dintre membrii săi, inclusiv a pregătirii, personalității, experienței de viață și credințelor, a tuturor lucrurilor care îi definesc.



## 5. COD DE CONDUITĂ - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII

Acest cod de conduită se aplică următoarelor categorii: angajați, membrii Asociației, colaboratori, vizitatori, clienți, studenți, voluntari și alte părți interesate.

### Drepturi

- a. De a fi informat și pregătit pentru specificul muncii cu persoane cu TSA;
- b. De a fi informat asupra prezentei politici, procedurilor corespunzătoare și măsurilor luate de organizație pentru a veni în sprijinul persoanelor cu TSA la locul de muncă;
- c. De a primi asistență și sprijin din partea specialiștilor și personalului/echipei de management pentru a se conforma cu prezenta politică, cu procedurile corespunzătoare și măsurile luate de organizație pentru a veni în sprijinul persoanelor cu TSA la locul de muncă;
- d. De a fi consultați în adoptarea modificărilor operate în ce privește practicile de lucru înainte ca acestea să fie introduse;
- e. De a avea relații semnificative cu toți colegii, inclusiv persoane cu TSA.



### Obligații

- a. De a face ajustări ale procedurilor și metodelor de recrutare pentru a asigura participarea persoanelor cu TSA în procesul de recrutare;
- b. De a asigura și monitoriza oportunități egale pentru toți candidații la un loc de muncă în organizație;
- c. De a asigura o evaluare corectă a candidaților pe baza abilităților necesare pentru locul de muncă vizat;

- d. De a face ajustările necesare în ce privește locul de muncă (mediul de lucru) și sarcinile (conținutul muncii, monitorizarea și evaluarea muncii) pentru persoanele cu TSA care au dovedit că au abilitățile necesare pentru locul de muncă vizat;
- e. De a asigura siguranță tuturor angajaților la locul de muncă;
- f. De a sprijini persoanele cu TSA la locul de muncă.





## 6. NOTIFICĂRI ȘI REMEDIERE A ÎNCĂLCĂRILOR PREVEDERILOR

### Procedurile privind disciplina și plângerile

Detalii asupra politicii și procedurilor privind disciplina și plângerile se găsesc în Procedura administrativă a departamentului de resurse umane. Aceasta include și mențiunea privind persoana către care fiecare angajat va adresa o plângere - de regulă este vorba despre managerul direct.

Orice angajat are dreptul de a face reclamații către instituțiile în drept, independent de procedurile organizației.





## 7. FEEDBACK ȘI REVIZUIRE

Politica de incluziune este sprijinită de echipa de management și a fost agreată cu membrii Consiliului director.

Revizuirea politicii se va face anual, pe baza:

- Feedback-ului colectat de managerii fiecărui departament (direct, verbal sau via email) de la angajați;
- Revizuirea măsurilor și documentelor legislative în domeniu.

Membrii Consiliului Director vor stabili persoana responsabilă în cadrul întâlnirii anuale.







## 8. ANEXA 1: DOCUMENTE DE SPRIJIN

### Cadrul internațional

Legislația specifică în domeniul autismului este diferită în fiecare dintre țările lumii, atât în ce privește scopul, cât și în ce privește modul de implementare. Totuși, există documente internaționale care ghidează țările în eforturile lor de a respecta drepturile persoanelor cu autism. Printre aceste documente se numără și următoarele:

- Charta Drepturilor Fundamentale<sup>9</sup> (*Charter of the Fundamental Rights*) a Uniunii Europene a fost creată pentru a unifica toate documentele legislative anterioare care stabileau drepturile și libertățile umane. Articolul 1 se referă la “Demnitatea umană - toți indivizii au dreptul de a fi tratați cu demnitate”, în vreme ce Articolul 15 stabilește “libertatea de a-și alege o ocupație și dreptul de a se angaja”. În plus, Articolul 21 formulează principiul nediscriminării pe orice bază, inclusiv dizabilitatea.
- Charta Europeană a Persoanelor cu Autism<sup>10</sup> (*European Charter for Persons with Autism*) a fost adoptată ca Declarație scrisă de către Parlamentul European pe 9 mai 1996. Charta, realizată pe baza prevederilor Declarației Națiunilor Unite asupra Drepturilor Persoanelor cu Retard Mental și a Persoanelor cu Dizabilități<sup>11</sup> (*Declarations on the Rights of Mentally Retarded Persons and Disabled Persons - 1971*) și cea asupra Drepturilor Persoanelor cu Handicap<sup>12</sup> (*United Nations Declaration on the Rights of Disabled Persons - 1975*), stipulează, în cele 19 puncte ale sale, drepturile fundamentale ale persoanelor cu autism. La punctul 6, aceasta menționează echipamentul, asistența și serviciile de sprijin necesare pentru ca persoanele cu autism să poată trăi o viață productivă cu demnitate și independență.
- Tratatul de la Amsterdam<sup>13</sup> (*Treaty of Amsterdam*) reiterează nevoia de a combate discriminarea pe baza dizabilității la Articolul 6a.
- Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități<sup>14</sup> (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD*) adoptată în 2006 și semnată de toate statele membre ale Uniunii Europene, inclusiv România, impune,

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

<sup>10</sup> <https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2017/08/charter-for-persons-with-autism-1.pdf>

<sup>11</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

<sup>12</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons>

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A11997D%2FTXT>

<sup>14</sup> <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html> sau <https://anpd.gov.ro/web/conventia/>

prin Articolul 19, dezinstituționalizarea graduală. De asemenea, în Articolul 27 stipulează faptul că “Statul este obligat să asigure dreptul persoanei cu dizabilități la muncă, nu doar prin recunoașterea dreptului fundamental la muncă, ci și prin crearea condițiilor de accesibilitate și adaptare rezonabilă a spațiului, prin asigurarea capacității de exercitare deplină a acestora și promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public și privat”.

- Strategia Europeană a Dizabilității (*European Disability Strategy*) 2010-2020<sup>15</sup> își propune să îmbunătățească situația persoanelor cu dizabilități astfel încât acestea să se bucure de toate drepturile lor și să participe activ în societate, la fel ca semenii lor. De asemenea, Strategia implementează Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități la nivelul Uniunii Europene. Evaluarea realizată după 10 ani arată că, deși sunt destule aspecte care pot fi îmbunătățite, Strategia a avut un impact pozitiv asupra regulilor și politicilor Uniunii Europene. Totuși, rămâne necesară o strategie dedicată autismului.
- Declarația scrisă privind autismul<sup>16</sup> (*The Written Declaration on Autism*), aprobată de Parlamentul European în 2015 și semnată de 418 membri, reclamă și ea o Strategie europeană a autismului în mod specific, acceptând importanța diagnosticului precoce pentru acordarea de sprijin și educație adecvate.
- În mai 2014, cea de-a 67-a Adunare Generală a Organizației Mondiale a Sănătății (OMS) a adoptat rezoluția “Eforturi cuprinzătoare și coordonate pentru managementul tulburărilor de spectru autist”<sup>17</sup> (“*Comprehensive and coordinated efforts for the management of autism spectrum disorders*”), susținută de mai mult de 60 țări. Rezoluția îndeamnă OMS să lucreze împreună cu statele membre și agențiile partenere în întărirea capacității acestora de a aborda problematica tulburărilor de spectru autist și a altor tulburări de dezvoltare.
- Charta Socială Europeană<sup>18</sup> (*European Social Charter*) este un tratat al Consiliului Europei care garantează drepturile fundamentale sociale și

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

<sup>16</sup> <https://www.autismeurope.org/blog/2015/09/01/the-european-parliament-written-declaration-on-autism/>

<sup>17</sup> [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/eb133/b133\\_4-en.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/eb133/b133_4-en.pdf)

<sup>18</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter#:~:text=The%20European%20Social%20Charter%20is,to%20civil%20and%20political%20rights>

economice care vine în completarea Convenției Europene privind Drepturile Omului (European Convention on Human Rights), care se referă la drepturile civile și politice. Tratatul garantează o gamă largă de drepturi uzuale legate de angajare, locuire, sănătate, educație, protecție socială și bunăstare. Charta acordă o atenție specială protecției persoanelor vulnerabile precum persoanele în vârstă, copiii, persoanele cu dizabilități și migranții.

- Introducerea Regulamentului General privind Protecția Datelor<sup>19</sup> (*General Data Protection Regulation*) în 2018 prevede că este interzisă folosirea informațiilor privind condițiile de sănătate fără acordul părinților sau tutorilor (Articolul 9).

## Cadrul național

- Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități „O Românie echitabilă 2022-2027”<sup>20</sup> (continuare a Strategiei Naționale „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități” 2016-2020) stipulează, între drepturile persoanelor cu dizabilități în ce privește ocuparea: “Toate persoanele cu dizabilități care vor să muncească ar trebui să poată ocupa un loc de muncă” și “Locurile de muncă trebuie să fie potrivite nevoilor persoanelor cu dizabilități”. În plus, fixează ca obiective specifice ale strategiei privind ocuparea: creșterea accesului la ocupare, creșterea calității ocupării și creșterea accesului la formare profesională.
- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități a fost ratificată de România prin Legea nr. 221/2010<sup>21</sup>. Cadrul pentru promovarea, protejarea și monitorizarea implementării Convenției este prevăzut în Legea nr. 8/2016<sup>22</sup> privind înființarea mecanismelor prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități este autoritatea centrală română desemnată să ducă la îndeplinire obligațiile prevăzute în această Convenție.
- Plan de măsuri pentru implementarea Convenției Organizației Națiunilor

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

<sup>20</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/254256>

<sup>21</sup> <https://anpd.gov.ro/web/lege-nr-221-din-11-noiembrie-2010-pentru-ratificarea-conventiei-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati/>

<sup>22</sup> <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/5b95fd74785f7ba673b1d597d845481f.pdf>

Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) în România;

- Legea nr. 151/2010<sup>23</sup> privind serviciile specializate integrate de sănătate, educație și sociale adresate persoanelor cu tulburări din spectrul autist și cu tulburări de sănătate mintală asociate, cu modificările și completările ulterioare oferă cadrul de abilitare / reabilitare adresat persoanelor cu TSA (copii și adulți), își propune creșterea calității vieții persoanelor cu TSA și cu tulburări de sănătate mintală asociate, asigurând astfel alinierea la cadrul legislativ european.
- PLANUL NAȚIONAL PENTRU AUTISM 2020 - 2024 a fost rezultatul, împreună cu Planul operațional pentru implementarea Planului Național pentru Autism 2020 - 2024, colaborării societății civile cu ministerele de resort în cadrul unui Comitet interministerial înființat în 2018 (Decizia Prim-ministrului nr. 293/2018 privind înființarea Comitetului pentru elaborarea Planului Național pentru Autism 2020 - 2022). Documentele au fost aprobate de către Comitet în octombrie 2019, dar schimbările politice care au urmat au oprit trecerea prin procedurile decizionale. De atunci, ONG-urile din domeniul autismului continuă să se adreseze factorilor de decizie pentru a fi aprobat și asumat.

Planul propune 3 obiective generale, cu obiective specifice și măsuri subsecvente:

- **Obiectiv 1** - Dezvoltarea cadrului legal și instituțional de asigurare a abilitării și reabilitării persoanei (copil și adult) cu tulburări de spectru autist (TSA) din România, în perioada 2020-2022;
  - **Obiectiv 2** - Îmbunătățirea cadrului procedural și instituțional adresat persoanelor cu TSA prin includerea în legislație a perioadei de tranziție de la copil la adult și prin înființarea și operaționalizarea serviciilor specializate integrate, conform prevederilor Legii nr 151/2010;
  - **Obiectiv 3** - Dezvoltarea unui sistem național de monitorizare a abilitării / reabilitării persoanelor cu TSA.
- ORDONANȚĂ nr. 137<sup>24</sup> din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare stabilește principiul egalității între

<sup>23</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/120487>

<sup>24</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării; sunt garantate în special în exercitarea drepturilor și, de asemenea, incriminează condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane, discriminarea, refuzul de a angaja în muncă o persoană, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs.

- Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015 - 2020<sup>25</sup> și Planul strategic de acțiuni pentru perioada 2015 - 2020<sup>26</sup> (de actualizat) susțin și ele "(i) creșterea nivelului abilităților, educației și experienței pe piața muncii a persoanelor sărace și a celor provenind din alte grupuri vulnerabile; (ii) creșterea ratei de ocupare a forței de muncă a acestor persoane/ grupuri; și (iii) implementarea de măsuri care ar putea determina creșterea nivelului de salarizare a grupului țintă (de exemplu măsuri vizând reducerea discriminării)" ca modalitate de reducere a sărăciei și excluziunii pe piața muncii.
- Programul Național de Sănătate Mintală<sup>27</sup> propune activități importante ca măsuri de sprijin în vederea gestionării problematicei TSA în România: instruirea consilierilor școlari, educatorilor, învățătorilor, asistenților sociali, asistenților medicali și medicilor de medicină școlară în vederea depistării și intervenției precoce în cazul tulburărilor de spectru autist, instruirea părinților și familiilor persoanelor diagnosticate cu TSA și creșterea conștientizării cu privire la importanța accesării timpurii a serviciilor de screening, evaluare și intervenție în cazul copiilor cu TSA.
- Legea asistenței sociale Nr. 292<sup>28</sup> din 20 decembrie 2011 - art. 53 (1) Măsurile de prevenire și combatere a sărăciei și riscului de excluziune socială se înscriu în cadrul general de acțiuni multidimensionale ale procesului de incluziune socială prin care se asigură oportunitățile și resursele necesare pentru participarea persoanelor vulnerabile în mod deplin la viața economică, socială și culturală a societății, precum și la procesul de luare a deciziilor care privesc viața și accesul lor la drepturile fundamentale. (2) Pentru prevenirea și combaterea sărăciei și a riscului de excluziune socială, prin politicile publice inițiate, statul: a) asigură accesul persoanelor vulnerabile

<sup>25</sup> <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/3916>

<sup>26</sup> [https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2015-DPS/2015-sn-is-rs\\_ps.PDF](https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2015-DPS/2015-sn-is-rs_ps.PDF)

<sup>27</sup> <https://old.ms.ro/?pag=136>

<sup>28</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Asistenta-sociala-2018/Legea\\_asistentei\\_sociale\\_18012018.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Asistenta-sociala-2018/Legea_asistentei_sociale_18012018.pdf)

la unele drepturi fundamentale, cum ar fi: dreptul la locuință, la asistență socială și medicală, la educație și la loc de muncă; b) instituie măsuri de sprijin conform nevoilor particulare ale persoanelor, familiilor și grupurilor defavorizate.

- HOTĂRÂRE nr. 584<sup>29</sup> din 27 mai 2021 se bazează pe prevederile Legii asistenței sociale Nr. 292/2011 și ale Constituției României și modifică Hotărârea Guvernului nr. 1.217/2006 pentru constituirea mecanismului național pentru promovarea incluziunii sociale în România, care coordonează elaborarea strategiei naționale sau, după caz, a măsurilor de incluziune socială din strategiile sectoriale.
- ORDONANȚĂ Nr. 68<sup>30</sup> din 28 august 2003 privind serviciile sociale definește serviciile sociale, tipologia lor și condițiile asigurării acestor servicii de furnizorii publici și privați, precum și drepturile și obligațiile beneficiarilor de servicii sociale.

---

<sup>29</sup> [https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Acte\\_normat\\_initiate/HG\\_584\\_2021.pdf](https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Acte_normat_initiate/HG_584_2021.pdf)

<sup>30</sup> [http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Asistentia-sociala-2018/OG\\_68\\_2013\\_la\\_18012018.pdf](http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Asistentia-sociala-2018/OG_68_2013_la_18012018.pdf)