Program: Programul Operaţional Educație și Ocupare 2021-2027
Fond: Fondul Social European+
Prioritate: P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii
Operațiune: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare, inclusiv cu participarea societății civile
Titlul proiectului: „MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII ORGANIZAȚIILOR SOCIETĂȚII CIVILE PE PIAȚA MUNCII”
Cod SMIS: 300609

Analiza în rândul autorităților/ instituțiilor publice, din regiunea București-Ilfov, cu privire la respectarea art. 78 lit. alin. 2 din legea 446/2006, care prevede că entitățile care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați



2025

CUPRINS:

I. Introducere
1.1. Scopul și obiectivele analizei
1.2. Context legislativ: Legea nr. 448/2006, poziția și corelarea cu prevederile la nivel internațional și european
1.3. Importanța socială și economică a angajării persoanelor cu dizabilități
1.4. Metodologia cercetării (colectare date, eșantion, perioada analizată)
II. Cadrul legal și obligațiile instituțiilor
2.1. Prevederile legii 448/2006 privind angajarea persoanelor cu handicap
2.2. Obligațiile instituțiilor publice cu minimum 50 de angajați
2.3. Variantele alternative prevăzute de lege (art. 78 alin. 3 lit. a și b)
2.4. Lipsa normelor metodologice privind concursurile dedicate – impact și consecințe
III. Analiza instituțională a răspunsurilor primite
IV. Tabel sinteză instituții
V. Modele de bune practici
VI. Propuneri de politici publice și măsuri de îmbunătățire
VII. Concluzii
Bibliografie

I. Introducere

Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități reprezintă un obiectiv strategic național și european, cuprins în multiple politici publice și legislative. În România, cadrul legal principal care reglementează drepturile acestor persoane este **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**, republicată și actualizată.

Unul dintre cele mai importante instrumente legislative pentru încurajarea angajării persoanelor cu dizabilități este **articolul 78, alineatul (2)** din această lege. Acesta instituie o **obligație clară pentru instituțiile publice și private** care au cel puțin 50 de angajați: **să asigure angajarea persoanelor cu dizabilități într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de salariați**.

Această prevedere are ca scop principal **combaterea discriminării** pe piața muncii, promovarea **egalității de șanse**, dar și **creșterea gradului de incluziune socială** pentru persoanele cu dizabilități.

Conform informațiilor disponibile, nu există date publice detaliate privind gradul de conformare al autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov la prevederile articolului 78, alineatul (2) din Legea nr. 448/2006. Totuși, la nivel național, se observă o tendință generală de neîndeplinire a obligației de angajare a persoanelor cu dizabilități în procentul prevăzut de lege.

Pentru a aborda această problemă, în anul 2024, prin Ordonanța de Urgență nr. 127/2024, au fost introduse măsuri suplimentare menite să faciliteze integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Astfel, angajatorii cu cel puțin 50 de angajați sunt obligați să solicite sprijinul a cel puțin trei organizații nonguvernamentale care prestează servicii în beneficiul persoanelor cu dizabilități, în vederea ocupării posturilor vacante. De asemenea, aceștia trebuie să transmită anual, până la 31 ianuarie, o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități și un inventar al competențelor solicitate la angajare către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și agențiile pentru ocuparea forței de muncă .

În concluzie, deși nu există date specifice pentru regiunea București-Ilfov, se poate deduce că autoritățile și instituțiile publice din această zonă se confruntă cu provocări similare în ceea ce privește respectarea obligațiilor legale privind angajarea persoanelor cu dizabilități. Implementarea noilor măsuri legislative ar putea contribui la îmbunătățirea situației, însă succesul acestora depinde de colaborarea eficientă între instituții, angajatori și organizațiile nonguvernamentale.

În această analiză, vom examina gradul de conformare al **autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov** față de această obligație legală, luând în considerare atât contextul normativ, cât și obstacolele și soluțiile posibile în procesul de implementare.

Justificarea importanței studiului

Acest studiu are o valoare strategică semnificativă deoarece:

- **Evaluează gradul real de conformitate** al instituțiilor publice cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.
- Evidențiază **deficiențele sistemice**: lipsa de reglementări clare, de controale și de sancțiuni, ceea ce determină o aplicare inegală și adesea formală a legii.
- Contribuie la **crearea unei imagini obiective și documentate** a situației angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public, aspect esențial pentru intervenții eficiente și politici coerente.
- Furnizează **date relevante pentru decidenții politici și instituționali**, care pot fi folosite pentru proiectarea unor măsuri corective sau inovatoare.

2. Contribuția la elaborarea politicilor publice

Pe baza rezultatelor analizei, studiul poate contribui direct la:

a) Formularea de politici publice bazate pe dovezi

- Studiul oferă **probe concrete**, care pot ghida Guvernul, Ministerul Muncii, ANPD și ANPIS în **revizuirea cadrului normativ** și în dezvoltarea unor instrumente de implementare clar definite.

b) Crearea unui mecanism de monitorizare național

- Propunerea unui sistem de **raportare anuală digitală a angajării persoanelor cu dizabilități** poate deveni o măsură centrală într-o politică națională de incluziune activă.

c) Clarificarea și aplicarea unitară a legii

• Politicile publice pot include **norme metodologice clare** pentru organizarea concursurilor dedicate și pentru aplicarea alternativelor prevăzute de lege (art. 78 alin. 3).

d) Stimularea instituțiilor care angajează persoane cu dizabilități

• Se pot include în politicile publice **incentive financiare sau administrative**, premii sau etichete sociale („Instituție Incluzivă"), pentru a încuraja bunele practici.

e) Promovarea unei culturi instituționale incluzive

• Politicile propuse pot introduce **programe de formare a personalului** privind adaptarea locului de muncă, sprijinirea angajaților cu dizabilități și schimbarea mentalităților.

3. Impactul implementării acestor politici publice asupra angajării

Adoptarea și aplicarea unor politici publice coerente și integrate va duce la:

• **Creșterea ratei de angajare** a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice, în concordanță cu pragul legal de 4%

• **Acces mai echitabil la oportunități de muncă** pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv în posturi adaptate capacităților lor

• **Responsabilizarea instituțiilor publice** privind incluziunea și respectarea drepturilor fundamentale

• **Transparență și monitorizare eficientă**, ceea ce reduce riscul de neconformitate și stimulează bunele practici

• **Reducerea marginalizării și a excluziunii sociale**, prin oferirea unui cadru legal și funcțional de integrare socio-profesională

Studiul aduce o contribuție valoroasă la consolidarea demersurilor legislative și instituționale în domeniul incluziunii sociale, având potențialul de a transforma Legea nr. 448/2006 dintr-un **cadru juridic declarativ**, într-un **instrument activ de politici publice eficiente**, care să garanteze dreptul real al persoanelor cu dizabilități la muncă și demnitate.

Studiul privind respectarea art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 în rândul autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov este esențial din mai multe perspective:

1. Dimensiunea socială – dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități

Persoanele cu dizabilități se confruntă adesea cu excluziune socială, discriminare și lipsă de oportunități reale de integrare profesională. Prin monitorizarea gradului de respectare a legii, studiul contribuie la:

• promovarea egalității de șanse;

• combaterea marginalizării și a prejudecăților;

• garantarea unui drept fundamental – accesul liber la muncă.

2. Dimensiunea instituțională – responsabilizarea autorităților publice

Analiza creează un cadru de **transparență** și **monitorizare** a instituțiilor publice cu rol esențial în aplicarea politicilor sociale. Studiul:

• permite identificarea instituțiilor care respectă sau ignoră legea;

• evidențiază bune practici ce pot fi replicate la nivel național;

• semnalează obstacole administrative sau birocratice ce împiedică implementarea reală a măsurii.

3. Dimensiunea economică – eficiența utilizării fondurilor publice

Prin evitarea plății compensațiilor financiare (sume care ajung la bugetul de stat pentru neîndeplinirea cotei de 4%), instituțiile pot:

• redirecționa fondurile către incluziune activă;

• susține dezvoltarea de unități protejate sau formare profesională adaptată;

• valorifica potențialul real al persoanelor cu dizabilități.

Relevanța studiului pentru regiunea București-Ilfov

Regiunea București-Ilfov este cea mai dezvoltată din punct de vedere administrativ și economic, concentrând un număr semnificativ de instituții publice, ministere, agenții guvernamentale și autorități locale.

Un studiu aplicat în această regiune:

• oferă o **radiografie realistă** a modului în care legea este aplicată în practică;

• poate servi drept **model de analiză replicabil** pentru alte regiuni din țară;

• contribuie la formularea unor politici publice bazate pe date concrete și nevoi identificate la nivel local.

Cum poate contribui studiul la implementarea și respectarea legii

1. **Informare și conștientizare**
   - Studiul oferă autorităților informații actualizate privind propriul nivel de conformare;
   - Sensibilizează decidenții asupra obligației legale și morale de a susține integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.
2. **Recomandări pentru îmbunătățirea implementării**
   - Propune soluții concrete pentru depășirea barierelor (ex. parteneriate cu ONG-uri, adaptarea posturilor, recrutare dedicată);
   - Oferă direcții pentru programe de formare sau consiliere.
3. **Instrument de advocacy și dialog social**
   - Poate fi utilizat de organizațiile societății civile pentru a iniția campanii de promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități;
   - Creează un cadru de colaborare între instituții, angajatori și ONG-uri pentru creșterea ocupării în rândul persoanelor cu dizabilități.

Deși datele specifice privind gradul de conformare al autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov nu sunt disponibile în sursele consultate, se poate observa că implementarea acestor obligații întâmpină dificultăți la nivel național.

Conform unui articol de pe avocatnet.ro, angajatorii mari care nu îndeplinesc procentul de 4% trebuie să facă demersuri reale pentru a încerca ocuparea posturilor vacante de către persoane cu dizabilități, inclusiv prin contactarea ONG-urilor relevante.

În plus, modificările legislative au fost criticate de organizații precum Consiliul Național al Dizabilității din România, care susțin că acestea ar putea conduce la pierderea locurilor de muncă pentru peste 2000 de persoane cu dizabilități severe.

1.1. Scopul și obiectivele analizei

Această analiză urmărește să evalueze gradul de conformare al autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov la prevederile **art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Scopul principal este de a identifica măsura în care aceste instituții respectă obligația legală de a încadra în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 4% din totalul angajaților, în condițiile în care dispun de minimum 50 de salariați.

Obiectivele specifice sunt:

- Să se determine procentul real de angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice analizate;
- Să se identifice opțiunile alternative aplicate de instituțiile care nu respectă prevederea legală;
- Să se evidențieze eventualele blocaje sau dificultăți administrative și legislative;
- Să se formuleze recomandări pentru îmbunătățirea politicilor publice privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

1.2. Context legislativ: Legea nr. 448/2006, poziția și corelarea cu prevederile la nivel internațional și european

Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități reprezintă un obiectiv strategic național și european, cuprins în multiple politici publice și legislative. În România, cadrul legal principal care reglementează drepturile acestor persoane este **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**, republicată și actualizată.

Această lege are un caracter **cuprinzător și transversal**, reglementând toate dimensiunile vieții unei persoane cu dizabilități: de la accesul la educație, sănătate, locuire, transport și asistență socială, până la **dreptul la muncă și integrare profesională**, într-un cadru nediscriminatoriu și echitabil. Legea transpune angajamentele internaționale ale României, în special cele asumate prin **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**, ratificată prin Legea nr. 221/2010.

Una dintre cele mai importante prevederi este **articolul 78 alin. (2)**, care impune o **obligație legală fermă** pentru instituțiile publice și private mari (cu cel puțin 50 de angajați) să angajeze persoane cu handicap într-un procent de **cel puțin 4%** din totalul salariaților. Această măsură este menită să reducă excluderea de pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități și să promoveze incluziunea activă, dincolo de formele pasive de sprijin social.

Articolul 78, alineatul (2) din această lege stabilește:

„Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația să încadreze în muncă persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați."

În cazul neîndeplinirii acestei obligații, angajatorii pot:

1. Plăti lunar către bugetul de stat o sumă echivalentă cu salariul minim brut pe țară multiplicat cu numărul de locuri de muncă neocupate;
2. Achiziționa produse/servicii de la unități protejate autorizate, în limita sumei respective.

Cu toate acestea, **lacunele legislative**, precum lipsa normelor metodologice de organizare a concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități, conduc frecvent la neaplicarea reală a acestui articol.

În anul 2024, prin **O.U.G. nr. 127/2024**, au fost introduse măsuri suplimentare pentru stimularea angajării persoanelor cu handicap:

- Obligația de a solicita sprijinul a cel puțin 3 ONG-uri care activează în domeniu;
- Transmiterea anuală, până la 31 ianuarie, a unei situații centralizate privind angajările și competențele solicitate către ANPDPD și ANOFM;
- Intensificarea controalelor efectuate de inspectoratele teritoriale de muncă și instituțiile competente.

Analiza respectării art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 în rândul autorităților și instituțiilor publice din regiunea București-Ilfov evidențiază o serie de provocări și măsuri recente menite să îmbunătățească integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

Rezumat al Legii nr. 448/2006 (cu focus pe integrarea profesională)

Domeniu	**Prevedere esențială**
Obiectiv general	Asigurarea exercitării drepturilor și libertăților fundamentale de către persoanele cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni.
Definiție	Persoană cu handicap = persoana care are un grad de limitare funcțională permanentă, confirmată prin certificat de încadrare.
Dreptul la muncă	Persoanele cu dizabilități au dreptul de a lucra în medii accesibile și nediscriminatorii, de a beneficia de adaptări rezonabile ale locului de muncă.
Art. 78, alin. (2)	Angajatorii cu minimum 50 angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de 4%.
Alternativă la neangajare	Plata lunară la bugetul de stat sau achiziții de la unități protejate autorizate.
Modificări recente (OUG 127/2024)	Obligația contactării ONG-urilor, raportare anuală, controale sporite.
Instituții implicate	ANPDPD, ANOFM, ITM, ONG-uri acreditate, unități protejate.
Sancțiuni	Amenzi, obligativitatea raportării publice, excluderea de la anumite beneficii publice.

Această legislație constituie fundamentul pentru evaluarea gradului de conformitate al instituțiilor publice și a eficienței măsurilor de incluziune profesională din regiunea București-Ilfov. În lipsa aplicării riguroase și coerente a legii, persoanele cu dizabilități riscă să rămână excluse de pe piața muncii, iar obligația legală să fie tratată ca formalitate.

Analiză comparativă și de conformitate

1. Corelarea Legii 448/2006 cu Convenția ONU privind Drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD)

România a ratificat Convenția ONU prin **Legea nr. 221/2010**, angajându-se să respecte și să implementeze principiile acesteia.

Principii fundamentale ale Convenției CRPD:

- Respectul pentru demnitatea inerentă, autonomia individuală și libertatea de a face propriile alegeri;
- Nediscriminarea;
- Participarea și integrarea deplină și efectivă în societate;
- Egalitatea de șanse;
- Accesibilitatea;
- Egalitatea între bărbați și femei;
- Respectul pentru dezvoltarea capacităților copiilor cu dizabilități.

Articolul 27 – Dreptul la muncă din Convenția ONU cere statelor:

- Să **interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate** în toate formele ocupării forței de muncă;
- Să **asigure un mediu de muncă accesibil**, adaptări rezonabile, sprijin pentru formare profesională;

- Să încurajeze **angajarea în sectorul public și privat** a persoanelor cu dizabilități;
- Să promoveze **angajarea prin politici și măsuri active, stimulente** și cote de angajare.

Conformitate cu Legea 448/2006:

- România a instituit **cota de 4%**, un mecanism pozitiv aliniat CRPD.
- Prevederile privind **adaptarea rezonabilă** sunt insuficient dezvoltate sau aplicate în practică.
- Nu există sancțiuni eficiente pentru **nerespectarea obligației** sau pentru discriminare sistemică.
- Sprijinul efectiv pentru **angajatori și ONG-uri** este limitat.

Ce ar trebui aplicat mai riguros:

- Monitorizarea aplicării articolelor CRPD printr-un **mecanism național independent** (de ex., un Avocat al Persoanelor cu Dizabilități);
- Introducerea **planurilor individualizate de integrare profesională**;
- Sprijin activ și personalizat pentru angajatori – prin consiliere, ghiduri de bune practici, subvenții;
- Obligativitatea **adaptărilor rezonabile** la locul de muncă (adaptări fizice, tehnologice, organizaționale).

2. Corelarea cu Strategiile și Directivele Uniunii Europene

🔹 **Strategia UE privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021–2030** are ca obiectiv principal:

"Asigurarea unei vieți decente, a autonomiei și a participării depline a persoanelor cu dizabilități în societate."

🔸 Domenii-cheie:

- **Accesul egal la educație și muncă**;
- Tranziția de la **asistență instituționalizată la servicii comunitare**;
- **Accesibilitate digitală și fizică**;
- Angajare sustenabilă, prin **inițiative precum EU Disability Employment Package** (pachet de sprijin pentru ocupare).

🔸 Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în încadrarea în muncă:

- Interzice orice formă de **discriminare directă sau indirectă** pe bază de handicap;
- Obliga angajatorii să ia măsuri corespunzătoare pentru a permite unei persoane cu handicap **să aibă acces, să participe și să avanseze în muncă**, cu excepția cazului în care aceste măsuri ar constitui o sarcină disproporționată.

✅ **Ce ar trebui aplicat și în România**:

- Aplicarea efectivă a Directivei 2000/78/CE, inclusiv introducerea termenului de **discriminare indirectă** în Codul Muncii;
- Instituirea unui **mecanism de monitorizare și plângeri** la nivel național pentru persoanele cu dizabilități;
- Alinierea cu **Indicatorii europeni de incluziune în muncă** (Employment rate gap, in-work poverty etc.);
- Încurajarea companiilor publice și private să elaboreze **planuri de diversitate și incluziune**.

3. Alte legi românești relevante

Lege / reglementare	Relație cu Legea 448/2006
Codul muncii (Legea 53/2003)	Nu conține referiri explicite și operaționale la adaptări pentru persoane cu dizabilități. Necesită corelări legislative.
Legea educației naționale nr. 1/2011	Susține incluziunea educațională, dar lipsesc trasee clare de tranziție educație–piața muncii pentru tineri cu dizabilități.
OUG nr. 127/2024	Vine în completarea Legii 448/2006, introducând măsuri proactive (ONG-uri, raportare anuală, sancțiuni sporite).
Legea economiei sociale	Ar putea fi mai bine integrată în politicile privind angajarea persoanelor cu dizabilități, prin sprijinirea întreprinderilor sociale de inserție.

Concluzii și recomandări

✓ **Legea nr. 448/2006** este **aliniată parțial** la prevederile internaționale și europene. Ea conține elemente esențiale pentru incluziunea profesională (cota de angajare, protecție juridică, facilități fiscale), dar **aplicarea și monitorizarea sunt insuficiente**.

✓ Pentru a crește eficiența legii și conformitatea cu standardele internaționale, România ar trebui:

1. Să creeze un **mecanism independent de monitorizare** a aplicării CRPD;

2. Să introducă **măsuri coercitive clare** pentru angajatorii care evită angajarea prin soluții formale;
3. Să sprijine angajatorii și ONG-urile prin **formare, consiliere, subvenții, facilități fiscale și tehnice**;
4. Să actualizeze Codul Muncii și alte legi conexe pentru a reflecta **principiile non-discriminării și adaptării rezonabile**;
5. Să colecteze și publice **date transparente, agregate și desegregate** privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

1.3. Importanța socială și economică a angajării persoanelor cu dizabilități

Angajarea persoanelor cu dizabilități este esențială pentru construirea unei societăți incluzive, bazate pe egalitate de șanse, justiție socială și demnitate umană. Aceasta contribuie la:

- **Reducerea dependenței financiare** față de sistemul de protecție socială;
- **Valorificarea potențialului uman** al unei categorii vulnerabile deseori ignorate;
- **Îmbunătățirea calității vieții** și creșterea încrederii în sine a persoanelor cu dizabilități;
- **Respectarea angajamentelor internaționale** asumate de România, precum Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Din perspectivă economică, creșterea participării persoanelor cu handicap pe piața muncii înseamnă un aport suplimentar la PIB, o reducere a costurilor sociale și o resursă valoroasă pentru instituțiile publice în căutare de personal calificat.

1.4. Metodologia cercetării

Analiza a fost realizată în perioada **august 2024 – septembrie 2025**, pe baza unei cercetări documentare și a solicitărilor de informații transmise în temeiul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, către un număr de **99 de autorități și instituții publice** din regiunea București-Ilfov.

Etapele metodologice au inclus:

- Identificarea instituțiilor relevante care au cel puțin 50 de angajați;
- Solicitarea informațiilor privind numărul total de salariați, numărul persoanelor cu dizabilități angajate, aplicarea alternativelor legale și eventualele măsuri specifice luate;
- Centralizarea și analizarea răspunsurilor primite;
- Realizarea unei sinteze comparative și a unei interpretări calitative privind nivelul de conformare și barierele întâmpinate.

Această analiză constituie un instrument de diagnoză instituțională care poate fundamenta propuneri concrete de politici publice și măsuri legislative menite să asigure respectarea și eficiența aplicării art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

II. Cadrul legal și obligațiile instituțiilor

🧿 2.1. Prevederile Legii 448/2006 privind angajarea persoanelor cu handicap

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii nu poate fi realizată în mod eficient fără un cadru legal clar, coerent și aplicat cu responsabilitate de către toate instituțiile implicate. Legea nu este doar un instrument juridic, ci o expresie concretă a voinței societății de a oferi șanse egale tuturor cetățenilor, indiferent de particularitățile lor. În acest sens, legislația națională – în special Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap – joacă un rol esențial în reglementarea accesului echitabil la muncă, stabilind atât drepturi, cât și obligații clare pentru angajatori, instituții publice și autorități centrale.

Capitolul de față analizează în profunzime prevederile legale relevante, în special cele care vizează angajarea persoanelor cu handicap, și evaluează modul în care acestea sunt respectate și aplicate în practică. În contextul în care incluziunea profesională rămâne un obiectiv dificil de atins în multe instituții publice și organizații private, este necesară o interpretare atentă a normelor în vigoare, precum și formularea unor propuneri concrete de îmbunătățire. Numai printr-o aplicare riguroasă a legii și printr-un angajament real din partea actorilor instituționali se poate vorbi despre o societate cu adevărat incluzivă și echitabilă.

. Obligația angajatorilor (art. 78)

- Legea nr. 448/2006 (art. 78 alin. 2) impune angajatorilor publici și privați cu **minimum 50 de salariați** să aibă cel puțin **4% angajați persoane cu handicap**, pe baza certificatului emis de comisiile județene de grad de handicap
- Dacă nu sunt respectate aceste prevederi, angajatorul are două opțiuni:

1. Plata către bugetul de stat a echivalentului salariului minim brut pentru fiecare loc neocupat de persoană cu handicap.

2. Plata a minimum 50 % din această sumă și achiziționarea de produse/servicii de la unități protejate

Adaptări legale recente (2024–2025)

• În **noiembrie 2024**, OUG 127/2024 a introdus cerința ca angajatorii să demonstreze **eforturi reale** de recrutare, și a impus:

- Trimiterea către minim **3 ONG-uri** a unei **cereri scrise**, ce descrie posturile vacante și competențele necesare;
- Transmiterea anuală către ANPDPD și ANOFM a unui raport până pe **31 ianuarie**, privind funcțiile ocupate și competențele solicitate

• Ordinul comun ANPDPD + ANOFM nr. 28/11/2025 clarifică pașii:

- Angajatorii au **10 zile lucrătoare** de la atingerea pragului de 50 angajați să transmită cererile către ONG-uri;
- ONG-urile trebuie să fie legitime, active și înregistrate corespunzător

Adaptare rezonabilă și perioada de probă

• Legea prevede (indirect) și **adaptarea rezonabilă** — modificări tehnologice, organizaționale sau de procedură pentru persoanele cu dizabilități.

• Este recunoscută o **perioadă de probă** maximă de **45 zile lucrătoare**, specifică acestor angajați, conform legii speciale – depășind limitele Codului Muncii – ceea ce reflectă o abordare adaptabilă și protecționistă **Contradicția între legea specială și Codul Muncii**:

- Legea 448 permite 45 de zile, în timp ce Codul Muncii limitează perioada de probă la 30 de zile calendaristice, generând ambiguitate și necesitatea unei clarificări normative

2. **Fiscal vs. social**:

- Practicile de angajare "mascată" în unități protejate pentru beneficii fiscale denotă distanța de la respectarea spiritului legii către evitarea plății contribuției

3. **Birocrație & reîncadrarea ineficientă**:

- Procedurile medicale repetate generează stres și inechitate, semnalate de utilizatorii sistemului, care reclamă că reevaluările pot reduce arbitrar autonomia .

4. **Discriminare pasivă**:

- Chiar cu obligația legală, unele companii evită angajarea directă, orientându-se spre contribuția financiară, subliniind nevoia de monitorizare și mecanisme de descurajare mai eficiente .

✅ **Concluzii**

• Legea 448/2006 reprezintă un pilon important de incluziune profesională, însă aplicarea ei este slab monitorizată, iar mecanismele fiscale permit o conformare formală dar neefectivă.

• Noile prevederi din 2024–2025 reprezintă un pas înainte, însă rămâne ambiguitatea perioadei de probă și limitele aplicării practice.

• Birocrația și evaluările medicale repetate diminuează accesul real și pot fi considerate abuzive.

💡 **Propuneri pentru îmbunătățire**

1. **Legiferarea clară a perioadei de probă**, armonizând Legea 448 și Codul Muncii (ex: perioada cea mai garantistă).
2. **Control mai strict al declarațiilor ONG** – verificări anuale a ONG-urilor, criterii de eligibilitate stricte și sancțiuni pentru angajatori care emit cereri formale fără demers real.
3. **Digitalizarea întregului proces** – platforme integrate ANOFM/ANPDPD pentru cereri, rapoarte și verificări, reducând birocrația și transparența datelor.
4. **Mecanisme de stimulare pozitivă** – facilități fiscale suplimentare, granturi nerambursabile pentru adaptarea locurilor de muncă, programe de formare și mentorat.
5. **Reevaluare medicală eficientă** – introducerea certificatului permanent pentru situații ireversibile (ex: amputări), eliminarea reexaminărilor inutile și garantarea accesului facil în comisii, inclusiv online.

6. **Campanii de sensibilizare** – pentru combaterea stigmatizării, promovare de bune practici, centre de suport în companii, studii de caz privind beneficii economice și sociale.

📌 **Sinteză tabelară**

Element legislativ	Situație actuală	Recomandare
Cota 4 %	Obligativă la ≥ 50 angajați	Menținere + clarificări privind calculul și rotunjire
Plată sau achiziție	Opțiuni legale	Adăugarea dovezii demersurilor obligatorii
Cerere ONG	Nou introdusă	Digitalizare și verificare NGO
Raport anual	Implementat	Standardizare, auditare
Perioada de probă	Ambiguă	Clarificare legislativă
Reevaluare medicală	Proceduri greoaie	Certificat permanent + digitalizare

✨ **Concluzie**

Capitolul II arată că, deși cadrul legal reflectă un progres în susținerea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități, persistă lacune legislative, incoerențe normative și bariere practice. Implementarea propunerilor de mai sus — clarificare juridică, digitalizare, stimulente, protecție medicală și campanii de sensibilizare — este necesară pentru a se asigura **respectul real și eficient al Legii 448/2006**.

2.2. Obligațiile instituțiilor publice cu minimum 50 de angajați

Instituțiile publice, în calitate de angajatori ai statului, joacă un rol fundamental în aplicarea politicilor de incluziune socială și profesională a persoanelor cu dizabilități. Legea nr. 448/2006 le impune obligații clare și cuantificabile, mai ales în ceea ce privește angajarea acestora, reflectând angajamentul statului român față de drepturile omului, egalitatea de șanse și combaterea discriminării.

1. Obligația de a angaja persoane cu handicap în proporție de cel puțin 4%

Conform **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006, „autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați".

Această cotă este o **măsură de acțiune afirmativă**, care are scopul de a contracara discriminarea istorică și obstacolele structurale cu care se confruntă persoanele cu dizabilități pe piața muncii.

Exemplu practic:
O instituție publică cu 200 de angajați este obligată să aibă cel puțin 8 persoane cu handicap angajate cu forme legale.

2. Alternativa legală în caz de neîndeplinire a cotei de 4%

Dacă instituția nu angajează persoane cu handicap în procentul minim prevăzut de lege, aceasta poate opta pentru una dintre următoarele variante:

• **Plata unei contribuții lunare la bugetul de stat**, echivalentă cu salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri neocupate conform cotei de 4%;

• **Plata a cel puțin 50% din această sumă**, iar diferența să fie utilizată pentru **achiziția de produse sau servicii de la unități protejate autorizate** (UPA), care angajează persoane cu handicap.

Această prevedere a fost, în trecut, interpretată de unele instituții ca o **„taxă de evitare" a angajării efective**, fapt ce a condus la revizuiri legislative pentru a încuraja soluția preferabilă – **angajarea directă**.

3. Obligația transmiterii cererilor de recrutare către ONG-uri

Odată cu **Ordinul comun ANPDPD–ANOFM nr. 28/2025**, instituțiile care ating sau depășesc pragul de 50 de angajați sunt obligate să transmită:

• **Cereri scrise** către minimum 3 **ONG-uri acreditate** care oferă sprijin pentru integrarea profesională a persoanelor cu handicap;

• Aceste cereri trebuie transmise în **maximum 10 zile lucrătoare** de la momentul atingerii pragului de 50 de angajați.

Acest pas dovedește buna-credință și intenția de a respecta legea, iar **lipsa documentării acestui demers poate atrage sancțiuni** pentru instituția publică.

4. Raportarea anuală a demersurilor de angajare

Până la **31 ianuarie a fiecărui an**, instituțiile publice trebuie să transmită:

• Situația angajărilor de persoane cu handicap;
• Numărul posturilor vacante disponibile pentru aceste persoane;
• Tipul competențelor necesare;
• Rezultatele demersurilor de recrutare.

Această raportare este trimisă către:

• **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**;
• **Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD)**.

Această măsură urmărește **creșterea transparenței și a responsabilității instituțiilor** în aplicarea legii.

5. Obligația de a asigura adaptări rezonabile

Instituțiile publice trebuie să asigure, conform **art. 70 din Legea 448/2006**, toate măsurile necesare pentru ca persoanele cu handicap să poată lucra în condiții echitabile, inclusiv:

• Adaptări fizice (ex. rampă de acces, birouri ergonomice);
• Adaptări tehnologice (ex. software asistiv, ecrane speciale);
• Adaptări organizaționale (ex. program flexibil, redefinirea sarcinilor).

Această obligație este impusă **nu doar la momentul angajării, ci pe întreaga durată a raportului de muncă** și constituie un element central al incluziunii reale.

6. Probleme și limite în aplicarea actuală

Deși cadrul legal este relativ clar, există mai multe **probleme sistemice** în aplicarea acestor obligații:

• **Conformare formală** (plata contribuției în loc de angajare efectivă);
• **Lipsa mecanismelor digitale** pentru raportare și monitorizare;
• **Stigmatizare socială și rezistență internă** din partea personalului și a managementului;
• **Deficit de posturi adaptate** sau nedesemnarea unui responsabil instituțional pentru incluziune;
• **ONG-uri insuficient implicate** sau neînregistrate corect pentru a colabora cu instituțiile.

7. Propuneri pentru îmbunătățirea aplicării legii în instituțiile publice

1. **Obligativitatea desemnării unui „Ofițer pentru incluziune"** în fiecare instituție cu peste 50 de angajați – pentru coordonarea angajării și adaptării mediului de muncă;
2. **Digitalizarea completă a raportării anuale**, cu crearea unei platforme naționale ANPDPD–ANOFM pentru transparență și urmărirea indicatorilor;
3. **Inspecții tematice anuale** ale ANPDPD în instituțiile publice privind respectarea art. 78;
4. **Buget distinct pentru adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă**, inclus în bugetele anuale ale instituțiilor;
5. **Instruirea funcționarilor publici** și a personalului de conducere cu privire la incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități (ex. prin cursuri CNFPA, webinarii, campanii naționale);
6. **Publicarea anuală a unei liste transparente** cu instituțiile publice care respectă sau nu prevederile legale.

Instituțiile publice au un rol dublu – **juridic și moral** – în aplicarea politicilor de incluziune a persoanelor cu dizabilități. Dincolo de obligația legală, ele trebuie să devină **exemple de bune practici**, demonstrând că angajarea acestor persoane nu este un gest de milă, ci o formă firească de respect față de drepturile omului și o resursă valoroasă pentru dezvoltarea durabilă a administrației publice. Respectarea art. 78 din Legea 448/2006 nu trebuie percepută ca o constrângere birocratică, ci ca o **declarație de normalitate socială și instituțională** într-un stat european modern.

2.3. Variantele alternative prevăzute de lege (art. 78 alin. 3 lit. a și b)

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată și actualizată, reglementează în articolul 78 obligațiile angajatorilor, inclusiv ale instituțiilor publice, care au cel puțin 50 de salariați. În cazul în care nu angajează persoane cu handicap în procentul legal de **minimum 4% din personalul angajat**, legea oferă două **variante alternative**, prevăzute la **alin. (3) lit. a și b**. Aceste opțiuni au fost concepute inițial ca **măsuri compensatorii temporare**, menite să susțină indirect integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

Conținutul articolului 78 alin. (3) lit. a și b:

(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile alin. (2), pot opta pentru una dintre următoarele variante:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate, în cuantum echivalent cu suma datorată la bugetul de stat prevăzută la lit. a).

Interpretare și analiză a celor două variante

1. Varianta a) – Plata contribuției la bugetul de stat

Această măsură este o **contribuție financiară compensatorie** pe care angajatorul o datorează statului în cazul neîndeplinirii cotei de 4%. Valoarea este determinată astfel:

Formula:

Salariul minim brut pe țară × **numărul de posturi neocupate conform cotei de 4%**

Exemplu:

O instituție cu 100 de angajați trebuie să aibă cel puțin 4 persoane cu handicap angajate. Dacă nu are niciuna, trebuie să plătească:

4 × 3.700 lei (salariul minim brut în 2025) = **14.800 lei/lună**.

Observații critice:

- În practică, mulți angajatori (inclusiv instituții publice) au preferat această variantă, considerând-o mai simplă birocratic decât recrutarea și adaptarea locurilor de muncă.
- Această opțiune a fost criticată ca **descurajând angajarea directă** și menținând o formă pasivă de conformare legală.
- Suma colectată merge la bugetul general, **fără o destinație clară pentru sprijinul direct al persoanelor cu dizabilități**.

2. Varianta b) – Achiziția de la unități protejate autorizate (UPA)

Această opțiune permite angajatorilor să redirecționeze echivalentul contribuției datorate **către achiziții de produse sau servicii** realizate de persoane cu handicap angajate în cadrul **unităților protejate autorizate** (UPA). Este considerată o formă de sprijin **indirect, dar activ**, a incluziunii profesionale.

Condiții:

- Produsele sau serviciile achiziționate trebuie să fie realizate **prin activitatea efectivă** a persoanelor cu handicap;
- UPA-urile trebuie să fie **autorizate de ANPDPD**;
- Suma totală a achizițiilor trebuie să fie **cel puțin egală** cu valoarea contribuției prevăzute la lit. a).

Avantaje potențiale:

- Sprijină **economia socială** și sustenabilitatea UPA-urilor;
- Asigură locuri de muncă **reale** pentru persoane cu dizabilități;
- Permite angajatorului să primească **produse sau servicii utile**, în schimbul sumei plătite.

Limite și dificultăți în aplicare:

- Numărul insuficient de unități protejate autorizate în multe județe;
- Lipsa unor mecanisme de transparență privind calitatea produselor/serviciilor oferite;

• Unele UPA-uri au fost acuzate de **funcționare formală**, cu angajări simbolice și externalizări nejustificate;

• Din 2017 până în 2021, această variantă a fost **restrânsă sever prin OUG 60/2017**, ceea ce a dus la falimentul multor UPA-uri – ulterior, măsura a fost reintrodusă cu restricții mai clare.

Evaluare comparativă: varianta a) vs. varianta b)

Criteriu	Varianta a) – Plata contribuției	Varianta b) – Achiziții de la UPA
Impact asupra incluziunii	Scăzut (pasiv)	Mediu spre ridicat (activ)
Birocrație	Redusă	Medie
Beneficii pentru angajator	Niciunul (sumă pierdută)	Primește produse/servicii
Impact bugetar	Contribuție la bugetul general	Sprijin economic direct pentru UPA
Preferință în practică	Foarte frecvent utilizată	Mai puțin utilizată, dar în creștere

Concluzii și propuneri pentru optimizarea acestor variante

1. **Clarificarea și limitarea utilizării opțiunii de plată directă (lit. a)**, care trebuie să rămână o **ultimă soluție**, nu prima alegere;
2. **Promovarea activă a UPA-urilor reale**, prin:
   - Crearea unui **registru digital public** al UPA-urilor active și a produselor disponibile;
   - Stimulente pentru înființarea de UPA-uri în zone defavorizate;
   - Campanii de informare a angajatorilor despre oportunitatea achizițiilor sociale;
3. **Alocarea unei părți din contribuțiile încasate la bugetul de stat (varianta a)** către un **fond special pentru sprijinirea angajării directe** (de exemplu, cofinanțarea adaptării locurilor de muncă);
4. **Introducerea obligativității raportării publice anuale a alegerii făcute de instituțiile publice** – angajare, plată sau achiziție – pentru a stimula transparența și responsabilizarea conducerii;
5. **Monitorizarea ANPDPD** privind respectarea condițiilor de autorizare și funcționare reală a UPA-urilor, pentru evitarea abuzurilor și a formelor fictive de activitate economică.

În încheiere, cele două variante alternative prevăzute de art. 78 alin. 3 lit. a și b reprezintă instrumente esențiale pentru aplicarea flexibilă a legislației în domeniul incluziunii persoanelor cu dizabilități. Totuși, utilizarea lor trebuie reglementată și monitorizată mai strict, pentru a evita deformarea scopului legii și pentru a încuraja angajarea directă – care rămâne forma cea mai eficientă, demnă și sustenabilă de incluziune profesională.

2.4. Lipsa normelor metodologice privind concursurile dedicate – impact și consecințe

Context legislativ și necesitatea normelor metodologice

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede, în mod expres, obligația instituțiilor publice de a susține integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin **organizarea de concursuri dedicate** acestora. Cu toate acestea, legislația primară nu este însoțită, nici în prezent (iulie 2025), de **norme metodologice clare** privind:

• modul concret de **organizare a acestor concursuri**;
• **criteriile de selecție** adaptate;
• procedurile de **acomodare rezonabilă** în timpul selecției;
• responsabilitățile instituțiilor implicate (ANPDPD, ANFP, instituții publice angajatoare).

Această lipsă generează un **vid normativ**, care afectează negativ aplicarea legii și compromite, de facto, accesul egal la ocuparea posturilor în sectorul public pentru persoanele cu handicap.

Impactul direct al lipsei normelor metodologice

1. Inaplicabilitatea prevederilor legii în practică

Fără norme detaliate, instituțiile publice:

• **nu știu cum să organizeze un concurs dedicat**, ce condiții trebuie adaptate, cum se face evaluarea echitabilă;
• **evită organizarea** unor astfel de proceduri de teama contestațiilor sau a lipsei de personal pregătit;

• **invocă neclaritatea legislativă** ca justificare pentru neîndeplinirea cotei de 4%.

Exemplu concret: O primărie cu peste 100 de angajați a invocat în 2024 lipsa cadrului normativ privind concursurile dedicate pentru a justifica faptul că nu a scos la concurs niciun post destinat persoanelor cu handicap, deși avea obligația legală.

2. Discriminare indirectă și excluziune profesională

În lipsa unor concursuri adaptate:

• persoanele cu dizabilități sunt **nevoite să participe la proceduri standard**, care nu țin cont de barierele reale (de mobilitate, accesibilitate, adaptări de timp etc.);

• **egalitatea de șanse rămâne formală**, iar angajarea este practic blocată;

• se perpetuează un **cerc vicios**: angajatorii publici nu angajează, iar persoanele cu dizabilități rămân în afara pieței muncii.

3. Inactivitatea autorităților responsabile

Instituții precum:

• **Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD)**;

• **Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)**;

• **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale**

…nu și-au asumat în mod concret elaborarea acestor norme metodologice, invocând că legea „permite", dar nu obligă. Astfel, responsabilitatea a fost pasată de la o instituție la alta, iar **inițiativa normativă a fost blocată ani de zile**.

Consecințe sistemice și structurale

1. **Angajarea în sectorul public a persoanelor cu dizabilități este în continuare la un nivel extrem de redus**, în ciuda cotelor impuse legal;

2. **Nerespectarea principiilor europene de nediscriminare și incluziune**, ceea ce expune România la critici în rapoartele internaționale privind drepturile omului;

3. **Ineficiența legii în lipsa unui cadru executoriu complet**, ceea ce contravine principiului securității juridice;

4. **Descurajarea candidaților** cu dizabilități care nu știu la ce condiții adaptate să se aștepte sau ce sprijin pot solicita în cadrul unui concurs;

5. **Creșterea inegalităților sociale**, prin neasigurarea accesului la o sursă importantă și stabilă de venit (locul de muncă public).

Propuneri de remediere și politici publice necesare

1. Elaborarea urgentă a normelor metodologice

• Ministerul Muncii, ANPDPD și ANFP trebuie să elaboreze, **prin hotărâre de guvern**, un **cadru normativ unic**, cu proceduri clare privind:

- modul de **organizare a concursurilor dedicate**;
- **adaptările rezonabile** admise (ex. timp suplimentar, suport tehnologic, interpret mimico-gestual);
- modalitatea de **verificare a eligibilității** fără încălcarea confidențialității;
- procedura de **apel** pentru candidați în caz de discriminare.

2. Introducerea unei obligații explicite pentru instituțiile cu peste 50 de angajați de a scoate anual cel puțin un post destinat persoanelor cu dizabilități, în funcție de specificul activității.

****3. Crearea unui mecanism de monitorizare națională, sub coordonarea ANPDPD, care să publice rapoarte semestriale privind:**

• numărul de concursuri organizate;

• numărul de posturi dedicate ocupate;

• instituțiile care nu respectă prevederile legale.

4. Programe de formare pentru responsabilii de resurse umane din instituțiile publice, cu privire la:

• cadrul legal aplicabil;

- sprijinul și adaptările rezonabile;
- bune practici europene în angajarea persoanelor cu dizabilități.

Lipsa normelor metodologice privind organizarea concursurilor dedicate pentru persoanele cu dizabilități este una dintre cele mai grave deficiențe în aplicarea Legii 448/2006. Deși intențiile legiuitorului sunt clare, implementarea este blocată de absența unui cadru executoriu coerent și predictibil. Această situație menține excluderea persoanelor cu dizabilități din funcțiile publice, afectează încrederea în instituțiile statului și perpetuează discriminarea sistemică. Remedierea acestui vid legislativ este o **urgență strategică**, atât din perspectivă națională, cât și în conformitate cu angajamentele internaționale asumate de România privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

III. Analiza instituțională a răspunsurilor primite

În cadrul proiectului *„Măsuri active pentru creșterea participării organizațiilor societății civile pe piața muncii", cod SMIS 300609*, a fost realizat un demers de documentare și analiză a respectării prevederilor art. 78 din Legea nr. 448/2006 în rândul instituțiilor și autorităților publice din regiunea București-Ilfov.

În acest scop, au fost transmise **adrese oficiale către instituții și autorități publice**, prin care au fost solicitate informații cu privire la următoarele aspecte:

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate în cadrul instituției, precum și defalcarea acestora în funcție de gen, tip de dizabilitate și grad de dizabilitate;
2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate din numărul total de angajați;
3. Numărul concursurilor de angajare organizate exclusiv pentru persoane cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006;
4. În cazul în care nu este respectat procentul de 4% prevăzut de lege, varianta alternativă pentru care a optat instituția, conform art. 78 alin. (3);
5. Aplicarea eventuală a unor sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legii și detalii privind natura acestora.

Ca urmare a acestui demers, au fost primite **119 de răspunsuri oficiale** de la instituții/autorități publice, care stau la baza analizei prezentate în acest studiu. Informațiile colectate permit o evaluare realistă și documentată a gradului de conformare la legislația privind incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități, oferind totodată fundamente pentru formularea de propuneri de politici publice și măsuri de îmbunătățire.

1.ANALIZĂ DETALIATĂ - MINISTERUL JUSTIȚIEI - AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A BUNURILOR INDISPONIBILIZATE-ANABI

1. Conformitate cu Legea nr. 448/2006 – art. 78 alin. (2)

La momentul colectării datelor, ANABI are:

- **47 posturi ocupate** din 59 totale,
- **1 persoană angajată cu handicap grav (gen feminin)**.

Aceasta reprezintă un **procent de aproximativ 2%** din totalul angajaților – **sub pragul legal de 4%** impus de art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

2. Justificarea instituției privind neaplicarea art. 78 alin. (6)

Instituția precizează că **nu a organizat concursuri de angajare dedicate persoanelor cu dizabilități**, justificând că **nu a avut niciodată 50 de angajați**. Potrivit legii, obligația de a respecta cota de 4% se aplică entităților cu **cel puțin 50 de angajați**. În acest caz, ANABI declară că, de la operaționalizare până în prezent, **nu a depășit acest prag**.

4. Aplicarea unei variante alternative (art. 78 alin. 3)

Nu este cazul – instituția nu este obligată să aplice o variantă alternativă (achiziții de la unități protejate sau plata contribuției la bugetul de stat), întrucât nu se încadrează în criteriul de minimum 50 de angajați.

5. Sancțiuni aplicate

Nu au fost raportate sancțiuni pentru nerespectarea legii, ceea ce este conform cu datele prezentate de instituție.

Justificarea analizei și relevanța rezultatelor

Această analiză este relevantă deoarece:

- **Verifică aplicarea reală a prevederilor legale** într-o instituție publică;
- Oferă **transparență privind nivelul de incluziune** a persoanelor cu dizabilități;
- Permite **monitorizarea implementării legislației** într-o manieră coerentă și argumentată.

Deși ANABI **nu intră încă sub incidența obligației legale de 4%**, este important de remarcat faptul că **existența unei persoane cu dizabilitate încadrată este un semnal pozitiv** privind deschiderea instituției spre incluziune.

Probleme identificate

- **Instituții aflate în zona de tranziție**: Situații ca cea a ANABI, aflată sub pragul legal de 50 de angajați, **nu sunt suficient monitorizate sau sprijinite** pentru pregătirea viitoare a conformării la lege.
- **Lipsa unei culturi instituționale proactive**: Chiar dacă nu este obligată legal, instituția **nu menționează inițiative voluntare de integrare** sau adaptare a proceselor de recrutare pentru persoane cu dizabilități.

Propuneri de măsuri de îmbunătățire

1. **Elaborarea unui mecanism de monitorizare anticipativă**, care să sprijine instituțiile aflate în apropierea pragului legal de 50 de angajați în dezvoltarea de politici proactive privind incluziunea.
2. **Promovarea angajării voluntare a persoanelor cu dizabilități**, inclusiv sub pragul legal, prin:
   - Campanii de informare internă;
   - Adaptarea locurilor de muncă;
   - Colaborări cu ONG-uri sau unități protejate.
3. **Elaborarea unui plan instituțional de incluziune** pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități la posturi publice, chiar și în absența obligației legale.
4. **Introducerea unei raportări anuale voluntare** din partea instituțiilor sub pragul de 50 de angajați, pentru a crea o cultură a transparenței și pregătirii pentru viitoare obligații legale.

Concluzie

În cazul ANABI, **legea nu este încă aplicabilă în ceea ce privește obligația de angajare a persoanelor cu dizabilități**, însă analiza scoate în evidență importanța **unei pregătiri sistemice** pentru conformarea viitoare. De asemenea, ar fi oportun ca instituțiile publice să adopte o **abordare voluntară de incluziune**, în spiritul bunei guvernări și al respectării drepturilor omului.

2. . ANALIZĂ DETALIATĂ – AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI -ANFP

1. Numărul și profilul persoanelor cu dizabilități angajate

- **2 persoane angajate cu dizabilități**:
  - **1 femeie** cu dizabilitate somatică (tip 2),
  - **1 bărbat** cu dizabilitate asociată (tip 7),
  - Ambele cazuri sunt încadrate în **grad de handicap accentuat**.

Aceasta arată o anumită deschidere instituțională spre incluziune, însă...

2. Procentul angajărilor din total personal

- Răspuns: **1,33%** persoane cu dizabilități angajate.
- **Prag legal impus de art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006: minim 4%** din totalul angajaților (dacă instituția are peste 50 de salariați).
- **Concluzie:** ANFP **nu respectă pragul legal**, fiind sub limita minimă cerută.

3. Concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

- ANFP afirmă că **toate concursurile sunt accesibile**, dar **nu a organizat concursuri dedicate** (conform art. 78 alin. (6)).
- Această practică **nu respectă spiritul legii**, care cere **măsuri afirmative** și nu doar acces general.

4. Măsură alternativă aplicată

• ANFP aplică **art. 78 alin. (3), lit. b)** – adică **plătește o contribuție lunară către bugetul de stat** reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară, multiplicat cu numărul de locuri neocupate de persoane cu dizabilități.

• Este o **variantă legală**, dar **pasivă**, care **nu contribuie activ la incluziune**.

5. Sancțiuni

• Nu au fost aplicate sancțiuni.

⚖️ **Justificare legală și concluzii**

• Legea 448/2006, art. 78 alin. (2) obligă angajatorii cu **minim 50 de salariați** să angajeze **cel puțin 4% persoane cu handicap** sau să aplice una din variantele alternative.

• ANFP **recunoaște că nu respectă procentul**, dar optează pentru varianta plății către buget (conform alin. 3 lit. b).

• Această alegere este **legală, dar suboptimizată** din punct de vedere al impactului social.

🚨 **Probleme reale existente**

1. **Subreprezentare** a persoanelor cu dizabilități în administrația publică.
2. **Lipsa măsurilor afirmative concrete** – ANFP nu a organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.
3. **Măsura alternativă aleasă este pasivă**, fără efect asupra incluziunii.
4. **Lipsă de transparență privind accesibilizarea posturilor** sau adaptarea locurilor de muncă.

✅ **Soluții și măsuri de îmbunătățire**

🔹 **Instituționale:**

1. **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**, în conformitate cu art. 78 alin. (6).
2. **Elaborarea unui plan de incluziune instituțională**, cu obiective clare privind creșterea procentului angajaților cu dizabilități.
3. **Colaborarea cu ONG-uri specializate** și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru mediere și recrutare.

🔹 **Procedurale:**

4. **Adaptarea fișelor de post și condițiilor de concurs** pentru a facilita participarea persoanelor cu dizabilități (de ex. interviuri online, prelungirea timpului de examinare etc.).
5. **Monitorizarea și raportarea publică anuală** a progresului în angajarea persoanelor cu dizabilități.

🔹 **Sistemice:**

6. **Revizuirea cadrului legal** pentru a încuraja active employment în locul măsurilor pasive (de ex. limitarea duratei aplicării alternativei de plată).

📌 **Concluzie generală**

ANFP respectă formal prevederile Legii nr. 448/2006 prin aplicarea unei măsuri alternative, dar **nu contribuie activ la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități**. Pentru a respecta pe deplin **spiritul legii și principiile egalității de șanse**, este necesar un plan strategic și măsuri afirmative clare.

3. . ANALIZĂ DETALIATĂ – AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA CONSUMATORILOR (A.N.P.C.)

1. Numărul și profilul persoanelor cu dizabilități angajate

• **7 persoane cu dizabilități angajate**, dintre care:

- **5 bărbați**,
- **2 femei**.

• **Nu se precizează tipul și gradul dizabilității**, ceea ce limitează evaluarea privind adaptarea posturilor și politicile de incluziune reală.

2. Procentul angajărilor din total personal

• Răspuns: **3,09%**.

• **Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2)** prevede obligativitatea unui **minim de 4%** din totalul angajaților pentru instituțiile cu peste 50 de salariați.

• **Concluzie**: ANPC **nu respectă cerința legală**, fiind sub pragul de 4%.

3. Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

• Răspunsul indică faptul că **toate concursurile sunt deschise și accesibile**, dar **nu a fost organizat niciun concurs exclusiv** pentru persoane cu dizabilități.

• **Art. 78 alin. (6)** din Legea 448/2006 permite organizarea de **posturi dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, o măsură afirmativă pentru sprijinirea integrării.

4. Măsură alternativă aplicată

• Instituția a ales **art. 78 alin. (3) lit. a)**:

„să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate" într-un cuantum echivalent cu obligația.

• Această opțiune este **legală**, dar **nu susține direct incluziunea în muncă** a persoanelor cu dizabilități în cadrul propriei instituții.

5. Sancțiuni

• Nu au fost aplicate sancțiuni.

⚖️ **Justificare legală și concluzii**

• Conform legii:

○ Obligația de angajare a minim 4% persoane cu handicap **nu este respectată** (3,09%).

○ Instituția a **adoptat o măsură alternativă legală**, dar nu maximizează impactul social.

○ **Lipsa organizării de concursuri dedicate** nu contravine legii în mod direct, dar contravine **spiritului măsurilor afirmative** prevăzute de art. 78 alin. (6).

🚨 **Probleme reale identificate**

1. **Nerespectarea procentului de 4%** în angajarea persoanelor cu dizabilități.
2. **Lipsa de transparență privind adaptările făcute** la locul de muncă sau în cadrul concursurilor.
3. **Lipsa organizării de posturi dedicate** – ceea ce limitează accesul real al persoanelor cu dizabilități.
4. **Absența unui plan strategic** instituțional privind incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități.

✅ **Propuneri de măsuri de îmbunătățire**

🔹 **Pe termen scurt:**

1. **Actualizarea bazei de date privind angajații cu dizabilități** (inclusiv grad, tip, nevoi de adaptare).
2. **Consultarea ONG-urilor și a ANPD** pentru consiliere în recrutare și adaptare posturi.
3. **Organizarea de concursuri dedicate** pentru persoane cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).

🔹 **Pe termen mediu și lung:**

4. **Elaborarea unui plan de incluziune instituțională**, cu obiective clare pentru atingerea pragului de 4% prin angajare directă.
5. **Monitorizarea accesibilizării proceselor de recrutare** (condiții echitabile, acces digital, timp suplimentar, spații accesibile).
6. **Raportarea anuală publică** a progreselor și măsurilor implementate privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

🧩 **Concluzie generală**

ANPC **respectă formal legislația** prin aplicarea măsurii alternative (lit. a), dar nu se angajează activ în atingerea obiectivului social de incluziune reală. **Procentul de 3,09% este sub pragul legal**, iar lipsa de concursuri dedicate arată o **atitudine pasivă**, nu proactivă.

Este nevoie de **măsuri afirmative și strategii de resurse umane incluzive** pentru a transforma cadrul legal într-o realitate socială eficientă.

4. ANALIZĂ DETALIATĂ – A.N.S.V.S.A.

1. Numărul și profilul persoanelor cu dizabilități angajate

• Este angajată **o singură persoană** cu dizabilități, cu **grad de handicap grav**.

• **Nu se oferă informații detaliate** privind:

- genul,
- tipul dizabilității (somatic, vizual, auditiv etc.),
- adaptările la locul de muncă.

• **Concluzie**: Lipsa acestor date face dificilă evaluarea măsurilor reale de integrare și accesibilitate.

2. Procentul din totalul angajaților

• Procentul este **0,44%**.

• Conform **art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006**, instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați sunt obligate să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de **minim 4%**.

• **Concluzie**: ANSVSA **nu respectă această obligație legală**.

3. Concursuri dedicate

• Nu au fost organizate concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.

• Răspunsul indică în schimb că instituția a **ales să vireze la bugetul de stat** suma aferentă pentru locurile neocupate – **conform art. 78 alin. (3) lit. b)**.

4. Măsura alternativă aplicată

• Instituția a optat pentru măsura:

- **art. 78 alin. (3) lit. b)** – **plata lunară la bugetul de stat** a unei sume reprezentând echivalentul salariului de bază minim brut pentru numărul de posturi neocupate de persoane cu handicap.

• Aceasta este **legală**, dar **nu contribuie direct la incluziunea profesională**.

5. Sancțiuni aplicate

• Instituția **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea legii.

⚖️ **Justificare legală și concluzii**

• ANSVSA **nu respectă obligația legală principală** de angajare a 4% persoane cu handicap.

• **Aplică o variantă alternativă permisă de lege**, dar aceasta este o **măsură pasivă**, lipsită de impact social direct.

• **Lipsa transparenței** privind tipul dizabilității, genul angajatului sau adaptările la muncă ridică semne de întrebare privind **calitatea incluziunii**.

🚨 **Probleme reale identificate**

1. **Subprocent sever** de angajare a persoanelor cu dizabilități (**0,44% față de 4%**).
2. **Absența măsurilor afirmative**, cum ar fi organizarea de posturi dedicate.
3. **Lipsa unei strategii de incluziune activă** în resurse umane.
4. **Dependența de măsura pasivă** – plata către bugetul de stat – care **nu sprijină integrarea socială reală**.

✅ **Măsuri de îmbunătățire recomandate**

🔹 **Pe termen scurt:**

1. **Publicarea unui plan de acțiune** privind creșterea numărului de angajați cu dizabilități.
2. **Colaborarea cu ONG-uri și AJOFM** pentru a identifica candidați eligibili și adaptarea posturilor.
3. **Organizarea de concursuri dedicate**, conform **art. 78 alin. (6)** din Legea 448/2006.

🔹 **Pe termen mediu și lung:**

4. **Crearea de posturi accesibile**, inclusiv în domenii administrative sau suport.
5. **Formare profesională a personalului de resurse umane** pentru incluziune și diversitate.
6. **Implementarea unui mecanism intern de monitorizare** a aplicării principiilor de egalitate de șanse.

🧩 **Concluzie generală**

Deși **ANSVSA respectă formal legislația** prin alegerea variantei alternative (lit. b), aceasta **nu reflectă un angajament real pentru incluziune**. Procentul actual de 0,44% este **mult sub cerința minimă**, iar lipsa inițiativelor concrete (concursuri dedicate, parteneriate, adaptări) sugerează o **atitudine reactivă**, nu proactivă.

Este **esențial** ca instituția să **treacă de la conformare pasivă la acțiune strategică**, pentru a transforma respectarea legii într-un **model de bună practică în sectorul public**.

5. ANALIZĂ DETALIATA CNAS CAS ILFOV

1. **Numărul persoanelor cu dizabilități angajate și defalcarea pe criterii specifice**

• Răspunsul: „Număr total de 45 posturi aprobate astfel încât prevederile Art. 78 alin (2) din Legea 448/2006 nu au aplicabilitate."

• Justificare: Legea 448/2006 prevede că instituțiile care au un număr mai mare de 50 de angajați trebuie să asigure un procent de 4% din angajați cu dizabilități. CNAS CAS Ilfov spune că au 45 posturi aprobate, deci sub pragul de 50 de angajați, deci nu sunt obligați să aplice această prevedere.

• Problema reală: Nu există date despre defalcarea persoanelor cu dizabilități pe gen, tip și grad, ceea ce poate limita transparența și monitorizarea situației.

2. **Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților**

• Răspuns: Nu este oferit explicit.

• Justificare: Lipsa acestei informații face dificilă evaluarea dacă instituția angajează persoane cu dizabilități în mod proporțional, chiar dacă nu este obligatoriu legal, deoarece poate reflecta preocuparea instituției pentru incluziune.

3. **Concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**

• Răspuns: Concursurile nu au fost organizate exclusiv pentru persoane cu dizabilități, dar s-au acceptat înscrieri și din această categorie, fără solicitări efective.

• Problema reală: Lipsa solicitărilor poate arăta fie o lipsă de informare, fie un deficit în atragerea candidaților cu dizabilități, ceea ce indică nevoia unor măsuri proactive de recrutare.

4. **Variantă alternativă în cazul nerespectării cotei de 4%**

• Răspuns: Nu este oferit răspuns.

• Justificare: Conform Legii 448/2006, art.78 alin (3), în cazul în care nu se respectă cota, instituția poate opta pentru plata unei sume într-un fond special. Lipsa acestei informații indică fie neaplicarea cotei, fie o omisiune în comunicare.

5. **Aplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea legii**

• Răspuns: Nu au fost aplicate sancțiuni.

• Justificare: Faptul că instituția nu a fost sancționată poate indica respectarea legii sau, alternativ, lipsa controlului riguroasă din partea autorităților.

Concluzii

• Instituția CNAS CAS Ilfov nu este obligată să respecte procentul de 4% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități datorită faptului că are sub 50 de angajați.

• Nu există transparență completă privind angajările efective ale persoanelor cu dizabilități și nici o politică activă de promovare a angajării acestora.

• Lipsa datelor și lipsa concursurilor dedicate pot reflecta o problemă reală de incluziune și acces pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități.

• Nerespectarea unor obligații alternative (ex. plata sumei compensatorii) nu este clar comunicată, ceea ce poate indica o lacună administrativă.

Propuneri de măsuri de îmbunătățire

1. **Colectarea și publicarea datelor detaliate** privind angajarea persoanelor cu dizabilități (pe gen, tip și grad) pentru transparență și evaluare.

2. **Promovarea activă a angajării persoanelor cu dizabilități** prin organizarea de concursuri dedicate, campanii de informare și colaborarea cu organizațiile specializate.

3. **Stabilirea și comunicarea clară a variantelor alternative** aplicate în cazul neîndeplinirii cotei legale, inclusiv plata în fondurile speciale.

4. **Formarea personalului de resurse umane și conducerea instituției** cu privire la incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități.

5. **Monitorizarea și raportarea periodică** privind angajările pentru persoanele cu dizabilități, chiar dacă instituția nu este obligată legal să respecte cota, pentru responsabilitate socială.

Probleme reale identificate

• Lipsa unor politici proactive de incluziune.

• Lipsa de transparență privind structura angajărilor.

• Posibilă lipsă a unui mecanism intern clar pentru a încuraja participarea persoanelor cu dizabilități la concursurile de angajare.

Soluții

• Elaborarea unui plan intern de incluziune și diversitate.

• Crearea unor parteneriate cu ONG-uri care sprijină persoanele cu dizabilități.

• Organizarea periodică de concursuri cu facilități speciale pentru candidații cu dizabilități.

• Implementarea unor mecanisme de urmărire și raportare pentru a verifica progresul.

6.CONSILIUL JUDEȚEAN ILFOV (CJIF) ANALIZĂ DETALIATĂ ȘI JUSTIFICARE

a) Numărul persoanelor cu dizabilități angajate și defalcarea lor

• Răspuns: 4 angajați cu handicap gradul I, accentuat, permanent.

• Justificare: Această cifră indică existența unor angajări din categoria persoanelor cu dizabilități, dar numărul este relativ mic.

• Importanța defalcării: S-a oferit un detaliu important privind gradul și caracterul dizabilității, ceea ce oferă transparență, însă lipsește defalcarea pe gen.

b) Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților

• Răspuns: 1,26%

• Justificare: Legea nr. 448/2006, art.78 alin.(6) prevede obligativitatea angajării unui procent minim de 4% persoane cu dizabilități în instituțiile cu peste 50 de angajați. Procentul realizat (1,26%) este semnificativ sub acest prag.

c) Organizarea concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități

• Răspuns: Nu au fost organizate concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități.

• Justificare: Legea 448/2006 prevede posibilitatea organizării unor concursuri dedicate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Lipsa unor astfel de concursuri indică o lipsă de politici proactive în recrutare.

d) Măsura alternativă în cazul nerespectării cotei de 4%

• Răspuns: CJ Ilfov plătește lunar o sumă către bugetul de stat conform art. 78 alin.3 lit.a.

• Justificare: Legea prevede posibilitatea achitării unei sume compensatorii atunci când instituția nu poate îndeplini cota de 4%. CJ Ilfov a optat pentru această variantă legală.

e) Sancțiuni aplicate instituției

• Răspuns: Nu au fost aplicate sancțiuni.

• Justificare: Lipsa sancțiunilor poate indica fie respectarea măsurilor alternative prevăzute de lege, fie o monitorizare insuficientă din partea autorităților de control.

2. Concluzii privind respectarea legislației

• Consiliul Județean Ilfov nu respectă integral prevederea legii care impune angajarea a cel puțin 4% persoane cu dizabilități, procentul actual fiind de 1,26%.

• Instituția aplică măsura legală alternativă prevăzută de lege (plata unei sume către bugetul de stat).

• Nu se organizează concursuri dedicate pentru persoanele cu dizabilități, ceea ce reflectă o abordare pasivă în recrutarea acestei categorii.

• Lipsa sancțiunilor aplicate nu confirmă neapărat respectarea legii, ci poate indica o monitorizare insuficientă.

• În concluzie, deși instituția respectă prevederile legale formale (prin plata sumei compensatorii), nu promovează în mod activ incluziunea persoanelor cu dizabilități în angajare.

3. Probleme reale existente

• Procentul angajărilor persoanelor cu dizabilități este semnificativ sub pragul legal.
• Lipsa unor politici și acțiuni proactive de recrutare a persoanelor cu dizabilități.
• Lipsa concursurilor dedicate reduce accesul și șansele persoanelor cu dizabilități la ocuparea posturilor.
• Plătirea sumelor compensatorii poate conduce la o atitudine pasivă, fără încurajarea integrării reale.
• Posibilă lipsă a unui sistem intern de monitorizare și promovare a incluziunii.

4. Propuneri de măsuri de îmbunătățire

1. **Elaborarea și implementarea unui plan de incluziune** a persoanelor cu dizabilități, cu obiective clare de creștere a procentului de angajare.
2. **Organizarea periodică a unor concursuri dedicate** exclusiv persoanelor cu dizabilități, facilitând astfel accesul acestora la locuri de muncă.
3. **Campanii interne și externe de informare** pentru a atrage candidați cu dizabilități și a crește vizibilitatea oportunităților.
4. **Formarea personalului de resurse umane și managerilor** cu privire la adaptările necesare și beneficiile diversității în echipă.
5. **Monitorizarea și raportarea transparentă** a progresului în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități.
6. **Colaborarea cu organizații specializate** pentru sprijinirea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități.

5. Soluții

• Implementarea unei politici active de recrutare și retenție pentru persoanele cu dizabilități.
• Stabilirea unor indicatori de performanță privind incluziunea socială și profesională.
• Dezvoltarea unui program de mentorat și sprijin pentru angajații cu dizabilități.
• Investiții în adaptarea mediului de lucru și a condițiilor pentru persoanele cu dizabilități.

7. CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII-CNDC

ANALIZĂ DETALIATĂ

1. Număr de persoane cu dizabilități angajate

„În cadrul instituţiei noastre nu sunt angajate persoane cu dizabilități."

Instituția nu are niciun angajat cu dizabilitate, deci **cota legală de 4% nu este respectată**.

2. Procentul angajaților cu dizabilități

Implicit, procentul este **0%**, întrucât nu există niciun angajat cu dizabilități.

Conform **Legii nr. 448/2006**, art. 78 alin. (2) și (3), instituțiile publice cu **cel puțin 50 de angajați** trebuie să angajeze persoane cu dizabilități într-o cotă de **minimum 4%** din numărul total de posturi. Dacă nu se respectă acest procent, instituția trebuie să aplice una dintre variantele alternative prevăzute de lege.

3. Organizarea de concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități

„Nu au fost organizate concursuri destinate exclusiv pentru persoanele cu dizabilități conform art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006."

Aceasta este o **neconformitate legală**. Art. 78 alin. (6) prevede expres obligația autorităților și instituțiilor publice de a **organiza anual concursuri de ocupare a posturilor publice dedicate persoanelor cu handicap**.

4. Aplicarea variantei alternative (plată compensatorie)

„CNCD a optat pentru aplicarea art. 78 alin. (3) lit. a): plata lunară către bugetul de stat a sumei corespunzătoare locurilor neocupate de persoane cu handicap."

Aceasta este **conformă cu legislația**: instituțiile care nu pot asigura cota de angajare pot plăti o sumă echivalentă cu salariul minim brut pe țară pentru fiecare post neocupat de persoane cu dizabilități.

5. Sancțiuni

„Instituției nu i-a fost aplicată vreo sancțiune pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006."

Deși nu au fost aplicate sancțiuni, **nerealizarea angajării și neorganizarea concursurilor dedicate** pot reprezenta o abatere de la normele legale.

⚖️ **JUSTIFICARE LEGALĂ**

Legea nr. 448/2006 – articole relevante:

- **Art. 78 alin. (2):** obligația de angajare a persoanelor cu handicap în proporție de 4%.
- **Art. 78 alin. (3):** dacă nu se îndeplinește cota, instituția trebuie:
  - a) să plătească o sumă lunară către bugetul de stat; sau
  - b) să achiziționeze produse/servicii de la unități protejate autorizate.
- **Art. 78 alin. (6):** obligația organizării anuale a unor **concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități**.

🚨 **PROBLEME REALE IDENTIFICATE**

1. **Nerespectarea cotei minime legale de 4%** a angajaților cu dizabilități.
2. **Lipsa concursurilor dedicate anual**, contrar obligațiilor legale.
3. **Dependenta exclusivă de plata compensatorie** (variantă pasivă, nu soluționează problema incluziunii).
4. **Posibilă lipsă de strategii instituționale privind integrarea persoanelor cu dizabilități**.
5. **Contradicție de imagine**: CNCD, instituție care combate discriminarea, nu reușește să aplice integral legislația în domeniu în propria structură.

✅ **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Organizarea anuală a concursurilor rezervate** persoanelor cu dizabilități, cu sprijin din partea ANFP și Ministerului Muncii.
2. **Dezvoltarea și implementarea unei strategii interne privind incluziunea**, adaptată funcționalității CNCD.
3. **Identificarea și adaptarea unor posturi existente** care pot fi ocupate de persoane cu dizabilități.
4. **Colaborarea cu ONG-uri și organizații de sprijin** pentru a atrage candidați eligibili la concursuri.
5. **Publicarea proactivă a oportunităților de angajare** pe canale frecventate de persoane cu dizabilități.
6. **Diversificarea opțiunilor alternative prevăzute de lege** – achiziționarea de produse sau servicii de la unități protejate, nu doar plata contribuției la buget.

📜 **CONCLUZIE**

Deși CNCD respectă parțial prevederile legale prin aplicarea art. 78 alin. (3), **nu respectă integral legislația în vigoare**, în special art. 78 alin. (6), privind organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu handicap.

În calitate de instituție centrală care veghează asupra drepturilor omului și combaterii discriminării, CNCD ar trebui să devină un **model de bună practică în angajarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități**.

8.ANALIZĂ DETALIATĂ A SITUAȚIEI CNPEE PRIVIND ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII-CNDC

1. Situația prezentată

- În CNPEE este angajată o singură persoană cu handicap (grad accentuat), diagnostic amiotrofie spinală Kugelberg-Wellander.
- Procentul persoanelor cu dizabilități angajate este 0,77%, mult sub cota legală de 4%.
- Nu s-a prezentat niciun candidat cu dizabilități la concursurile organizate pentru angajare.

• Instituția a optat pentru plata unei sume către bugetul de stat conform art. 78 alin. 3 lit. b din Legea 448/2006: plata a 50% din salariul minim pe țară pentru locurile de muncă neocupate și achiziționarea de produse/servicii realizate de persoanele cu handicap prin parteneriate cu unități protejate.

• Nu au fost aplicate sancțiuni instituției.

2. Justificarea respectării sau nerespectării legislației

• **Respectare formală:** Instituția a aplicat o variantă alternativă prevăzută de lege, ceea ce arată conformitate formală.

• **Nerespectare efectivă:** Procentul de angajare este sub pragul legal de 4%, iar lipsa unor candidaturi sau concursuri dedicate arată o lipsă de măsuri active de promovare și includere.

• Plata sumei compensatorii și achiziția de produse/servicii sunt măsuri alternative, dar nu substituie angajarea efectivă.

3. Probleme reale identificate

• **Subangajarea persoanelor cu dizabilități:** doar 0,77%, semnificativ sub limita legală.

• **Lipsa candidaturilor:** posibil din cauza lipsei unei strategii de recrutare sau a barierelor în procesul de selecție.

• **Absența concursurilor dedicate:** nu există proceduri clare sau promovare specifică pentru persoane cu dizabilități.

• **Posibilă insuficientă adaptare a mediului de lucru:** care poate descuraja candidaturile sau retenția.

• **Utilizarea măsurilor alternative ca soluție permanentă:** risc de complacere față de integrarea efectivă.

4. Propuneri de măsuri de îmbunătățire

1. **Elaborarea unui plan de recrutare activă** a persoanelor cu dizabilități:
   - Organizarea de concursuri dedicate, cu facilități specifice și accesibilități adaptate.
   - Colaborări cu organizații specializate pentru identificarea și sprijinirea candidaților.
2. **Adaptarea mediului instituțional:**
   - Îmbunătățirea accesibilității fizice și digitale.
   - Pregătirea angajaților și managementului în privința incluziunii.
3. **Promovarea unui mediu de lucru incluziv:**
   - Implementarea programelor de mentorat și suport pentru persoanele cu dizabilități angajate.
   - Politici clare de prevenire a discriminării și de facilitare a accesului la dezvoltare profesională.
4. **Monitorizare și raportare periodică:**
   - Evaluarea anuală a progresului și a obstacolelor în angajarea persoanelor cu handicap.
5. **Optimizarea utilizării sumelor prevăzute de lege:**
   - Sumele plătite către buget să fie corelate cu programe clare de incluziune, pentru a nu deveni un simplu „cost" evitabil.

5. Concluzii

• CNPEE respectă **formal** prevederile legale prin aplicarea variantelor alternative de plată conform Legii 448/2006, dar **nu realizează integrarea efectivă** a persoanelor cu dizabilități în proporția legală.

• Lipsa candidaturilor și a concursurilor dedicate indică o strategie inexistentă sau insuficientă pentru incluziune.

• Este necesară o schimbare de paradigmă, de la simpla respectare formală la o abordare activă, care să faciliteze accesul și integrarea reală a persoanelor cu handicap în cadrul instituției.

9.ANALIZĂ DETALIATĂ A SITUAȚIEI CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU STUDIEREA ARHIVELOR SECURITĂȚII-CNSAS

1. Situația prezentată

• Număr total persoane cu dizabilități angajate: 7 persoane (2 femei, 5 bărbați).

• Tipuri de handicap: toate persoane cu handicap somatic sau fizic, majoritatea cu grad grav sau accentuat, unele cu asistent personal.

• Procentul angajaților cu dizabilități raportat la total este de 3,5%, sub pragul legal de 4%.

• Nu au fost organizate concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.

• Instituția a optat pentru plata unei sume lunare către bugetul de stat, conform art. 78 alin. 3 lit. a din Legea 448/2006 (salariul minim brut înmulțit cu numărul de locuri neocupate).

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea legii.

2. Justificarea respectării sau nerespectării legislației

• **Respectare formală:** CNSAS aplică o variantă legală prevăzută pentru situațiile în care cota de 4% nu este realizată, prin plata compensatorie către bugetul de stat.

• **Nerespectare efectivă:** Procentul de 3,5% este sub limita de 4% impusă de Legea nr. 448/2006, iar lipsa concursurilor dedicate indică lipsa unor măsuri active pentru creșterea angajărilor persoane cu dizabilități.

• Plata compensației demonstrează că instituția recunoaște neîndeplinirea obligației de angajare, dar aceasta rămâne o soluție de compensare, nu de incluziune efectivă.

3. Probleme reale existente

• **Neatingerea cotei legale de 4%:** deși procentul este aproape de prag, există încă un deficit.

• **Lipsa concursurilor dedicate:** acest fapt indică o lipsă a unor măsuri proactive de recrutare și integrare a persoanelor cu dizabilități.

• **Posibile bariere de acces:** atât în procesul de recrutare, cât și în mediul de lucru, care pot descuraja candidaturile și retenția.

• **Utilizarea plății compensatorii ca soluție principală:** ce poate conduce la o atitudine pasivă privind angajarea efectivă.

4. Propuneri de măsuri de îmbunătățire

1. **Organizarea periodică a concursurilor dedicate** exclusiv persoanelor cu dizabilități, cu adaptări specifice și facilități pentru acces.
2. **Campanii de conștientizare și recrutare** în colaborare cu ONG-uri și organizații specializate pentru sprijinirea persoanelor cu dizabilități.
3. **Evaluarea și adaptarea mediului de lucru** pentru a elimina barierele fizice și instituționale.
4. **Formarea personalului** în domeniul incluziunii și non-discriminării.
5. **Implementarea unui plan de incluziune** care să prevadă ținte clare, monitorizare și raportare anuală privind angajarea și integrarea persoanelor cu handicap.
6. **Valorificarea fondurilor plătite ca măsură compensatorie** pentru finanțarea unor proiecte interne care să sprijine angajații cu dizabilități (ex: facilități de acces, tehnologii asistive, programe de mentorat).

5. Concluzii

• CNSAS respectă formal cadrul legal prin plata sumelor compensatorii, însă nu atinge cota minimă legală de angajare a persoanelor cu dizabilități.

• Lipsa unor concursuri dedicate și a unor strategii proactive de recrutare indică o abordare pasivă privind incluziunea.

• Este necesară o schimbare de atitudine și implementarea unor măsuri concrete și proactive pentru a asigura angajarea și integrarea efectivă a persoanelor cu dizabilități, dincolo de conformarea formală.

• Acest demers va aduce beneficii instituției prin diversificarea și valorificarea potențialului angajaților cu dizabilități, dar și prin respectarea spiritului legii privind drepturile persoanelor cu handicap.

10. ANALIZĂ DETALIATĂ PRIVIND RESPECTAREA LEGISLAȚIEI ÎN DIRECȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU SPORT ȘI TINERET ILFOV

1. Situația existentă

• Număr total angajați: 5 persoane (conform organigramei aprobate).

• Nu există persoane cu dizabilități angajate în instituție.

• La concursurile anterioare de recrutare nu s-a prezentat niciun candidat cu dizabilități.

• Nu au fost organizate concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități.

• Nu există sancțiuni aplicate instituției pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

• Instituția funcționează conform normelor legale privind recrutarea în sectorul public (HG 776/2010, HG 576/2023, OUG 57/2019).

2. Justificarea respectării/nerepectării legislației

• **Procentul minim legal de angajare persoane cu dizabilități (4%) NU este respectat.** Având doar 5 angajați, pentru a îndeplini cota legală ar fi necesară angajarea unei persoane cu dizabilități (4% din 5 = 0,2 persoane, dar legea prevede că trebuie asigurată cota minimă).

• **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități** contravine dispozițiilor art. 78 alin. 6 din Legea nr. 448/2006, care prevede organizarea obligatorie a unor astfel de concursuri.

• Instituția nu a menționat dacă a optat pentru plata sumei compensatorii prevăzute de art. 78 alin. 3 din Legea 448/2006, în cazul neîndeplinirii cotei de angajare.

• Conform legislației, instituțiile publice au obligația de a crea condiții de angajare și facilități pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv prin concursuri dedicate și alte măsuri active.

3. Probleme reale identificate

• **Număr foarte mic de angajați** care face dificilă atingerea cotei minime prin angajare directă;

• **Lipsa candidatului cu dizabilități la concursuri** – posibil semn al unor bariere în accesul la informație, procesul de selecție, condițiile de muncă sau lipsa unui mediu prietenos pentru persoane cu dizabilități;

• **Lipsa concursurilor dedicate** care să faciliteze angajarea persoanelor cu dizabilități;

• **Posibilă necunoaștere a măsurilor alternative prevăzute de lege**, în special a plății compensatorii sau a achiziției de servicii de la unități protejate.

4. Propuneri de măsuri de îmbunătățire

• **Organizarea anuală a concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități,** cu promovare și facilități specifice;

• **Promovarea activă a posturilor vacante în rândul organizațiilor și asociațiilor care sprijină persoanele cu dizabilități,** pentru a atrage candidați;

• **Implementarea unor politici interne clare de incluziune și adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități;**

• **Informarea angajaților și managerilor privind drepturile persoanelor cu dizabilități și responsabilitățile instituției conform legii;**

• **În cazul în care cota de 4% nu poate fi îndeplinită efectiv, instituția trebuie să opteze pentru plata sumei compensatorii sau să achiziționeze servicii de la unități protejate, conform art. 78 alin. 3 lit. a) și b) din Legea 448/2006;**

• **Monitorizarea periodică a situației angajărilor și raportarea către autoritățile competente.**

5. Concluzii

• Direcția Județeană pentru Sport și Tineret Ilfov NU respectă integral obligațiile legale privind angajarea persoanelor cu dizabilități, în principal din cauza neatingerii cotei minime și a lipsei concursurilor dedicate;

• Instituția trebuie să adopte măsuri active pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități la locurile de muncă disponibile și să respecte alternativele legale în cazul neîndeplinirii cotei;

• Există o oportunitate clară pentru Direcție să devină un exemplu de incluziune prin măsuri proactive și adaptate.

11. ANALIZĂ DETALIATĂ Direcția pentru Sport și Tineret a Municipiului București (DSTMB),

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea acestora

Instituția **nu a comunicat explicit** dacă are sau nu persoane cu dizabilități angajate. Totuși, afirmația că „nu se încadrează în prevederile art. 78 alin. (2)" sugerează că:

- fie are **mai puțin de 50 de angajați** și nu este obligată să aplice cota de 4%;
- fie nu are angajați cu dizabilități și nu aplică alte măsuri alternative.

Lipsa defalcării pe gen, tip de dizabilitate și grad reprezintă un răspuns incomplet la întrebarea formulată.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate din totalul angajaților

Nu este furnizat explicit în răspuns. Este esențial să cunoaștem:

- **numărul total de angajați**
- **numărul de angajați cu dizabilități** pentru a calcula procentul și a verifica aplicabilitatea **art. 78 alin. (2)** din **Legea nr. 448/2006**.

3. Concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități (art. 78 alin. 6)

Instituția **nu a răspuns deloc** la această întrebare.

Dacă DSTMB are **sub 50 de angajați**, atunci **nu este obligată să organizeze concursuri dedicate** conform legii.

4. Variantă alternativă în caz de nerespectare a cotei de 4% (art. 78 alin. 3)

Nicio mențiune nu este făcută în răspuns privind:

- aplicarea plății lunare către bugetul de stat;
- achiziționarea de produse sau servicii de la unități protejate.

Această omisiune este problematică, deoarece instituția ar fi trebuit să explice dacă a recurs sau nu la varianta alternativă **prevăzută de lege**.

5. Sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006

Răspunsul **nu menționează** dacă au existat sancțiuni sau dacă au fost efectuate controale.

⚖️ **JUSTIFICARE LEGALĂ**

Art. 78 din Legea nr. 448/2006:

- **(2)**: Instituțiile publice cu **cel puțin 50 de angajați** trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de **minimum 4%**.
- **(3)**: Dacă nu angajează, trebuie:
  - a) să plătească lunar la buget o sumă = salariul minim brut * nr. de locuri neocupate;
  - b) să achiziționeze de la unități protejate.
- **(6)**: Instituțiile publice trebuie să organizeze **anual concursuri dedicate** persoanelor cu dizabilități.

Dacă instituția are **sub 50 de angajați**, prevederile de mai sus **nu sunt obligatorii**. Totuși, este necesar **să declare explicit** acest lucru și să demonstreze transparent numărul de angajați.

🧱 **PROBLEME REALE IDENTIFICATE**

1. **Răspuns incomplet** – nu este menționat explicit numărul de angajați și dacă există sau nu persoane cu dizabilități.
2. **Lipsa defalcării** cerute (gen, tip de dizabilitate, grad).
3. **Nicio mențiune** privind aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3).
4. **Evitarea răspunsului** la întrebările despre concursuri și sancțiuni.
5. **Lipsa de transparență instituțională**, care ar trebui să fie un model de bună practică în promovarea incluziunii.

✅ **CONCLUZIE**

Răspunsul transmis de DSTMB **nu respectă cerințele de transparență** și **nu răspunde complet** la întrebările formulate. Deși este posibil ca instituția să nu se încadreze în prevederile art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 (adică să aibă sub 50 de angajați), **acest lucru trebuia declarat clar și susținut cu date**.

🔧 **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Comunicare clară și completă** privind:
   - numărul total de angajați;

- numărul persoanelor cu dizabilități (dacă există);
- procentul rezultat.

2. **Transmiterea transparentă a motivului pentru care nu se aplică art. 78 alin. (2)** (dacă este cazul), cu indicarea bazei legale (ex. sub 50 de angajați).
3. **Încurajarea incluziunii active**, chiar și în afara obligației legale:
   - posturi accesibilizate;
   - colaborare cu ONG-uri;
   - parteneriate cu AJOFM/ANPD.
4. **Raportare anuală publică privind politicile de incluziune**, ca măsură de responsabilitate socială instituțională.

12. ANALIZĂ DETALITĂ - INSTITUTUL NAȚIONAL DE ADMINISTRAȚIE (INA)

Institutul Național de Administrație (INA) prin adresa nr. 4132/12.09.2024, realizăm mai jos o **analiză detaliată**, cu **justificare legală**, **concluzii**, **probleme reale** identificate și **măsuri de îmbunătățire propuse**.

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea acestora

✔ INA a oferit un răspuns complet:

- **3 persoane cu dizabilități**, toate de **gen feminin**
- Tip dizabilitate: **somatică**
- Grad de dizabilitate: **2 accentuat**, **1 ușor**

✅ Răspunsul respectă cerințele de transparență și oferă o defalcare clară conform întrebării formulate.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților

✔ Institutul a comunicat că **procentul este 4%**, ceea ce corespunde **pragului minim obligatoriu** prevăzut la art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

✅ Obligația legală este respectată.

3. Concursuri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități (art. 78 alin. 6)

❌ INA nu a organizat concursuri dedicate **exclusiv** persoanelor cu dizabilități.

⚠ Potrivit **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006, **instituțiile publice au obligația de a organiza anual cel puțin un concurs destinat exclusiv persoanelor cu dizabilități**.

➡ INA afirmă că **nu a exclus participarea acestora** la concursurile generale, dar **acest lucru nu echivalează cu organizarea unui concurs exclusiv**, așa cum prevede legea.

❗ Legea cere **un concurs dedicat, nu doar acces egal la concursurile generale.**

4. Variante alternative aplicate (art. 78 alin. 3)

✔ INA declară că **plătește lunar la bugetul de stat suma corespunzătoare posturilor neocupate de persoane cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (3) lit. a).

✅ Aceasta este una dintre cele două variante legale alternative dacă nu se atinge pragul de 4% pentru întreaga schemă de personal sau pe anumite segmente.

5. Sancțiuni aplicate pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006

✔ INA precizează că **nu i-a fost aplicată nicio sancțiune** până în prezent.

✅ Dacă toate obligațiile legale sunt respectate în formă și fond (cu excepția celor referitoare la concursuri dedicate), lipsa sancțiunilor este justificabilă.

⚖ **CONCLUZII**

1. **Obligația de angajare a persoanelor cu dizabilități în proporție de 4%** este îndeplinită.
2. **Defalcarea datelor** privind genul, tipul și gradul de dizabilitate este corect realizată.
3. **Variantele alternative (art. 78 alin. 3)** sunt aplicate corect.
4. ❌ **Obligația de a organiza anual concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități nu este respectată**, chiar dacă accesul general este asigurat.

5. ✔ **Lipsa sancțiunilor este justificată parțial**, dar **nerespectarea alin. (6)** ar putea atrage sancțiuni în viitor.

🧱 **PROBLEME REALE EXISTENTE**

- ❗ **Neorganizarea concursurilor dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități (cerință expresă din lege).
- 📉 **Confuzie între accesul egal și obligația de concurs dedicat**, ceea ce poate reflecta o interpretare incompletă a prevederilor legale.
- 🔍 Lipsa unor **politici instituționale explicite de incluziune** care să depășească cadrul strict al obligației legale (ex. adaptarea posturilor, consiliere pentru integrare etc.).

🔧 **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. ✅ **Respectarea integrală a Legii nr. 448/2006** prin:
   - organizarea **anuală a unui concurs exclusiv pentru persoane cu dizabilități** (art. 78 alin. 6);
   - documentarea și promovarea publică a acestei practici.
2. 📄 **Publicarea unei politici instituționale de incluziune a persoanelor cu dizabilități**, cu:
   - obiective clare;
   - măsuri proactive (ex. mentorat, adaptare ergonomică, sprijin psihologic).
3. 🤝 **Colaborare cu ANPD**, AJOFM și ONG-uri pentru:
   - identificarea și recrutarea candidaților eligibili;
   - accesibilizarea procedurilor de selecție.
4. 📢 **Campanii interne de conștientizare a angajaților**, pentru a crea un mediu de lucru favorabil incluziunii reale.

Având în vedere întrebările formulate și răspunsurile oferite de **Ministerul Afacerilor Externe (MAE)** prin adresa nr. 12289/03.09.2024, prezentăm mai jos o **analiză detaliată**, cu **justificări legale**, **concluzii**, **probleme reale identificate** și **măsuri de îmbunătățire** propuse, în contextul aplicării Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

13. ANALIZĂ DETALITĂ - MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE (MAE)

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea acestora

- MAE a comunicat că are **7 persoane cu dizabilități angajate**.
- Nu s-a transmis **defalcarea în funcție de gen, tip și grad de dizabilitate**.

⚠ Răspunsul este incomplet raportat la cerința expresă din întrebare și la principiul transparenței instituționale.

Conform **art. 6 din Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public**, datele statistice legate de personalul instituției sunt informații publice.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate

- MAE a raportat un procent de **1%** persoane cu dizabilități din totalul angajaților.

❌ Acest procent este sub pragul minim legal de **4%** stabilit de **art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006**, care obligă instituțiile publice să angajeze persoane cu handicap în limita a **cel puțin 4% din numărul total de angajați**.

3. Concursuri de angajare dedicate exclusiv

- MAE afirmă că **nu a organizat concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, dar că acestea **pot participa la concursurile generale**.

❌ Conform **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006, **instituțiile publice au obligația de a organiza anual cel puțin un concurs exclusiv pentru persoane cu dizabilități**. Acceptarea acestora la concursurile generale **nu substituie obligația legală** de organizare a concursurilor dedicate.

4. Variante alternative aplicate (art. 78 alin. 3)

• MAE declară că aplică **varianta alternativă de plată lunară către bugetul de stat**, conform **art. 78 alin. (3) lit. a)**, pentru posturile neocupate de persoane cu handicap.

✅ Această măsură este una dintre cele două opțiuni legale în cazul în care instituția nu îndeplinește pragul de 4%.

5. Sancțiuni aplicate

• MAE precizează că **nu i-au fost aplicate sancțiuni financiare** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

⚠️ Deși nu s-au aplicat sancțiuni, nerespectarea prevederilor art. 78 alin. (2) și alin. (6) justifică, **cel puțin teoretic**, posibilitatea sancționării. Această situație indică fie lipsa unor controale eficiente, fie o toleranță instituțională.

⚖️ **CONCLUZII**

1. ❌ **Legea nr. 448/2006 NU este respectată integral** de MAE.
2. ❌ Procentul minim legal de 4% persoane cu dizabilități **nu este atins** (MAE are doar 1%).
3. ❌ Nu a fost organizat niciun concurs **exclusiv** pentru persoane cu dizabilități, **contrar obligației legale**.
4. ⚠️ Se aplică o variantă alternativă legală (plata la bugetul de stat), dar **aceasta nu exonerează obligația de organizare a concursurilor dedicate**.
5. ⚠️ Nu s-au aplicat sancțiuni, dar **există temei legal pentru acestea**.

PROBLEME REALE IDENTIFICATE

- ❗ **Nerespectarea procentului minim de angajare (4%)** al persoanelor cu dizabilități.
- ❗ **Lipsa organizării concursurilor anuale dedicate**, conform Legii nr. 448/2006.
- ❗ **Omiterea defalcării complete a datelor** privind angajații cu dizabilități (gen, tip, grad).
- ⚠️ **Plata către buget este o măsură pasivă**, care nu susține integrarea efectivă a persoanelor cu handicap în câmpul muncii.
- ❗ Lipsa unor **politici pro-active de incluziune** în MAE: adaptare posturi, formare, consiliere.

🔧 **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Organizarea anuală a cel puțin unui concurs dedicat persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6).
2. **Implementarea unui plan de incluziune profesională**, care să includă:
   - identificarea posturilor adaptabile;
   - adaptarea locurilor de muncă și a instrumentelor de muncă;
   - formarea personalului privind incluziunea;
   - suport psihologic și consiliere pentru noii angajați cu dizabilități.
3. **Transparență instituțională crescută**, prin:
   - publicarea anuală a situației privind angajații cu dizabilități;
   - colaborare cu ANPD, CNCD, ONG-uri de profil.
4. **Revizuirea procedurilor de recrutare**, pentru a integra criterii de accesibilitate și pentru a respecta obligațiile legale.
5. **Monitorizarea și auditul intern** al aplicării Legii 448/2006, inclusiv prin desemnarea unui responsabil pentru incluziune.

14. ANALIZĂ DETALIATĂ - MINISTERUL AFACERILOR INTERNE (MAI)

Pe baza întrebărilor formulate și a răspunsului oficial transmis de **Ministerul Afacerilor Interne (MAI)** prin adresa nr. 1677274/2024, realizăm mai jos o **analiză detaliată**, cu **justificări legale**, **concluzii**, **probleme identificate** și **măsuri de îmbunătățire**.

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea acestora

• Răspunsul MAI afirmă că **nu există evidențe privind persoanele cu dizabilități angajate**, întrucât instituția este **exceptată de la obligația angajării** conform Legii 448/2006.

⚠️ Deși există o excepție de la obligația de angajare, **lipsa totală a unei evidențe** a persoanelor cu dizabilități angajate sau a celor care dobândesc o dizabilitate în timpul serviciului **limitează capacitatea instituțională de a implementa politici de incluziune și sprijin**.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate

• MAI nu deține acest procent și nu-l poate furniza, invocând excepția de la obligațiile Legii 448/2006.

✅ Conform **art. 78 alin. (5) din Legea 448/2006**, instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale **sunt exceptate de la aplicarea art. 78 alin. (2)** privind cota de 4%.

3. Concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități

• MAI precizează că **nu are obligația legală** de a organiza concursuri dedicate.

✅ Acest lucru este corect **din punct de vedere legal**, fiind exceptat explicit prin lege.

4. Varianta alternativă în caz de neatingere a cotei de 4%

• Nu este aplicabilă, deoarece excepția legală exonerează MAI și de această obligație.

✅ Justificat juridic.

5. Sancțiuni pentru nerespectarea Legii 448/2006

• Nu s-au aplicat sancțiuni, nici nu se impuneau, în contextul excepției menționate.

✅ Conform legii, **nu există motiv legal de sancționare** în acest caz.

Măsuri compensatorii și prevederi interne

MAI menționează existența unor **măsuri interne** de sprijin pentru:

• Menținerea în activitate sau reîncadrarea persoanelor cu dizabilitate dobândită în serviciu (art. 331 din Legea 360/2002).

• Înmatricularea sau angajarea fără concurs a copiilor polițiștilor invalizi/decedați (art. 37 din Statut).

• Reîncadrarea militarilor răniți/invalizi (Legea 80/1995 și Legea 168/2020).

• Reglementări detaliate prin **Ordinul MAI nr. 35/2014 și nr. 108/2014**.

✅ Aceste prevederi reprezintă **mecanisme speciale de protecție socială și profesională**, conforme cu legislația aplicabilă instituțiilor din sistemul de siguranță națională.

⚖️ **CONCLUZII**

✅ MAI se încadrează **în limitele legale**, beneficiind de excepția de la aplicarea art. 78 din Legea 448/2006.

✅ Nu este obligat să atingă pragul de 4% și nici să organizeze concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.

✅ Nu este pasibil de sancțiuni pentru aceste aspecte.

⚠️ Totuși, **nu există o evidență clară a persoanelor cu dizabilități** deja încadrate sau care dobândesc dizabilitate, ceea ce poate limita intervențiile instituționale.

PROBLEME REALE IDENTIFICATE

• ❗ **Lipsa evidenței statistice a angajaților cu dizabilități** (deși nu este obligatorie, ar fi benefică în politicile interne).

• ❗ **Lipsa unor politici proactive de integrare** sau dezvoltare profesională pentru persoanele cu dizabilități (nu doar cele rănite în serviciu).

• ⚠️ **Sprijinul se axează doar pe cazuri de invaliditate ca urmare a activității de serviciu**, fără a lua în calcul alte categorii de persoane cu dizabilități.

🔧 **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Instituirea unei baze de date interne** (confidențială și protejată conform GDPR) privind angajații cu dizabilități, pentru a fundamenta politici de sprijin real.

2. **Extinderea măsurilor de sprijin** și către persoane cu dizabilități dobândite în afara serviciului sau aflate deja în sistem.

3. **Crearea unor mecanisme interne de consiliere și sprijin psihologic** dedicate personalului cu dizabilități.

4. **Colaborare cu instituții de profil și ONG-uri** pentru bune practici în incluziunea profesională.
5. **Publicarea anuală a unor date generale și agregate** despre măsurile luate pentru protecția și integrarea persoanelor cu dizabilități în structurile MAI.

Pe baza întrebărilor formulate și a răspunsurilor oficiale primite de la **Ministerul Apărării Naționale (MAPN)** prin adresa nr. 220b/06.09.2025, se poate realiza următoarea **analiză detaliată**, însoțită de **justificări legale**, **concluzii**, **probleme identificate** și **măsuri de îmbunătățire**.

15. ANALIZĂ DETALITĂ - MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE (MAPN)

1. Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea pe criterii relevante

Informații furnizate de MAPN:

- Total persoane încadrate cu grad de invaliditate: **32**
  - Grad invaliditate I – 1 persoană
  - Grad invaliditate II – 11 persoane
  - Grad invaliditate III – 18 persoane
- La Direcția Medicală: **21 persoane** cu handicap accentuat (conform art. 78 alin. 4 din Legea 448/2006)
  - **16 femei**, **5 bărbați**

✅ MAPN oferă o **defalcare parțială**, ceea ce constituie un pas pozitiv spre transparență, deși nu menționează explicit **tipul dizabilității**, care este un element esențial în evaluarea gradului de adaptabilitate profesională.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități din total angajați

- MAPN nu oferă explicit acest procent, dar precizează că este **exceptat de la obligația de a angaja persoane cu handicap**.

✅ Conform **art. 78 alin. (5) din Legea nr. 448/2006**, instituțiile din domeniul **apărării naționale** sunt **exceptate** de la obligația cotelor de angajare și de organizare a concursurilor dedicate persoanelor cu handicap.

3. Concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități

- **Nu au fost organizate** astfel de concursuri.

✅ Conform legii, nu există obligația legală pentru MAPN de a organiza astfel de concursuri, datorită **exceptării prevăzute de lege**.

4. Măsuri alternative conform art. 78 alin. (3)

- Nu se aplică, întrucât MAPN este exceptat prin lege de la această obligație.

5. Sancțiuni aplicate

- Nu se menționează aplicarea vreunei sancțiuni.

✅ Corect din punct de vedere legal, întrucât instituția este exceptată de la obligațiile principale ale art. 78 din Legea 448/2006.

CONCLUZII

1. ✅ **MAPN respectă legislația în vigoare**, conform excepției prevăzute în **art. 78 alin. (5) din Legea 448/2006**.
2. ✅ A oferit un **nivel relativ bun de transparență** cu privire la personalul încadrat în grad de invaliditate.
3. ✅ Nu este obligat să organizeze concursuri dedicate și nici să atingă pragul de 4% angajare.
4. ⚠️ **Tipul dizabilității nu este detaliat**, ceea ce limitează o evaluare calitativă a accesibilității posturilor.

PROBLEME REALE EXISTENTE

1. **Lipsa detaliilor privind tipurile de dizabilități** afectează capacitatea de a analiza nevoile reale de integrare sau adaptare la locul de muncă.

2. ❗ **Lipsa evidenței centralizate privind toate structurile MAPN**, în afară de Direcția Medicală, face dificilă o evaluare sistemică.

3. ⚠️ **Incluziunea profesională este abordată predominant în termeni compensatorii** (invaliditate dobândită în serviciu), nu ca o politică proactivă de diversitate și incluziune.

🔧 **PROPUNERI DE MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Dezvoltarea unei baze de date interne** (cu respectarea normelor GDPR) privind persoanele cu dizabilități angajate – pe criterii de tip dizabilitate, adaptări necesare, evoluția în carieră.

2. **Extinderea măsurilor de sprijin** pentru:
   - Persoanele cu dizabilități dobândite în afara serviciului.
   - Persoane cu handicap care doresc să lucreze în instituții auxiliare (administrativ, logistic etc.).

3. **Crearea unei strategii interne pentru diversitate și incluziune profesională**, chiar dacă nu este impusă de lege, pentru alinierea la bunele practici europene.

4. **Traininguri de conștientizare a dizabilității** pentru personalul de conducere și resurse umane, axate pe integrarea incluzivă.

5. **Identificarea unor posturi adaptabile** și comunicarea lor transparentă în viitoare campanii de angajare sau reîncadrare.

Pe baza informațiilor colectate din răspunsurile oferite de instituțiile analizate (MAE, MAI, MApN), se poate realiza o analiză detaliată privind conformitatea cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Vom structura analiza în jurul întrebărilor formulate, evidențiind respectarea legislației, problemele reale și posibile măsuri de îmbunătățire:

1. Numărul și caracteristicile persoanelor cu dizabilități angajate

- **MAE:** 7 persoane angajate; nu se oferă defalcare completă.
- **MAI:** Nu are evidențe privind angajarea persoanelor cu dizabilități, invocând excepția legală.
- **MAPN:** Nu a furnizat date directe (din date anterioare, acoperirea este tot sub 4%).

✅ **Concluzie:** MAE respectă obligația de a oferi informații parțiale, dar nu îndeplinește cerința de transparență completă (defalcare gen/tip/grad). MAI se prevalează legal de exceptare.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate

- **MAE:** 1% – sub pragul de 4% prevăzut de Legea 448/2006.
- **MAI:** Nu aplică procentul, fiind exceptat.
- **INA (exemplu pozitiv anterior):** 4% – exact cât prevede legea.

❌ **Concluzie:** MAE nu respectă pragul de 4%, dar compensează legal prin plata contribuției alternative. MAI este exceptat legal.

3. Concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

- Nicio instituție nu a organizat concursuri exclusive.
- Argument MAE și MAI: acces liber la concursurile generale, dar fără facilități suplimentare sau acțiuni afirmative.

❌ **Concluzie:** Deși nu este ilegal să nu se organizeze astfel de concursuri, lipsa lor arată o lipsă de inițiativă pentru incluziune activă.

4. Variante alternative la neatingerea pragului de 4% (Art. 78 alin. 3)

- **MAE:** Alege varianta **lit. a)** – plata unei sume către bugetul de stat.
- **MAI:** Neaplicabil.
- **MAPN:** Nu se pronunță explicit, dar cel mai probabil aplică aceleași excepții ca MAI.

✅ **Concluzie:** MAE respectă formal legea, dar nu ia măsuri concrete pentru creșterea gradului de angajare.

5. Sancțiuni aplicate

- Nicio instituție nu a raportat sancțiuni aplicate pentru nerespectarea legii.

❗ **Concluzie:** Lipsa sancțiunilor poate reflecta fie conformitate formală, fie o aplicare deficitară a legii de către autoritățile competente.

Probleme reale identificate:

1. **Aplicare formală, nu funcțională a legii:** Se preferă plata contribuției lunare în locul integrării reale.
2. **Lipsa acțiunilor afirmative:** Nu se organizează concursuri dedicate, nu se oferă adaptări vizibile sau susținere reală.
3. **Excepțiile legale devin scuturi de neimplicare (ex. MAI, MApN).**
4. **Transparență deficitară:** Lipsesc datele complete privind tipul și gradul de dizabilitate, integrarea profesională, etc.

Măsuri de îmbunătățire propuse:

1. **Stimulente pentru angajare reală:** Acordarea de bonificații instituțiilor care depășesc pragul de 4% angajare.
2. **Obligativitatea organizării anuale a cel puțin unui concurs dedicat persoanelor cu dizabilități**, în instituțiile neexceptate.
3. **Publicarea anuală a unui raport detaliat privind integrarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice.**
4. **Elaborarea unei politici publice interinstituționale MAE-MAI-MApN privind susținerea angajaților care dobândesc dizabilități în timpul activității.**
5. **Extinderea accesului la formare profesională adaptată și consiliere vocațională pentru candidații cu dizabilități.**

RAPORT COMPARATIV INTERINSTITUȚIONAL privind gradul de conformitate cu Legea nr. 448/2006 și recomandări de politici publice pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități

Instituții analizate:

- Ministerul Afacerilor Externe (MAE)
- Ministerul Afacerilor Interne (MAI)
- Ministerul Apărării Naționale (MApN)

1. INTRODUCERE Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede, la art. 78, alin. (2), obligația instituțiilor publice de a angaja persoane cu dizabilități într-un procent de minimum 4% din numărul total de angajați. În lipsa respectării acestui prag, instituțiile pot alege o variantă alternativă (alin. 3), precum plata unei sume către bugetul de stat. Prezentul raport evaluează conformitatea celor trei instituții publice cu prevederile legale și propune politici publice pentru îmbunătățirea incluziunii.

2. SITUAȚIA PE INSTITUȚII

2.1. Ministerul Afacerilor Externe (MAE)

- Număr persoane cu dizabilități angajate: 7
- Procent din totalul angajaților: 1%
- Concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități: nu au fost organizate
- Variantă alternativă aleasă: art. 78 alin. (3) lit. a) – plata contribuției
- Sancțiuni: nu au fost aplicate

2.2. Ministerul Afacerilor Interne (MAI)

- Obligația de angajare: exceptat prin lege de această obligație (instituție de apărare, ordine publică și siguranță națională)
- Nu deține evidențe privind persoanele cu dizabilități angajate
- Nu organizează concursuri dedicate
- Există prevederi pentru menținerea sau reîncadrarea angajaților care dobândesc dizabilități în timpul serviciului
- Sancțiuni: nu au fost raportate

2.3. Ministerul Apărării Naționale (MApN)

- Situație similară cu MAI, în baza legislației speciale aplicabile cadrelor militare

• Măsuri de sprijin reglementate pentru personalul care dobândește dizabilități în timpul serviciului
• Lipsesc date concrete privind procentul de angajare și concursuri

3. CONCLUZII

• Doar MAE se supune obligației generale de 4%, însă angajează doar 1% persoane cu dizabilități, preferând varianta alternativă legală.
• MAI și MApN sunt exceptate de la această obligație prin acte normative speciale.
• Nicio instituție nu a organizat concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități.
• Nu există măsuri proactive de incluziune, ci doar măsuri compensatorii sau de sprijin intern post-traumă.

4. PROBLEME REALE IDENTIFICATE

• Aplicarea preponderent formală, nu funcțională, a legii (ex: plata contribuției în locul angajării)
• Lipsa acțiunilor afirmative pentru promovarea incluziunii profesionale
• Lipsa transparenței privind datele defalcate (tip, grad, gen)
• Lipsa unor politici coerente de coordonare interinstituțională pentru incluziune

5. RECOMANDĂRI PENTRU POLITICI PUBLICE COERENTE

5.1. La nivel legislativ:

• Revizuirea cadrului legal pentru a încuraja mai puternic angajarea efectivă, nu doar plata contribuției alternative
• Introducerea obligativității organizării anuale a unui concurs destinat exclusiv persoanelor cu dizabilități pentru instituțiile neexceptate

5.2. La nivel interinstituțional (MAE-MAI-MApN):

• Crearea unei politici comune de sprijin profesional și reconversie pentru angajații care dobândesc dizabilități în timpul serviciului
• Înființarea unui registru intern privind personalul cu dizabilități, cu respectarea GDPR, pentru a permite planificarea resurselor umane incluzive

5.3. La nivel operațional:

• Instruirea personalului de resurse umane în privința angajării adaptate și nediscriminatorii
• Dezvoltarea de platforme accesibile pentru concursurile online și adaptarea fișelor de post unde este posibil
• Colaborarea cu ONG-uri și agenții de ocupare pentru recrutarea și menținerea în funcție a persoanelor cu dizabilități

6. **CONCLUZIE**

Este necesară o schimbare de paradigmă: de la conformare formală la integrare funcțională și umană. Instituțiile analizate au un potențial real de a deveni modele de bună practică, prin politici publice coerente, măsuri operaționale concrete și o abordare empatică a incluziunii.

16. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - MINISTERUL JUSTIȚIEI (MJ)

Pe baza întrebărilor adresate și a răspunsurilor oferite de **Ministerul Justiției (MJ)** privind respectarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, analiza detaliată este următoarea:

1. Numărul și defalcarea persoanelor cu dizabilități angajate

• **Situație declarată**: 2 persoane, ambele de **gen feminin**, cu **grad de handicap accentuat**.
• **Tipul dizabilității** nu este menționat, ceea ce denotă o lipsă de detaliu care poate influența planificarea măsurilor de sprijin personalizat.

📌 **Observație**: Lipsa informațiilor privind tipul dizabilității afectează capacitatea instituției de a asigura adaptări rezonabile și condiții optime la locul de muncă.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate

• Ministerul Justiției declară că procentul este **sub 4%**, fără a indica valoarea exactă sau numărul total de angajați.

📌 **Concluzie**: Ministerul nu respectă obligația legală prevăzută de **art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006**, care impune angajarea a **cel puțin 4%** persoane cu handicap în instituțiile cu minimum 50 de angajați.

3. Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

• Nu au fost organizate **concursuri dedicate**, deși legea (art. 78 alin. (6)) permite această măsură ca acțiune afirmativă.

• MJ menționează că **persoanele cu dizabilități pot participa la concursurile obișnuite**, ceea ce reflectă o **abordare pasivă** și nu una proactivă de incluziune.

📌 **Problemă**: Lipsa acestor concursuri poate descuraja participarea și reduce șansele reale ale persoanelor cu dizabilități de a accesa locuri de muncă în sistemul public.

4. Măsura alternativă aleasă pentru neatingerea pragului de 4%

• MJ a optat pentru varianta **plății lunare către bugetul de stat**, conform **art. 78 alin. (3) lit. a)** din lege.

📌 **Observație**: Această soluție, deși legală, nu contribuie efectiv la incluziunea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități și ar trebui să fie **ultima opțiune**, nu practica predominantă.

5. Aplicarea de sancțiuni

• Ministerul declară că **nu i-au fost aplicate sancțiuni**, ceea ce ridică întrebări privind **eficiența mecanismelor de control** și aplicare a legii.

Probleme reale identificate

1. **Nerespectarea pragului legal de 4%** de angajare a persoanelor cu dizabilități.
2. **Lipsa unor politici pro-active** de recrutare incluzivă (concursuri dedicate, adaptări rezonabile, campanii de informare).
3. **Opțiunea preferențială pentru plata contribuției**, în locul angajării efective.
4. **Lipsa de transparență și detalii relevante** (tip dizabilitate, număr total angajați, măsuri de sprijin implementate).
5. **Absența sancțiunilor**, deși neconformitatea este recunoscută.

✅ **Recomandări de măsuri de îmbunătățire**

1. **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**, cel puțin anual, în domenii administrative compatibile.
2. **Colaborarea cu ANPD și unități protejate autorizate** pentru campanii de angajare și identificarea potențialilor candidați.
3. **Crearea unui plan anual de integrare profesională** a persoanelor cu dizabilități, inclusiv adaptări ale posturilor și mentorat.
4. **Monitorizarea internă** a datelor privind tipul și gradul dizabilității angajaților, în vederea personalizării sprijinului.
5. **Transparență prin raportare publică** privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

Propuneri pentru politici publice coerente

1. **Instituționalizarea obligativității organizării anuale a concursurilor dedicate**, în toate instituțiile care nu ating pragul de 4%.
2. **Revizuirea modului de aplicare a sancțiunilor**: transformarea contribuției financiare într-un **mecanism temporar** și condiționat.
3. **Crearea unui fond național de integrare profesională** alimentat din contribuțiile plătite de instituțiile care nu angajează persoane cu dizabilități.
4. **O mai bună coordonare interinstituțională** (MJ – ANPD – MMSS) pentru auditarea implementării măsurilor legale.
5. **Obligativitatea de raportare detaliată** privind tipul dizabilității, genul și gradul angajaților, cu respectarea GDPR.

17. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - MINISTERUL APELOR ȘI PĂDURILOR (MAP)

În baza răspunsurilor oferite de **Ministerul Apelor și Pădurilor (MAP)** la întrebările adresate în contextul respectării **Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**, se poate realiza următoarea **analiză detaliată**, împreună cu concluzii, justificări, probleme reale, măsuri de îmbunătățire și propuneri de politici publice:

Analiză detaliată și justificări

1. Numărul și defalcarea angajaților cu dizabilități

• MAP are **7 persoane angajate cu dizabilități**, dintre care **5 femei** și **2 bărbați**.

• Nu se oferă informații despre **tipul** și **gradul dizabilității**.

📌 **Justificare**: Lipsa acestor date afectează adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă și formularea unor politici interne de susținere a angajaților.

2. Procentul angajaților cu dizabilități

• Procentul este **sub 1,6%**, sub pragul minim legal de **4%** impus de **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

📌 **Concluzie**: Ministerul nu respectă prevederile legale privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

3. Concursuri dedicate

• MAP **nu a organizat niciun concurs dedicat persoanelor cu dizabilități**, contrar posibilității oferite de **art. 78 alin. (6)**.

📌 **Problemă**: Lipsa concursurilor dedicate reflectă o **lipsă de inițiativă instituțională** și o abordare pasivă în ceea ce privește incluziunea profesională.

4. Variantă alternativă aleasă

• MAP a optat pentru **varianta prevăzută la art. 78 alin. (3), lit. a)**: **plata lunară a sumei corespunzătoare salariului minim brut pentru locurile neocupate de persoane cu dizabilități**.

📌 **Observație**: Deși legală, această variantă este **compensatorie, nu inclusivă**, și nu contribuie la integrarea reală în muncă a persoanelor cu dizabilități.

5. Aplicarea de sancțiuni

• Compartimentul de specialitate **nu deține informații** despre sancțiuni aplicate pentru nerespectarea legii.

📌 **Concluzie**: Lipsa sancțiunilor, în ciuda nerespectării vizibile a legii, denotă o **ineficiență a mecanismelor de monitorizare și control**.

❗ **Probleme reale identificate**

1. **Subreprezentarea persoanelor cu dizabilități** în structura instituțională (<1,6% față de 4% legal).
2. **Lipsa de concursuri dedicate**, ceea ce limitează accesul efectiv și echitabil la ocuparea posturilor.
3. **Absența de măsuri proactive** pentru atragerea, integrarea și păstrarea acestor persoane în câmpul muncii.
4. **Informații incomplete** despre tipul/gradul de dizabilitate – lipsă de transparență și de adaptări rezonabile.
5. **Dependenta de măsura compensatorie** (plata lunară) care înlocuiește eforturile reale de integrare.
6. **Inexistența unui sistem clar de sancționare sau monitorizare** a nerespectării prevederilor legii.

✅ **Măsuri de îmbunătățire propuse**

1. **Organizarea anuală a concursurilor dedicate** pentru persoane cu dizabilități, cu sprijinul ANPD și ONG-urilor de profil.
2. **Revizuirea planului de resurse umane** pentru identificarea unor posturi adaptabile persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități.

3. **Parteneriate cu unități protejate autorizate** și asociații pentru promovarea angajărilor în domeniul public.
4. **Formarea personalului de resurse umane** în domeniul incluziunii și adaptării rezonabile.
5. **Realizarea unui audit intern anual** privind respectarea legislației pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

Propuneri de politici publice coerente

1. **Obligativitatea organizării de concursuri dedicate** în instituțiile care nu ating pragul legal de 4% (inclusă în lege ca amendament).
2. **Condiționarea utilizării măsurii alternative** (plata la buget) de demonstrarea unui plan anual de eșec al recrutării inclusive.
3. **Crearea unui registru public național** privind angajarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice.
4. **Instituirea unui mecanism automatizat de sancționare progresivă**, aplicabil instituțiilor publice în neconformitate.
5. **Stimulente pentru instituțiile care depășesc pragul de 4%**, cum ar fi bonificații bugetare sau punctaje suplimentare în evaluările instituționale.

Pe baza răspunsului transmis de **Oficiul Național al Registrului Comerțului (ONRC)** privind aplicarea **Legii nr. 448/2006**, rezultă următoarea **analiză detaliată**, însoțită de **justificări legale, concluzii, probleme identificate, măsuri de îmbunătățire și propuneri de politici publice**:

18. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - MINISTERUL SĂNĂTĂȚII (MS)

Pe baza informațiilor furnizate de **Ministerul Sănătății (MS)** privind aplicarea **Legii nr. 448/2006**, se poate realiza următoarea **analiză detaliată**, completată de **justificări, concluzii, probleme reale, soluții și propuneri de politici publice**.

1. Numărul și defalcarea persoanelor cu dizabilități angajate

- Sunt angajate **4 persoane**, toate de **gen feminin**.
- **Tipuri și grade de handicap**:
  - 1 persoană – handicap ușor, somatic
  - 1 persoană – handicap grav, fizic
  - 1 persoană – handicap grav, asociat
  - 1 persoană – handicap sever, fizic

📌 **Observație**: Ministerul oferă o defalcare clară și corectă, ceea ce constituie un **exemplu pozitiv de transparență și conformitate** parțială.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților

- Numărul total de angajați nu este specificat, dar se precizează că doar 4 persoane cu dizabilități sunt încadrate, ceea ce **probabil nu acoperă pragul de 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006.

📌 **Concluzie**: Fără a avea cifra totală a angajaților, estimarea indică o **neîndeplinire a obligației legale**, fiind necesară clarificarea procentuală.

3. Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

- **Nu au fost organizate concursuri exclusiv dedicate** acestora.
- Se menționează doar faptul că **persoanele cu dizabilități pot participa** la concursuri generale în condiții de accesibilitate.

📌 **Problemă**: Această abordare, deși nediscriminatorie, nu respectă prevederea din **art. 78 alin. (6)**, care permite organizarea de posturi **rezervate exclusiv** persoanelor cu handicap.

4. Varianta alternativă aleasă (art. 78 alin. 3)

- MS **nu specifică** ce opțiune alternativă a adoptat în cazul în care nu atinge procentul de 4%:
  - Plata unei sume la bugetul de stat (lit. a)
  - Achiziția de servicii de la unități protejate (lit. b)

📌 **Concluzie**: **Lipsa răspunsului** este problematică. Fie instituția nu aplică nicio variantă compensatorie, ceea ce **ar indica o încălcare a legii**, fie nu există un control eficient asupra conformității.

5. Sancțiuni aplicate

- Nu se menționează nicio sancțiune și nici nu se afirmă clar dacă instituția a fost sau nu supusă unui control.

📌 **Observație**: Lipsa menționării sancțiunilor, în ciuda probabilei neconformități, indică **slăbiciuni sistemice în mecanismele de monitorizare și control**.

❗ **PROBLEME REALE EXISTENTE**

1. **Procentul de angajare sub limita legală** (probabil sub 4%).
2. **Absența concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**, deși legea o permite și chiar o încurajează.
3. **Lipsa transparenței privind aplicarea măsurii alternative**, ceea ce poate indica neaplicarea corectă a legii.
4. **Lipsa sancțiunilor și a unui mecanism de audit intern** periodic privind incluziunea.
5. **Accesibilitate limitată la politici active de sprijin**, chiar dacă accesul fizic la concursuri este garantat.

✅ **MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Publicarea anuală a raportului privind angajarea persoanelor cu dizabilități**, inclusiv defalcarea procentuală.
2. **Organizarea de concursuri dedicate** (cel puțin unul anual), în funcție de posturile disponibile, pentru a respecta art. 78 alin. (6).
3. **Clarificarea publică a variantei compensatorii** adoptate conform art. 78 alin. (3).
4. **Implementarea unui audit intern** pentru verificarea conformității cu Legea 448/2006.
5. **Crearea unui plan de recrutare și retenție** a persoanelor cu dizabilități, cu obiective clare și termene de atingere a procentului de 4%.

🧭 **PROPUNERI DE POLITICI PUBLICE**

1. **Transparență obligatorie**: toate instituțiile publice să publice anual date privind angajarea persoanelor cu dizabilități (număr, tip dizabilitate, grad, procent).
2. **Introducerea unei cote de posturi dedicate** (ex. 1 din 25 posturi vacante rezervate persoanelor cu handicap, conform unui plan de incluziune).
3. **Monitorizare centralizată prin ANPD**: instituirea unui registru public digital al conformității cu Legea 448/2006 pentru toate autoritățile publice.
4. **Sancțiuni automate pentru neconformitate**: dacă instituția nu angajează și nici nu aplică măsura compensatorie, să fie sancționată bugetar prin blocarea posturilor vacante.
5. **Stimulente pentru bune practici**: instituțiile care depășesc cota de 4% să beneficieze de punctaje suplimentare în evaluările de eficiență administrativă sau finanțări suplimentare pentru proiecte de incluziune.

19. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI (ONRC)

Numărul și defalcarea persoanelor cu dizabilități angajate

- **18 persoane cu dizabilități**, dintre care:
  - **12 cu handicap grav**
  - **3 cu handicap accentuat**
  - **3 cu handicap mediu**
- **Gen**: 15 femei, 3 bărbați

📌 **Evaluare pozitivă**: Răspunsul oferă o defalcare detaliată conform cerințelor legii — în funcție de gen, grad și tip.

Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților

- 18 persoane cu dizabilități reprezintă **doar 1,45%** din totalul angajaților.

📌 **Concluzie**: Nu este respectat **pragul minim legal de 4%** prevăzut de **art. 78 alin. (2)** din Legea 448/2006. Cu 1,45% din angajați având dizabilități, instituția înregistrează un **deficit de peste 50%** față de obligația legală.

Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

- Nu a fost organizat **niciun concurs dedicat** exclusiv acestor persoane.
- Se menționează doar **dreptul de participare** al acestora la concursuri generale (Regulamentul intern aprobat prin OMJ 1429/C/2023).

📌 **Evaluare**: Legea 448/2006, art. 78 alin. (6) permite **organizarea de posturi rezervate** exclusiv persoanelor cu handicap. Faptul că ONRC nu a utilizat acest instrument indică o **lipsă de proactivitate** în sprijinirea accesului real la locuri de muncă.

Măsura alternativă aleasă (art. 78 alin. 3)

• ONRC a optat pentru **varianta lit. a)**: plata lunară la bugetul de stat a echivalentului salariului minim brut × nr. locuri neocupate de persoane cu handicap.

📌 **Justificare legală**: Conformă cu Legea nr. 448/2006 — instituția a ales una dintre variantele legale alternative. Totuși, **această soluție nu contribuie activ la incluziune**.

Sancțiuni aplicate

• ONRC declară că **nu i-au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii 448/2006.

📌 **Observație**: Deși procentul este mult sub 4%, lipsa sancțiunilor ridică întrebări cu privire la **eficiența mecanismului de monitorizare și control**.

❗ **PROBLEME REALE IDENTIFICATE**

1. **Nerespectarea procentului minim legal de 4%** (doar 1,45%)
2. **Lipsa politicilor active de recrutare și retenție** dedicate persoanelor cu dizabilități
3. **Inexistența concursurilor rezervate**, deși legea permite și încurajează această măsură
4. **Preferința pentru soluția pasivă** (plata la buget) în detrimentul integrării efective
5. **Lipsa sancțiunilor sau a presiunii instituționale** pentru respectarea legii

✅ **MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Stabilirea unui plan anual de recrutare** pentru a atinge procentul legal de 4%
2. **Organizarea de concursuri dedicate** cel puțin o dată pe an pentru persoane cu dizabilități (art. 78 alin. 6)
3. **Colaborări cu unități protejate și ONG-uri** care lucrează cu persoane cu dizabilități, pentru identificarea și sprijinirea candidaților eligibili
4. **Modificarea regulamentului intern** pentru a include și promovarea locurilor dedicate persoanelor cu handicap
5. **Monitorizare trimestrială** și raportare publică a gradului de conformitate cu Legea 448/2006

🧭 **PROPUNERI DE POLITICI PUBLICE**

1. **Obligativitatea publicării anuale** a unui raport de incluziune instituțională (cu date privind angajarea, măsuri active, bugete alocate, parteneriate)
2. **Crearea unui fond de incluziune** pentru instituțiile care ating sau depășesc cota legală, oferind stimulente financiare
3. **Reglementarea unui procent minim de posturi rezervate anual** (ex. 1 din 20 posturi scoase la concurs)
4. **Audituri independente** privind aplicarea Legii 448/2006, derulate de ANPD în colaborare cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
5. **Obligativitatea formării personalului de resurse umane** în recrutare incluzivă, accesibilizare și nediscriminare

🔚 **CONCLUZIE GENERALĂ**

Deși Oficiul Național al Registrului Comerțului declară o anumită deschidere față de angajarea persoanelor cu dizabilități, instituția:

• **nu respectă pragul minim de 4%**
• **nu ia măsuri active** pentru a corecta această deficiență
• **preferă măsura pasivă de conformare financiară**, ceea ce limitează impactul social al legii

Este esențială trecerea de la o **conformitate formală** la o **strategie instituțională de incluziune reală și sustenabilă**.

20. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - OFICIUL ROMÂN PENTRU DREPTURILE DE AUTOR (ORDA)

Pe baza răspunsului transmis de **Oficiul Român pentru Drepturile de Autor (ORDA)**, formulăm o **analiză detaliată**, care include **justificarea legală, concluzii privind respectarea legislației, probleme reale, măsuri de îmbunătățire și propuneri de politici publice**.

Numărul de persoane cu dizabilități angajate și defalcarea lor

• **ORDA declară că nu are nicio persoană cu dizabilități angajată**.

• Nu se oferă nicio defalcare pe gen, tip sau grad de dizabilitate — **pentru că nu există angajați din această categorie**.

📌 **Observație**: Deși este un răspuns factual, **lipsa totală a angajărilor** indică **absența unei politici de incluziune activă** în ciuda cadrului legal general privind nediscriminarea și șansele egale la angajare.

Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților

• Conform răspunsului, **structura de personal este sub limita legală** de 50 de angajați prevăzută la **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

📌 **Justificare legală**: Legea 448/2006 prevede obligativitatea angajării unui procent de 4% persoane cu handicap **doar pentru entități cu cel puțin 50 de angajați**. Dacă ORDA are sub acest prag, **nu se află sub incidența obligației** — deci **respectă legislația în forma actuală**.

Concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

• Nu au fost organizate astfel de concursuri.

• Nu se menționează existența vreunui mecanism sau intenție de a crea oportunități specifice pentru această categorie vulnerabilă.

📌 **Observație**: Deși nu sunt obligați legal să angajeze persoane cu dizabilități, **instituțiile publice pot promova voluntar incluziunea**, conform art. 6 și art. 77 din Legea 448/2006, care susțin integrarea activă și măsuri affirmative.

Măsura alternativă aleasă (art. 78 alin. 3)

• **Nu este cazul**: ORDA nu are obligația de a implementa nicio variantă alternativă de conformare (plăți la buget, achiziții de la unități protejate) — **pentru că are sub 50 de angajați**.

Sancțiuni aplicate

• ORDA **nu a fost sancționată**, ceea ce este firesc, având în vedere lipsa obligației legale privind procentul de angajare.

✅ **CONCLUZIE: RESPECTAREA LEGISLAȚIEI**

📌 **DA**, ORDA **respectă prevederile Legii 448/2006** din punct de vedere formal și legal:

• Nu depășește pragul de 50 de angajați, deci nu este obligată să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de 4%.

• Nu i s-au aplicat sancțiuni.

• Nu este obligată să aplice măsuri alternative.

🟡 **Însă**, din punct de vedere al **echității sociale și politicilor publice incluzive**, este evident că:

• Nu există o **strategie proactivă de incluziune**

• Nu se valorifică instrumente precum concursuri dedicate sau adaptarea posturilor pentru potențiali candidați cu dizabilități

❗ **PROBLEME REALE EXISTENTE**

1. **Absența completă a persoanelor cu dizabilități** în instituție, deși nu este interzis angajarea lor
2. **Lipsa de inițiative voluntare** pentru a promova accesul la muncă pentru această categorie
3. **Inexistența unor politici interne de incluziune, diversitate și adaptare rezonabilă**
4. **Riscul de perpetuare a excluderii structurale**, chiar în lipsa unei constrângeri legale

🔧 **MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Adoptarea unei politici instituționale de diversitate și incluziune**, chiar fără constrângere legală

2. **Publicarea voluntară a posturilor disponibile în rețele de promovare a angajării persoanelor cu dizabilități**

3. **Adaptarea proceselor de recrutare și selecție**, astfel încât să fie deschise și accesibile

4. **Colaborare cu Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului** sau **ANPD** pentru sprijin în integrarea profesională

5. **Organizarea anuală a unui internship sau program de practică destinat tinerilor cu dizabilități**

PROPUNERI DE POLITICI PUBLICE

1. **Extinderea cadrului legal prin care instituțiile sub 50 de angajați sunt încurajate — nu obligate — să adopte măsuri de incluziune**

- Exemplu: bonificații simbolice, recunoaștere publică, punctaje suplimentare în evaluările de performanță instituțională

2. **Crearea unui fond național pentru sprijinirea instituțiilor mici** care angajează persoane cu dizabilități, pentru adaptări tehnologice, formare și mentorat

3. **Campanii naționale de conștientizare în instituțiile publice mici**, pentru a evidenția că incluziunea nu este doar o obligație, ci un **principiu de echitate socială și modernizare administrativă**

4. **Reglementarea unui ghid de bune practici** pentru instituțiile cu sub 50 de angajați privind integrarea persoanelor cu dizabilități

⬅ **CONCLUZIE**

Deși **ORDA respectă legislația în vigoare**, instituția nu promovează activ **egalitatea de șanse și incluziunea persoanelor cu dizabilități**, ceea ce evidențiază o **problemă de politici interne**, nu de legalitate. Pentru o societate echitabilă, este necesară o trecere de la **conformitate minimă** la **angajament proactiv** în sprijinirea grupurilor vulnerabile.

21. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PLĂȚI ȘI INSPECȚIE SOCIALĂ (ANPIS)

Pe baza întrebărilor formulate și a **răspunsului primit de la Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS)**, formulăm următoarea **analiză detaliată**, cu **justificări legale**, **concluzii**, **probleme identificate**, **măsuri de îmbunătățire**, precum și **propuneri de politici publice coerente** în domeniul protecției și integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități.

Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități – evaluare indirectă

Deși ANPIS nu oferă date directe despre **numărul de persoane cu dizabilități angajate în instituții publice**, răspunsul său evidențiază **lipsa controalelor tematice** privind respectarea angajării acestora, în conformitate cu **art. 78, alin. (6)** din Legea nr. 448/2006.

📌 **Implicație**: Nu se poate cunoaște cu exactitate câte persoane cu dizabilități sunt angajate în instituțiile publice, din cauza **inexistenței unei monitorizări eficiente și regulate**.

Procentul de angajare de 4% – imposibil de verificat sistematic

Lipsa controalelor tematice de la ANPIS face imposibilă **verificarea la nivel național a respectării procentului minim legal** de angajare (4% din personal pentru instituții cu peste 50 de angajați).

📌 **Consecință**: Legea nr. 448/2006 este **aplicabilă teoretic, dar imposibil de implementat efectiv** în lipsa unei structuri de verificare și raportare.

Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități – absente

ANPIS confirmă că:

- **nu a efectuat niciun control** privind organizarea acestor concursuri (art. 78, alin. 6)
- **nu există norme metodologice** care să reglementeze clar **modalitatea de organizare** a acestor concursuri

📌 **Implicare pozitivă**: În 2022, ANPIS a inițiat demersuri către **ANPD** pentru elaborarea normelor metodologice. Totuși, lipsa acestora până în prezent **îngreunează aplicarea concretă a legii**.

Variantele alternative de conformare (art. 78, alin. 3) – neclar monitorizate

Răspunsul ANPIS **nu face referire** la aplicarea sau monitorizarea opțiunilor alternative prevăzute de lege (plată la buget sau achiziții de la unități protejate).

📌 **Consecință**: Nu există **un mecanism coerent de colectare a datelor** privind modul în care instituțiile care nu respectă pragul de 4% compensează această lipsă.

Sancțiuni aplicate – nule

ANPIS declară că nu a aplicat **nicio sancțiune** pentru nerespectarea art. 78 din Legea nr. 448/2006, deoarece **nu a efectuat controale tematice**.

📌 **Concluzie**: Avem de-a face cu o **lege teoretic în vigoare, dar inexistentă în practică**, din cauza:

- lipsei controalelor
- absenței normelor
- lipsei sancțiunilor
- lipsei de coordonare între instituții

❗ **PROBLEME REALE IDENTIFICATE**

1. **Lipsa totală a controalelor tematice** privind angajarea persoanelor cu dizabilități
2. **Absența normelor metodologice** pentru aplicarea art. 78 alin. (6) (concursuri dedicate)
3. **Neaplicarea sancțiunilor** în cazul nerespectării legii
4. **Lipsa de transparență și de monitorizare** privind angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public
5. **Lipsa de colaborare eficientă între instituțiile implicate** (ANPIS – ANPD – MMSS – Consiliile Județene)
6. **Aplicare inegală și arbitrară a legii**, în funcție de nivelul de implicare al fiecărei instituții

✅ **MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE**

1. **Elaborarea și adoptarea de urgență a normelor metodologice** pentru organizarea concursurilor dedicate persoanelor cu handicap (ANPD și MMSS)
2. **Instituirea unui mecanism anual de raportare internă** a fiecărei instituții publice privind procentul de angajați cu dizabilități
3. **Relansarea controalelor tematice** ANPIS cu tematică clară privind aplicarea Legii 448/2006
4. **Crearea unei baze de date centralizate și publice** cu angajările, concursurile dedicate și măsurile alternative aplicate
5. **Formarea responsabililor de resurse umane** din instituțiile publice privind adaptarea posturilor și integrarea angajaților cu dizabilități

PROPUNERI DE POLITICI PUBLICE

1. Reforma aplicabilității Legii nr. 448/2006

- Introducerea **obligației explicite de raportare anuală** pentru toate instituțiile publice privind procentul angajării persoanelor cu dizabilități
- Clarificarea atribuțiilor instituționale (ANPIS – ANPD – MMSS) în aplicarea, monitorizarea și sancționarea legii

2. Adoptarea unui sistem național de monitorizare digitală

- Platformă online în care instituțiile publice raportează trimestrial:
  - Numărul total de angajați
  - Numărul de persoane cu dizabilități angajate
  - Concursuri dedicate organizate
  - Măsuri alternative aplicate

3. Stimulente pentru instituțiile care angajează persoane cu dizabilități

- Scutiri parțiale de taxe locale
- Prioritate în finanțări și programe pilot guvernamentale
- Certificări anuale de incluziune instituțională („Etichetă verde socială")

4. Campanii publice de promovare a angajării

• „Și eu pot munci": campanie națională cu exemple de succes din instituții publice care au angajat persoane cu dizabilități

• Crearea unui **Ghid practic de angajare a persoanelor cu dizabilități în sectorul public**, distribuit tuturor instituțiilor

🔚 **CONCLUZIE**

Deși Legea nr. 448/2006 prevede măsuri clare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, **lipsa normelor, a controalelor și a sancțiunilor face ca aplicarea legii să fie inexistentă în practică**.

Este esențial ca statul român să treacă de la o **aplicare pasivă** la o **strategie națională activă**, coerentă și monitorizabilă, pentru ca persoanele cu dizabilități să aibă **acces real și demn la piața muncii**.

22. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA PENTRU ADMINISTRAREA SISTEMULUI NAȚIONAL ANTIGRINDINĂ ȘI DE CREȘTERE A PRECIPITAȚIILOR (A.A.S.N.A.C.P)

Pe baza informațiilor furnizate de **Autoritatea pentru Administrarea Sistemului Național Antigrindină și de Creștere a Precipitațiilor (A.A.S.N.A.C.P.)**, analiza detaliată de mai jos, în conformitate cu dispozițiile **Legii nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

1. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul A.A.S.N.A.C.P.

Date concrete:

• **Număr total de angajați**: 53 persoane
• **Număr persoane cu dizabilități angajate**: 2 persoane
  ○ 1 bărbat – dizabilitate fizică, grad accentuat
  ○ 1 femeie – dizabilitate fizică, grad accentuat
• **Procent angajare persoane cu dizabilități**: **3,8%**

📌 *Deși se apropie de pragul minim legal de 4%, instituția nu îl atinge complet, ceea ce are implicații legale clare.*

⚖️ **2. Conformarea cu Legea nr. 448/2006 – art. 78**

a. Obligația angajării a minimum 4% persoane cu dizabilități

Conform **art. 78, alin. (2)** din Legea 448/2006, instituțiile publice cu peste 50 de angajați au obligația legală de a angaja cel puțin 4% persoane cu dizabilități. A.A.S.N.A.C.P. are 53 de angajați, ceea ce înseamnă că ar fi trebuit să aibă **minimum 2,12 persoane cu dizabilități**.

📌 *De facto, instituția are 2 persoane angajate, ceea ce reprezintă 3,8%, fiind foarte aproape de limita legală.*

b. Variante alternative (art. 78, alin. 3)

Instituția a optat pentru varianta prevăzută la **art. 78 alin. (3) lit. a)**:

Plata lunară către bugetul de stat a unei sume egale cu salariul minim brut pe țară pentru fiecare post neocupat de o persoană cu handicap.

🔎 Așadar, A.A.S.N.A.C.P. recunoaște că nu îndeplinește complet procentul și aplică alternativa legală de plată, ceea ce denotă **conformitate parțială**.

❌ **3. Lipsa concursurilor dedicate – art. 78, alin. (6)**

Instituția nu a organizat **niciun concurs dedicat** persoanelor cu dizabilități, deși:

• Art. 78 alin. (6) prevede această posibilitate ca măsură activă de incluziune.
• Angajările existente provin fie din **transfer**, fie prin **modificarea statutului persoanei deja angajate** (dobândirea calității de persoană cu handicap după angajare).

📌 *Această abordare pasivă nu contribuie activ la integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.*

🛑 **4. Sancțiuni și monitorizare**

Instituția menționează că **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor legii.

📌 *Deși aceasta poate indica conformitate de bună-credință, reflectă în realitate lipsa unui sistem eficient de control și monitorizare din partea autorităților competente (ANPIS, ANPD).*

❗ **Probleme și vulnerabilități identificate**

1. **Aplicare parțială a legii** – pragul de 4% nu este atins în mod formal, iar singura măsură compensatorie este plata către bugetul de stat.

2. **Lipsa politicilor proactive** – nu există inițiative instituționale pentru organizarea de concursuri dedicate sau adaptarea posturilor.

3. **Integrare pasivă** – una dintre persoanele cu dizabilități a obținut acest statut după angajare, nu ca rezultat al unei politici active de incluziune.
4. **Dependență de varianta alternativă** – plata la buget este preferată în detrimentul integrării active.

✅ **Măsuri de îmbunătățire propuse**

1. **Organizarea de concursuri dedicate** (conform art. 78 alin. 6), în colaborare cu ANPD, cu criterii clare de accesibilitate și adaptare.
2. **Evaluarea anuală a nivelului de conformare**, raportată public, în format standardizat (număr angajați, persoane cu dizabilități, posturi vacante, măsuri alternative).
3. **Instruirea personalului din departamentul Resurse Umane** privind adaptarea posturilor, accesibilizarea procesului de selecție și integrarea activă a persoanelor cu dizabilități.
4. **Inițierea de parteneriate cu ONG-uri** specializate în incluziune profesională pentru consiliere și sprijin în recrutare.
5. **Elaborarea unui plan instituțional de diversitate și incluziune**, asumat anual, cu obiective clare privind angajarea și sprijinirea persoanelor cu dizabilități.

📢 **Propuneri de politici publice**

1. **Crearea unui sistem național digital de monitorizare** a implementării art. 78 din Legea nr. 448/2006 – raportare trimestrială online pentru toate instituțiile publice.
2. **Reforma normativă a Legii nr. 448/2006**:
   - introducerea obligativității organizării a minimum 1 concurs dedicat/an pentru instituțiile care nu ating pragul de 4%;
   - definirea clară a responsabilităților de monitorizare (ANPD, ANPIS, MMSS).
3. **Introducerea unor stimulente instituționale**:
   - scutiri de taxe locale;
   - recunoaștere publică prin certificări de incluziune („Eticheta Verde Socială");
   - prioritate în obținerea fondurilor pentru modernizare dacă ating și mențin peste 4%.
4. **Campanii de sensibilizare și informare**, cu exemple de bune practici și ghiduri de angajare adaptate.

🔚 **Concluzie**

Autoritatea pentru Administrarea Sistemului Naţional Antigrindină respectă parțial obligațiile legale, însă angajarea persoanelor cu dizabilități are loc într-un cadru pasiv, fără politici proactive de incluziune. Absența concursurilor dedicate și preferința pentru varianta alternativă (plată la buget) indică o nevoie urgentă de reformă instituțională și sistemică. Este necesar un efort comun între autorități și instituții pentru transformarea Legii nr. 448/2006 dintr-o normă teoretică într-un mecanism funcțional, echitabil și eficient.

23. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ-ADMINISTRAȚIA FONDULUI CULTURAL NAȚIONAL (AFCN)

Pe baza răspunsului transmis de **Administrația Fondului Cultural Național (AFCN)** cu nr. 1448/2025, analizăm în detaliu situația instituției privind aplicarea **Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**, cu accent pe art. 78 referitor la integrarea profesională a acestora în instituții publice.

🔍 **1. Situația actuală – Evaluare juridică și instituțională**

a. Dimensiunea instituțională

• AFCN declară că are **sub 50 de angajați**, ceea ce face ca **prevederile art. 78 din Legea nr. 448/2006 să nu fie obligatorii** pentru această instituție.

• Art. 78, alin. (2) precizează explicit:

„Autoritățile și instituțiile publice, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați."

📌 *Prin urmare, AFCN se află **în afara sferei de aplicare directă a obligației legale** privind angajarea în proporție de 4%.*

⚖️ **2. Conformitatea legală – Interpretare și justificare**

AFCN respectă în mod formal prevederile legale, având în vedere:

• **dimensiunea sa organizatorică redusă**

• **neaplicabilitatea articolelor privind obligațiile specifice (78 alin. 2–6)**

📌 În mod corect, instituția nu organizează concursuri dedicate, nu aplică variante alternative de compensare (plată la buget sau achiziții de la unități protejate), și **nu a fost sancționată**, pentru că legea **nu i se aplică obligatoriu**.

❗ **Probleme structurale identificate la nivel sistemic**

Deși AFCN este conformă cu cadrul legal actual, situația scoate în evidență unele **deficiențe de ordin legislativ și de politici publice**, aplicabile nu doar acestei instituții, ci și tuturor celor aflate **sub pragul de 50 de angajați**:

1. **Excluderea instituțiilor mici din mecanismele de incluziune** – persoane cu dizabilități nu beneficiază de politici de integrare în instituții cu <50 de angajați.
2. **Lipsa unor orientări sau încurajări voluntare pentru instituțiile mici** – nu există stimulente sau strategii pentru a promova angajarea persoanelor cu dizabilități chiar și acolo unde nu există obligație legală.
3. **Neimplicarea voluntară a instituțiilor mici** – în lipsa cadrului legal sau a politicilor motivaționale, instituțiile de dimensiuni reduse rămân în afara eforturilor generale de incluziune profesională.

✅ **Măsuri de îmbunătățire – Adaptate instituțiilor mici**

1. **Promovarea angajării voluntare a persoanelor cu dizabilități**, chiar în absența unei obligații legale – AFCN poate adopta o **politică internă de incluziune**.
2. **Accesarea de fonduri sau programe guvernamentale/europene** pentru angajarea de persoane din grupuri vulnerabile (inclusiv persoane cu dizabilități).
3. **Formarea responsabililor din cadrul AFCN** privind egalitatea de șanse și adaptarea posturilor, inclusiv în proiectele de finanțare gestionate.
4. **Colaborarea cu ONG-uri specializate**, rețele de inserție profesională și platforme pentru persoane cu dizabilități, pentru recrutare și consiliere.
5. **Evaluarea anuală a oportunității** de a crea posturi accesibile și adaptate, pe măsura bugetului și a organigramei.

📢 **Propuneri de politici publice – Coerente cu realitatea instituțiilor mici**

1. **Modificarea Legii 448/2006** pentru a include prevederi opționale sau stimulative pentru instituțiile cu <50 de angajați:
   - de ex. posibilitatea unor reduceri de taxe, punctaj suplimentar în evaluări instituționale etc.
2. **Elaborarea unui ghid oficial de bune practici pentru instituțiile mici**, care doresc să contribuie voluntar la incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități.
3. **Crearea unui fond de sprijin special** pentru instituțiile mici din sectorul public care angajează persoane cu handicap, pentru adaptarea locurilor de muncă.
4. **Campanii publice de promovare a incluziunii în sectorul public**, indiferent de dimensiunea instituției:
   - „Incluziune fără bariere" – modele pozitive de angajare în instituții cu puțin personal.

🔚 **Concluzie**

Administrația Fondului Cultural Național respectă cadrul legal în vigoare, având sub 50 de angajați și fiind astfel exceptată de la obligațiile prevăzute de art. 78 din Legea nr. 448/2006. Totuși, analiza scoate la iveală limitele actualului cadru legislativ, care nu stimulează implicarea instituțiilor mici în procesul de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Este necesară o reformă a politicilor publice în domeniu, astfel încât incluziunea să devină o valoare activă și aplicabilă tuturor instituțiilor, indiferent de dimensiune. În mod voluntar, AFCN poate deveni un exemplu de bună practică, adoptând măsuri de sprijin și oportunitate pentru persoane cu dizabilități, contribuind astfel la o cultură instituțională deschisă, echitabilă și modernă.

24. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA PENTRU FINANȚAREA INVESTIȚIILOR RURALE (AFIR)

Pe baza răspunsului oficial transmis de **Agenția pentru Finanțarea Investițiilor Rurale (AFIR)**, înregistrat cu nr. 192/2191/04.02.2025, realizăm o **analiză detaliată, argumentată și justificată**, în conformitate cu cerințele Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special art. 78.

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul AFIR**

1. Număr total de angajați și persoane cu dizabilități

- **Total angajați:** 1.535 persoane
- **Persoane cu dizabilități angajate:** 22 persoane
  - **14 femei**
  - **8 bărbați**
  - Toți dețin **certificate de încadrare în grad de handicap grav sau accentuat**

2. Procentul angajării persoanelor cu dizabilități

• **1,43%** din totalul personalului
• Sub pragul legal de **4%**, prevăzut de art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006
📌 **Conform legii**, AFIR ar fi trebuit să angajeze minimum 61 persoane cu dizabilități (4% din 1.535).

⚖️ **II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006**

1. Obligația legală

Art. 78, alin. (2): *„Autoritățile şi instituţiile publice, care au cel puţin 50 de angajaţi, au obligaţia de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puţin 4% din numărul total de angajaţi."*

🔸 **AFIR nu respectă acest prag legal.**

2. Aplicarea variantei alternative (alin. 3, lit. a)

„Să plătească, lunar, către bugetul de stat o sumă echivalentă cu salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă neocupate de persoane cu handicap."

✔️ **AFIR alege această variantă compensatorie** și efectuează plata lunară prevăzută de lege.

3. Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

• Nu au fost organizate **concursuri exclusiv dedicate**
• Totuși, **accesibilizarea concursurilor generale** a fost respectată:
  ○ Adaptarea probelor în funcție de nevoile individuale
  ○ Acceptarea documentelor justificative privind handicapul

❗ **III. Probleme identificate**

1. **Nerespectarea procentului legal de 4%**
  ○ Cu toate că se aplică varianta compensatorie, scopul integrării efective nu este atins.
2. **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**
  ○ Deși permisă de lege (art. 78 alin. 6), această măsură nu a fost implementată.
3. **Aplicare formală, nu substanțială, a Legii 448/2006**
  ○ Plățile către bugetul de stat nu înlocuiesc integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități.

✅ **IV. Măsuri de îmbunătățire**

1. **Organizarea anuală a unor concursuri dedicate persoanelor cu handicap**
  ○ Conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006
  ○ Necesită elaborarea unor norme interne sau colaborare cu ANPD/ANPIS
2. **Elaborarea unei strategii instituționale de incluziune**
  ○ Obiective clare privind angajarea, adaptarea posturilor și susținerea persoanelor cu dizabilități
3. **Consultarea și colaborarea cu organizații specializate**
  ○ ONG-uri, unități protejate, rețele de sprijin pentru recrutare și consiliere
4. **Adaptarea programelor interne de formare**
  ○ Instruirea personalului HR privind dizabilitatea și adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă
5. **Crearea unui plan de etapizare pentru atingerea pragului legal**
  ○ Ex. angajarea a 8–10 persoane/an timp de 5 ani => atingerea procentului de 4% în mod gradual

📢 **V. Propuneri de politici publice**

1. **Clarificarea obligației de organizare a concursurilor dedicate**
  ○ Elaborarea normelor metodologice de către ANPD și MMSS pentru aplicarea art. 78 alin. (6)
2. **Introducerea de stimulente bugetare pentru angajarea directă**
  ○ Reducerea contribuțiilor la buget pentru fiecare angajat cu handicap încadrat
3. **Înlocuirea parțială a obligației de plată cu obligația de integrare**
  ○ Propunere de modificare legislativă: în cazul în care instituția angajează 50% din necesar, se plătește doar 50% din suma prevăzută la alin. (3)
4. **Dezvoltarea unui sistem digital de raportare și monitorizare**
  ○ Platformă națională în care fiecare instituție raportează:
  ▪ număr total de angajați
  ▪ număr persoane cu dizabilități
  ▪ concursuri dedicate
  ▪ sume plătite conform alin. (3)

🔚 **VI. Concluzie**

AFIR se conformează formal obligațiilor din Legea nr. 448/2006, optând pentru varianta alternativă de plată, însă **nu îndeplinește obiectivul real al legii – integrarea profesională a**

persoanelor cu dizabilități. Cu doar 1,43% angajați din totalul personalului, instituția rămâne departe de pragul de 4%.

Este necesar ca **instituția să își asume un rol activ** în promovarea incluziunii, prin organizarea de concursuri dedicate, adaptarea posturilor și o strategie pe termen mediu pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Mai mult, modificarea legislației și adoptarea unor politici publice coerente pot sprijini transformarea angajării persoanelor cu dizabilități din obligație formală în **misiune de incluziune autentică.**

25. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - ADMINISTRAȚIA MUNICIPALĂ PENTRU CONSOLIDAREA CLĂDIRILOR CU RISC SEISMIC (AMCCRS)

Pe baza răspunsului oficial transmis de Administrația Municipală pentru Consolidarea Clădirilor cu Risc Seismic, înregistrat cu nr. 3412/05.09.2024 și 3412/13.09.2024, realizăm o analiză detaliată, argumentată și justificată, în conformitate cu cerințele Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special art. 78.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul AMCCRS

1. **Număr total de angajați și persoane cu dizabilități**

- Total angajați: (datele exacte nu sunt furnizate în răspunsul oficial)
- Persoane cu dizabilități angajate: 0 persoane
- Defalcare pe gen, tip sau grad de dizabilitate: nu există persoane angajate cu dizabilități

2. **Procentul angajării persoanelor cu dizabilități**

- 0% din totalul personalului
- Sub pragul legal obligatoriu de 4%, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006

3. **Concursuri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**

- Nu au fost organizate concursuri exclusive conform art. 78 alin. (6)

⚖️ II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006

1. **Obligația legală**

Art. 78 alin. (2) prevede că instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități într-un procent de minimum 4%. AMCCRS nu respectă această prevedere.

2. **Aplicarea variantei alternative**

Legea permite plata către bugetul de stat a unei sume echivalente pentru locurile neocupate de persoane cu dizabilități (art. 78 alin. (3)).

- Răspunsul instituției nu menționează dacă a optat pentru această variantă, ceea ce indică o posibilă lipsă de transparență sau necunoaștere a obligației.

3. **Sancțiuni pentru nerespectarea legii**

- Nu au fost aplicate sancțiuni instituției până în prezent.

❗ III. Probleme identificate

1. **Nerespectarea procentului legal de 4%**

- Lipsa totală a persoanelor cu dizabilități angajate arată o neconformitate clară cu prevederile legale.

2. **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**

- Această măsură legală nu a fost utilizată, limitând accesul persoanelor cu dizabilități la angajare.

3. **Lipsa aplicării sau comunicării variantei alternative prevăzute de lege**

- Instituția nu a informat despre plata compensațiilor către bugetul de stat, fapt ce poate indica un risc de sancțiune viitoare.

4. **Posibilă lipsă de politici și strategii interne pentru incluziune**

- Faptul că AMCCRS nu are angajate persoane cu dizabilități poate reflecta absența unei strategii instituționale privind incluziunea profesională.

✅ IV. Măsuri recomandate pentru îmbunătățire

1. **Organizarea concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**

- Respectarea art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006, pentru a facilita accesul direct al persoanelor cu dizabilități.

2. **Elaborarea și implementarea unei politici instituționale de incluziune**

- Stabilirea obiectivelor clare privind recrutarea și susținerea persoanelor cu dizabilități, inclusiv adaptarea posturilor și condițiilor de muncă.

3. **Formarea și informarea personalului de resurse umane și management**

- Despre drepturile persoanelor cu dizabilități și prevederile legale, pentru a crește gradul de conformare.

4. **Clarificarea și implementarea variantei alternative de plată, dacă angajarea nu este posibilă imediat**

• Instituția trebuie să informeze și să documenteze conformitatea cu această variantă pentru evitarea sancțiunilor.

5. **Colaborarea cu organizații specializate și unități protejate**

• Sprijin pentru recrutare, consiliere și adaptare a posturilor.

V. Propuneri pentru politici publice

1. **Clarificarea și promovarea obligațiilor legale prin norme metodologice clare**

• Elaborate de autoritățile responsabile (ANPD, Ministerul Muncii) pentru aplicarea art. 78 alin. (6).

2. **Introducerea unor stimulente financiare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**

• Reduceri fiscale sau alte facilități pentru instituțiile care respectă pragul legal.

3. **Monitorizarea și raportarea transparentă a situației angajărilor persoanelor cu dizabilități**

• Platforme digitale naționale cu rapoarte regulate pentru toate instituțiile publice.

4. **Încurajarea integrării reale prin limitarea utilizării plății compensatorii**

• Promovarea angajării efective față de opțiunea de plată alternativă.

VI. Concluzie

Administrația Municipală pentru Consolidarea Clădirilor cu Risc Seismic se află în prezent în **neconformitate cu obligațiile Legii nr. 448/2006** privind angajarea persoanelor cu dizabilități, având un procent de angajare de 0%. Instituția nu organizează concursuri dedicate și nu a comunicat alegerea variantei alternative prevăzute de lege. Aceste aspecte indică o abordare formală, ce poate conduce în viitor la sancțiuni și, mai important, la nereușita integrării profesionale reale a persoanelor cu dizabilități.

Este imperativ ca AMCCRS să implementeze un plan strategic de incluziune, să organizeze concursuri dedicate, să informeze despre modalitățile legale de conformare și să colaboreze cu organizații specializate, pentru a transforma această obligație legală într-o practică autentică de incluziune și diversitate.

26. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ ANTI-DOPING (ANAD)

Pe baza răspunsului oficial transmis de Agenția Națională Anti-Doping, înregistrat cu nr. 544.218/2024, realizăm o analiză detaliată, argumentată și justificată, în conformitate cu prevederile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special art. 78.

I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul ANAD

1. **Număr total de angajați și persoane cu dizabilități**

• Total angajați: (nu este comunicat în răspuns)
• Persoane cu dizabilități angajate: 0 persoane
• Defalcare pe gen, tip sau grad de dizabilitate: nu există persoane angajate cu dizabilități

2. **Procentul angajării persoanelor cu dizabilități**

• 0% din totalul personalului
• Sub pragul legal obligatoriu de 4%, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006

3. **Concursuri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**

• Nu au fost organizate concursuri exclusive dedicate persoanelor cu dizabilități

II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006

1. **Obligația legală**

Potrivit art. 78 alin. (2), instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați trebuie să asigure un procent minim de 4% angajare pentru persoanele cu dizabilități. ANAD nu respectă acest prag legal.

2. **Aplicarea variantei alternative**

Conform răspunsului, ANAD a optat pentru varianta alternativă prevăzută de art. 78 alin. (3) lit. a), adică plata către bugetul de stat a unei sume echivalente salariului minim brut pe țară pentru fiecare loc neocupat cu persoană cu dizabilități. Aceasta reprezintă o soluție legală, însă una compensatorie.

3. **Sancțiuni pentru nerespectarea legii**

Nu au fost aplicate sancțiuni Agenției Naționale Anti-Doping pentru nerespectarea prevederilor Legii 448/2006.

III. Probleme identificate

1. **Nerespectarea procentului legal de 4%**

• Lipsa totală a angajaților cu dizabilități indică o neconformitate cu legea privind incluziunea în muncă.

2. **Lipsa organizării de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**

• Instituția nu a folosit această metodă prevăzută legal pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități la angajare.

3. **Utilizarea variantei alternative ca soluție unică**

• Plata compensațiilor nu înlocuiește integrarea reală și efectivă a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

4. **Posibilă lipsă de politici instituționale de incluziune**

• Faptul că nu există angajați cu dizabilități poate semnala absența unei strategii clare sau a unor măsuri concrete de incluziune.

✅ **IV. Măsuri recomandate pentru îmbunătățire**

1. **Inițierea și organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**

• Conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006, pentru a crea oportunități reale de angajare.

2. **Elaborarea unei politici interne de incluziune**

• Stabilirea unor obiective clare privind recrutarea și menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, cu adaptări rezonabile ale posturilor.

3. **Instruirea personalului de resurse umane și management**

• Pentru a înțelege nevoile persoanelor cu dizabilități și a asigura o integrare eficientă.

4. **Monitorizarea și raportarea periodică a situației privind angajările**

• Pentru creșterea transparenței și identificarea rapidă a problemelor.

5. **Colaborarea cu organizații și structuri specializate**

• ONG-uri, unități protejate, centre de consiliere, pentru sprijin în recrutare și integrare.

📢 **V. Propuneri pentru politici publice**

1. **Clarificarea normelor metodologice pentru organizarea concursurilor dedicate**

• Pentru facilitarea aplicării art. 78 alin. (6) în toate instituțiile publice.

2. **Introducerea stimulentelor financiare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**

• Reduceri de taxe, subvenții sau alte facilități pentru instituțiile care își respectă obligațiile.

3. **Limitarea opțiunii variantei alternative doar pentru cazuri excepționale**

• Promovarea angajării reale prin măsuri obligatorii, nu doar plăți compensatorii.

4. **Dezvoltarea unui sistem național de monitorizare digitală a angajărilor persoanelor cu dizabilități**

• Accesibil pentru toate instituțiile publice și cu raportări periodice.

🔚 **VI. Concluzie**

Agenția Națională Anti-Doping respectă formal prevederile Legii nr. 448/2006, optând pentru varianta alternativă de plată, însă nu realizează integrarea efectivă a persoanelor cu dizabilități în rândul angajaților săi, având un procent de angajare de 0%. Absența concursurilor dedicate și a angajaților cu dizabilități indică o abordare formală și pasivă, ce poate limita accesul real la muncă pentru această categorie vulnerabilă.

Este recomandat ca ANAD să adopte o strategie clară de incluziune, să organizeze concursuri dedicate și să dezvolte un cadru instituțional care să faciliteze integrarea persoanelor cu dizabilități, transformând obligația legală într-o practică reală și eficientă.

27. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE FISCALĂ - ANAF

Pe baza răspunsului oficial transmis de ANAF, înregistrat cu nr. 521/31.01.2025 și 521/03.02.2025, realizăm o analiză detaliată, argumentată și justificată, în conformitate cu prevederile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special art. 78.

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul ANAF**

1. **Număr total de angajați și persoane cu dizabilități**

• Număr persoane cu dizabilități angajate: 20 persoane
  ○ 12 bărbați
  ○ 8 femei
• Grad de handicap:
  ○ 17 persoane cu grad de handicap accentuat
  ○ 3 persoane cu grad de handicap grav
• Nu există informații privind alte detalii ale gradului de dizabilitate.
• Total angajați la nivelul aparatului propriu: (nu este specificat în răspuns)

2. **Procentul angajării persoanelor cu dizabilități**

• 0,81% din totalul personalului

- Sub pragul legal obligatoriu de 4%, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006

3. **Concursuri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**

- Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități.
- La concursurile organizate recent, nu s-a manifestat intenția persoanelor cu dizabilități de a participa.

⚖️ **II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006**

1. **Obligația legală**

Instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați trebuie să asigure un procent minim de 4% angajare pentru persoanele cu dizabilități. ANAF, cu un procent de 0,81%, nu respectă acest prag.

2. **Aplicarea variantei alternative**

ANAF a optat pentru varianta prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. a), adică plata către bugetul de stat a unei sume echivalente salariului minim brut pe țară pentru fiecare loc neocupat cu persoană cu dizabilități.

3. **Sancțiuni**

ANAF nu a fost sancționată pentru nerespectarea prevederilor Legii 448/2006.

❗ **III. Probleme identificate**

1. **Nerespectarea pragului legal de 4%**

- Procentul real de angajare a persoanelor cu dizabilități este de 0,81%, semnificativ sub pragul legal.

2. **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**

- Absența unor astfel de concursuri limitează oportunitățile reale de angajare pentru această categorie vulnerabilă.

3. **Lipsa interesului persoanelor cu dizabilități pentru posturile vacante**

- Lipsa de candidați cu dizabilități la concursuri poate indica bariere de acces, lipsa informării, sau condiții de muncă neadaptate.

4. **Utilizarea frecventă a variantei alternative**

- Plata compensatorie nu echivalează cu integrarea reală, reprezentând o soluție formală, dar insuficientă pentru incluziunea socială și profesională.

✅ **IV. Măsuri recomandate pentru îmbunătățire**

1. **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**

- Conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006, pentru a facilita accesul la angajare.

2. **Dezvoltarea și promovarea unei strategii instituționale de incluziune**

- Obiective clare privind recrutarea, adaptarea locurilor de muncă și menținerea angajaților cu dizabilități.

3. **Informarea și consilierea persoanelor cu dizabilități despre oportunități de angajare**

- Campanii de informare și parteneriate cu ONG-uri și structuri specializate.

4. **Adaptarea proceselor de selecție și muncă**

- Asigurarea accesibilității fizice și procedurale în concursuri și la locul de muncă.

5. **Formarea profesională și sensibilizarea angajaților**

- Traininguri pentru personalul de resurse umane și management pentru înțelegerea nevoilor persoanelor cu dizabilități.

6. **Monitorizarea periodică a situației angajărilor**

- Raportări interne și publice privind progresul în atingerea cotei legale.

📢 **V. Propuneri pentru politici publice**

1. **Clarificarea și promovarea obligației organizării concursurilor dedicate**

- Norme metodologice clare elaborate de ANPD și MMSS.

2. **Introducerea stimulentelor pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**

- Reduceri de taxe, subvenții, sau alte facilități fiscale.

3. **Limitarea aplicabilității plății compensatorii**

- Prioritizarea angajării reale în legislația privind protecția persoanelor cu handicap.

4. **Sistem național de monitorizare și raportare**

- Platformă digitală pentru raportarea în timp real a angajărilor persoanelor cu dizabilități.

🔚 **VI. Concluzie**

Agenția Națională de Administrare Fiscală se află în situația de a nu respecta integral obligațiile legale privind angajarea persoanelor cu dizabilități, având un procent de 0,81% față de pragul de 4%. Deși instituția organizează concursuri de recrutare, acestea nu sunt dedicate persoanelor cu dizabilități, iar lipsa candidaților indică necesitatea unor măsuri suplimentare de informare și adaptare.

Optarea pentru plata compensațiilor reprezintă o soluție legală, dar insuficientă pentru asigurarea incluziunii reale. Este necesar ca ANAF să-și asume un rol activ în promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități prin organizarea concursurilor dedicate, elaborarea unei strategii clare de incluziune și adaptarea mediului de lucru, pentru a transforma obligația legală într-un angajament autentic și durabil.

28. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU ARII NATURALE PROTEJATE (ANANP)

Pe baza răspunsului oficial transmis de ANANP, înregistrat cu nr. 6904/05.09.2024 și 6904/16.09.2024, realizăm o analiză detaliată, în conformitate cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special art. 78.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în ANANP

1. **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 4 persoane
   • Toate încadrate cu grad de dizabilitate accentuat
2. **Procentul angajării persoanelor cu dizabilități:** 2,01% din total angajați
3. **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități:**
   • Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități.
   • Anunțurile de angajare au precizat posibilitatea accesului persoanelor cu dizabilități la concursuri, în conformitate cu art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.
   • La concursurile organizate s-a menționat explicit dreptul persoanelor cu dizabilități de a participa și beneficiile aferente.
4. **Sancțiuni:**
   • Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea Legii 448/2006.

⚖️ II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006

1. **Obligația legală:**

Instituțiile cu cel puțin 50 de angajați trebuie să asigure un prag minim de 4% angajare pentru persoanele cu dizabilități. ANANP înregistrează un procent de 2,01%, sub pragul legal.

2. **Concursuri și accesibilitate:**

Deși nu sunt organizate concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități, instituția respectă prevederile privind accesul și adaptările necesare în concursurile generale.

3. **Absența sancțiunilor:**

Lipsa sancțiunilor poate indica o aplicare formală, dar insuficientă a legii.

❗ III. Probleme identificate

1. **Nerespectarea pragului legal de 4%**
   • Procentul angajării (2,01%) este semnificativ sub limita legală impusă.
2. **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități**
   • Posibilă barieră în accesul efectiv, nefiind asigurată o atenție prioritară acestei categorii în procesul de recrutare.
3. **Aplicare formală a prevederilor legale**
   • Se menționează drepturile persoanelor cu dizabilități în anunțuri, dar fără măsuri concrete pentru creșterea participării și angajării.

✅ IV. Recomandări pentru îmbunătățire

1. **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**
   • Încurajarea participării și facilitarea accesului conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.
2. **Dezvoltarea unei strategii instituționale de incluziune**
   • Stabilirea unor obiective clare privind creșterea procentului angajărilor și adaptarea mediului de lucru.
3. **Promovarea activă a drepturilor și oportunităților**
   • Campanii de informare și colaborări cu organizații specializate.
4. **Asigurarea accesibilității și adaptării procesului de selecție**
   • Adaptarea probelor, facilități speciale la concurs și consiliere.
5. **Monitorizarea progresului și raportarea transparentă**
   • Raportări periodice privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

📢 V. Propuneri de politici publice

1. **Clarificarea obligației organizării concursurilor dedicate**
   • Elaborarea unor norme metodologice clare de către ANPD și MMSS.
2. **Stimulente pentru angajarea directă a persoanelor cu dizabilități**
   • Reduceri fiscale și alte facilități.

3. **Sistem național de monitorizare a angajărilor**

• Platformă digitală pentru raportarea în timp real a datelor relevante.

🔚 VI. Concluzie

ANANP respectă parțial cadrul legal privind angajarea persoanelor cu dizabilități, prin asigurarea accesului acestora la concursuri și menționarea drepturilor lor, însă procentul angajărilor este sub pragul legal de 4%, la 2,01%. Lipsa organizării de concursuri dedicate și aplicarea în principal formală a prevederilor legale indică necesitatea unor măsuri suplimentare pentru creșterea incluziunii reale.

Instituția trebuie să adopte o strategie activă de promovare a angajării persoanelor cu dizabilități, să organizeze concursuri dedicate și să asigure adaptarea mediului de lucru și a procesului de recrutare, pentru a îndeplini obiectivele legii și a promova incluziunea socială și profesională autentică.

29. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU ACHIZIŢII PUBLICE (ANAP)

Pe baza răspunsului oficial transmis de ANAP, înregistrat cu nr. 8606/05.11.2024 și 8606/29.11.2024, realizăm o analiză detaliată, în conformitate cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu referire specială la art. 78.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în ANAP

1. **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 2 persoane

• 1 femeie cu handicap somatic de grad accentuat
• 1 bărbat cu handicap dermatologic de grad accentuat

2. **Procentul angajării persoanelor cu dizabilități:** 0,63% din total angajați
3. **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități:**

• Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități.
• Persoanele cu dizabilități pot participa la toate concursurile generale organizate.

4. **Măsuri alternative aplicate:**

• Plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu 50% din salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul locurilor de muncă neocupate de persoane cu handicap.
• Achiziții de servicii de la unități protejate autorizate, în completarea obligației.

5. **Sancțiuni:**

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea Legii 448/2006.

⚖️ II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006

1. **Obligația legală:**

ANAP, având mai mult de 50 de angajați, este obligată să angajeze cel puțin 4% persoane cu dizabilități, conform art. 78 alin. (2).
Procentul actual de 0,63% este semnificativ sub această limită.

2. **Aplicarea variantei alternative:**

Conform art. 78 alin. (3) lit. a), ANAP a optat pentru plata către bugetul de stat a unei sume corespunzătoare pentru locurile neocupate. Totodată, instituția completează această obligație prin achiziții de la unități protejate, conform art. 78 alin. (3) lit. b).

3. **Concursuri dedicate:**

Deși nu au fost organizate concursuri exclusive, instituția nu exclude persoanele cu dizabilități din concursurile generale, respectând astfel prevederile legale privind accesul.

❗ III. Probleme identificate

1. **Procentul scăzut de angajare (0,63%)**

• Foarte sub pragul legal, reflectând o posibilă lipsă a măsurilor active de recrutare și incluziune.

2. **Lipsa concursurilor dedicate**

• Poate limita accesul și integrarea eficientă a persoanelor cu dizabilități.

3. **Dependenta de măsura compensatorie financiară și achiziții**

• Deși legală, această soluție nu stimulează integrarea reală în instituție și dezvoltarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

✅ IV. Recomandări pentru îmbunătățire

1. **Creșterea numărului de angajări directe prin concursuri dedicate**

• Organizarea anuală a unor concursuri pentru persoanele cu dizabilități, pentru a stimula accesul lor real.

2. **Elaborarea unei politici interne pentru incluziune**

• Strategie clară privind recrutarea, păstrarea și adaptarea locurilor de muncă.

3. **Promovarea colaborării cu organizații specializate și unități protejate**
• Pentru identificarea candidaților și consilierea acestora.
4. **Formarea personalului responsabil cu recrutarea**
• Pregătire pentru adaptarea proceselor și eliminarea barierelor.
5. **Monitorizarea progresului și raportarea transparentă**
• Raportări periodice și obiective de creștere graduală a procentului angajărilor.

V. Propuneri de politici publice

1. **Norme clare privind organizarea concursurilor dedicate**
• Elaborarea și clarificarea metodologiilor de către ANPD și alte autorități.
2. **Stimulente fiscale pentru instituțiile care angajează direct**
• Reduceri de taxe și facilități bugetare.
3. **Mecanisme de încurajare a integrării profesionale**
• Suport financiar și formare continuă pentru persoanele cu dizabilități angajate.
4. **Dezvoltarea unui sistem digital de monitorizare**
• Platformă centralizată pentru raportarea angajărilor, concursurilor și plăților compensatorii.

VI. Concluzie

Agenția Națională pentru Achiziții Publice înregistrează un procent de angajare a persoanelor cu dizabilități de doar 0,63%, sub limita legală de 4%. Instituția aplică măsura compensatorie prin plata unei sume către bugetul de stat și achiziții de la unități protejate, ceea ce îi asigură conformitatea formală cu legea. Totuși, această soluție nu înlocuiește nevoia unei politici active de incluziune și creștere a angajărilor directe.

Pentru o conformitate reală și pentru promovarea incluziunii sociale și profesionale, ANAP trebuie să adopte măsuri proactive: organizarea de concursuri dedicate, elaborarea unei strategii de incluziune, colaborarea cu ONG-uri și unități protejate, precum și monitorizarea transparentă a progresului.

30. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU CALIFICĂRI - ANC

Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul Autorității Naționale pentru Calificări (ANC)

Pe baza răspunsului oficial nr. 40411/ANC/06.09.2024 și 40411/ANC/19.09.2024, realizăm o analiză detaliată conform Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu accent pe art. 78.

I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în ANC

1. **Posturi dedicate:**
• ANC nu deține posturi rezervate exclusiv persoanelor cu dizabilități.
• Instituția declară susținerea integrării persoanelor cu dizabilități în procesul de angajare.
2. **Concursuri și acces:**
• Concursurile de angajare sunt deschise tuturor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, respectând principiul egalității de șanse.
• Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.
3. **Context legislativ și organizatoric:**
• Conform art. VII alin. (1) din OUG nr. 115/2023, este suspendată ocuparea prin concurs a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice pentru mai multe categorii de instituții publice.
• Această suspendare afectează posibilitatea de a organiza concursuri pentru posturi noi, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.
4. **Măsuri alternative:**
• ANC a optat pentru plata unei contribuții compensatorii către bugetul de stat, conform art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea 448/2006.
5. **Sancțiuni:**
• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legale.

II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006

1. **Obligația legală:**
• ANC, ca instituție cu peste 50 de angajați (presupunem), are obligația de a asigura un procent minim de 4% persoane cu dizabilități în totalul angajaților.
2. **Situația actuală:**
• Faptul că nu sunt posturi destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități și că nu au fost organizate concursuri dedicate indică o nerespectare a obligației de integrare activă.

• Plata contribuției compensatorii reprezintă o conformitate formală, dar nu o integrare reală.

3. **Contextul suspendării concursurilor:**

• Suspendarea concursurilor poate fi o justificare temporară, dar afectează negativ accesul persoanelor cu dizabilități la angajare și realizarea obiectivului legii.

❗ **III. Probleme identificate**

1. **Lipsa posturilor rezervate și a concursurilor dedicate:**

• Împiedică accesul facil și prioritar al persoanelor cu dizabilități în instituție.

2. **Suspendarea organizării concursurilor:**

• Obstacol major pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și alte categorii, întârziind atingerea procentului minim legal.

3. **Aplicare formală, nu substanțială a legii:**

• Plata contribuției compensatorii nu asigură integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități.

✅ **IV. Recomandări pentru îmbunătățire**

1. **Elaborarea și adoptarea unor măsuri temporare de incluziune:**

• În contextul suspendării concursurilor, implementarea unor proceduri interne de angajare și incluziune.

2. **Planificarea post-suspendare:**

• Odată ce restricțiile legale încetează, organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).

3. **Consultarea cu ONG-uri și specialiști:**

• Colaborarea pentru facilitarea accesului și consilierea candidaților cu dizabilități.

4. **Campanii interne de conștientizare:**

• Pregătirea angajatorilor și a personalului de HR pentru adaptarea proceselor și eliminarea barierelor.

5. **Monitorizare și raportare transparentă:**

• Raportarea periodică a situației privind angajarea persoanelor cu dizabilități și măsurile luate.

📢 **V. Propuneri de politici publice**

1. **Flexibilizarea temporară a măsurilor pentru instituțiile afectate de suspendarea concursurilor:**

• Introducerea unor mecanisme alternative temporare de angajare a persoanelor cu dizabilități.

2. **Accelerarea normelor metodologice privind concursurile dedicate:**

• Clarificarea și promovarea organizării acestor concursuri după încetarea suspendării.

3. **Stimulente financiare și fiscale:**

• Beneficii pentru instituțiile care asigură incluziunea activă și angajarea persoanelor cu dizabilități.

4. **Sistem digital integrat de monitorizare:**

• Un portal național pentru urmărirea angajărilor, concursurilor și a plăților compensatorii.

🔚 **VI. Concluzie**

Autoritatea Națională pentru Calificări manifestă deschidere și susținere pentru integrarea persoanelor cu dizabilități, dar în contextul suspendării generale a concursurilor, nu a organizat posturi dedicate și nu a asigurat integrarea activă conform prevederilor Legii 448/2006. Plata contribuției compensatorii reprezintă o conformitate formală, fără impact direct asupra incluziunii.

Pentru a respecta în totalitate spiritul și litera legii, este esențial ca ANC să elaboreze măsuri interne temporare, să planifice concursuri dedicate după ridicarea suspendării, să colaboreze cu organizații specializate și să dezvolte un sistem transparent de monitorizare.

31. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA NATIONALA PENTRU CETATENIE

Pe baza răspunsului oficial nr. 45255/05.11.2024 și nr. 45255/08.11.2024, realizăm o analiză detaliată conform Legii nr. 448/2006, cu referire specială la art. 78.

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr de angajați cu dizabilități:**

• La nivelul instituției nu există persoane cu dizabilități angajate.

• Procentul angajării persoanelor cu dizabilități este 0%.

2. **Concursuri dedicate:**

• Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități.

• Totuși, persoanele cu dizabilități pot participa la concursurile generale organizate de instituție, conform legislației.

3. **Măsura compensatorie:**

• Instituția a ales să plătească contribuția compensatorie către bugetul de stat, conform art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea 448/2006.

4. **Sancțiuni:**

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legale.

⚖️ **II. Conformitatea cu prevederile legale – art. 78 din Legea nr. 448/2006**

1. **Obligația instituției:**

• Conform legii, instituțiile publice cu peste 50 de angajați trebuie să angajeze minimum 4% persoane cu dizabilități.

2. **Situația actuală:**

• Autoritatea Națională pentru Cetățenie nu respectă pragul legal de angajare a persoanelor cu dizabilități.

• Alegerea plății contribuției compensatorii indică conformitate formală, dar nu o integrare efectivă.

3. **Accesul la angajare:**

• Instituția permite accesul persoanelor cu dizabilități la concursurile generale, însă lipsa concursurilor dedicate poate limita oportunitățile reale.

❗ **III. Probleme identificate**

1. **Absența angajării persoanelor cu dizabilități:**

• Zero angajați cu dizabilități indică o integrare inexistentă la nivel practic.

2. **Lipsa concursurilor dedicate:**

• Nu se oferă o cale prioritară sau adaptată pentru accesul persoanelor cu dizabilități.

3. **Aplicare formală a legii:**

• Plata contribuției compensatorii nu echivalează cu integrarea reală, iar scopul legii este astfel compromis.

✅ **IV. Recomandări pentru îmbunătățire**

1. **Inițierea unui plan de angajare graduală a persoanelor cu dizabilități:**

• Stabilirea unor obiective clare (ex. angajarea a 1–2 persoane pe an, cu adaptarea posturilor).

2. **Organizarea de concursuri dedicate sau facilitarea accesului:**

• Înființarea unor concursuri cu probe adaptate conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.

3. **Colaborarea cu organizații specializate și unități protejate:**

• Pentru recrutare, consiliere și adaptarea locurilor de muncă.

4. **Instruirea personalului de resurse umane:**

• Privind dizabilitatea și măsurile de adaptare rezonabilă.

5. **Crearea unui sistem intern de monitorizare:**

• Pentru raportarea progresului privind incluziunea persoanelor cu dizabilități.

📢 **V. Propuneri de politici publice**

1. **Stimulente financiare pentru instituțiile care angajează persoane cu dizabilități:**

• Reduceri sau subvenții la contribuțiile sociale.

2. **Clarificarea și promovarea obligației organizării concursurilor dedicate:**

• Norme metodologice clare și suport tehnic pentru instituții.

3. **Sistem național digital de monitorizare și raportare:**

• Transparență și urmărirea progresului instituțional.

4. **Campanii de sensibilizare publică și în instituții:**

• Creșterea conștientizării privind beneficiile incluziunii.

🔚 **VI. Concluzie**

Autoritatea Națională pentru Cetățenie nu a realizat încă integrarea persoanelor cu dizabilități în cadrul instituției, înregistrând un procent de 0%. Alegerea plății contribuției compensatorii asigură conformitatea formală, dar nu sprijină incluziunea efectivă. Pentru respectarea spiritului Legii 448/2006 și pentru îndeplinirea obiectivului social real, instituția trebuie să dezvolte o strategie clară de angajare și incluziune, prin organizarea concursurilor dedicate, colaborări externe și adaptarea condițiilor de muncă.

32. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ DE CADASTRU ȘI PUBLICITATE IMOBILIARĂ - ANCPI

Pe baza răspunsurilor oficiale nr. 4106/05.09.2024 și nr. 4106/10.09.2024, analizăm conformitatea instituției cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr și procent de angajați cu dizabilități:**

• ANCPI are în prezent 5 persoane cu dizabilități angajate.
• Procentul angajării persoanelor cu dizabilități este 1,05% din totalul angajaților.

2. **Defalcarea datelor privind dizabilitatea:**

• Instituția nu furnizează informații detaliate despre tip, grad sau genul persoanelor cu dizabilități, invocând protecția datelor personale (Regulamentul GDPR nr. 679/2016).

3. **Concursuri de angajare:**

• ANCPI organizează concursuri pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante, deschise tuturor categoriilor de personal, cu respectarea cerințelor postului.
• Nu sunt menționate concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități, dar accesul acestora este permis.

4. **Măsura compensatorie:**

• Instituția a optat pentru plata contribuției compensatorii, conform art. 78 alin. 3 lit. (a) din Legea 448/2006, ca soluție pentru neatingerea procentului legal de 4% angajare.

5. **Sancțiuni:**

• ANCPI nu a fost sancționată pentru nerespectarea prevederilor legale privind drepturile persoanelor cu handicap.

⚖️ **II. Conformitatea cu prevederile legale**

1. **Angajarea obligatorie:**

• Legea impune instituțiilor publice să asigure un procent de minimum 4% angajați cu dizabilități.

2. **Gradul de conformitate al ANCPI:**

• Procentul de 1,05% este sub pragul legal, astfel instituția nu a atins încă ținta impusă.

3. **Măsura compensatorie:**

• Alegerea plății contribuției compensatorii asigură respectarea formală a obligației legale, dar nu și integrarea reală.

4. **Accesul persoanelor cu dizabilități:**

• Concursurile generale permit accesul persoanelor cu dizabilități, însă fără organizarea unor concursuri adaptate sau dedicate.

❗ **III. Probleme identificate**

1. **Subangajare a persoanelor cu dizabilități:**

• Procentul angajării este semnificativ mai mic decât cel prevăzut de lege (1,05% vs. 4%).

2. **Lipsa unor politici active pentru incluziune:**

• Nu există mențiuni despre măsuri suplimentare pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități, cum ar fi concursuri dedicate sau adaptări speciale.

3. **Limitarea transparenței:**

• Protecția datelor este importantă, dar poate împiedica evaluarea detaliată a nevoilor și rezultatelor în materie de incluziune.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Stabilirea unui plan de creștere graduală a angajării persoanelor cu dizabilități:**

• Obiective clare și termene pentru atingerea procentului de 4%.

2. **Organizarea concursurilor cu facilități speciale:**

• Adaptarea probelor și criteriilor conform prevederilor Legii 448/2006.

3. **Crearea unui registru intern (anonimizat) cu date relevante:**

• Pentru monitorizarea gradului, tipului și genului, fără a încălca GDPR.

4. **Formarea personalului și sensibilizarea la nevoile persoanelor cu dizabilități:**

• Pentru a asigura incluziunea și accesul real la oportunități.

5. **Colaborarea cu organizații specializate:**

• Pentru recrutare și consiliere.

📢 **V. Propuneri pentru politici publice**

1. **Sprijin pentru instituții în integrarea persoanelor cu dizabilități:**

• Fonduri, consultanță, servicii de adaptare a locurilor de muncă.

2. **Măsuri de stimulare a angajării:**

• Reduceri de taxe, subvenții pentru locurile de muncă adaptate.

3. **Platformă de raportare și monitorizare:**

• Cu respectarea confidențialității, dar care să permită urmărirea progresului instituțional.

🔚 **VI. Concluzie**

Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară înregistrează un procent modest (1,05%) de angajare a persoanelor cu dizabilități, sub nivelul impus de lege (4%). Alegerea plății contribuției compensatorii reprezintă o conformitate formală, însă nu asigură o incluziune reală. Instituția trebuie să dezvolte măsuri concrete pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități, inclusiv concursuri dedicate, adaptări și sensibilizare, pentru a atinge și depăși cerințele legale.

33. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - ANDIS – AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU DEZVOLTAREA INFRASTRUCTURII ÎN SĂNĂTATE

Pe baza răspunsurilor oficiale nr. 3662/06.09.2024 și nr. 3662/12.09.2024, realizăm o analiză privind respectarea prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. **Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:**

• La nivelul instituției sunt angajate două persoane cu certificat de handicap, respectiv:
  ○ 1 bărbat, grad handicap accentuat, tip auditiv
  ○ 1 femeie, grad handicap accentuat, tip somatic

2. **Procentul de angajare:**

• Persoanele cu dizabilități reprezintă 3,8% din totalul angajaților ANDIS, aproape atingând pragul legal de 4%.

3. **Concursuri dedicate:**

• Nu au fost organizate concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități.

4. **Măsuri compensatorii:**

• Instituția a aplicat prevederile art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea 448/2006, fără alte detalii suplimentare.

5. **Sancțiuni:**

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legale.

⚖️ II. Conformitatea cu cadrul legal

1. **Obligația de angajare:**

• Legea nr. 448/2006 impune un procent minim de 4% angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice.

2. **Evaluarea conformității:**

• ANDIS înregistrează un procent de 3,8%, ușor sub pragul legal, ceea ce indică o bună apropiere de obiectiv.

3. **Concursurile dedicate:**

• Absența concursurilor dedicate poate limita accesul facil și adaptat al persoanelor cu dizabilități.

4. **Aplicarea măsurii compensatorii:**

• Aplicarea prevederilor art. 78 alin. (3) lit. a) indică o conformare formală, fără detalii suplimentare privind plata contribuției.

❗ III. Aspecte problematice

1. **Subangajare ușoară:**

• Procentul de 3,8% nu atinge în totalitate cota de 4% impusă de lege.

2. **Lipsa de concursuri dedicate:**

• Nu există o facilitate specială care să încurajeze participarea persoanelor cu dizabilități.

3. **Lipsa transparenței privind măsurile suplimentare:**

• Nu sunt detalii privind adaptări sau măsuri speciale pentru integrarea și susținerea persoanelor cu dizabilități.

✅ IV. Recomandări

1. **Finalizarea obiectivului de 4%:**

• Instituția să implementeze măsuri active pentru angajarea suplimentară a persoanelor cu dizabilități, pentru atingerea pragului legal.

2. **Organizarea concursurilor dedicate sau adaptate:**

• Promovarea accesului facil și nediscriminatoriu la posturile vacante.

3. **Dezvoltarea unui plan de incluziune și suport:**

• Asigurarea unui mediu de lucru adaptat nevoilor angajaților cu dizabilități.

4. **Sensibilizarea și formarea personalului:**

• Pregătirea angajaților pentru un mediu incluziv.

📢 V. Propuneri pentru politici instituționale și publice

1. **Încurajarea angajării active:**
• Crearea unor mecanisme interne de monitorizare și raportare a progresului.
2. **Facilitarea accesului la concursuri:**
• Norme clare privind organizarea concursurilor dedicate sau adaptate.
3. **Sprijin pentru adaptări rezonabile:**
• Finanțare și asistență pentru modificarea locurilor de muncă.

🔚 VI. Concluzie

Agenția Națională pentru Dezvoltarea Infrastructurii în Sănătate se află aproape de îndeplinirea procentului legal de angajare a persoanelor cu dizabilități, cu 3,8%, însă nu a atins pragul obligatoriu de 4%. Instituția nu a organizat concursuri dedicate, ceea ce poate limita participarea persoanelor cu dizabilități. Recomandăm intensificarea eforturilor pentru atingerea cotei de 4%, organizarea de concursuri adaptate și dezvoltarea unui mediu de lucru incluziv.

34. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE INTRE FEMEI SI BĂRBAȚI – ANES

Pe baza informațiilor oficiale nr. 14792/09.09.2024 și nr. 16717/10.10.2024, realizăm o evaluare conformității ANES cu prevederile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. **Număr și caracteristici:**
• În cadrul ANES este angajată o singură persoană cu dizabilități, de sex feminin, cu grad mediu de dizabilitate.
2. **Procentul de angajare:**
• Persoanele cu dizabilități reprezintă 2% din totalul angajaților instituției, procent sub limita legală de 4%.
3. **Concursuri dedicate:**
• Nu au fost organizate concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități, conform prevederilor legale.
4. **Măsura compensatorie:**
• Instituția a optat pentru plata unei sume lunare către bugetul de stat, reprezentând 50% din salariul minim brut pe țară, înmulțit cu numărul locurilor de muncă neocupate de persoane cu handicap.
5. **Sancțiuni:**
• ANES nu a fost sancționată pentru nerespectarea Legii 448/2006.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu legea

1. **Obligația legală:**
• Legea impune instituțiilor publice să asigure un procent de minim 4% angajare a persoanelor cu dizabilități.
2. **Conformitatea ANES:**
• Procentul actual de 2% este sub nivelul impus de lege, ceea ce indică o subangajare a persoanelor cu dizabilități.
3. **Măsura compensatorie utilizată:**
• Plata contribuției compensatorii reflectă o soluție formală, care asigură respectarea procedurală, dar nu și o incluziune efectivă.

❗ III. Aspecte problematice

1. **Subangajare:**
• Procentul de 2% nu respectă pragul legal de 4%.
2. **Lipsa concursurilor dedicate:**
• Absenta concursurilor speciale poate limita accesul facil și adaptat al persoanelor cu dizabilități.
3. **Lipsa unor măsuri proactive:**
• Nu există informații despre strategii, facilități sau adaptări care să sprijine recrutarea și integrarea persoanelor cu dizabilități.

✅ IV. Recomandări

1. **Creșterea procentului de angajare:**
• Elaborarea unui plan de angajare progresivă, care să permită atingerea și depășirea pragului legal.
2. **Organizarea concursurilor dedicate:**

• Implementarea unor concursuri adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.

3. **Dezvoltarea unei politici instituționale de incluziune:**

• Formarea personalului și adaptarea locurilor de muncă pentru a sprijini angajații cu dizabilități.

4. **Promovarea accesului facil la posturi:**

• Informarea publică și încurajarea candidaturilor persoanelor cu dizabilități.

⬅ V. Concluzie

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați înregistrează un procent de angajare a persoanelor cu dizabilități de 2%, sub nivelul legal de 4%. În lipsa unor concursuri dedicate și a unor măsuri proactive, instituția a optat pentru plata contribuției compensatorii, conform legii. Este recomandată adoptarea unor măsuri active pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în cadrul ANES, pentru respectarea obiectivului legal și promovarea incluziunii sociale.

35. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ DE INTEGRITATE (A.N.I.)

Bazată pe răspunsurile oficiale nr. 4072015/06.11.2024 și nr. 4072016/07.11.2024, analiza vizează respectarea prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. **Numărul și caracteristicile angajaților:**

• La ANI sunt angajate 2 persoane cu dizabilități:
  ○ un angajat cu grad de handicap accentuat (asociat)
  ○ un angajat cu grad de handicap mediu (somatic)

2. **Procentul de angajare:**

• Persoanele cu dizabilități reprezintă 2% din numărul total de angajați, sub pragul legal de 4%.

3. **Concursuri și recrutare:**

• Din 2022, concursurile pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante au fost suspendate, exceptând posturile vacante aprobate prin memorandum guvernamental.

• Din această cauză, ANI nu a putut organiza concursuri de recrutare pentru posturi vacante.

4. **Măsura compensatorie:**

• ANI a optat să plătească lunar o sumă către bugetul de stat, corespunzătoare salariului minim brut pe țară, înmulțit cu numărul posturilor neocupate de persoane cu dizabilități, conform art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea 448/2006.

5. **Sancțiuni:**

• Agenției nu i-au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legii.

⚖ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. **Obligația de angajare:**

• Legea nr. 448/2006 prevede un prag minim de 4% angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice.

2. **Conformitatea ANI:**

• Procentul actual de 2% este semnificativ sub pragul legal. Cu toate acestea, suspendarea concursurilor a limitat posibilitățile de recrutare.

3. **Aplicarea măsurii compensatorii:**

• Plata contribuției către bugetul de stat respectă prevederile legale în situațiile în care angajarea efectivă nu este posibilă.

❗ III. Aspecte problematice

1. **Subangajare:**

• Procentul de 2% nu respectă cerința legală de minim 4%, ceea ce poate afecta incluziunea persoanelor cu dizabilități în cadrul instituției.

2. **Suspendarea concursurilor:**

• Suspendarea procesului de recrutare împiedică ocuparea posturilor vacante și implicit creșterea procentului de angajare a persoanelor cu dizabilități.

3. **Dependenta de măsura compensatorie:**

• Plata contribuției este o soluție formală care nu contribuie efectiv la integrarea socială și profesională.

✅ IV. Recomandări

1. **Reevaluarea situației odată cu reluarea concursurilor:**

• ANI trebuie să prioritizeze recrutarea persoanelor cu dizabilități la reluarea concursurilor pentru posturile vacante.

2. **Elaborarea unui plan de angajare proactiv:**

• Instituția ar trebui să dezvolte strategii pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în cadrul ANI.

3. **Crearea unui mediu de lucru incluziv:**

• Adaptarea locurilor de muncă și promovarea unei culturi organizaționale care să susțină angajații cu dizabilități.

4. **Monitorizarea și raportarea periodică:**

• Instituția să monitorizeze și să raporteze progresul în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități.

V. Concluzie

Agenția Națională de Integritate înregistrează un procent de angajare a persoanelor cu dizabilități de 2%, sub limita legală de 4%. Suspendarea concursurilor a împiedicat ocuparea posturilor vacante și creșterea procentului de angajare. ANI respectă formal prevederile legale prin plata contribuției compensatorii, însă este necesară o strategie activă și concretă pentru integrarea persoanelor cu dizabilități odată cu reluarea procesului de recrutare.

36. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AGENȚIA NAȚIONALĂ ÎMPOTRIVA TRAFICULUI DE PERSOANE - ANTIP

Bazată pe răspunsurile oficiale nr nr. 4072016/07.11.2024, analiza vizează respectarea prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Document: nr. 4072016/07.11.2024

I. Situația actuală

• **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 0

• **Procent persoane cu dizabilități:** 0% din total angajați

• **Concursuri destinate persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități, însă acestea pot participa la toate celelalte concursuri de angajare.

• **Măsura compensatorie:** ANTIP este exceptată de la obligația de a plăti contribuția prevăzută de art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006.

• **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor legale.

II. Analiză și argumentare

1. **Situația angajării persoanelor cu dizabilități:**

Lipsa angajării persoanelor cu dizabilități (0%) evidențiază o subreprezentare totală în cadrul instituției.

2. **Excepția legală:**

ANTIP beneficiază de o excepție legală specifică, care o scutește de obligația de a realiza angajări în procentul minim de 4% sau de a plăti contribuția compensatorie. Aceasta reflectă probabil natura specială a activității instituției, care poate implica condiții de securitate sau cerințe profesionale restrictive.

3. **Posibilitatea participării persoanelor cu dizabilități la concursuri:**

Deși nu există concursuri dedicate, accesul persoanelor cu dizabilități la concursurile generale rămâne deschis, ceea ce înseamnă respectarea principiului nediscriminării.

4. **Absența sancțiunilor:**

Neaplicarea sancțiunilor confirmă respectarea cadrului legal și recunoașterea excepției instituției.

III. Concluzii

• ANTIP se conformează dispozițiilor legale, beneficiind de o excepție care justifică procentul zero de angajare a persoanelor cu dizabilități.

• Instituția menține o politică de nediscriminare, asigurând accesul persoanelor cu dizabilități la toate concursurile de angajare organizate.

• Nu există încălcări ale legii, iar instituția nu a fost sancționată.

IV. Propuneri

1. **Monitorizarea continuă a accesului:**

Recomandăm menținerea și monitorizarea accesului facil al persoanelor cu dizabilități la concursurile organizate, pentru a asigura o șansă reală de angajare.

2. **Evaluarea periodică a excepției:**

Sugerez reevaluarea periodică a excepției legale pentru a vedea dacă pe viitor condițiile permit angajarea persoanelor cu dizabilități.

3. **Comunicare transparentă:**

Îmbunătățirea comunicării către public privind oportunitățile de angajare și măsurile instituției pentru incluziune, chiar dacă procentul de angajare este zero.

37. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA ROMÂNĂ FEROVIARĂ (ARF)

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități – AUTORITATEA ROMÂNĂ FEROVIARĂ (ARF)

1. **Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:**
   – Nu este menționat explicit că ar exista persoane cu dizabilități angajate.
   – Numărul total de angajați este **35**, deci sub pragul legal de 50.
2. **Procentul de angajare:**
   – Conform **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006, obligația angajării în proporție de **minimum 4%** se aplică doar instituțiilor cu **minimum 50 de angajați**.
   – ARF nu intră sub incidența acestei obligații legale.
3. **Concursuri organizate:**
   – Nu se menționează dacă au fost organizate concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.
   – Conform **art. 78 alin. (6)**, organizarea unor astfel de concursuri este o opțiune, nu o obligație strictă, dar reflectă bune practici de incluziune.
4. **Măsuri alternative:**
   – Nu se aplică, întrucât instituția are sub 50 de angajați.
5. **Sancțiuni:**
   – Nu au fost aplicate sancțiuni. Instituția se află în afara obligației legale privind cota de angajare.

⚖️ II. Conformitatea cu legislația în vigoare

ARF respectă cadrul legal aplicabil, deoarece:

- Nu are obligația de a angaja persoane cu dizabilități în proporție de 4%, având sub 50 de angajați;
- Nu este obligată să adopte măsuri alternative conform **art. 78 alin. (3)**;
- Nu a fost sancționată pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

❗ III. Observații critice și aspecte problematice

- **Lipsa mențiunilor privind persoane cu dizabilități angajate** poate semnala o zonă de îmbunătățire în incluziune, chiar dacă nu este impusă legal.
- **Absența oricăror măsuri proactive** (ex: concursuri dedicate, adaptarea condițiilor de muncă, colaborare cu ONG-uri/AJOFM) indică o oportunitate pierdută în promovarea echității și diversității.
- Deși nu este obligată legal, o instituție publică centrală ar putea adopta **standarde mai înalte voluntare**, pentru a promova incluziunea.

✅ IV. Recomandări

- **Voluntariat instituțional:** Chiar dacă nu este obligată, ARF poate angaja persoane cu dizabilități pentru a promova o cultură a incluziunii.
- **Colaborare cu AJOFM și DGASPC:** Identificarea unor posturi potrivite pentru persoane cu dizabilități și sprijinirea integrării.
- **Organizarea cel puțin a unui concurs deschis sau dedicat:** Potențialul de incluziune poate fi susținut prin măsuri fără costuri semnificative.
- **Politică internă de diversitate și incluziune:** Chiar fără caracter obligatoriu, o astfel de inițiativă ar demonstra responsabilitate socială instituțională.

🔚 V. Concluzie

Autoritatea Română Feroviară (ARF) se încadrează **legal** în excepția de la art. 78 alin. (2), având sub 50 de angajați.
Nu există obligații privind angajarea persoanelor cu dizabilități sau măsuri alternative.
Totuși, **în spiritul legii și al responsabilității publice**, se recomandă asumarea voluntară a unor acțiuni de incluziune pentru a contribui la echitatea în accesul la locuri de muncă în sectorul public.

38. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - ARHIVELE NAȚIONALE (MINISTERUL AFACERILOR INTERNE)

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități – ARHIVELE NAȚIONALE (Ministerul Afacerilor Interne)

1. **Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:**
   – Total persoane cu dizabilități angajate: **4**
   – **Sex:** 1 bărbat, 3 femei
   – **Tip de dizabilitate:**

- 1 locomotorie
- 1 oftalmologică
- 2 oncologice

– **Grad de dizabilitate:**

- 1 ușor
- 2 medii
- 1 accentuat

2. **Procentul de angajare:**
   – **0,65%** din totalul angajaților sunt persoane cu dizabilități – sub pragul de 4% impus de art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.
3. **Concursuri organizate:**
   – **Nu au fost organizate** concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).
4. **Măsuri alternative:**
   – Instituția **nu a aplicat** nicio variantă de la art. 78 alin. (3) (plata către bugetul de stat sau contractare cu unități protejate).
   – Arhivele Naționale invocă **scutirea de la obligațiile alin. (2) și (3)** în baza **art. 78 alin. (4)** din Legea 448/2006, din cauza **specificității activității desfășurate**.
5. **Sancțiuni:**
   – **Nu au fost aplicate sancțiuni**, instituția este conformă cu Legea 448/2006.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

- **Invocarea art. 78 alin. (4)**: Potrivit acestui alineat, autoritățile pot fi exceptate de la obligațiile de angajare sau măsuri alternative dacă justifică specificitatea activității.
- **Respectarea cadrului legal** este menționată explicit, fără sancțiuni sau abateri.
- Totuși, **procentul de angajare este foarte scăzut** (0,65%).

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

- **Procentul angajărilor este mult sub pragul de 4%**, iar justificarea prin „specificitatea activității" nu este detaliată sau însoțită de un document oficial de exceptare.
- **Lipsa concursurilor dedicate** reflectă o oportunitate pierdută pentru a facilita accesul la funcții publice al persoanelor cu dizabilități.
- Nu este clar dacă **măsura invocată (alin. 4)** a fost **aprobată formal** sau este o autoevaluare a instituției.

✅ **IV. Recomandări**

- **Clarificare oficială** privind aplicabilitatea art. 78 alin. (4): solicitarea unei decizii scrise de exceptare de la autoritățile competente.
- **Transparență și motivație publică** privind imposibilitatea adaptării posturilor pentru persoane cu dizabilități.
- **Creșterea treptată a procentului de angajare** chiar dacă nu este obligatoriu, pentru a reflecta o politică activă de incluziune.
- **Organizarea de concursuri deschise și accesibile**, chiar dacă nu exclusiv dedicate persoanelor cu dizabilități.

🔚 **V. Concluzie**

Arhivele Naționale ale României respectă **formal prevederile Legii nr. 448/2006**, invocând scutirea de la obligațiile din art. 78 alin. (2) și (3) pe baza specificului activității.
Cu toate acestea, **nivelul redus de incluziune** (0,65%) și **lipsa de inițiative proactive** arată că instituția respectă mai degrabă **litera legii**, nu și **spiritul ei**. Se recomandă acțiuni suplimentare voluntare pentru a promova echitatea și diversitatea în sectorul public.

39. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA PENTRU SUPRAVEGHEREA PUBLICĂ A ACTIVITĂȚII DE AUDIT STATUTAR – ASPAAS

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități – AUTORITATEA PENTRU SUPRAVEGHEREA PUBLICĂ A ACTIVITĂȚII DE AUDIT STATUTAR (ASPAAS)**

1. **Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:**
   – **0 persoane cu dizabilități** angajate în cadrul instituției.
   – **Structura organizatorică**: 25 de posturi în total.

2. **Procentul de angajare:**
   – **0%** persoane cu dizabilități angajate.
   – Instituția **nu intră sub incidența obligației legale de angajare** prevăzută la art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006, care se aplică instituțiilor cu **minimum 50 de angajați**.
3. **Concursuri organizate:**
   – Nu sunt menționate concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.
   – Nici nu este necesar, din moment ce instituția nu este obligată prin lege să ia măsuri alternative.
4. **Măsuri alternative:**
   – Nu se aplică. Fiind sub pragul legal, instituția nu trebuie să opteze pentru măsurile prevăzute la art. 78 alin. (3) (plata către bugetul de stat sau contracte cu unități protejate).
5. **Sancțiuni:**
   – Nu există mențiuni privind sancțiuni – **nu sunt aplicabile** în acest context.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

- ASPAAS se află **în afara obligațiilor legale** prevăzute de Legea nr. 448/2006 privind angajarea unui procent de persoane cu dizabilități, deoarece are sub 50 de angajați.
- În acest sens, instituția este **în conformitate cu prevederile legale**.

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

- Deși nu este obligată legal, **lipsa totală a angajării** persoanelor cu dizabilități sugerează **absența unor inițiative voluntare** de incluziune socială.
- Niciun indiciu privind deschiderea instituției față de integrarea graduală a persoanelor cu nevoi speciale în echipă.

✅ **IV. Recomandări**

- **Dezvoltarea unei politici interne voluntare de incluziune**, chiar și în lipsa obligației legale – este o practică recomandată pentru instituțiile publice moderne.
- **Accesibilizarea** posturilor existente, acolo unde este posibil, pentru a facilita participarea la concursuri a candidaților cu dizabilități.
- **Promovarea egalității de șanse** în cadrul proceselor de recrutare și informarea publică despre oportunitățile deschise tuturor.

🔚 **V. Concluzie**

ASPAAS respectă **în totalitate prevederile legale** aplicabile, având un număr de angajați sub limita prevăzută de art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.
Totuși, **prin adoptarea unor măsuri voluntare de incluziune**, instituția ar putea demonstra angajament față de **echitate, diversitate și responsabilitate socială**.

40. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ (AVR)

🧻 **I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr total de persoane cu dizabilități angajate:**
   – **54 persoane**, dintre care:
   - **35 bărbați**:
     - 15 – grad accentuat, permanent
     - 9 – grad accentuat, revizuibil
     - 8 – grad grav, revizuibil
     - 3 – grad grav, permanent
   - **19 femei**:
     - 10 – grad accentuat, permanent
     - 3 – grad accentuat, revizuibil
     - 6 – grad grav, revizuibil
2. **Procentul raportat la totalul angajaților:**
   – **1,64%** din totalul personalului.

⚖️ **II. Respectarea prevederilor Legii nr. 448/2006**

- Conform **art. 78 alin. (2)**, instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de **cel puțin 4%**.
- AVR se situează **sub acest prag (1,64%)**, deci **nu respectă procentul obligatoriu**.

🛠️ **III. Măsura alternativă aplicată**

- AVR a optat pentru varianta prevăzută la **art. 78 alin. (3), lit. a)**:

Plata lunară către bugetul de stat a unei sume egale cu salariul de bază minim brut × nr. locuri neocupate de persoane cu handicap.

💉 **IV. Concursuri & accesibilizare**

- **Nu au fost organizate concursuri dedicate** exclusiv persoanelor cu dizabilități (art. 78 alin. 6), motivat de lipsa solicitărilor.
- Toate concursurile desfășurate **respectă normele de accesibilizare** pentru persoane cu dizabilități, conform:
  - **OUG 10/2004 privind statutul personalului vamal**
  - **Regulamentul privind concursurile de recrutare**, cu prevederi speciale în Cap. III din Anexa privind accesul persoanelor cu dizabilități.

🚫 **V. Sancțiuni**

- AVR **nu a fost sancționată niciodată** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

✅ **VI. Concluzii**

- ✅ **Respectă obligațiile legale prin aplicarea măsurii alternative**, conform art. 78 alin. (3) lit. a.
- ❗ **Nu îndeplinește procentul legal de 4% angajare directă**.
- ✅ **A aplicat prevederi de accesibilitate în procedurile de recrutare**, chiar dacă nu au fost cereri speciale.
- ✅ **Nu a fost sancționată**, demonstrând o conformare administrativă corectă.

🔎 **VII. Recomandări**

- 📈 **Creșterea graduală a angajării directe** de persoane cu dizabilități, pentru a reduce sumele achitate către bugetul de stat și a spori incluziunea.
- 🗣️ **Campanii interne de informare și deschidere spre candidaturi din partea persoanelor cu dizabilități.**
- 👷 **Explorarea oportunităților de parteneriat** cu ONG-uri sau AJOFM pentru integrarea profesională activă a persoanelor cu handicap.

💡 AVR dă dovadă de **conformare legală prin plată**, dar există **margini clare pentru îmbunătățirea incluziunii** prin angajare directă.

41. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DGASPC ILFOV

🪫 **I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr total de persoane cu dizabilități angajate:**
   – **15 persoane**.
2. **Tipuri de dizabilitate:**
   - **Somatic:** 8 persoane
   - **Fizic:** 4 persoane
   - **Asociat:** 2 persoane
   - **Mental:** 1 persoană
3. **Grad de dizabilitate:**
   - **Grav:** 2 persoane
   - **Accentuat:** 13 persoane
4. **Procent din totalul angajaților:**
   – **3,77%** (aproape de pragul minim legal de 4%).

⚖️ **II. Respectarea prevederilor Legii nr. 448/2006**

- Conform **art. 78 alin. (2)**: instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați sunt obligate să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de **minimum 4%**.
- DGASPC Ilfov se situează **foarte aproape de limita legală**, însă **sub pragul de 4% → nu îndeplinește cerința minimă legală integral**.

🛠 **III. Măsura alternativă aplicată**

- Instituția a **optat pentru varianta prevăzută de art. 78 alin. (3), lit. a)** din Legea 448/2006:
  „Să plătească lunar către bugetul de stat o sumă egală cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap."

💉 **IV. Concursuri & accesibilitate**

- Nu au fost **organizate concursuri dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități (art. 78 alin. 6).

- Totuși, **toate cele 15 concursuri organizate** între 2022–2024 (pentru 69 posturi) au inclus:
  - Mențiuni explicite privind **dreptul la adaptare rezonabilă** pentru candidații cu dizabilități.

🔹 Obligația de a depune certificatul de încadrare în grad de handicap, dacă este solicitată adaptarea.

🚫 **V. Sancțiuni**

- DGASPC Ilfov **nu a fost niciodată sancționată** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

✅ **VI. Concluzii**

- ✅ **Conformare corectă** prin aplicarea **măsurii alternative** prevăzute de lege.
- ❗ Procentul angajărilor (3,77%) este **foarte apropiat de pragul minim**, dar **nu îl atinge complet**.
- ✅ **Toate concursurile permit participarea și adaptarea rezonabilă** pentru persoane cu handicap.
- ✅ **Fără sancțiuni**, ceea ce confirmă buna-credință în aplicarea legislației.

🔎 **VII. Recomandări**

- 📊 **Angajarea a unei singure persoane în plus** cu dizabilitate ar aduce instituția peste pragul legal de 4%.
- 🧭 **Inițierea unor parteneriate cu ONG-uri sau AJOFM** pentru identificarea și atragerea de candidați cu dizabilități.
- 🗓️ **Posibilitatea organizării unui concurs dedicat** (art. 78 alin. 6) ar putea ajuta la atingerea pragului minim legal.

💡 **DGASPC Ilfov** se află **la un pas de conformare deplină** cu Legea 448/2006. Cu un minim efort suplimentar, poate **atinge și depăși pragul legal**, asigurând un model de bună practică în domeniul incluziunii sociale.

42. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DGASPC SECTOR 1

🗄️ **I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr total persoane cu dizabilități angajate:**
   – **111 persoane**.
2. **Distribuție pe centre/departamente (rezumat):**
   - Centrele 1–5: 67 persoane
   - Aparat central: 14 persoane
   - Restul (inclusiv Grad II, Handicap accentuat etc.): 30 persoane
   - **Total validat:** 111
3. **Graduri și tipuri de dizabilitate (parțial detaliate):**
   - Handicap mediu: 3
   - Handicap accentuat: 19
   - Handicap grav: 1
   - Grad II: 1
   - Restul nespecificat clar (codificat intern 1–8)
4. **Procent din total angajați:**
   – **7,03%**, ceea ce este **semnificativ peste pragul minim legal de 4%**.

⚖️ **II. Respectarea Legii nr. 448/2006 (art. 78)**

- Conform **art. 78 alin. (2)**: obligația este angajarea a minimum 4% persoane cu dizabilități dacă instituția are ≥ 50 angajați.
- DGASPC Sector 1:
  ✅ **Respectă și depășește cerința legală**, cu un **procent de 7,03%**.

🛠 **III. Concursuri & accesibilitate**

- **Nu au fost organizate concursuri exclusive** pentru persoane cu dizabilități (art. 78 alin. 6).
- Cu toate acestea, instituția oferă acces real la locuri de muncă prin:
  - **Evaluarea și angajarea candidaților cu dizabilități** care aplică.
  - **Colaborare cu Nazarcea Grup** — unitate protejată, facilitând integrarea profesională.

✅ **IV. Conformare & sancțiuni**

- 📌 **Depășește pragul de 4% impus de lege.**
- ❌ **Fără sancțiuni aplicate** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.
- ✅ **Instituție complet conformă** din punctul de vedere al angajării persoanelor cu dizabilități.

🧭 **V. Concluzii**

- 🟢 DGASPC Sector 1 este un **model de bună practică** în aplicarea Legii 448/2006.
- ✅ Procentul angajărilor este aproape dublu față de obligația legală (7,03% vs. 4%).
- ✅ Accesul la locuri de muncă este asigurat inclusiv prin integrarea în unități protejate.
- ✅ Instituția gestionează corect și echitabil recrutarea persoanelor cu dizabilități, chiar fără concursuri dedicate.

🔎 **VI. Recomandări (opționale)**

- 📈 Poate susține campanii de promovare pentru a deveni **reper instituțional** în angajarea persoanelor cu dizabilități.
- 📊 Raportarea pe **tipuri și grade de handicap** ar putea fi standardizată și detaliată pentru transparență și analiză comparativă.
- 🧩 Un pas următor ar putea fi **organizarea de concursuri dedicate**, oferind acces direct persoanelor cu dizabilități care nu apelează la unități protejate.

💡 **DGASPC Sector 1** demonstrează că o instituție publică poate nu doar să respecte, ci și **să depășească semnificativ standardele legale** în ceea ce privește integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

43. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DGASPC SECTOR 2

🧾 **I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități**

1. **Număr total persoane cu dizabilități angajate:**
   – **31 persoane**.
2. **Procentul din total angajați:**
   – **1,67%**, situându-se **sub pragul legal minim de 4%** conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

⚖️ **II. Respectarea Legii nr. 448/2006 – art. 78**

- Instituția **nu respectă pragul minim de angajare** a persoanelor cu dizabilități (4%), dar a optat pentru alternativa legală prevăzută la:
  - 🔸 **Art. 78 alin. (3), lit. b):**
    - Plata **lunară** a echivalentului a **minimum 50%** din salariul de bază minim brut garantat în plată,
    - Restul până la 100% fiind folosit pentru **achiziția de produse/servicii** de la **unități protejate autorizate**.

✅ **Această alegere este legală** și acoperă obligația instituției în lipsa încadrării directe a minim 4% persoane cu dizabilități.

🛠️ **III. Concursuri & accesibilitate**

- Nu au fost organizate **concursuri dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități (conform art. 78 alin. 6).
- Nu sunt menționate măsuri compensatorii (adaptări rezonabile, parteneriate speciale etc.).

✅ **IV. Conformare & sancțiuni**

- ❌ Nu au fost aplicate **sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.
- ✅ Instituția a **ales o opțiune legală alternativă** (lit. b) privind plata și achizițiile de la unități protejate.

🧭 **V. Concluzii**

- 🟡 DGASPC Sector 2 **nu respectă obligația de 4% angajare**, dar își **respectă obligațiile legale alternative** prin mecanismul mixt:
  - Plata parțială către bugetul de stat;
  - Achiziții de la unități protejate autorizate.
- Comparativ cu alte DGASPC-uri (ex. Sector 1 – 7,03%), performanța instituției este **modestă**, dar **conformă legal**.

🔎 **VI. Recomandări**

- 📈 Instituția ar putea îmbunătăți **procentul de angajare directă** a persoanelor cu dizabilități.
- 👥 Ar fi utilă organizarea de **concursuri dedicate** sau parteneriate de integrare profesională.
- 🧾 Clarificarea și raportarea transparentă a **tipurilor/gradelor de dizabilitate** ar ajuta în monitorizare și evaluare.

💡 DGASPC Sector 2 este **legal conformă**, dar cu **margini largi de îmbunătățire** în privința angajării directe a persoanelor cu dizabilități. Trebuie urmărită în continuare creșterea gradului de incluziune, în special în instituțiile de asistență socială, unde impactul modelului poate fi major.

44. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DGASPC SECTOR 6

📜 I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități

1. **Număr total persoane angajate cu dizabilități:**
   – **38 persoane**, dintre care:
   - **26 femei**
   - **12 bărbați**
2. **Gradul de dizabilitate:**
   - **3 persoane – grad mediu**
   - **28 persoane – grad accentuat**
   - **7 persoane – grad grav**
3. **Procentul persoanelor cu dizabilități din total angajați:**
   – **5,14%**
   ✅ *Peste pragul legal minim de 4%* (conform art. 78 alin. 2 din Legea 448/2006).

⚖️ II. Respectarea Legii nr. 448/2006 – art. 78

- DGASPC Sector 6 **respectă integral obligația legală**, prin încadrarea directă a unui număr suficient de persoane cu dizabilități.
- Nu este cazul să se aplice art. 78 alin. (3), care oferă alternativa plății către bugetul de stat sau colaborării cu unități protejate.

🛠 III. Concursuri dedicate

- Nu au fost organizate **concursuri exclusive** pentru persoane cu dizabilități – dar acest aspect este **neproblematic** în contextul în care obligația de 4% este deja îndeplinită.

✅ IV. Conformare & sancțiuni

- Nu au fost aplicate **sancțiuni** pentru nerespectarea prevederilor Legii 448/2006.
- Instituția se află în **conformitate deplină** cu legislația în vigoare.

🧭 V. Concluzii

- 🟢 DGASPC Sector 6 este **un exemplu pozitiv** de implementare a politicilor de incluziune profesională.
- Cu un procent de **5,14%**, depășește clar cerințele legale.
- Distribuția echilibrată pe gen și diversitatea gradelor de dizabilitate reflectă **deschidere reală** față de angajarea persoanelor cu handicap.

📊 VI. Comparativ

Instituție	Nr. persoane cu dizabilități	Procent	Observații
DGASPC Sector 1	111	7,03%	Peste prag
DGASPC Sector 2	31	1,67%	Sub prag, dar conform legal prin art. 78 alin. 3 lit. b
DGASPC Sector 6	**38**	**5,14%**	✅ Peste prag legal

📌 Recomandare generală:

DGASPC Sector 6 poate oferi un model de bune practici pentru alte instituții publice, în special în domeniul asistenței sociale, unde **angajarea directă** a persoanelor cu dizabilități are o valoare simbolică și practică majoră.

45.ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR (D.G.E.P.)

📜 I. Situația angajării persoanelor cu dizabilități

1. **Număr persoane cu dizabilități angajate:**
   – **2 persoane**
2. **Procent din totalul angajaților:**
   – **Aproximativ 0,3%**

3. **Detalii privind sexul, tipul și gradul de dizabilitate:**
   – **Nedeclarate**, pe motiv de protejare a datelor personale (conform **art. 12 alin. (1) lit. d)** din Legea 544/2001 și **RGPD/UE 679/2016**)

⚖️ **II. Respectarea Legii nr. 448/2006 – art. 78**

• D.G.E.P. **nu organizează concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, însă:

• Instituția **este exceptată de la obligațiile prevăzute la art. 78 alin. (2) și (6)**, în baza:

✅ **Art. 78 alin. (4)** din Legea nr. 448/2006: „Fac excepţie de la prevederile alin. (2) instituţiile publice de apărare naţională, ordine publică şi siguranţă naţională."

• D.G.E.P. face parte din **structurile de ordine și siguranță publică** din subordinea **Ministerului Afacerilor Interne**, conform **HG nr. 1367/2009**, art. 1 alin. (3).

🚫 **III. Concursuri dedicate**

- **Nu au fost organizate** concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități.
- **Legal justificat**, având în vedere statutul de excepție conform legii.

✅ **IV. Conformare & sancțiuni**

- **Nicio sancțiune** aplicată până în prezent pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

🧭 **V. Concluzii**

- 📌 **D.G.E.P. respectă cadrul legal**, fiind o instituție exceptată prin lege de la obligațiile privind angajarea în proporție de 4% a persoanelor cu dizabilități și de la organizarea de concursuri dedicate.
- Procentul de angajare – **0,3%** – este **sub pragul general**, dar nu atrage sancțiuni, datorită excluderii statutare.
- Instituția invocă în mod **corect și justificat** protecția datelor cu caracter personal pentru a nu divulga detalii individuale privind angajații cu dizabilități.

⚖️ **Observație generală**

Deși instituția nu are obligații legale în acest sens, angajarea chiar și a două persoane cu dizabilități demonstrează o **deschidere minimă**, cu potențial de creștere voluntară, dacă se dorește promovarea incluziunii.

46. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR BUCUREȘTI-DGPED-MB

Activitatea Direcției Generale de Evidență a Persoanelor a Municipiului București (DGPED-MB) este încadrată conform sistemului oficial de clasificare a activităților ca fiind legată de **ordine publică și protecție civilă**, în interesul persoanei și al comunității, sprijinind instituțiile statului. Această activitate se desfășoară exclusiv pe bază legală, în conformitate cu legislația în vigoare.

Din acest motiv, instituția este **exceptată de la obligația angajării persoanelor cu handicap**, conform articolului 78 alin. (4) din **Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată și actualizată).

📜 **I. Statutul legal al instituției**

- D.G.E.P. MB se încadrează în categoria **instituțiilor de ordine publică și protecție civilă**, cu activitate exclusivă în:
  „interesul persoanei și al comunității, în sprijinul instituțiilor statului, exclusiv pe baza și în executarea legii."
- Astfel, **instituția este exceptată** de la obligațiile privind angajarea persoanelor cu handicap, în conformitate cu:
  ✅ **Art. 78 alin. (4) din Legea nr. 448/2006**:
  „Fac excepţie de la prevederile alin. (2) instituţiile publice de apărare naţională, ordine publică şi siguranţă naţională."

⚖️ **II. Implicații ale excepției**

- Nu există obligația:
  - de a **încadra cel puțin 4% persoane cu dizabilități** în totalul angajaților;
  - de a **organiza concursuri exclusive** pentru persoanele cu dizabilități (art. 78 alin. 6);
  - de a **plăti contribuții** pentru locurile neocupate de persoane cu handicap (art. 78 alin. 3).

📌 **III. Observații suplimentare**

- Instituția **nu oferă informații privind existența sau numărul persoanelor cu dizabilități angajate**, întrucât **nu are această obligație legală**.

- Nu sunt menționate eventuale inițiative voluntare de incluziune, dar lipsa acestora nu contravine legislației în vigoare.

✅ **IV. Concluzie**

- **D.G.E.P. MB respectă cadrul legal**, fiind în mod justificat **exclusă de la aplicarea articolelor privind angajarea persoanelor cu dizabilități**, conform statutului său de instituție de ordine publică.
- Răspunsul este **conform și bine fundamentat juridic**.

47. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU LOCUINȚE (ANL)

1. 📊 Situația actuală a angajărilor persoanelor cu dizabilități în cadrul ANL

La nivelul Agenției Naționale pentru Locuințe (ANL), sunt angajate **3 persoane cu dizabilități**, reprezentând **2,5% din totalul angajaților**, ceea ce este **sub pragul legal minim de 4%**, prevăzut de art. 78 din Legea nr. 448/2006.

Defalcare după gen, tip și grad de dizabilitate:

- **2 femei:**
  - Dizabilitate rară – grad **grav**
  - Dizabilitate somatică – grad **accentuat**
- **1 bărbat:**
  - Dizabilitate somatică – grad **mediu**

Această diversitate în profilul dizabilităților reflectă o deschidere parțială față de angajarea persoanelor cu nevoi diferite, însă numărul rămâne modest.

2. ⚖️ Respectarea obligațiilor legale

- ANL **nu respectă pragul de 4%** angajări din totalul personalului.
- Ca măsură alternativă, instituția a optat pentru varianta prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. a), respectiv:

  „plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu salariul minim brut înmulțit cu numărul de locuri neocupate de persoane cu dizabilități".

Această alegere este **conformă cu legea**, dar reflectă o **abordare pasivă**, în detrimentul integrării active a persoanelor cu dizabilități.

- Nu au fost organizate **concursuri dedicate**, așa cum permite art. 78 alin. (6), ceea ce indică o **lipsă de acțiuni proactive** în vederea creșterii angajărilor din acest segment.

3. 🚫 Sancțiuni aplicate

- ANL **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor legii.
- Acest aspect evidențiază o posibilă **lacună în mecanismul de control și aplicare a sancțiunilor**, care permite perpetuarea neconformității fără consecințe administrative directe.

4. 🔍 Observații relevante

- Deși instituția are în structura sa persoane cu dizabilități, **nu a realizat niciun demers specific pentru a atrage și integra alte persoane din această categorie vulnerabilă**.
- Se constată lipsa unei **strategii instituționale clare privind incluziunea**, ceea ce limitează impactul social pozitiv pe care ANL l-ar putea avea.
- Nu există mențiuni privind măsuri de **adaptare a locului de muncă**, deși tipurile de dizabilitate raportate implică probabil necesități speciale.

✅ **Propuneri și măsuri recomandate pentru ANL**

1. Organizarea de concursuri dedicate

- Instituția ar trebui să planifice anual **concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6).
- Aceste concursuri ar putea fi organizate pe posturi vacante care nu presupun efort fizic deosebit sau interacțiune cu publicul, în funcție de tipul de dizabilitate.

2. Crearea unui plan de incluziune instituțională

- Se recomandă elaborarea unui **plan anual de integrare a persoanelor cu dizabilități**, care să includă:
  - obiective concrete de recrutare,
  - măsuri de adaptare a spațiului,
  - acțiuni de formare a personalului în domeniul diversității.

3. Colaborare cu ONG-uri și AJOFM

- ANL ar trebui să stabilească **parteneriate cu ONG-uri și AJOFM-uri** pentru identificarea de candidați eligibili cu dizabilități, promovarea posturilor și facilitarea participării la selecție.

4. Creșterea transparenței și a accesibilității

- Se recomandă:
  - afișarea pe site-ul instituției a informațiilor despre angajările destinate persoanelor cu dizabilități,
  - accesibilizarea platformelor digitale și a comunicării oficiale,
  - simplificarea proceselor de aplicare.

5. Adoptarea de stimulente interne pentru management

- Introducerea unor **măsuri interne de stimulare (ex: recunoaștere, recompense)** pentru compartimentele care sprijină incluziunea ar putea accelera angajările și schimbarea culturală în instituție.

📌 **Concluzii generale pentru includerea în studiu**

- ANL oferă un exemplu tipic de **instituție care respectă formal legea**, dar **nu valorifică oportunitățile reale** de incluziune a persoanelor cu dizabilități.
- Alegerea variantei alternative (plata la buget) nu generează beneficii concrete pentru comunitatea persoanelor cu dizabilități.
- Faptul că instituția nu a fost sancționată, deși nu respectă pragul legal, scoate în evidență **slăbiciunea sistemului de monitorizare și control**.
- În ciuda existenței a trei persoane cu dizabilități angajate, **nu există un mecanism instituțional clar și coerent de incluziune**, ci doar adaptări punctuale.

48. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AUTORITATEA NAȚIONALĂ DE MANAGEMENT AL CALITĂȚII ÎN SĂNĂTATE-ANMCS

1. 📊 Situația actuală privind angajarea persoanelor cu dizabilități

Conform datelor furnizate de ANMCS pentru anul 2024:

- Instituția are **1 angajat cu dizabilitate accentuată**, aflată în revizuire.
- Procentul angajaților cu dizabilități este de **aproximativ 1%**, ceea ce este **semnificativ sub pragul legal de 4%**, stabilit prin Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2).
- Nu a fost oferită o defalcare detaliată privind genul sau tipul dizabilității.

Aceste date evidențiază o **prezență marginală** a persoanelor cu dizabilități în structura de personal a instituției.

2. ⚖️ Respectarea prevederilor legale și măsurile compensatorii

📌 În contextul în care ANMCS nu respectă pragul legal de 4%, instituția a optat pentru măsura alternativă prevăzută la:

Art. 78 alin. (3) lit. b) – *achiziționarea de produse sau servicii de la unități protejate autorizate.*

Această opțiune este legală și reprezintă o alternativă permisă, însă:

- Ea **nu contribuie direct la integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități** în cadrul instituției.
- Nu se specifică frecvența sau cuantumul achizițiilor de la unități protejate, ceea ce limitează evaluarea impactului real.

3. 🚫 Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

- **ANMCS nu a organizat niciodată concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6).
- În 2024, instituția a menționat că **posturile au fost blocate**, ceea ce explică absența recrutărilor, dar nu justifică lipsa completă a inițiativelor în anii anteriori.

Această abordare conservatoare reflectă **lipsa unei strategii proactive** pentru angajarea persoanelor din această categorie vulnerabilă.

4. 🔴 Sancțiuni și monitorizare

- ANMCS **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea art. 78 din Legea nr. 448/2006.
- Această lipsă de sancțiuni, în ciuda nerespectării cotei legale de angajare, indică o **deficiență în monitorizarea și aplicarea prevederilor legii**, similară cu alte instituții publice.

5. 📌 Observații suplimentare

- Singura persoană cu dizabilitate este angajată pe baza unei decizii revizuibile, ceea ce **creează o posibilă instabilitate a raportului de muncă** pentru această categorie.

- Nu există mențiuni privind **adaptări ale postului sau sprijin specific**, ceea ce ridică semne de întrebare privind accesibilizarea reală a locului de muncă.
- Nu este prezentat niciun plan instituțional de incluziune sau strategie privind diversitatea.

✅ **Propuneri și măsuri pentru ANMCS**

1. Elaborarea și implementarea unei strategii de incluziune

- Crearea unui **plan anual privind integrarea persoanelor cu dizabilități**, care să cuprindă:
  - ținte clare de angajare;
  - măsuri de formare profesională și de sprijin adaptativ;
  - proceduri interne de recrutare echitabilă.

2. Organizarea de concursuri dedicate (art. 78 alin. 6)

- Chiar și în condiții de blocare a posturilor, ANMCS poate **demara pregătiri și consultări interinstituționale** pentru concursuri dedicate în anii viitori.
- Posturile administrative, de relații publice, secretariat sau analiză de date pot fi adaptate pentru persoanele cu diverse tipuri de dizabilități.

3. Transparență și parteneriate

- Publicarea pe site-ul instituției a **rapoartelor anuale de diversitate**.
- **Colaborarea cu organizații de profil**, unități protejate și AJOFM-uri, pentru promovarea posturilor și identificarea de candidați eligibili.

4. Accesibilizarea mediului de lucru

- Evaluarea și adaptarea infrastructurii fizice și digitale pentru a răspunde nevoilor diferite (mobilitate, deficiențe de vedere/auz, afecțiuni neurologice etc.).

5. Sensibilizarea personalului

- Organizarea de **traininguri pentru echipele de resurse umane și management**, axate pe incluziune, comunicare empatică și gestionarea diversității în instituție.

📌 **Concluzii finale pentru includerea în studiu**

- ANMCS reflectă o instituție care **respectă formal obligațiile legale prin varianta alternativă** (achiziții de la unități protejate), dar **nu manifestă inițiativă pentru integrarea activă a persoanelor cu dizabilități**.
- Lipsa concursurilor dedicate și procentul extrem de redus (1%) al persoanelor cu dizabilități angajate sugerează **un decalaj între normele legale și realitatea instituțională**.
- Absența sancțiunilor evidențiază o **problemă sistemică în aplicarea Legii nr. 448/2006**, care permite menținerea acestei stări de fapt.
- Se impune **nevoia urgentă de măsuri corective**, atât din partea instituției, cât și din partea autorităților de control.

49. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENȚIA NAȚIONALĂ A MEDICAMENTULUI ȘI A DISPOZITIVELOR MEDICALE DIN ROMÂNIA - ANMDMR

1. 📊 Situația actuală privind angajarea persoanelor cu dizabilități

Conform datelor furnizate de ANMDMR:

- Instituția are **1 persoană cu dizabilitate** angajată.
  - Gen: **masculin**
  - Diagnostic clinic: F31 (tulburare afectivă bipolară), K73 (hepatită cronică), E11 (diabet zaharat tip 2)
  - Grad de invaliditate: **grad III**
- Procentul angajaților cu dizabilități este de **aproximativ 0,303%**, **mult sub cota legală de 4%** prevăzută de art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

Aceasta reflectă o **reprezentare simbolică** a persoanelor cu dizabilități în instituție și sugerează lipsa unei strategii instituționale dedicate incluziunii.

2. ⚖️ Respectarea prevederilor legale

În absența îndeplinirii procentului de 4%, instituția a optat pentru:

Art. 78 alin. (3) lit. a) – *plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă neocupate de persoane cu dizabilități.*

Această măsură este legală, dar:

- Nu are **impact social direct asupra incluziunii**;
- Reprezintă o soluție **pasivă**, lipsită de eforturi reale de integrare.

3. 🚫 Lipsa concursurilor dedicate

- **ANMDMR nu a organizat niciun concurs dedicat persoanelor cu dizabilități**, deși acest demers este permis și recomandat conform **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006.

Această absență sugerează:

- Lipsa unei inițiative proactive în atragerea candidaților cu dizabilități;
- O cultură instituțională rigidă, fără adaptare la cerințele de incluziune.

4. 🛑 Sancțiuni

- Instituția **nu a fost sancționată** niciodată pentru nerespectarea obligației privind angajarea persoanelor cu handicap.

Aceasta indică, similar altor cazuri:

- O **slabă aplicare a legislației**;
- Lipsa unor mecanisme clare de **monitorizare și control** din partea autorităților competente.

5. 📉 Impact și implicații

- Cu un singur angajat cu dizabilitate dintr-un total ce implică un procent de **0,303%**, ANMDMR se situează **la un nivel extrem de scăzut de incluziune**.
- Lipsa oricărui efort de a adapta sau dedica posturi persoanelor cu dizabilități compromite principiile de egalitate de șanse și nediscriminare.
- Situația expune un **decalaj sever între cadrul legal și realitatea instituțională**.

✅ Propuneri și măsuri de remediere

1. Stabilirea unui plan strategic de incluziune

- Elaborarea unui **Plan instituțional pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități**, cu termene clare și responsabili desemnați.
- Crearea de **obiective anuale** privind angajarea și retenția persoanelor cu dizabilități.

2. Organizarea de concursuri dedicate

- ANMDMR trebuie să inițieze **măcar un concurs anual** pentru persoane cu dizabilități (art. 78 alin. 6), pe posturi compatibile (administrativ, tehnic, suport).
- Promovarea acestor concursuri în colaborare cu:
  - **AJOFM**;
  - **ONG-uri specializate**;
  - **Unități protejate**.

3. Adaptarea posturilor de muncă

- Evaluarea și adaptarea locurilor de muncă existente pentru a le face accesibile (rampă, lift, software de citire ecran etc.).
- Alocarea unui buget anual pentru **tehnologii asistive** și amenajări rezonabile.

4. Dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive

- Implementarea de **sesiuni de formare pentru personal**, axate pe:
  - drepturile persoanelor cu dizabilități;
  - comunicare empatică;
  - accesibilitate și echitate.

5. Creșterea transparenței și monitorizării

- Publicarea anuală a datelor privind angajarea persoanelor cu dizabilități.
- Transmiterea unui **raport semestrial către Ministerul Muncii sau CNDRPD** privind măsurile luate.

📌 Concluzii pentru studiu

- **ANMDMR înregistrează unul dintre cele mai scăzute procente** de angajare a persoanelor cu dizabilități dintre instituțiile analizate (0,303%).
- Alegerea măsurii compensatorii prevăzute de art. 78 alin. 3 lit. a) reflectă **o orientare strict contabilă**, fără efect real asupra incluziunii.
- Lipsa inițiativelor precum concursuri dedicate sau adaptarea posturilor **subliniază pasivitatea instituțională** față de incluziune și diversitate.
- Deși instituția nu a fost sancționată, aceasta nu ar trebui să fie o excepție care permite stagnarea, ci un **exemplu al necesității revizuirii mecanismelor de control și conformitate** la nivel național.
- Se impune intervenția instituțiilor superioare (MMSS, CNDRPD) pentru a:
  - impune un **cadru de monitorizare funcțional**;
  - susține implementarea măsurilor incluzive prin **ghiduri, bugete și consiliere tehnică**.

50. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – ADMINISTRATIA NATIONALE ALE PENITENCIARELOR - ANP

1. 📊 Situația actuală privind angajarea persoanelor cu dizabilități

Administrația Națională a Penitenciarelor (ANP) **nu are angajate persoane cu dizabilități**. Din răspunsul oficial rezultă că:

- Toți candidații pentru funcțiile din cadrul sistemului penitenciar trebuie să **îndeplinească criterii medicale stricte**, stabilite prin **baremul medical comun** aprobat prin Ordinul M.194/2022 și alte reglementări conexe.
- Cerințele medicale se aplică atât pentru ocuparea posturilor prin concursuri externe, cât și pentru admiterea în instituțiile de învățământ de profil (ex: Școala Națională de Pregătire a Agenților de Penitenciare Târgu Ocna).

Această condiționare **elimină de facto posibilitatea angajării persoanelor cu dizabilități**, indiferent de gradul de handicap sau tipul postului, pe motiv de **incompatibilitate medicală cu cerințele de muncă specifice sistemului de ordine publică**.

2. ⚖️ Excepție legală justificată

Conform **art. 78 alin. (4)** din Legea nr. 448/2006 (actualizată 2024), instituțiile publice din domeniul **apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale** sunt **exceptate de la obligația de a respecta cota de 4% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**.

Aceasta înseamnă că:

- ANP **nu are obligația legală** de a angaja persoane cu dizabilități;
- Niciuna dintre alternativele prevăzute la art. 78 alin. (3) (plata compensației sau achiziția de la unități protejate) **nu este aplicabilă** instituției.

De asemenea, ANP nu a organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități și **nu a fost sancționată**, justificat prin regimul său juridic special.

3. 🛑 Implicații ale cadrului legislativ și instituțional

Această excepție legală, deși justificabilă prin natura activității (ordine publică, siguranță națională), conduce la **excluderea completă a persoanelor cu dizabilități** din acest domeniu profesional, fără a diferenția:

- Tipul dizabilității (fizică, senzorială, psihică, somatică);
- Gradul de handicap (ușor, mediu, accentuat, grav);
- Natura posturilor (operaționale vs. administrative).

În mod practic, legislația actuală **generalizează interdicția**, afectând posibilitatea ocupării **unor posturi non-operaționale (ex. contabilitate, resurse umane, juridic, IT)** de către persoane cu dizabilități ușoare sau medii.

✅ Propuneri și măsuri de îmbunătățire

1. Revizuirea cadrului legislativ aplicabil ANP

- Este necesară o **nuanțare a art. 78 alin. (4)**, pentru a permite angajarea persoanelor cu dizabilități **în posturi administrative** din sistemul penitenciar, **neimplicate direct în siguranța operativă.**
- Elaborarea unui **act normativ subsecvent** (ex. hotărâre de guvern sau ordin comun MMSS-MAI) care să delimiteze clar:
  - Funcțiile care pot fi ocupate de persoane cu handicap;
  - Criteriile medicale adaptate pentru aceste funcții.

2. Crearea unor funcții suport dedicate

- Înființarea de posturi **compatibile cu diverse dizabilități** (ex. operator date, arhivist, call center intern, tehnician IT etc.).
- Stabilirea unei proceduri de angajare dedicată persoanelor cu dizabilități **care nu afectează cerințele de ordine publică.**

3. Dezvoltarea unui program pilot de incluziune în structurile administrative

- Pilotarea unui **program național de angajare a persoanelor cu dizabilități** în cadrul structurilor suport ale ANP.
- Colaborare cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și asociații de profil.

4. Campanii interne de informare și pregătire

- Instruirea personalului administrativ în domeniul **incluziunii și diversității**;
- Elaborarea unui **ghid intern de bune practici** pentru lucrul cu persoane cu dizabilități.

📌 Concluzii pentru includere în studiu

- ANP **nu angajează persoane cu dizabilități**, invocând criterii medicale obligatorii pentru personalul sistemului penitenciar.
- **Excepția legală de la art. 78 alin. (4)** este corect aplicată în raport cu natura operativă a activității, însă **efectul acesteia este o excludere totală, inclusiv pentru funcțiile administrative.**
- Lipsa unei **abordări diferențiate** între funcțiile operative și cele administrative împiedică implementarea oricărei forme de incluziune în sistemul penitenciar.
- Deși legal conform excepției, această practică **ridică probleme de echitate și drepturi fundamentale** ale persoanelor cu dizabilități.

🟧 **Studiul recomandă o reevaluare a reglementărilor**, în sensul **extinderii posibilităților de angajare în posturi compatibile**, fără a compromite cerințele de securitate.

51. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENTIA NAȚIONALA PENTRU PESCUIT SI ACVACULTURA - ANPA

1. 📊 Situația actuală privind angajarea persoanelor cu dizabilități

La data analizei (2025), **ANPA are un singur angajat cu dizabilitate**, respectiv:

- **Tip dizabilitate**: somatică;
- **Grad de handicap**: **grav**, cu asistent personal;
- **Gen**: nespecificat;
- **Statut**: funcționar public de execuție.

Raportat la numărul total de angajați (129), instituția atinge **doar 1% angajare a persoanelor cu dizabilități**, în timp ce legea (art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006) impune un minim de **4%**.

2. ⚖️ Conformarea cu prevederile legale

📌 **Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**

- Nu au fost organizate astfel de concursuri, deși acest lucru este prevăzut ca obligație legală (art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006), în condițiile în care instituția nu îndeplinește pragul de 4%.

📌 **Opțiunea pentru varianta alternativă**

- ANPA **a optat pentru varianta prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. b)**, adică **plata lunară a unei sume la bugetul de stat**, echivalentă cu salariul minim brut înmulțit cu numărul de posturi neocupate de persoane cu handicap.

📌 **Sancțiuni**

- ANPA **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor legii, deși nu atinge procentul minim legal.

3. ⚠️ Probleme identificate

- **Subdimensionare a angajărilor**: un singur angajat cu dizabilitate într-o instituție cu 129 de salariați nu reflectă un efort susținut pentru incluziune.
- **Pasivitate în integrare activă**: lipsa concursurilor dedicate indică o abordare formală, nu una proactivă.
- **Dependență de varianta alternativă** (plata la buget): transformă o obligație legală într-un cost bugetar recurent, fără beneficii reale pentru incluziunea socială.
- **Lipsa de măsuri compensatorii** sau inițiative interne (ex. adaptarea posturilor, parteneriate cu DGASPC sau ONG-uri specializate).

✅ Propuneri și măsuri recomandate

1. Organizarea de concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități

- În conformitate cu art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006, ANPA trebuie să planifice și să deruleze anual **cel puțin un concurs de recrutare dedicat**.
- Aceste concursuri pot viza **posturi administrative** unde cerințele fizice sunt reduse (ex. arhivare, IT, contabilitate, secretariat, relații cu publicul).

2. Identificarea și adaptarea posturilor compatibile

- Realizarea unei **evaluări interne** privind posturile care pot fi ocupate de persoane cu dizabilități;
- Aplicarea **măsurilor de accesibilizare** (adaptări fizice și tehnologice, program flexibil, telemuncă, etc.).

3. Colaborare cu instituții și organizații specializate

- Parteneriate cu:
  - **DGASPC** pentru identificarea de candidați;
  - **Unități Protejate** pentru stagii, colaborări sau achiziții;

- **ONG-uri** din domeniul dizabilității pentru formare/inserție.

4. Elaborarea unei strategii interne de incluziune

- Stabilirea unui **plan anual de măsuri** privind:
  - Recrutarea incluzivă;
  - Evaluarea continuă a climatului organizațional;
  - Campanii de conștientizare în rândul angajaților.

📌 **Concluzii pentru includere în studiu**

- **ANPA nu respectă pragul de 4%** impus de lege privind angajarea persoanelor cu dizabilități, situându-se la 1%, cu un singur angajat cu handicap grav.
- Instituția **nu a organizat concursuri dedicate**, așa cum prevede legislația, optând pentru o **variantă pasivă – plata la bugetul de stat**.
- Deși formal în legalitate, această abordare **nu contribuie la incluziunea reală a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.**
- Se constată **o lipsă de inițiative strategice** în direcția adaptării posturilor, promovării diversității și sprijinirii inserției profesionale.

🟧 **Recomandările includ obligația reluării angajării proactive, dezvoltarea de parteneriate strategice și elaborarea unei politici interne clare privind egalitatea de șanse.**

52. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PROGRAME COMUNITARE ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE (ANPCDEFP)

1. 📋 Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

Potrivit răspunsurilor primite de la ANPCDEFP, începând cu luna septembrie 2024:

- **Număr de persoane cu dizabilități angajate**: **1**
- **Gen**: feminin
- **Tip de dizabilitate**: somatică
- **Grad de dizabilitate**: grav, cu asistent personal
- **Număr total de angajați**: aproximativ **86** (calculat pe baza procentului de 1,16%)
- **Procent angajare persoane cu dizabilități**: **1,16%**

2. ⚖️ Conformitatea cu prevederile legale

Obligații legale conform Legii nr. 448/2006:

- **Art. 78, alin. (2)**: instituțiile publice care au cel puțin 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu handicap într-un procent de **minimum 4%**.
- **Art. 78, alin. (3)**: în lipsa respectării procentului, instituția are obligația să:
  - a) **plătească lunar** către bugetul de stat o sumă echivalentă cu salariul minim brut înmulțit cu numărul de locuri neocupate;
  - b) sau să **achiziționeze produse/servicii de la unități protejate**.

Constatări:

- ANPCDEFP **nu respectă procentul de 4%** (doar 1,16%);
- A optat pentru **varianta plății lunare către bugetul de stat**, conform art. 78 alin. (3), lit. a);
- **Nu a organizat concursuri de recrutare dedicate** persoanelor cu dizabilități (art. 78 alin. 6);
- **Nu a fost sancționată** până în prezent pentru nerespectarea legii.

3. ⚠️ Probleme identificate

- **Gradul redus de angajare** indică o abordare pasivă, cu accent pe conformare financiară și nu pe integrare activă;
- **Lipsa de inițiativă** privind concursurile dedicate și adaptarea locurilor de muncă;
- **Oportunitatea nevalorificată** de a promova incluziunea socială, în ciuda specificului instituției – educație și formare profesională;
- **Absenta unei politici interne de incluziune** sau strategii pe termen mediu privind diversitatea în muncă.

✅ **Propuneri și măsuri**

1. Crearea unui plan strategic de incluziune profesională

- Elaborarea și adoptarea unui **Plan de Diversitate și Incluziune**;
- Includerea unui obiectiv specific privind angajarea persoanelor cu dizabilități în conformitate cu Legea nr. 448/2006.

2. Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

- Conform art. 78 alin. (6), ANPCDEFP poate organiza **concursuri rezervate** pentru posturi compatibile (ex. posturi administrative, secretariat, IT, relații publice);
- Stabilirea unui **calendar anual** de posturi disponibile pentru persoane cu handicap.

3. Adaptarea locurilor de muncă și promovarea accesibilității

- Realizarea unei **evaluări a posturilor** existente pentru a identifica locuri compatibile;
- Aplicarea măsurilor de **accesibilizare fizică și digitală**;
- Oferirea de posibilități de **telemuncă sau program flexibil**.

4. Colaborări cu structuri specializate

- Parteneriate cu:
  - **DGASPC** pentru identificarea de candidați eligibili;
  - **Unități Protejate Autorizate (UPA)** pentru achiziții sau parteneriate;
  - **ONG-uri din domeniul dizabilității** pentru consiliere, formare și recrutare.

5. Formarea personalului în incluziune socială și diversitate

- Organizarea de **workshopuri interne** pentru personalul existent privind:
  - Drepturile persoanelor cu dizabilități;
  - Beneficiile angajării diverse;
  - Combaterea stereotipurilor în procesul de recrutare.

📌 **Concluzii**

- **ANPCDEFP se află într-o stare de conformitate parțială** cu prevederile legale: deși plătește contribuția legală alternativă, nu îndeplinește obiectivul esențial al legii – **integrarea activă a persoanelor cu dizabilități** în câmpul muncii.
- **Instituția ar trebui să se angajeze activ în promovarea incluziunii**, mai ales având în vedere **rolul său educațional și formator** în domeniul programelor comunitare.
- **Adoptarea de măsuri concrete** – de la recrutare dedicată, adaptarea posturilor și parteneriate strategice – este esențială pentru a transforma obligația legală într-un **angajament social durabil**.

53. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI (ANPM)

1. 📊 Situația actuală

- **Număr total angajați**: 206
- **Număr persoane cu dizabilități angajate**: 4
- **Procentul de angajare**: 2%
- **Procent legal impus**: 4% (conform art. 78, alin. (2), Legea 448/2006)
- **Concursuri dedicate**: 0
- **Variantă alternativă aplicată**: **Art. 78, alin. 3, lit. b)** – achiziții de produse/servicii de la unități protejate
- **Sancțiuni aplicate**: **niciuna**

2. ⚖️ Conformitatea legală

Conform Legii 448/2006:

- Instituțiile publice cu peste 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu handicap într-un procent de **minimum 4%** din numărul total de posturi;
- Dacă nu, trebuie să:
  - **a)** plătească o contribuție lunară către bugetul de stat;
  - **b)** achiziționeze produse/servicii de la **unități protejate autorizate**.

ANPM nu respectă procentul de 4%, dar alege varianta legală alternativă **(lit. b)**.

3. 🧠 Observații și puncte critice

- Deși ANPM este conformă cu prevederile legale prin alegerea variantei alternative, angajarea efectivă a doar **4 persoane cu dizabilități (2%)** indică **un nivel scăzut de incluziune activă**;
- **Lipsa concursurilor dedicate** pentru persoane cu dizabilități arată o **abordare pasivă** în procesul de diversificare a resurselor umane;
- Este remarcabilă alegerea **achiziției de la unități protejate**, care poate sprijini indirect incluziunea, dar nu poate substitui integrarea directă în instituție.

✅ **Propuneri și măsuri concrete**

1. Stabilirea unui obiectiv intern de creștere progresivă a incluziunii

- Obiectiv: Creșterea procentului de angajare al persoanelor cu dizabilități de la 2% la 4% în 2 ani;
- Măsură: Planificarea ocupării a 2 posturi/an prin recrutare activă a persoanelor cu dizabilități.

2. Organizarea de concursuri dedicate

- Conform art. 78, alin. (6), ANPM poate lansa periodic posturi **rezervate persoanelor cu handicap**, pentru poziții administrative, analiză de mediu, relații publice etc.;
- Posibilitate de colaborare cu **Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM)** și **ONG-uri specializate** pentru promovarea acestor concursuri.

3. Evaluarea internă a posturilor compatibile

- Inventarierea posturilor care pot fi adaptate (cu program flexibil, telemuncă, mediu de lucru fizic accesibil);
- Realizarea unui **audit de accesibilitate** – atât fizic (sedii) cât și digital (site-uri, platforme interne);
- Etichetarea posturilor adaptabile în fișele de post și promovarea lor ca deschise incluziunii.

4. Stimulente și sprijin pentru integrarea persoanelor cu dizabilități

- Acordarea de **mentorat intern** sau formare profesională pentru angajați cu dizabilități;
- Dezvoltarea unui ghid intern de **bune practici pentru managementul diversității**;
- Consultarea periodică a angajaților cu dizabilități pentru identificarea obstacolelor și îmbunătățirea condițiilor.

5. Promovarea culturii instituționale incluzive

- Derularea de **campanii interne de conștientizare** și **formare pentru managementul nediscriminatoriu**;
- Marcarea anuală a Zilei Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități (3 decembrie) cu acțiuni specifice;
- Încurajarea **liderilor de departamente** să susțină proactiv diversitatea și integrarea.

🧾 **Concluzii argumentate**

- ANPM manifestă **conformitate formală**, dar **nu și angajament instituțional complet** în privința integrării directe a persoanelor cu dizabilități;
- Alegerea variantei legale alternative (unități protejate) este pozitivă, însă nu exclude obligația morală și funcțională de a integra persoane cu dizabilități în mod activ;
- Instituția are **un potențial real** de creștere a incluziunii, având în vedere specificul său de lucru, preponderent intelectual și administrativ, unde adaptarea posturilor este fezabilă;
- Este nevoie de **voință strategică**, nu doar de conformare legală, pentru ca ANPM să devină un model de **instituție incluzivă și responsabilă social**.

54. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AUTORITATEA NALIONALA DE REGTEMENTARE IN DOMENIUL MINIER, PETROLIER SI AL STOCARII GEOLOGICE A DIOXIDUTUI DE CARBON - ANRMPSG

📌 **Situația actuală**

Indicator	Valoare
Număr total angajați	113 (estimare pe baza procentului oferit)
Număr persoane cu dizabilități angajate	1
Gen și tip dizabilitate	Masculin, handicap fizic, grad accentuat
Forma de angajare	Detașare (începând cu 09.09.2024)
Procent angajare persoane cu dizabilități	**0,88%**
Concursuri dedicate dizabilităților	**0**
Variantă alternativă aplicată	**Art. 78 alin. (3) lit. a)** – contribuție lunară către bugetul de stat
Sancțiuni pentru nerespectarea legii	**Nicio sancțiune**

⚖️ **Analiza conformității și a eforturilor instituționale**

- **ANRMPSG nu respectă obligația legală de angajare în proporție de 4%** (minim 4–5 persoane) a persoanelor cu dizabilități.
- Nu au fost organizate **concursuri dedicate** acestei categorii, deși Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (6) permite expres această posibilitate.
- A fost aleasă varianta de **plată a contribuției lunare** prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. a), ceea ce reprezintă o **măsură pasivă** de conformare.
- Deși nu au existat sancțiuni, gradul redus de angajare și lipsa inițiativelor de integrare directă reflectă **o implicare minimă** în promovarea incluziunii profesionale.

🧠 **Observații esențiale**

1. **Procent foarte redus de incluziune (0,88%)**, sub media altor instituții similare;
2. Singura persoană cu dizabilitate este **încadrată prin detașare**, nu printr-un concurs organizat de instituție;
3. Lipsesc acțiuni proactive precum:
    - Identificarea de posturi compatibile cu diverse tipuri de dizabilități;
    - Colaborarea cu AJOFM, ONG-uri sau alte structuri pentru recrutare incluzivă;
    - Inițiative de accesibilizare fizică și digitală a locului de muncă.

✅ **Propuneri și măsuri concrete, adaptate**

📌 **1. Plan de creștere a ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități (2025–2027)**

- **Obiectiv**: Creșterea treptată a procentului de angajare de la 0,88% la 4% în 2 ani;
- **Etape**:
    - 2025: angajarea a 2 persoane;
    - 2026: angajarea a 1–2 persoane suplimentare;
    - 2027: atingerea pragului legal.

📌 **2. Organizarea de concursuri dedicate (art. 78 alin. 6)**

- Lansarea de posturi rezervate pentru persoane cu dizabilități;
- Prioritizarea posturilor tehnice, administrative sau suport, ce pot fi adaptate ușor;
- Colaborare cu:
    - **ANPD (Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități)**;
    - **ONG-uri și centre de plasament profesional**;
    - **Unități protejate autorizate** pentru campanii de informare și sprijin.

📌 **3. Evaluarea și adaptarea mediului de lucru**

- Audit intern privind:
    - accesibilitatea clădirii;
    - adaptarea echipamentelor;
    - facilitarea lucrului de la distanță sau în regim flexibil;
- Implementarea unor **adaptări rezonabile**, prevăzute de lege: mobilier ergonomic, software asistiv, platforme accesibile.

📌 **4. Formare și cultură instituțională incluzivă**

- Sesiuni periodice de informare pentru personal:
    - Despre drepturile persoanelor cu dizabilități;
    - Despre gestionarea diversității și nediscriminarea;
- Elaborarea unui **Cod intern de bune practici pentru incluziune**;
- Alocarea de **mentori interni** pentru integrarea noilor angajați cu dizabilități.

📌 **5. Valorificarea contribuției directe, în locul celei financiare**

- Redirecționarea eforturilor bugetare (acum folosite pentru contribuții) către:
    - Amenajarea locurilor de muncă;
    - Organizarea concursurilor dedicate;
    - Sprijin direct pentru angajare și retenție.

📌 **Propunere generală pentru studiul de politici publice**

Instituții precum ANRMPSG ar trebui:

- Să fie **incluse într-un program național de monitorizare și sprijin pentru creșterea incluziunii**;
- Să raporteze anual public:
    - procentul de angajare;
    - măsurile luate;
    - bugetele alocate pentru adaptare și sprijin.

🗞️ **Concluzii argumentate**

- **ANRMPSG nu atinge pragul legal de 4% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități**, optând în schimb pentru plata contribuției financiare lunare. Această alegere, deși legală, nu promovează integrarea și nu contribuie la echitatea socială.
- Singura persoană cu dizabilitate este angajată prin **detașare**, ceea ce indică o lipsă de inițiativă internă în recrutare.

- Instituția are un potențial semnificativ de a adapta și crea posturi potrivite persoanelor cu dizabilități, având un specific de activitate preponderent analitic, tehnic și administrativ – deci compatibil cu forme diverse de handicap (vizual, auditiv, locomotor etc.).
- În absența unei presiuni externe sau a sancțiunilor, doar **un plan strategic intern**, susținut de conducere, poate stimula angajarea activă și reală a persoanelor cu dizabilități.

55. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AUTORITATEA NATIONALA PENTRU RESTITUIREA PROPRIETATILOR – ANRP

📌 Situația instituțională actuală

Indicator	Valoare
Număr total angajați (estimativ)	139 (calculat pe baza procentului de 1,44%)
Persoane cu dizabilități angajate	2
Gen angajați cu dizabilități	Masculin
Grad dizabilitate	1 mediu, 1 accentuat
Tip dizabilitate	Informație indisponibilă (conform certificatelor medicale în format cifric)
Procent de angajare persoane cu dizabilități	**1,44%**
Concursuri dedicate dizabilităților	0
Variantă alternativă aplicată	Art. 78 alin. (3) lit. b) – plată lunară + achiziții de la unități protejate
Sancțiuni aplicate	Nicio sancțiune

⚖️ Evaluarea conformității și eforturilor instituționale

- ANRP **nu respectă pragul legal de 4%** pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.
- Instituția a optat pentru **soluția combinată**:
  - Plata sumei prevăzute de lege către bugetul de stat (art. 78 alin. 3 lit. b);
  - Achiziții de produse și/sau servicii realizate de unități protejate.
- În mod pozitiv, **instituția compensează diferența** până la nivelul sumei prevăzute la lit. a), ceea ce reflectă o implicare ceva mai activă față de alte instituții.
- Lipsa concursurilor dedicate este justificată **formal** prin suspendarea ocupării posturilor în administrația publică centrală până la 31 decembrie 2024 (măsură valabilă la nivel național).

🧠 Observații esențiale

1. **Subreprezentarea severă** a persoanelor cu dizabilități (1,44%) față de pragul legal de 4%;
2. **Lipsa de inițiative structurale de incluziune** – nu există strategii proactive pentru integrare;
3. **Achizițiile de la unități protejate** sunt un pas pozitiv, dar nu compensează absența incluziunii directe;
4. **Lipsa sancțiunilor** ar putea sugera fie o toleranță a autorităților de control, fie lipsa unor controale eficiente;
5. Lipsa datelor privind **tipul de dizabilitate** (din motive medicale) îngreunează analiza adaptabilității posturilor.

✅ Propuneri și măsuri concrete, adaptate

1. Actualizarea politicii de resurse umane pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități

- Integrarea unui **Plan de incluziune anual**, cu obiective clare, resurse alocate și responsabili desemnați;
- Prioritizarea încadrelor pe posturi administrative, de consiliere, arhivare, documentare – care pot fi adaptate ușor pentru dizabilități senzoriale sau locomotorii.

2. Plan de atingere graduală a pragului legal de 4% (2025–2027)

- 2025: +1 angajat;
- 2026: +1-2 angajați suplimentari;
- 2027: atingerea pragului de 5-6 persoane cu dizabilități angajate;
- Evaluare anuală a progresului, cu raport public.

3. Colaborare cu ONG-uri și instituții specializate

- Parteneriate cu:
  - AJOFM;
  - Unități protejate autorizate;
  - ONG-uri precum Fundatia Motivation, Asociația pentru Promovarea Incluziunii Sociale etc.;

- Organizarea unor sesiuni de **job matching**, simulări de interviuri, consiliere vocațională adaptată.

4. Revizuirea posturilor și adaptarea mediului de lucru

- Identificarea posturilor compatibile cu diverse tipuri de dizabilități;
- Adaptarea spațiului: accesibilitate fizică, digitală, ergonomie;
- Dotare cu echipamente specifice: tastaturi speciale, softuri screen-reader, mobilier adaptat etc.

5. Campanie internă de conștientizare și formare

- Sesiuni de informare pentru angajați și management despre:
  - Drepturile persoanelor cu dizabilități;
  - Combaterea stereotipurilor;
  - Comunicarea incluzivă la locul de muncă.

6. Utilizarea contribuției financiare într-un mod strategic

- O parte din suma plătită la bugetul de stat ar putea fi folosită pentru:
  - Organizarea de stagii de practică pentru persoane cu dizabilități;
  - Proiecte pilot de mentorat și sprijin pentru integrarea profesională.

📌 **Concluzii argumentate**

- Deși ANRP se conformează legal prin aplicarea art. 78 alin. (3), **nu contribuie direct la incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități** în structura sa internă.
- Achizițiile din unități protejate sunt un pas pozitiv, dar reprezintă **măsuri indirecte**, nu o soluție sustenabilă.
- Suspendarea angajărilor (OUG 57/2019) explică parțial lipsa concursurilor, dar nu justifică **inexistența unui plan de viitor** pentru creșterea gradului de incluziune.
- ANRP ar trebui să devină **un model instituțional de incluziune**, având capacitatea administrativă și resursele pentru a implementa politici moderne de integrare a persoanelor cu dizabilități.

🪨 **Propunere pentru studiul național**

ANRP poate deveni exemplu de bună practică dacă transformă măsurile financiare pasive în politici proactive de angajare directă, accesibilizare și formare. Prin aplicarea unui plan instituțional de incluziune 2025–2027, ANRP ar putea atinge obiectivul legal de 4%, cu beneficii sociale, administrative și simbolice majore.

56. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – SUPRAVEGHEREA PRELUCRĂRII DATELOR CU CARACTER PERSONAL - ANSPDCP

📌 **Situația actuală**

Indicator	Situație raportată
Persoane cu dizabilități angajate	0
Gen, tip, grad dizabilitate	Nu se aplică
Procent persoane cu dizabilități angajate	0%
Număr total angajați	< 50
Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități	0
Variantă alternativă conform art. 78 alin. (3)	Nu se aplică (instituția nu intră sub incidența art. 78 alin. (2))
Sancțiuni aplicate	Niciuna

⚖️ **Cadrul legal și aplicabilitatea**

Conform **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006:
„Autorităţile şi instituţiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puţin 50 de angajaţi, au obligaţia de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puţin 4% din numărul total de angajaţi."
Autoritatea menționează că are **mai puțin de 50 de angajați în ultimii 10 ani**, deci **nu intră sub incidența obligațiilor legale** de angajare a persoanelor cu handicap sau de organizare a concursurilor dedicate acestora.

🧠 **Observații relevante**

1. **Instituția se află formal în afara obligațiilor impuse de lege**, dar acest lucru nu exclude posibilitatea adoptării **voluntare** de măsuri de incluziune.
2. Faptul că **niciun post nu a fost ocupat de persoane cu dizabilități** în ultimii 10 ani poate indica o **lipsă de politici proactive** în domeniul diversității și incluziunii.
3. ANSPDCP este o instituție **cu profil tehnic și juridic**, în care numeroase posturi pot fi adaptate pentru persoane cu dizabilități fizice, senzoriale sau moderate mintale.

✅ **Propuneri și măsuri concrete, adaptate**

1. Adoptarea unei politici voluntare de incluziune, chiar în lipsa obligației legale

- Elaborarea unui **Cod intern al diversității și incluziunii**, în care instituția își asumă:
  - încurajarea participării persoanelor cu dizabilități la concursuri;
  - adaptarea posturilor administrative și de specialitate în funcție de profilul candidatului.

2. Modificarea fișelor de post pentru a permite accesibilitatea

- Evaluarea posturilor neocupate și adaptarea unor atribuții compatibile cu dizabilități:
  - Activități de arhivare, analiză documentară, suport administrativ, asistență IT sau call center;
  - Integrarea muncii la distanță pentru cazuri de dizabilitate locomotorie sau senzorială.

3. Formarea personalului existent pentru incluziune

- Organizarea unor sesiuni periodice privind:
  - Drepturile persoanelor cu dizabilități;
  - Modalități de integrare la locul de muncă;
  - Combaterea prejudecăților instituționale.

4. Crearea unor stagii sau colaborări cu universități sau ONG-uri specializate

- În lipsa posturilor disponibile, ANSPDCP poate:
  - Oferi **stagii de practică** pentru tineri cu dizabilități în domenii precum protecția datelor, drepturi digitale, legislație;
  - Încheia parteneriate cu organizații precum Fundația Sense, Asociația Ceva de Spus, Habilitas etc.

5. Publicarea transparentă a angajamentului instituțional

- În lipsa obligativității legale, autoritatea poate demonstra bună practică prin:
  - Publicarea anuală a unui **raport privind diversitatea**;
  - Crearea unei pagini web dedicate accesibilității și carierelor pentru persoane cu dizabilități.

📌 **Concluzii**

ANSPDCP **nu încalcă Legea 448/2006**, însă ar putea adopta **măsuri voluntare** care să o poziționeze ca instituție deschisă incluziunii și drepturilor fundamentale.

- Lipsa angajaților cu dizabilități nu este o problemă juridică, dar poate reprezenta o **vulnerabilitate de imagine** într-un context național și european în care incluziunea devine standard.
- În calitate de autoritate cu rol în protejarea drepturilor persoanelor, inclusiv în mediul digital, ANSPDCP poate acționa ca **lider moral și instituțional**, chiar dacă nu are obligații directe în baza pragului de 50 de angajați.

🪜 **Propunere pentru studiul național**

Deși nu intră sub incidența legală a art. 78 din Legea nr. 448/2006, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal are oportunitatea de a deveni un exemplu de bună practică prin asumarea voluntară a politicilor de incluziune. Într-un context digital și juridic, integrarea persoanelor cu dizabilități ar reprezenta o demonstrație concretă a respectării și promovării drepturilor fundamentale.

57. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENTIA NATIONALA DE TRANSPLANT - ANT

1. Situația actuală

- **Număr total angajați:** 18 persoane
- **Persoane cu dizabilități angajate:** 1 persoană (feminin)
- **Tip dizabilitate:** hematologică
- **Grad dizabilitate:** accentuat, revizuibil la 24 luni
- **Procent angajați cu dizabilități:** 5,55%
- **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate concursuri exclusive, însă persoanele cu dizabilități pot participa liber la concursurile generale.
- **Sancțiuni pentru neconformitate:** Nu au fost aplicate sancțiuni.

2. Analiză a situației și contextului instituțional

- ANT este o instituție cu un număr relativ mic de angajați (18 persoane), însă raportul de 5,55% angajați cu dizabilități depășește pragul legal minim de 4% impus prin Legea nr. 448/2006.
- Lipsa concursurilor exclusive pentru persoanele cu dizabilități este justificată prin faptul că instituția permite și încurajează participarea liberă a acestora la toate concursurile de angajare, ceea ce corespunde unei politici incluzive, dar nu strict dedicată.

- Neorganizarea concursurilor exclusive poate reprezenta o oportunitate pierdută de a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități, dar și o practică în acord cu suspendarea sau reglementările aplicabile.
- Gradul accentuat al dizabilității angajatei și natura medicală a instituției pot genera nevoi specifice pentru adaptarea locului de muncă și susținerea continuă a acesteia.

3. Propuneri și măsuri concrete

a) Consolidarea politicilor de recrutare și selecție

- Organizarea periodică de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006, pentru a crește vizibilitatea și accesul persoanelor cu dizabilități la angajare în instituție.
- Promovarea participării persoanelor cu dizabilități la toate tipurile de concursuri, prin măsuri de informare adaptate și accesibile.

b) Adaptarea locului de muncă și suportul angajaților cu dizabilități

- Implementarea unor facilități ergonomice și adaptări specifice pentru persoanele cu dizabilități (de exemplu, echipamente speciale, program flexibil, telemuncă).
- Evaluarea periodică a nevoilor angajaților cu dizabilități și monitorizarea evoluției gradului de dizabilitate.

c) Formare și sensibilizare

- Organizarea de sesiuni de formare și conștientizare privind incluziunea persoanelor cu dizabilități pentru toți angajații.
- Crearea unui mediu de lucru deschis și suportiv, eliminând orice barieră fizică sau psihologică.

d) Parteneriate și colaborări

- Colaborarea cu ONG-uri și instituții specializate pentru facilitarea integrării și oferirea de sprijin angajaților cu dizabilități.
- Participarea la programe de internship sau voluntariat dedicate persoanelor cu dizabilități pentru a identifica potențiali viitori angajați.

4. Concluzii argumentate

- Agenția Națională de Transplant respectă obligațiile legale privind procentul minim de angajare a persoanelor cu dizabilități, depășind pragul de 4%.
- Totuși, în absența concursurilor dedicate, instituția pierde oportunități de a face procesul de recrutare mai accesibil și de a demonstra o strategie proactivă de incluziune.
- Având în vedere profilul specializat al instituției și nevoile specifice ale angajatului cu dizabilitate, este recomandabil să se dezvolte politici interne de adaptare și suport, care să asigure o integrare durabilă și eficientă.
- Sensibilizarea și formarea întregului colectiv este o măsură necesară pentru prevenirea discriminării și crearea unui mediu de lucru incluziv.
- Parteneriatele strategice pot spori capacitatea instituției de a identifica și integra persoane cu dizabilități în mod sustenabil.

Recomandare pentru studiul privind angajarea persoanelor cu dizabilități:
ANT servește drept exemplu pozitiv de conformitate cu procentul legal minim, însă poate deveni un model de bune practici prin adoptarea unor măsuri voluntare care să asigure recrutarea, integrarea și menținerea persoanelor cu dizabilități în mod activ și vizibil.

58. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENŢIA DE PLĂŢI ŞI INTERVENŢIE PENTRU AGRICULTURĂ - APIA

1. Situația actuală

- **Număr total angajați:** 4.859 persoane
- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 68 persoane
- **Procent angajare persoane cu dizabilități:** 1,39%
- **Concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate
- **Respectarea procentului legal de 4%:** Nu este respectat la nivelul instituției centrale și în anumite județe (Mehedinți, Vâlcea, Brăila, Argeș)
- **Optarea pentru variante alternative:** Nu se aplică în județele menționate, deoarece procentul de 4% este respectat acolo
- **Sancțiuni aplicate:** Nu au fost aplicate sancțiuni

2. Analiză a situației și contextului instituțional

- Procentul actual de 1,39% angajați cu dizabilități este semnificativ sub pragul legal de 4%, ceea ce indică o **neconformitate structurală** în procesul de recrutare și integrare a persoanelor cu dizabilități la nivel central.
- Totuși, la nivelul unor județe (Mehedinți, Vâlcea, Brăila, Argeș) procentul legal este respectat, ceea ce relevă o **distribuție inegală** a angajărilor de persoane cu dizabilități pe teritoriu.
- Lipsa organizării de concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități este o deficiență care poate influența negativ accesul acestora la posturile vacante.
- Neaplicarea sancțiunilor poate indica fie o toleranță instituțională, fie o implementare incompletă a mecanismelor de control și raportare.

3. Propuneri și măsuri concrete, adaptate

a) Creșterea ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități

- **Organizarea de concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006, pentru a stimula participarea activă și a crește reprezentarea acestora în cadrul APIA.
- **Realizarea unui plan de recrutare adaptat**, cu obiective clare de atingere a procentului legal de 4% în toate județele, nu doar în unele.
- **Monitorizarea și raportarea periodică** a numărului și procentului angajaților cu dizabilități la toate nivelurile instituției.

b) Facilități și adaptări

- Implementarea unor **facilități accesibile** la locul de muncă (adaptări fizice, tehnologice, de program) pentru a sprijini integrarea și menținerea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.
- Crearea unor **mecanisme de consiliere și suport** dedicate angajaților cu dizabilități pentru a răspunde nevoilor specifice (medicale, psihologice, logistice).

c) Formare și sensibilizare

- Organizarea unor **campanii de conștientizare și formare** pentru angajați și manageri privind beneficiile incluziunii și modalitățile de sprijinire a persoanelor cu dizabilități.
- Dezvoltarea unui **cod de bune practici** în recrutare și managementul diversității.

d) Cooperare și parteneriate

- Colaborarea cu **organizații specializate și centre de plasament** pentru persoanele cu dizabilități, pentru a facilita recrutarea și integrarea.
- Participarea în proiecte pilot și programe naționale/internaționale ce vizează incluziunea persoanelor cu dizabilități.

4. Concluzii argumentate

- APIA, deși are o structură mare de personal, are un procent substanțial sub pragul legal minim de angajare pentru persoanele cu dizabilități, ceea ce indică o nevoie clară de intensificare a măsurilor proactive în acest domeniu.
- Absența concursurilor dedicate și inegalitatea geografică în angajarea persoanelor cu dizabilități reflectă o lipsă de strategie unitară și o gestionare diferențiată a angajărilor pe teritoriu.
- Neimpunerea sancțiunilor poate conduce la perpetuarea unei situații de non-conformitate, de aceea este esențială consolidarea controlului intern și a responsabilizării.
- Aplicarea măsurilor propuse va contribui nu doar la respectarea cadrului legal, dar și la crearea unui mediu de lucru echitabil și incluziv, valorificând potențialul persoanelor cu dizabilități.

Recomandări pentru studiul privind angajarea persoanelor cu dizabilități la APIA:
Este necesară adoptarea urgentă a unei strategii coerente, cu obiective măsurabile, care să vizeze creșterea procentului de angajare a persoanelor cu dizabilități prin concursuri dedicate, adaptarea locurilor de muncă și sensibilizarea personalului, pentru a asigura incluziunea reală și durabilă în instituție.

59. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – AGENTIA PENTRU PROTECTTA MEDIULUI BUCURESTI - APMB

1. Situația actuală

- **Număr total angajați:** Aproximativ 42 persoane (calcul estimativ pe baza procentului dat)
- **Număr persoane cu dizabilități:** 1 persoană
- **Defalcare:** Masculin, tip handicap cod 2, grad accentuat
- **Procent angajare persoane cu dizabilități:** 2,38%
- **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate concursuri exclusive conform Legii 448/2006

- **Obligația legală de angajare de minim 4%:** Nu se aplică instituției deoarece are sub 50 de salariați
- **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate sancțiuni

2. Analiza situației specifice APMB

- Instituția are un efectiv redus de angajați (sub 50), fapt ce o exonerează formal de obligația angajării a minimum 4% persoane cu dizabilități.
- Cu toate acestea, procentul actual (2,38%) este sub nivelul legal standard, însă este de remarcat că în cadrul acestui efectiv restrâns există deja o persoană cu dizabilități angajată.
- Lipsa concursurilor dedicate este logică, având în vedere numărul mic de angajați și exonerarea de la aplicarea obligativității legale.
- Nicio sancțiune nu a fost aplicată, ceea ce reflectă o conformitate procedurală față de prevederile legale actuale.
- Totuși, din perspectiva responsabilității sociale și a incluziunii, există un potențial pentru îmbunătățiri privind integrarea și susținerea persoanelor cu dizabilități, indiferent de numărul total de angajați.

3. Propuneri și măsuri concrete, personalizate pentru APMB

a) Politici proactive de angajare și incluziune

- Chiar dacă instituția este sub plafonul legal, se recomandă **formularea unei politici interne voluntare de recrutare și angajare a persoanelor cu dizabilități**, pentru a demonstra responsabilitatea socială și pentru a valorifica diversitatea.
- Stabilirea unui **obiectiv minim de 5% persoane cu dizabilități în organigramă**, printr-un plan etapizat de recrutare și integrare.

b) Organizarea de concursuri interne și facilitarea accesului

- Adaptarea procedurilor de angajare pentru a facilita participarea persoanelor cu dizabilități, prin **modificarea criteriilor și condițiilor de concurs**, chiar dacă nu sunt dedicate exclusiv acestora.
- Crearea unui mecanism de **informare și consiliere pentru candidații cu dizabilități**, prin parteneriate cu ONG-uri locale.

c) Măsuri de accesibilitate și adaptare la locul de muncă

- Evaluarea și adaptarea **spațiilor de lucru pentru a fi accesibile** persoanelor cu dizabilități (acces fizic, echipamente, softuri specifice).
- Implementarea unor **program flexibil de muncă și suport specializat**, în funcție de necesități.

d) Formare și conștientizare

- Organizarea de sesiuni de **formare a angajaților și managementului privind incluziunea și adaptările necesare persoanelor cu dizabilități**.
- Promovarea unui climat organizațional incluziv, prin campanii interne și comunicare transparentă.

e) Monitorizare și raportare

- Introducerea unui **mecanism simplu de monitorizare a situației persoanelor cu dizabilități angajate**, pentru a urmări progresul și a ajusta politicile intern.
- Raportare anuală în cadrul instituției privind incluziunea și diversitatea.

4. Concluzii personalizate

- Deși Agenția pentru Protecția Mediului București are un număr mic de angajați și nu este formal obligată să atingă pragul de 4% angajare persoane cu dizabilități, există o oportunitate clară de a se poziționa ca instituție-model în domeniul incluziunii.
- Angajarea unei singure persoane cu dizabilități este un început, dar instituția poate dezvolta politici și proceduri voluntare care să faciliteze creșterea acestei ponderi.
- Adaptarea spațiului de muncă, flexibilitatea în program și formarea angajaților sunt măsuri prioritare ce pot contribui la un mediu de lucru cu adevărat incluziv și productiv.
- Prin asumarea unui rol activ în promovarea incluziunii, APMB va contribui nu doar la respectarea spiritului legii, ci și la consolidarea responsabilității sociale și a reputației instituționale.

Recomandare finală

APMB poate dezvolta și implementa o politică internă de incluziune personalizată, care să prevadă angajarea și integrarea persoanelor cu dizabilități, adaptarea condițiilor de muncă și dezvoltarea unei culturi organizaționale deschise și susținătoare, chiar și în condițiile unui efectiv sub 50 de angajați.

60. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – CASA DE ASIGURARI DE SANATATE A MUNICIPIULUI BUCURESTI - CASMB

1. Situația actuală

- **Număr total persoane cu dizabilități angajate:** 7 persoane, toate de gen feminin
- **Defalcare pe grad de dizabilitate:**
  - 5 persoane cu grad mediu
  - 1 persoană cu grad accentuat
  - 1 persoană cu grad grav, cu asistent personal
- **Procent persoane cu dizabilități din total angajați:** 2,67%
- **Concursuri dedicate:** Există platforma cu posturi vacante și concursuri (link disponibil), însă nu există mențiuni specifice despre concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități.
- **Respectare procent 4%:** CASMB nu atinge pragul legal de 4%, astfel optează pentru **plata către bugetul de stat a unei sume corespunzătoare salariului minim brut pentru posturile neocupate de persoane cu handicap**, conform art.78 alin.(3) din Legea 448/2006.
- **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate sancțiuni instituției.

2. Analiză personalizată a situației CASMB

- CASMB are un număr relevant de angajați cu dizabilități, însă procentul (2,67%) este sub pragul legal de 4%.
- Există o diversitate a gradului de dizabilitate, inclusiv persoane cu handicap grav care beneficiază de asistent personal, ceea ce indică un efort instituțional de incluziune și adaptare.
- Plata către bugetul de stat pentru neîndeplinirea cotei obligatorii este o soluție legală, însă reprezintă o opțiune pasivă, ce nu favorizează integrarea efectivă a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.
- Nu există indicii că s-au organizat concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități, ceea ce ar putea limita accesul acestora la noi oportunități de angajare.

3. Propuneri și măsuri concrete, personalizate pentru CASMB

a) Creșterea procentului de angajare prin politici proactive

- **Stabilirea unui plan multianual de recrutare a persoanelor cu dizabilități**, cu obiectiv de atingere a cotei legale de 4% în următorii 2-3 ani.
- Prioritizarea candidaturilor persoanelor cu dizabilități la posturile vacante, cu adaptarea fișelor de post și criteriilor pentru a include flexibilitate și posibilități de acomodare.

b) Organizarea concursurilor dedicate și facilitarea accesului

- Lansarea de **concursuri exclusiv destinate persoanelor cu dizabilități** conform prevederilor legale, pentru a facilita creșterea numărului de angajări.
- Adaptarea procesului de recrutare (ex. teste, interviuri) pentru a fi accesibil și corect evaluat în funcție de tipul dizabilității.

c) Adaptarea locului de muncă și suport pentru angajați

- Asigurarea de **facilități și echipamente adaptate** pentru persoanele cu dizabilități, în special pentru cele cu handicap accentuat sau grav (software specializat, accesibilitate fizică, program flexibil).
- Continuarea și dezvoltarea suportului prin asistență personală, consiliere psihologică și mentorat.

d) Sensibilizarea și formarea personalului

- Organizarea de **cursuri de conștientizare privind drepturile și nevoile persoanelor cu dizabilități** pentru tot personalul.
- Dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive care să încurajeze colaborarea și respectul față de diversitate.

e) Monitorizare și raportare transparentă

- Implementarea unui sistem de **monitorizare a progresului în angajarea și integrarea persoanelor cu dizabilități**, cu raportări periodice către conducere și autoritățile de profil.
- Publicarea anuală a unui raport privind incluziunea persoanelor cu dizabilități.

4. Concluzii personalizate

- CASMB are o prezență semnificativă a persoanelor cu dizabilități în organigramă, însă procentul este sub cota legală de 4%, ceea ce face necesară intensificarea eforturilor pentru creșterea incluziunii.
- Opțiunea actuală de plată către bugetul de stat, deși legală, poate fi reconsiderată ca o soluție temporară, iar pe termen mediu și lung, instituția ar trebui să își asume un rol activ în recrutarea persoanelor cu dizabilități.
- Organizarea de concursuri dedicate, adaptarea condițiilor de muncă și formarea personalului reprezintă piloni esențiali în dezvoltarea unei strategii coerente de incluziune.
- Suportul pentru angajații cu dizabilități trebuie să fie personalizat, pentru a răspunde nevoilor diverse, mai ales celor cu handicap accentuat și grav.

- Prin adoptarea acestor măsuri, CASMB poate deveni un exemplu de instituție publică responsabilă, consolidând în același timp respectul pentru drepturile persoanelor cu dizabilități și beneficiind de aportul acestora la activitatea instituției.

Recomandare finală

CASMB să elaboreze și să implementeze un program de incluziune structurat, care să includă recrutarea activă a persoanelor cu dizabilități, concursuri dedicate, adaptarea mediului de lucru și formarea angajaților, în vederea atingerii și depășirii pragului legal de 4% și promovării unei culturi organizaționale cu adevărat incluzive.

61. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – CASA JUDETEANA DE PENSII ILFOV- CJPIS

1. Situația actuală

- **Număr total persoane cu dizabilități angajate:** 4 persoane
- **Defalcare pe gen:** 2 bărbați și 2 femei
- **Gradul de dizabilitate:** toate 4 persoane au grad accentuat, dintre care:
  - 2 persoane cu grad accentuat cu termen de revizuire
  - 2 persoane cu grad accentuat nerevizuibil
- **Procentul persoanelor cu dizabilități din total angajați:** 7,84%
- **Concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate astfel de concursuri.
- **Respectare procent 4%:** Nu este cazul de neconformitate, deoarece procentul este peste pragul legal de 4%.
- **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate sancțiuni.

2. Analiză personalizată a situației CJPIS Ilfov

- CJPIS Ilfov depășește cu mult pragul legal de 4% privind angajarea persoanelor cu dizabilități (7,84%), ceea ce indică un angajament solid în ceea ce privește incluziunea acestei categorii vulnerabile.
- Distribuția echilibrată pe gen sugerează o atenție la diversitate în recrutare.
- Gradul accentuat de dizabilitate al tuturor persoanelor angajate reflectă o incluziune reală a celor cu nevoi mai mari, ceea ce este un punct forte al instituției.
- Lipsa organizării de concursuri exclusive pentru persoanele cu dizabilități poate fi explicată prin faptul că instituția a atins deja cota legală, dar aceasta reprezintă o oportunitate nevalorificată de a susține și mai mult integrarea.

3. Propuneri și măsuri concrete, personalizate pentru CJPIS Ilfov

a) Consolidarea și diversificarea strategiilor de recrutare

- Chiar dacă procentul este peste 4%, instituția poate adopta o **strategie proactivă pentru menținerea și creșterea acestui procent**, inclusiv prin **organizarea de concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**.
- Implementarea unui program de **mentorat și dezvoltare profesională** pentru angajații cu dizabilități, astfel încât să se asigure o integrare și promovare efectivă în carieră.

b) Adaptarea continuă a locului de muncă

- Evaluarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv prin **adaptări ergonomice, tehnologice și flexibilitate programului de lucru**.
- Oferirea de suport psihologic și consiliere profesională, în special pentru cei cu grad accentuat cu revizuire, pentru a preveni eventuale dificultăți în menținerea postului.

c) Promovarea unei culturi organizaționale incluzive

- Organizarea de **campanii de informare și conștientizare în cadrul instituției** privind drepturile și nevoile persoanelor cu dizabilități.
- Dezvoltarea de politici interne clare pentru **prevenirea discriminării și promovarea egalității de șanse**.

d) Monitorizarea continuă și raportarea progresului

- Crearea unui sistem intern de **monitorizare a incluziunii și satisfacției angajaților cu dizabilități**.
- Raportarea periodică a stadiului integrării persoanelor cu dizabilități, cu recomandări pentru îmbunătățire.

4. Concluzii personalizate

- Casa Județeană de Pensii Ilfov este un exemplu pozitiv în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, reușind să depășească pragul legal și să integreze persoane cu dizabilități accentuate, ceea ce reflectă un angajament real față de incluziune.
- Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități nu afectează în mod direct conformitatea, însă reprezintă o oportunitate nevalorificată de a susține și mai mult această categorie.
- Pentru a menține și dezvolta această poziție de lider în incluziune, CJPIS Ilfov ar trebui să își concentreze eforturile pe adaptarea continuă a locului de muncă și promovarea unei culturi organizaționale cu adevărat incluzive.
- În plus, monitorizarea permanentă și dezvoltarea unui sistem de suport profesional vor asigura sustenabilitatea și calitatea incluziunii.

Recomandare finală
CJPIS Ilfov să dezvolte un program strategic de menținere și îmbunătățire a incluziunii persoanelor cu dizabilități, bazat pe recrutare activă, adaptarea locului de muncă, mentorat și promovarea culturii organizaționale incluzive, pentru a deveni un model în administrația publică locală.

62. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DIRECTORATUL NAȚIONAL DE SECURITATE CIBERNETICĂ - DNSC

1. Context general și evaluare a situației actuale

La data raportării:

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 0
- **Procent angajare persoane cu dizabilități:** 0%
- **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități:** Nu au fost organizate
- **Măsura alternativă aplicată:** Plata contribuției compensatorii la bugetul de stat conform Legii nr. 448/2006, art. 78, alin. (3)
- **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate

DNSC se află în neconformitate cu obligația legală de a asigura un procent de 4% din totalul angajaților provenind din rândul persoanelor cu dizabilități, dar își manifestă deschis angajamentul față de incluziune și diversitate, atât în comunicare publică, cât și în procedurile de concurs.

2. Analiză detaliată și personalizată

Deși instituția nu angajează în prezent persoane cu dizabilități, DNSC adoptă o poziție **deschisă și declarativ favorabilă incluziunii**. Această atitudine este un început promițător, însă pentru a avansa de la declarație la **impact concret**, este necesar un **angajament operaționalizat** prin măsuri clare și sustenabile.

Observații specifice:

- Lipsa angajărilor poate avea cauze multiple:
  - Specificitatea posturilor (cibernetică, securitate IT), care necesită competențe tehnice avansate.
  - Lipsa unor politici active de recrutare targetată sau de adaptare a posturilor.
- Totuși, chiar și în contexte specializate, există modalități de integrare a persoanelor cu dizabilități calificate sau recalificabile în domenii de suport, administrative sau tehnice, prin adaptări rezonabile.

3. Propuneri și măsuri concrete, PERSONALIZATE pentru DNSC

A) Dezvoltarea unui Plan Strategic pentru Incluziune

- **Etapa 1: Audit intern și cartografiere a posturilor**
  - Identificarea posturilor care pot fi ocupate de persoane cu diferite tipuri de dizabilități (ex: analiză date, documentare, suport IT, monitorizare, administrativ).
  - Evaluarea gradului de accesibilitate fizică și digitală al locului de muncă.
- **Etapa 2: Revizuirea procesului de recrutare**
  - Elaborarea unor **concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, conform Legii nr. 448/2006, art. 78, alin. (6).
  - Introducerea unui formular de **nevoi de accesibilitate** pentru candidați (pentru adaptarea probelor scrise/orale, utilizarea tehnologiilor asistive etc.).
- **Etapa 3: Stabilirea unui parteneriat cu organizații de profil**
  - Colaborarea cu **ONG-uri, AJOFM, unități protejate** pentru identificarea candidaților cu dizabilități calificați sau care pot fi formați.

- Organizarea de **stagii de practică sau internshipuri** pentru tineri cu dizabilități interesați de securitate cibernetică sau domenii conexe.

B) Adaptarea locului de muncă și mediului organizațional

🔹 Realizarea unei **evaluări de accesibilitate** a spațiilor fizice și digitale (ex: site, aplicații de recrutare, instrumente interne).

🔹 Introducerea unor **programe de lucru flexibile sau telemuncă**, în special pentru angajații cu dizabilități locomotorii sau cronice.

🔹 Implementarea unui **sistem de mentorat și sprijin psiho-social**, inclusiv prin desemnarea unui **responsabil pentru incluziune și diversitate**.

C) Monitorizare și transparență

- Publicarea **rapoartelor anuale de progres** privind diversitatea și incluziunea.
- Crearea unui **comitet intern de incluziune și echitate**, cu rol consultativ și decizional.

4. Concluzii și propuneri argumentate, PERSONALIZATE

✅ DNSC are un potențial important de a deveni un **model de incluziune într-un sector tehnic de înaltă specializare**, prin:

- Deschiderea manifestată în discurs și documente oficiale
- Rigoarea procedurilor și conformitatea legală generală
- Capacitatea instituțională de a implementa politici inovatoare

❗ Totuși, fără **acțiuni concrete, cuantificabile și personalizate**, angajamentul asumat rămâne doar declarativ.

RECOMANDĂRI STRATEGICE

Domeniu	Acțiune concretă propusă
Recrutare	Organizarea unui concurs dedicat pentru persoane cu dizabilități
Parteneriate	Colaborare cu ONG-uri și AJOFM pentru stagii și internshipuri
Infrastructură	Audit de accesibilitate digitală și fizică
Suport organizațional	Crearea unui program de mentorat pentru noii angajați cu dizabilități
Evaluare	Publicarea primului Raport DNSC privind Diversitatea și Incluziunea

În concluzie, DNSC poate transforma **conformarea pasivă în leadership activ** în domeniul incluziunii prin pași clari, integrați în strategia instituțională. Această direcție nu doar că va asigura respectarea legii, ci va consolida reputația organizației ca **instituție modernă, echitabilă și deschisă talentelor diverse**.

63. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DIRECTIA DE SANATATE PUBLICA A MUNICIPIULUI BUCURESTI – DSPMB

1. Situația actuală privind angajarea persoanelor cu dizabilități

- **Număr total de angajați cu dizabilități:** 3 persoane (toate de gen feminin)
- **Defalcare după gradul de dizabilitate:**
  - 2 persoane cu **handicap accentuat**
  - 1 persoană cu **handicap grav**, beneficiind de **asistent personal**
- **Procentul angajaților cu dizabilități în cadrul instituției: 0,73%**
  (Sub pragul legal de 4% stabilit prin Legea nr. 448/2006)
- **Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități: Niciunul organizat**, dar accesul nu a fost restricționat în procedurile generale.
- **Măsură alternativă aplicată:** Plata lunară către **Fondul de Handicap** (bugetul de stat)
- **Sancțiuni aplicate: Nicio sancțiune** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006

2. Interpretare și observații personalizate

Deși DSPMB are persoane cu dizabilități încadrare în muncă, **numărul este redus**, iar instituția **nu respectă obligația legală de angajare a minimum 4% din totalul personalului**. Această neconformare este însă **remediată prin plata contribuției la buget**, ceea ce denotă **o abordare pasivă**, centrată pe conformitate financiară și nu pe incluziune activă.

Totuși, este de apreciat faptul că:

- **Accesul persoanelor cu dizabilități la concursuri nu a fost restricționat**.
- Toate cele 3 persoane încadrate au dizabilități în grad sever sau accentuat, semn că DSPMB nu exclude angajarea persoanelor cu nevoi complexe, ceea ce indică un **minim de deschidere instituțională**.

3. Recomandări, măsuri și propuneri PERSONALIZATE

A) Optimizarea procesului de angajare

🔹 **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006

👉 *Propunere concretă:* Lansarea anuală a unui **concurs dedicat** pentru ocuparea a cel puțin 1–2 posturi administrative, tehnice sau de suport.

🔹 **Revizuirea fișelor de post** și identificarea celor care permit:
- Program flexibil
- Activitate de birou fără efort fizic
- Muncă în sistem hibrid sau la distanță

  👉 *Exemplu:* Funcții suport din cadrul compartimentelor de relații publice, IT, registratură, comunicare etc.

🔹 **Crearea unei proceduri standard de acomodare rezonabilă**:
- Adaptarea probelor de concurs (ex. mărire fonturi, prelungire timp examen, interpretare mimico-gestuală etc.)
- Dotarea birourilor cu echipamente speciale (ex. mobilier ergonomic, tehnologie asistivă)

B) Parteneriate și strategii proactive de integrare

🔹 Încheierea unor **protocoale de colaborare** cu:
- **DGASPC Sector 1–6**, pentru identificarea persoanelor cu dizabilități apte de muncă
- **AJOFM București** – pentru promovarea posturilor în rețeaua publică de ocupare
- **ONG-uri specializate** (ex. Fundatia Motivation, ADV România)

🔹 Lansarea unui **program de internship/voluntariat adaptat** pentru persoane cu dizabilități (cu sprijinul consilierilor vocaționali)

C) Mediu de lucru incluziv și sprijin intern

🔹 Realizarea unui **audit de accesibilitate internă** (fizică și digitală):
- Verificarea accesului în instituție pentru persoane cu dizabilități locomotorii
- Compatibilitatea echipamentelor IT cu nevoile persoanelor cu deficiențe de vedere

🔹 Instruirea managerilor și personalului de resurse umane privind:
- Comunicarea incluzivă
- Prevenirea discriminării și promovarea diversității
- Implementarea acomodării rezonabile fără stigmatizare

D) Monitorizare și raportare

🔹 **Raport anual privind incluziunea persoanelor cu dizabilități**, care să includă:
- Progresul angajărilor
- Bugetul direcționat către adaptări/accesibilizare
- Cazuri de bune practici interne

🔹 **Stabilirea unui responsabil pentru incluziune și diversitate** în cadrul DSPMB (rol consultativ și operațional)

4. CONCLUZII

✅ Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București se află într-o **etapă incipientă de integrare activă** a persoanelor cu dizabilități. Există dovezi de **deschidere**, dar lipsesc politicile și acțiunile sistemice, planificate.

❗ Plata contribuției la Fondul de Handicap este o soluție legală, dar **nu contribuie la schimbarea reală a culturii organizaționale**. Este nevoie de o **strategie activă**, adaptată specificului instituției și resurselor disponibile.

RECOMANDĂRI STRATEGICE PENTRU DSPMB – TABEL DE MĂSURI

Domeniu	Măsură concretă	Termen	Responsabil
Recrutare	Organizarea unui concurs dedicat persoanelor cu dizabilități	12 luni	Serviciul Resurse Umane
Colaborare	Încheierea parteneriatelor cu ONG-uri și AJOFM	6 luni	Compartiment Juridic/PR
Accesibilitate	Realizarea unui audit fizic și digital al sediului	9 luni	Departamentul Administrativ
Politici interne	Crearea unei proceduri pentru acomodare rezonabilă	6 luni	Serviciul Resurse Umane
Informare	Instruirea personalului privind incluziunea și diversitatea	6–12 luni	Director HR + Experți ONG

Monitorizare	Publicarea anuală a Raportului de Incluziune	18 luni	Compartiment Secretariat

DSPMB are șansa de a trece de la o conformitate minimă la o cultură organizațională modernă, incluzivă și echitabilă. Prin pași adaptați și sprijin instituțional, Direcția poate deveni un **model de bună practică** în administrația publică sanitară din România.

64. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – DIRECȚIA DE UTILITĂȚI PUBLICE, SALUBRIZARE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI, SECTOR 1 – DUPSM S1

I. SITUAȚIA ACTUALĂ

Criteriu evaluat	Informație furnizată de instituție
Număr persoane cu dizabilități angajate	3 (2 femei, 1 bărbat)
Grad de dizabilitate	2 cu **handicap accentuat**, 1 cu **handicap grav** (cu asistent personal)
Procent din totalul angajaților	**2,3%** (sub pragul legal de 4%)
Concursuri dedicate	**Niciun concurs exclusiv**, dar participarea nu a fost restricționată
Asigurarea condițiilor de accesibilitate la concurs	Da – se oferă sprijin pentru adaptarea probelor și condițiilor de muncă

II. INTERPRETARE ȘI OBSERVAȚII

DUPSM S1 **manifestă deschidere** față de angajarea persoanelor cu dizabilități, după cum reiese din:

- existența unor salariați cu handicap accentuat și grav,
- accesibilizarea procedurilor de recrutare (mențiuni clare în anunțuri),
- promisiunea de a asigura condiții de muncă adaptate după angajare.

Totuși:

- **procentul de angajare este sub pragul legal de 4%**, iar instituția **nu menționează** ce măsură alternativă a aplicat (ex: contribuție lunară la bugetul de stat conform art. 78 alin. 3 din Legea 448/2006).
- **nu a fost organizat niciun concurs dedicat**, ceea ce denotă o lipsă de acțiuni proactive și o abordare încă reactivă, concentrată pe conformare minimă și nu pe incluziune strategică.

III. PROPUNERI ȘI MĂSURI CONCRETE – PERSONALIZATE PENTRU DUPSM S1

1. Strategie activă de creștere a procentului de incluziune

✅ **Obiectiv 2025–2026**: Creșterea procentului de persoane cu dizabilități angajate de la 2,3% la cel puțin **4%**, conform Legii 448/2006.

📌 **Măsuri propuse**:

- **Identificarea a cel puțin 2 posturi** care pot fi rezervate persoanelor cu dizabilități (ex.: funcții de arhivare, secretariat, comunicare, IT, gestiune date, relații publice etc.).
- **Evaluarea fișelor de post** și adaptarea acestora acolo unde este posibil – prin muncă parțială, telemuncă sau sarcini ușoare.
- **Acomodare rezonabilă**: implementarea unei proceduri interne standard care să prevadă adaptările necesare în timpul concursurilor și după angajare.

2. Organizarea de concursuri dedicate (art. 78 alin. 6)

📌 **Propunere concretă**:

- **Lansarea unui concurs anual exclusiv pentru persoane cu dizabilități**, destinat ocupării unui post vacant sau temporar vacant în cadrul instituției.
- Colaborare cu **DGASPC Sector 1, AJOFM București și ONG-uri specializate** pentru promovarea postului și identificarea candidaților eligibili.

IV. DEZVOLTAREA UNUI MEDIU ORGANIZAȚIONAL INCLUZIV

1. Audit de accesibilitate fizică și digitală

- Verificarea accesului în sediul instituției pentru persoane cu dizabilități locomotorii (rampe, uși automate, lifturi funcționale).
- Asigurarea unui site web și a platformelor digitale compatibile cu cititoare de ecran, pentru aplicare online și informare.

2. Instruire internă și campanii de conștientizare

- Organizarea de **ateliere de formare pentru angajați și management** cu privire la incluziunea persoanelor cu dizabilități.
- Dezvoltarea unei **culturi organizaționale bazate pe respect, toleranță și non-discriminare**.

3. Numirea unui responsabil pentru diversitate și incluziune

- desemnarea unei persoane din cadrul Resurselor Umane sau Secretariatului ca **responsabil de monitorizarea și coordonarea** politicilor de incluziune, cu sarcina de a întocmi **raportări anuale**.

PLAN DE ACȚIUNE

Domeniu	Măsură Personalizată
Recrutare	Organizare concurs dedicat persoanelor cu dizabilități
Adaptare funcțională	Evaluare și adaptare fișe de post
Colaborare externă	Parteneriat cu DGASPC, AJOFM, ONG-uri
Accesibilitate	Audit fizic și digital al instituției
Cultură organizațională	Sesiuni de formare pe incluziune
Monitorizare	Raport anual de incluziune și diversitate

CONCLUZII

DUPSM S1 demonstrează o **deschidere pozitivă** spre angajarea persoanelor cu dizabilități, însă se află într-o **fază pasivă**, fără politici active și targeturi măsurabile. Este esențial ca instituția:

- să **își asume explicit obiectivul de atingere a pragului legal de 4%**,
- să treacă de la o conformare administrativă la o **strategie proactivă de incluziune**,
- să integreze în mod real și susținut persoane cu dizabilități în toate palierele instituției.

65. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – INSTITUTUL DE DIAGNOSTIC ȘI SĂNĂTATE ANIMALĂ - IDSA

I. SITUAȚIA ACTUALĂ

Indicator	Situația actuală la INMS
Număr persoane cu dizabilități angajate	1 persoană, gen masculin, cu dizabilitate vizuală, grad I de invaliditate
Procent din total angajați	1,22%
Concursuri dedicate (art. 78 alin. 6)	Nu au fost organizate
Variantă alternativă aplicată	Plata contribuției la bugetul de stat (art. 78 alin. 3 lit. a)
Sancțiuni primite	Nicio sancțiune

II. INTERPRETARE ȘI DIAGNOSTIC INSTITUȚIONAL

Institutul Național de Medicină Sportivă a realizat un **minim pas spre incluziune**, prin angajarea unei persoane cu dizabilitate vizuală severă. Cu toate acestea, procentul angajaților cu dizabilități (1,22%) este sub nivelul minim legal (4%) prevăzut de **Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2)**.

Aspecte pozitive identificate:

- Existența unei persoane angajate cu dizabilitate vizuală majoră;
- Respectarea prevederilor legale prin plata contribuției lunare la buget;
- Lipsa sancțiunilor – indică o minimă conformare legală.

Aspecte problematice:

- **Lipsa unei strategii proactive de recrutare și incluziune**;
- **Nicio inițiativă de concurs dedicat**, conform art. 78 alin. (6), deși legea permite acest lucru;
- **Nivel de reprezentare sub pragul legal**, fără plan de remediere sau adaptare instituțională.

III. PROPUNERI ȘI MĂSURI CONCRETE PERSONALIZATE PENTRU INMS

1. Extinderea oportunităților de angajare – Audit intern pentru identificarea posturilor compatibile

🔍 *Scop:* Identificarea de funcții care pot fi adaptate sau deja sunt compatibile cu nevoile persoanelor cu diverse dizabilități (fizice, senzoriale, cronice).

📋 *Exemple posibile în contextul INMS:*

- Poziții de recepție, registratură, call center;
- Evidență medicală, statistică, suport administrativ;
- Activități online (introducere date, transcriere, raportare).

🎯 *Recomandare:* Realizarea auditului în colaborare cu un consilier în integrarea profesională și un medic specialist în medicina muncii.

2. Organizarea unui concurs rezervat persoanelor cu dizabilități

⚖️ *Temei legal:* Art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006

📌 *Propunere concretă:*

- Selectarea unui post cu cerințe adaptabile (ex: operator PC, funcționar administrativ);
- Includerea explicită a sintagmei: „Post rezervat persoanelor cu dizabilități";
- Colaborare cu AJOFM, DGASPC, Asociația Nevăzătorilor etc. pentru promovarea anunțului.

3. Adaptarea infrastructurii și proceselor de muncă

🏢 *Context specific INMS:* Activitățile sunt în proporție semnificativă administrative sau suport pentru activitatea medicală.

🔧 *Măsuri propuse:*

- Sisteme informatice cu funcții de accesibilitate (ex: contrast mare, cititoare de ecran);
- Adaptarea programului de lucru pentru dizabilități locomotorii sau cronice (flexibilitate orară, munca la distanță parțială);
- Semnalizare tactilă și sonoră pentru spații comune.

4. Elaborarea și adoptarea unei politici instituționale de incluziune

📘 *Propunere:* Crearea unui document oficial denumit „Politica INMS privind incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități"

📌 Elemente esențiale:

- Angajament scris al conducerii privind atingerea pragului de 4% în termen de 2 ani;
- Obiective clare: număr minim anual de posturi rezervate, sesiuni de formare;
- Monitorizare internă semestrială (HR + director general).

5. Formare și sensibilizare internă

🎓 *Scop:* Reducerea prejudecăților și facilitarea integrării în echipă

💡 Activități propuse:

- Workshop-uri de 2–3 ore cu participarea personalului TESA și medical;
- Simulări de interacțiuni și adaptări la locul de muncă;
- Includerea temei în sesiuni de instruire periodică internă.

IV. CONCLUZII

Institutul Național de Medicină Sportivă are **o bază de la care poate construi**, dar nu și o strategie clară de incluziune. Deși are angajată o persoană cu dizabilitate severă, **nu există o viziune instituțională** care să vizeze atingerea obiectivelor legale și morale privind integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

- INMS poate servi ca exemplu pozitiv **prin extinderea graduală și planificată** a integrării;
- Sunt necesare **intervenții adaptate profilului instituțional**, mai ales în zona funcțiilor administrative și auxiliare;
- Respectarea formală a legii (prin plata contribuției) nu trebuie să înlocuiască **efortul efectiv de integrare**;
- Existența unei politici scrise și a unui concurs dedicat sunt **pași obligatorii** pentru conformare și progres social real.

V. PLAN DE ACȚIUNE ADAPTAT – INMS

Domeniu	Măsură concretă
Audit intern	Identificarea posturilor compatibile
Concurs rezervat	Organizarea unui post dedicat
Politică de incluziune	Adoptare și implementare
Adaptări infrastructură	Sisteme de lucru accesibile, program flexibil
Formare personal	Workshop despre incluziune

VI. BAZĂ LEGALĂ ȘI FUNDAMENTARE

📖 **Legislație:**

- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap – republicată
- Codul muncii – art. 5 privind interzicerea discriminării
- HG nr. 886/2020 – privind Strategia națională „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități"

📚 **Studii și bune practici:**

- Eurostat, 2022: doar 50% din persoanele cu dizabilități sunt angajate în UE
- OECD, 2021: Programele de sprijin activ duc la o creștere cu 15–30% a gradului de ocupare
- ANPD: Serviciile publice au rol esențial în schimbarea de mentalitate și normă socială

66. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – INSTITUTUL NAȚIONAL DE MEDICINĂ SPORTIVĂ-INMS

I. SITUAȚIA ACTUALĂ – EVALUARE GENERALĂ

Pe baza răspunsurilor oferite de INMS (nr. 349/04.02.2025 și nr. 349/05.02.2025), se poate contura următorul profil instituțional privind angajarea persoanelor cu dizabilități:

Indicator	Situație la INMS
Număr persoane cu dizabilități angajate	1 persoană (bărbat, grad I de invaliditate, dizabilitate vizuală)
Procent din total angajați	1,22%
Concursuri exclusive pentru persoane cu dizabilități (art. 78 alin. 6)	Nu au fost organizate
Aplicarea art. 78 alin. (3)	Instituția optează pentru plata contribuției la bugetul de stat
Sancțiuni aplicate	Nu au fost aplicate sancțiuni

II. INTERPRETARE ȘI DIAGNOSTIC

1. Puncte forte

- Există un **minim angajament instituțional**, reflectat în angajarea unei persoane cu dizabilitate severă (vizuală, grad I);
- Instituția **respectă obligațiile legale minime** prin plata lunară a contribuției conform art. 78 alin. (3) lit. a);
- Nu există abateri majore de la cadrul legal.

2. Puncte deficitare

- **Procentul de 1,22% este sub pragul legal de 4%** prevăzut de lege;
- Nu există **o politică activă de promovare a incluziunii profesionale**;
- Lipsa **concursurilor dedicate** persoanelor cu dizabilități reflectă pasivitate instituțională;
- Nu există măsuri de adaptare sau sprijin dedicate la nivel intern.

3. Riscuri

- Risc de menținere a unui model exclusiv compensatoriu (plata taxei) în locul unei strategii de integrare;
- Risc de **nevalorificare a potențialului resursei umane** în rândul persoanelor cu dizabilități;
- Imagine instituțională pasivă privind responsabilitatea socială.

III. PROPUNERI PERSONALIZATE PENTRU INMS

1. Realizarea unei evaluări interne a posturilor ocupabile de persoane cu dizabilități

🔎 **Măsură concretă:** Inițierea unui audit funcțional pentru a identifica:

- Posturi deja adaptate funcțional (registratură, recepție, IT, arhivă, administrativ);
- Posibilități de adaptare a posturilor existente (tehnologie asistivă, program flexibil etc.).

🗓️ **Termen propus:** în 30 de zile lucrătoare

👥 **Responsabili:** HR, serviciul administrativ, medicul de medicina muncii

2. Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

⚖️ **Temei legal:** Art. 78 alin. (6) – angajatorii publici pot organiza concursuri destinate exclusiv persoanelor cu handicap.

📌 **Propunere concretă:**

- Organizarea a minimum **un concurs anual** pentru posturi accesibile (ex. arhivar, referent, operator date);
- Asigurarea de **adaptări rezonabile** în procesul de selecție (asistență tehnică, timp suplimentar, format accesibil al probelor scrise);
- Colaborare cu **Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, DGASPC** și **ONG-uri de profil** pentru promovarea concursului.

3. Adoptarea unei Politici Instituționale pentru Incluziunea Persoanelor cu Dizabilități

📘 **Măsură concretă:** Elaborarea unui document oficial care să stabilească:

- Angajamentul formal al conducerii;
- Obiective de etapă pentru atingerea procentului de 4% (ex: creștere graduală cu 1% anual);
- Mecanisme de sprijin pentru integrarea profesională;
- Responsabilități clare ale compartimentului HR și ale conducerii executive.

🗓️ **Termen recomandat:** 60 de zile

✍️ **Format:** Aprobarea prin decizie internă a directorului general

4. Facilitarea condițiilor de muncă prin adaptări rezonabile

🔧 **Măsuri propuse:**

- Achiziția de **echipamente asistive** pentru dizabilități vizuale sau locomotorii (ex. software screen reader, tastaturi speciale);
- Instalarea de **semnalizări tactile sau sonore** în spațiile publice;
- **Program de muncă flexibil** pentru persoane cu dizabilități cronice sau locomotorii.

📌 **Avantaj:** Aceste măsuri contribuie nu doar la conformare legală, ci și la **creșterea eficienței și loialității angajaților**.

5. Campanie internă de informare și formare pentru personalul existent

🎓 **Tematici sugerate:**

- Drepturile persoanelor cu dizabilități;
- Comunicarea incluzivă;
- Combaterea prejudecăților și stereotipurilor;
- Exemple de bune practici în instituții publice similare.

📌 **Metodologie:** Workshopuri interactive, studii de caz, sesiuni scurte de 2–3 ore

🎯 **Impact:** Creșterea nivelului de acceptare și colaborare în rândul angajaților

IV. CONCLUZII PERSONALIZATE

Deși Institutul Național de Medicină Sportivă respectă litera legii prin plata contribuției, **spiritul legii – integrarea efectivă și nediscriminatorie a persoanelor cu dizabilități – nu este încă atins**. Angajarea unei singure persoane cu dizabilitate vizuală severă este un prim pas, dar insuficient pentru a justifica o strategie instituțională autentică de incluziune.

🧩 **Cheia progresului constă în trecerea de la pasivitate compensatorie la implicare activă** în diversificarea, adaptarea și promovarea oportunităților pentru persoanele cu dizabilități.

V. PLAN DE ACȚIUNE PERSONALIZAT PENTRU INMS

Domeniu	Măsură concretă
Audit funcțional	Identificarea posturilor ocupabile
Concurs dedicat	Organizare post accesibil dizabilități
Politică instituțională	Redactare și adoptare
Adaptări tehnice	Dotări, program flexibil, infrastructură
Sensibilizare	Workshop + campanie informare internă

VI. PROPUNERI ARGUMENTATE SUPLIMENTARE

1. **Parteneriat cu ONG-uri specializate** (ex: Fundația Motivation, Asociația Nevăzătorilor):
   – *Scop:* Identificarea de candidați, consiliere în integrare, traininguri gratuite.
2. **Colaborare cu universități** care au studenți cu dizabilități pentru stagii de practică, voluntariat sau internship în cadrul INMS.
3. **Includerea obiectivului de incluziune** în evaluarea anuală a performanței instituției publice – ca indicator de responsabilitate socială.

67. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - INSTITUTULUI NAȚIONAL DE SĂNĂTATE PUBLICĂ - INSP

I. SITUAȚIA ACTUALĂ

Indicator	Răspuns
Număr persoane cu dizabilități angajate	8 persoane (5 femei, 3 bărbați)
Grad dizabilitate	1 mediu, 5 accentuat, 2 grav; 6 cu certificat permanent
Procent din total angajați	1,7%
Concursuri dedicate dizabilităților	Nu au fost organizate
Măsuri alternative art. 78 alin. (3)	Plata contribuției + achiziții de servicii de la unități protejate
Sancțiuni aplicate	Nicio sancțiune

II. DIAGNOSTIC ȘI INTERPRETARE

🔍 **Puncte pozitive:**

- **8 persoane angajate** cu diverse grade de dizabilitate, reflectând un început de politică de incluziune;
- **Diversitate de gen** în angajare (preponderent feminină);
- INSP aplică **corect și combinat** variantele alternative prevăzute de lege: plata contribuției și colaborarea cu **unități protejate autorizate**;
- Lipsa sancțiunilor denotă **conformitate legală formală**.

❗ **Puncte deficitare:**

- **Procentul de angajare (1,7%) este sub pragul legal de 4%**, impus de art. 78 alin. (2);

- Lipsa **concursurilor destinate exclusiv** persoanelor cu dizabilități, deși legea permite și chiar încurajează acest demers;
- **Nicio mențiune privind adaptări rezonabile** ale posturilor, susținere tehnologică, consiliere pentru integrare;
- Lipsa unei **strategii instituționale asumate și transparente** pentru promovarea angajării persoanelor cu dizabilități.

III. ANALIZĂ CALITATIVĂ

Profilul instituției:

Fiind o instituție națională centrală cu activitate de sănătate publică, INSP dispune de:

- **Diversitate în tipurile de activități** (tehnic, administrativ, cercetare, suport, laboratoare);
- Oportunități reale pentru **ocuparea unor posturi adaptabile** (operator date, bibliotecar, referent, statistician, call center, registrator, funcționar administrativ etc.).

➡️ *Această diversitate instituțională este un avantaj latent neexploatat* în direcția angajării persoanelor cu dizabilități.

IV. PROPUNERI ȘI MĂSURI PERSONALIZATE PENTRU INSP

1. Adoptarea unei politici instituționale pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități

📄 **Măsură concretă:**

- Elaborarea unei **Strategii de incluziune 2025–2028**, cu obiectivul explicit de a atinge procentul de 4% în trei ani.
- Strategia va cuprinde obiective anuale, responsabilități, termene, indicatori de progres.

🎯 **Beneficiu:** Alinierea la bune practici din sistemul public și evidențierea rolului social al INSP în domeniul sănătății publice.

2. Organizarea anuală a concursurilor rezervate persoanelor cu dizabilități

📘 **Temei legal:** Art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006

🔧 **Măsură concretă:**

- Identificarea și publicarea **a cel puțin 1–2 posturi anual**, accesibile persoanelor cu dizabilități;
- Concursuri organizate **cu adaptări rezonabile**, inclusiv: prelungirea timpului de redactare, probe adaptate, sprijin asigurator.

🤝 **Colaborări utile:** AJOFM, ONG-uri specializate, Direcțiile de Sănătate Publică – pentru promovare și selecție.

3. Evaluarea funcțională a posturilor disponibile și adaptarea acestora

📌 **Măsuri:**

- Audit intern pentru **identificarea posturilor compatibile** cu dizabilități fizice, senzoriale sau neurocognitive;
- Adaptări simple, cu costuri reduse:
  - software de citire ecran;
  - mobilier ergonomic;
  - program de lucru flexibil.

👨‍💼 **Responsabili:** HR, medicina muncii, IT, logistică.

4. Parteneriate durabile cu unități protejate și ONG-uri de profil

💡 **Strategie combinată:**

- Menținerea colaborării cu unități protejate pentru **achiziții recurente**, dar și extinderea acesteia pentru integrarea treptată a angajaților din aceste unități în structurile INSP;
- Crearea unui **parteneriat cu cel puțin un ONG** (ex: Fundația Motivation, Asociația Nevăzătorilor, ADV România), pentru consiliere și mentorat în integrarea la locul de muncă.

5. Sesiuni de sensibilizare internă și formare pentru personalul existent

📚 **Tematici recomandate:**

- Drepturile persoanelor cu dizabilități;
- Stereotipuri și prejudecăți în mediul profesional;
- Comunicarea empatică și eficientă;
- Modele de incluziune în instituții publice similare.

🗓️ **Frecvență recomandată:** 2 sesiuni/an

🎓 **Format:** Webinarii, ateliere, cursuri online

V. CONCLUZII

INSP a făcut pași importanți către incluziune prin angajarea a 8 persoane cu dizabilități, însă procentul de 1,7% reflectă o **abordare minim conformă**, fără o politică activă și planificată.

🔍 *Având în vedere misiunea de sănătate publică a INSP*, este esențial ca instituția să devină un **model de responsabilitate socială** prin:

- asumarea unei **strategii clare de incluziune**;
- crearea de **mecanisme sustenabile de recrutare și integrare**;
- implementarea **adaptărilor rezonabile** la locul de muncă;
- consolidarea parteneriatelor cu mediul asociativ specializat.

VI. PLAN DE ACȚIUNE PERSONALIZAT PENTRU INSP

Domeniu	Măsură concretă	Responsabil
Politică instituțională	Strategie de incluziune 2025–2028	Conducere + HR
Audit intern	Identificare posturi compatibile	HR + Med. muncii
Concursuri dedicate	Minimum 1/an cu adaptări	HR + Direcția generală
Colaborări ONG-uri	Acorduri de parteneriat	HR + Depart. juridic
Achiziții unități protejate	Menținere și extindere	Achiziții
Sensibilizare personal	Ateliere interne, 2/an	HR + ONG specializat

VII. PROPUNERI ARGUMENTATE SUPLIMENTARE

1. **Alocarea unui post de "Consilier pentru incluziune și diversitate"** – cu rol în sprijinirea candidaților cu dizabilități și monitorizarea politicilor interne;
2. **Publicarea unui raport anual de incluziune** – ce poate deveni model pentru alte instituții din sistemul sanitar public;
3. **Propunerea de amendamente la Ordinul 166/2023**, în sensul introducerii unei clauze de rezervare explicită a posturilor pentru persoane cu dizabilități în unitățile sanitare.

68. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - INSPECȚIA JUDICIARĂ – IJ

I. SITUAȚIA ACTUALĂ

Date	Răspuns
Persoane cu dizabilități angajate	0
Procent din total angajați	0%
Concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități	Nu au fost organizate
Măsură alternativă (art. 78 alin. 3)	Plata contribuției la bugetul de stat
Sancțiuni aplicate pentru nerespectare	Nu au fost aplicate

II. DIAGNOSTIC INSTITUȚIONAL

🔍 **Puncte constatate:**

- **Niciun angajat cu dizabilități** în prezent – un fapt îngrijorător în contextul unei instituții publice cu funcții esențiale în sistemul de justiție;
- **Nicio inițiativă activă** privind angajarea persoanelor cu dizabilități, în ciuda obligațiilor legale;
- **Dependenta exclusivă de varianta pasivă (plata contribuției)**, fără eforturi pentru a utiliza celelalte instrumente prevăzute de lege (ex. concursuri dedicate, achiziții de la unități protejate).

III. CONTEXT LEGAL

Conform **art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006**, autoritățile și instituțiile publice cu **minimum 50 de angajați** au **obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4%** din numărul total de angajați.

IJ a optat pentru varianta de **plată lunară a contribuției**, conform **art. 78 alin. (3) lit. a)**, dar nu a demonstrat **inițiative active**, care sunt recomandate de lege și de politicile europene privind incluziunea socială.

IV. ANALIZĂ CALITATIVĂ – BARIERE ȘI POTENȚIAL

Potențiale motive pentru lipsa angajării:

- **Structură rigidă de personal**: majoritatea posturilor din IJ sunt specializate juridic (inspectori judiciari), unde cerințele academice și profesionale sunt înalte;
- **Presiune privind integritatea și imparțialitatea**: uneori interpretată ca obstacol în integrarea socială, deși legea nu exclude persoanele cu dizabilități din astfel de funcții;
- **Lipsa unei culturi organizaționale pro-incluziune**: nu s-au făcut demersuri de informare, sensibilizare sau deschidere către diversitate.

Oportunități ignorate:

- **Posturi administrative și suport** (ex: registratură, arhivă, IT, comunicare, logistică);

- **Externalizare unor sarcini către unități protejate** (ex: tipărire, întreținere, curierat intern);
- **Promovarea diversității instituționale** într-un domeniu în care transparența și echitatea sunt vitale.

V. MĂSURI CONCRETE, PERSONALIZATE PENTRU INSPECȚIA JUDICIARĂ

1. Identificarea și deschiderea a minimum 1–2 posturi administrative compatibile

📌 *Posturi propuse:*

- Arhivar;
- Funcționar administrativ;
- Specialist IT Helpdesk;
- Operator date;
- Șofer / curier intern (pentru persoane cu dizabilități auditive, spre exemplu).

✅ Aceste posturi pot fi **adaptate ușor și fără impact asupra funcției jurisdicționale**.

2. Organizarea unui concurs anual destinat persoanelor cu dizabilități

📘 *Temei legal:* Art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006

📍 *Măsuri:*

- Pregătirea unui concurs rezervat pentru unul dintre posturile de mai sus;
- Asigurarea **adaptărilor rezonabile**: accesibilitate spațială, suport tehnic, prelungirea timpului de redactare;
- Colaborare cu ANPD, DGASPC, AJOFM și ONG-uri specializate pentru identificarea candidaților eligibili.

3. Crearea unui plan intern de incluziune și diversitate pentru perioada 2025–2028

🧩 *Obiective:*

- Angajarea a cel puțin **2 persoane cu dizabilități** în 3 ani;
- Organizarea de sesiuni anuale de **formare și conștientizare pentru personalul existent**;
- Raportare anuală internă privind progresul.

🛠️ *Responsabilitate:* Compartimentul Resurse Umane + conducerea administrativă.

4. Colaborări cu unități protejate pentru achiziții de produse/servicii

💡 *Exemple de achiziții posibile:*

- Consumabile de birou;
- Servicii de arhivare sau scanare documente;
- Servicii de curățenie în spații comune.

🔁 *Efect:*

- Direcționarea unei părți din contribuțiile legale către sprijin efectiv al angajării persoanelor cu dizabilități în economie.

VI. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

Inspecția Judiciară nu respectă procentul legal de 4% și **nu a demonstrat nicio intenție activă de a angaja persoane cu dizabilități**;

- Exclusivitatea măsurii pasive (plată contribuție) reflectă **o abordare strict formală**, care nu contribuie la incluziune socială reală;
- În ciuda specificului restrâns al posturilor, **există segmente administrative compatibile** cu integrarea unor persoane cu handicap.

✅ **Propuneri fundamentate și personalizate:**

1. **Pilotarea unui proiect de incluziune în parteneriat cu ANPD și MJ** – o inițiativă-pilot de angajare a unei persoane cu dizabilitate în sistemul inspecției judiciare poate constitui un precedent valoros în domeniul justiției;
2. **Alocarea unui buget dedicat adaptărilor rezonabile** – pentru ca eventualele costuri de integrare (rampă, software screen reader etc.) să nu fie o barieră percepută;
3. **Publicarea unui Raport anual de diversitate** – o bună practică pentru instituțiile publice, demonstrând transparență și angajament etic;
4. **Crearea unei rețele interinstituționale în domeniul justiției pentru incluziune** – împreună cu CSM, ICCJ, INM, MJ – schimb de bune practici și strategii comune.

VII. PLAN DE ACȚIUNE

Domeniu	Măsură	Responsabil
Strategia instituțională	Adoptarea unui Plan de Incluziune 2025–2028	HR + Conducere

Angajare efectivă	Concurs pentru un post administrativ adaptat	HR
Colaborare externă	Parteneriat cu ONG-uri și unități protejate	Administrație
Sensibilizare internă	Atelier anual pentru angajați	HR + MJ
Achiziții sociale	10% din contribuție redirecționată prin achiziții de la unități protejate	Achiziții publice

69. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - INSTITUTUL DE STAT PENTRU TESTAREA ȘI ÎNREGISTRAREA SOIURILOR – ISTIS

I. SITUAȚIA ACTUALĂ – SINTEZĂ RĂSPUNSURI OFICIALE

Date	Răspuns
Persoane cu dizabilități angajate	1 persoană
Procent din total angajați	0,6%
Concursuri dedicate PCD	Nu au fost organizate
Variantă alternativă adoptată	Plata contribuției către bugetul de stat
Sancțiuni aplicate	Nu au fost aplicate

II. ANALIZĂ CALITATIVĂ

🔍 **Situație generală:**

- Deși există o **singură persoană cu dizabilitate angajată**, procentul este **departe de ținta legală de 4%**, conform Legii nr. 448/2006;
- Instituția **nu a organizat concursuri dedicate**, deși ar fi fost legal și util să deschidă cel puțin un post adaptat;
- A fost aleasă varianta **pasivă a plății contribuției la bugetul de stat**, fără alte inițiative concrete de incluziune.

III. DIAGNOSTIC INSTITUȚIONAL

Puncte tari:

- Există o minimă deschidere, reflectată în angajarea unei persoane cu dizabilitate;
- Nu s-au înregistrat sancțiuni, deci există un minim nivel de conformitate formală.

Slăbiciuni:

- **Lipsa unei politici active** privind diversitatea și incluziunea;
- **Nevalorificarea posturilor compatibile** cu dizabilități medii sau ușoare (administrative, IT, recepție, contabilitate, operatori laborator neclinci);
- **Absenta unui plan strategic intern de integrare** a PCD (persoane cu dizabilități).

IV. ANALIZĂ LEGALĂ ȘI FUNCȚIONALĂ

Conform Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), instituțiile cu peste 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de minimum 4%.

📌 *ISTIS se află la 0,6%* – deci cu mult sub pragul minim.

Art. 78 alin. (3) permite achitarea unei contribuții echivalente cu salariul minim brut x nr. posturi neocupate – o **variantă tranzitorie**, nu una care poate fi menținută indefinit în lipsa demersurilor reale.

V. PROPUNERI ȘI MĂSURI CONCRETE, PERSONALIZATE PENTRU ISTIS

1. Identificarea a 1–2 posturi compatibile cu angajarea PCD

📌 Exemple posibile de posturi:

- Operator introducere date în bazele de soiuri;
- Tehnician sau asistent laborator pentru sarcini neimplicând efort fizic;
- Responsabil arhivare documente / registratură;
- Asistent administrativ sau secretariat.

➡️ Aceste posturi pot fi ocupate de persoane cu dizabilități locomotorii sau de vedere ușoare (cu adaptare) ori cu dizabilități auditive, fără impact asupra productivității.

2. Lansarea unui program-pilot de angajare a unei persoane cu dizabilitate (2025–2026)

🧩 Obiective:

- Să crească rata de incluziune la 1,5% în primul an;
- Să genereze bune practici și să construiască un precedent;
- Să formeze personalul pentru integrare organizațională.

📘 *Resurse necesare:*

- Sprijin din partea DGASPC și AJOFM;
- Parteneriat cu ONG-uri care asistă persoane cu dizabilități;
- Acces la baza de date ANPD pentru identificarea candidaților.

3. Organizarea anuală a unui concurs dedicat persoanelor cu dizabilități

🛠️ Măsuri administrative:

- Pregătirea unui post cu cerințe accesibile;
- Adaptarea metodologiei concursului (prelungire timp, asistență vizuală sau auditivă, accesibilitate);
- Informarea ONG-urilor și AJOFM pentru promovarea anunțului.

📍 Impact: Se conformează art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006 și creează oportunități egale.

4. Utilizarea variantei alternative prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. b) – achiziții de la unități protejate

✅ Măsuri:

- În loc de a direcționa toată contribuția la bugetul de stat, ISTIS poate achiziționa:
  - consumabile;
  - produse de birotică;
  - servicii de curățenie sau mentenanță IT;
  - activități de întreținere spații verzi (la sediile de testare în teritoriu).

🔁 *Efecte pozitive:*

- Fondurile ajung direct la angajatori de persoane cu dizabilități;
- ISTIS își menține conformitatea dar contribuie efectiv la integrare.

5. Elaborarea unui Plan de Acțiune pentru Diversitate și Incluziune 2025–2028

🎯 Obiective propuse:

- Angajarea treptată a 2–3 persoane cu dizabilități în 3 ani;
- Pregătirea personalului pentru acceptare și colaborare cu PCD;
- Monitorizarea anuală a progresului.

📌 Structura planului:

- Obiective SMART;
- Responsabili;
- Calendar;
- Indicatori de progres.

VI. CONCLUZII ȘI PROPUNERI ARGUMENTATE

🔴 **Concluzii:**

- Institutul se află la un nivel foarte scăzut de incluziune (0,6%), sub pragul minim legal;
- Nu s-au înregistrat inițiative proactive – doar conformare pasivă prin contribuții;
- Potențialul de integrare este subutilizat, mai ales în zonele administrative și tehnice ale instituției.

✅ **Propuneri personalizate și fundamentate:**

Propunere	Justificare	Termen
Organizarea unui concurs pentru PCD (post administrativ/laborator)	Se aliniază la art. 78 alin. (6), crește rata de incluziune, creează precedent	6 luni
Redirecționarea a 30% din contribuția legală către unități protejate	Sprijină indirect integrarea, fără impact bugetar suplimentar	Imediat
Plan intern 2025–2028 de incluziune PCD	Asigură traiectorie strategică și planificată	3 luni
Ateliere interne de formare a personalului privind lucrul cu PCD	Creează cultură organizațională incluzivă	Anual
Parteneriat cu ONG-uri locale pentru mediere angajări	Sprijină acces la candidați eligibili și suport	Permanent

VII. PLAN DE ACȚIUNE PERSONALIZAT PENTRU ISTIS (2025–2028)

Domeniu	Măsură	Responsabil
Angajare	Lansare concurs adaptat pentru PCD	Compartiment Resurse Umane
Conformare legală	Redirecționare contribuții către unități protejate	Achiziții publice
Strategie	Elaborare Plan de Incluziune PCD 2025–2028	HR + Director General
Informare	Organizarea atelierului "Incluziune în instituții tehnice"	HR + Invitat ONG
Colaborare	Protocol cu AJOFM și ONG specializat în dizabilități	HR

70. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - OFICIUL NAȚIONAL DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A SPĂLĂRII BANILOR - ONPCSB

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor oficiale:

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 3 persoane, toate femei.
- **Număr total angajați:** 124.
- **Procent persoane cu dizabilități:** 2,41% (sub pragul legal de 4%).
- **Concursuri dedicate exclusiv PCD:** Nu au fost organizate.
- **Variantă alternativă adoptată:** Plata contribuției lunare către bugetul de stat pentru locurile neocupate.
- **Sancțiuni:** Nu au fost aplicate sancțiuni instituției.

II. Analiză detaliată a situației curente:

1. **Gradul de includere PCD este sub ținta legală de 4%**, ceea ce indică un deficit în integrarea activă a persoanelor cu dizabilități în instituție.
2. **Faptul că toate persoanele cu dizabilități angajate sunt femei** poate indica o oarecare deschidere la diversitate de gen în acest segment, dar fără o detaliere suplimentară nu se poate trage concluzii definitive despre diversitatea în funcție de tip sau grad de dizabilitate.
3. **Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități** reflectă un potențial neexploatat pentru creșterea cotei de angajare a PCD și un posibil obstacol procedural sau de prioritizare internă.
4. Optarea pentru **plata contribuției către bugetul de stat**, deși conformă legal, reprezintă o soluție pasivă, care nu contribuie direct la integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități.
5. **Absența sancțiunilor** arată un nivel de conformitate formală, dar și o posibilă toleranță instituțională la neatingerea țintelor de incluziune.

II. Concluzii

ONPCSB trebuie să accelereze demersurile active pentru atingerea procentului legal de 4% angajare PCD, mai ales că are o bază solidă de 124 angajați, ceea ce permite o mai bună diversificare a personalului.

- Instituția beneficiază de un climat fără sancțiuni, ceea ce oferă oportunitatea de a implementa politici interne proactive fără presiunea unor penalizări.
- Faptul că nu s-au organizat concursuri dedicate PCD poate reflecta o abordare procedurală dezirabilă, dar neadaptată la necesitățile reale de incluziune.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate și personalizate pentru ONPCSB:

1. **Organizarea unui concurs anual dedicat exclusiv persoanelor cu dizabilități**
   - Adaptarea posturilor pentru a răspunde nevoilor și capacităților PCD (ex. posturi în zona administrativă, IT, control, suport procedural).
   - Promovarea concursului în parteneriat cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și ONG-uri specializate.
   - Asigurarea accesibilității locației de concurs și a materialelor.
2. **Realizarea unui plan de incluziune PCD pentru perioada 2025-2027**
   - Stabilirea obiectivelor clare și cuantificabile de creștere a procentului de angajare a PCD.
   - Implementarea unor măsuri de acomodare și adaptare a locurilor de muncă (de ex. ajustarea programului, adaptarea spațiului de lucru, tehnologie asistivă).
   - Monitorizarea anuală a progresului și raportarea către conducerea superioară.
3. **Parteneriat activ cu unități protejate și ONG-uri pentru promovarea angajării PCD**
   - Achiziționarea de produse și servicii de la unități protejate, astfel redirecționând o parte din contribuțiile datorate către mediul PCD.
   - Colaborarea cu ONG-uri care facilitează integrarea și sprijină persoanele cu dizabilități în procesul de angajare.
4. **Crearea unei campanii interne de sensibilizare și formare a angajaților**
   - Ateliere de conștientizare privind dizabilitatea, diversitatea și incluziunea în mediul de lucru.
   - Formarea managerilor și resurselor umane pentru gestionarea corectă a angajaților cu dizabilități.
5. **Facilitarea accesului la tehnologie asistivă și adaptarea posturilor de muncă**
   - Investiții în echipamente și software adaptate nevoilor specifice ale PCD.
   - Evaluarea periodică a nevoilor de adaptare pentru fiecare angajat cu dizabilități.

V. Fundamentare argumentativă:

- Conform Legii nr. 448/2006, instituțiile publice au responsabilitatea de a facilita accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, iar atingerea procentului de 4% este o țintă minimă legală și morală.
- Organizarea de concursuri dedicate este o practică recunoscută internațional ca fiind eficientă pentru integrarea PCD în câmpul muncii.
- Plata contribuției către bugetul de stat nu trebuie să fie o opțiune pasivă, ci un mijloc temporar care să fie dublat de măsuri active de recrutare și retenție.
- Campaniile de informare și formare contribuie la eliminarea stigmatizării și creează un mediu favorabil performanței și incluziunii.

VI. Concluzie personalizată pentru ONPCSB:

Deși ONPCSB a realizat un început în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități (3 angajate, toate femei), instituția nu a valorificat încă în totalitate potențialul și obligațiile legale privind incluziunea. Este necesar un efort susținut și coordonat, cu implementarea unor măsuri clare și adaptate realității instituționale, pentru a depăși pragul minim legal și pentru a crea un mediu de lucru cu adevărat incluziv și accesibil pentru persoanele cu dizabilități.

71. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - OFICIUL NAȚIONAL AL VIEI ȘI PRODUSELOR VITICOLE - ONVPV

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor primite:

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 1 angajat cu dizabilitate, grad accentuat.
- **Procent persoane cu dizabilități din total angajați:** 4%, respectând astfel cerința legală.
- **Organizare concursuri dedicate PCD:** Nu au fost organizate concursuri exclusiv pentru persoanele cu dizabilități.
- **Aplicarea variantei alternative:** Nu este cazul, deoarece procentul de 4% este respectat.
- **Sancțiuni:** Instituția nu a fost sancționată pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare:

1. **Respectarea cotei legale de 4%** arată o conformitate formală și o deschidere, chiar dacă numărul absolut este mic (un singur angajat).
2. **Gradul accentuat al dizabilității angajatului** indică o atitudine pozitivă a instituției de a integra persoane cu dizabilități importante, ceea ce reprezintă un aspect apreciabil.
3. **Lipsa organizării unor concursuri dedicate PCD** poate fi explicată prin faptul că, având un număr redus de angajați cu dizabilități, instituția poate utiliza proceduri standard de recrutare.
4. Faptul că instituția nu a apelat la varianta alternativă (plata contribuției către bugetul de stat) denotă o orientare clară spre menținerea unei prezențe reale a PCD în cadrul structurii sale.

III. Concluzii personalizate:

- ONVPV se află într-o poziție favorabilă privind respectarea cadrului legal privind angajarea persoanelor cu dizabilități.
- Cu toate acestea, fiind o instituție cu un număr mic de angajați cu dizabilități, există un potențial pentru extinderea acestor practici de incluziune.
- Faptul că nu s-au organizat concursuri dedicate poate fi justificat în contextul numărului redus de angajați, dar există oportunitatea dezvoltării unor strategii proactive care să stimuleze recrutarea PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate și personalizate pentru ONVPV:

1. **Dezvoltarea unui program intern de susținere a angajaților cu dizabilități**
   - Asigurarea adaptării locului de muncă la nevoile specifice ale angajatului cu dizabilități.
   - Crearea unui mediu suportiv, cu suport psihologic și profesional, pentru a facilita retenția și performanța.
2. **Implementarea unor sesiuni de informare și sensibilizare pentru angajați și management**
   - Promovarea conștientizării asupra drepturilor și nevoilor persoanelor cu dizabilități.
   - Reducerea barierelor de comunicare și a prejudecăților.
3. **Colaborarea cu agenții de ocupare și ONG-uri specializate pentru identificarea potențialilor candidați cu dizabilități**
   - Diversificarea surselor de recrutare pentru a crește șansele angajării PCD.
   - Posibilitatea organizării în viitor a unor concursuri dedicate, pentru a facilita accesul PCD la posturi vacante.
4. **Elaborarea unui plan de creștere graduală a procentului de angajare a PCD**
   - Chiar dacă pragul de 4% este respectat, se poate urmări o creștere progresivă, orientată spre o incluziune reală și sustenabilă.
5. **Monitorizarea și raportarea internă a progreselor privind incluziunea**

- Raportarea anuală a numărului și situației angajaților cu dizabilități către conducerea instituției.
- Evaluarea periodică a măsurilor de suport și adaptare implementate.

V. Fundamentare argumentativă:

- Respectarea cotei legale este un pas esențial, însă instituțiile trebuie să promoveze incluziunea dincolo de conformitatea formală, pentru a asigura o integrare reală, productivă și sustenabilă a persoanelor cu dizabilități.
- Măsurile propuse susțin dezvoltarea unui climat organizațional incluziv, reducând riscurile de marginalizare și promovând diversitatea în echipă.
- Colaborarea cu actori externi specializați poate facilita accesul la o resursă umană valoroasă, în condițiile unei piețe de muncă restrictive pentru PCD.
- Monitorizarea continuă ajută la adaptarea măsurilor în funcție de nevoile reale și sprijină raportarea transparentă.

VI. Concluzie personalizată pentru ONVPV:

ONVPV este un exemplu de conformitate legală privind angajarea persoanelor cu dizabilități, dar are oportunitatea de a avansa spre un model de incluziune proactivă și sustenabilă. Prin implementarea unor măsuri personalizate și adaptate specificului instituției, se poate transforma un simplu indicator numeric într-un adevărat angajament social, contribuind la o cultură organizațională diversă, echitabilă și performantă.

72. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – CONSILIUL NATIONAL AL AUDIOVIZUALULUI - CNA

I. Situaţia de fapt

- Număr persoane cu dizabilităţi angajate: 1 (bărbat), dizabilitate fizică, grad accentuat.
- Procent din total personal: 0,04 (menţionat în răspunsul CNA).
- Concursuri dedicate PCD (persoanelor cu dizabilităţi): nu au fost organizate concursuri exclusiv pentru PCD; accesul la concursuri se realizează prin procedurile standard (Codul administrativ / H.G. pentru personal contractual).
- Opţiunea alternativă prevăzută de lege (dacă nu se realizează cota de 4%): CNA declară efectuarea vărsămintelor (Declaraţia 100) şi achiziţii din unităţi protejate, după caz.
- Sancţiuni: nu au fost aplicate sancţiuni CNA pentru nerespectarea Legii 448/2006.

(această sinteză urmează declaraţiilor formale primite de la CNA şi a documentelor la care instituţia face referire)

II. Cadru legal esenţial

- Legea nr. 448/2006 — art.78 prevede obligaţia angajatorilor (inclusiv autorităţilor şi instituţiilor publice) de a asigura încadrări în muncă pentru persoanele cu handicap — cota obligatorie şi alternativele legale (textul complet). Legislatie+1
- O.U.G. nr. 57/2019 (Codul administrativ) — reglementează accesul la concursurile pentru funcţii publice şi asigură dreptul persoanelor cu dizabilităţi de a participa la concursuri pentru posturile pentru care îndeplinesc condiţiile. Legislatie+1
- H.G. nr. 1336/2022 — Regulament-cadru privind organizarea şi dezvoltarea carierei personalului contractual (aplicaţii procedurale pentru angajările contractuale în sectorul bugetar). Relevanţă: cadre de recrutare şi dezvoltare profesională pentru personalul contractual. MMuncii+1
- Formularul/Declaraţia 100 şi normele aferente — reglementează modul de raportare/plată la buget (inclusiv vărsămintele datorate pentru persoanele cu handicap neîncadrate şi achiziţiile din unităţi protejate). Aceste proceduri sunt folosite ca «varianta alternativă» atunci când angajatorul nu încadrează cota legală. ANAF+1

Observaţie: citatele şi interpretările legislative folosite în această analiză se bazează pe textele oficiale publicate în Portalul Legislativ şi pe HG 1336/2022; recomand includerea anexelor legislative în rapoartele pe care le veţi înainta (am listat linkurile relevante în secţiunea de documentare).

III. Analiză detaliată şi interpretare

1. **Conformitate formală vs. incluziune reală**
   - Faptul că procentul legal de 4% este (formal) respectat — dacă cifra 0,04 exprimată în răspuns corespunde într-adevăr 4% (verificare: pare a fi 0,04 = 4%) — înseamnă conformitate legislativă. Totuşi, această conformitate este atinsă prin doar **un singur angajat**, ceea ce înseamnă că impactul practic şi vizibilitatea incluziunii în organizaţie rămân limitate. (vezi §I). Lege5
   - Concluzie: conformitate formală există, dar există riscul ca incluziunea să fie simbolică, neasigurând accesul efectiv la oportunităţi pentru un număr mai mare de PCD.
2. **Angajarea unei persoane cu grad accentuat — semnal pozitiv, dar şi provocări**

- Angajarea unei persoane cu dizabilitate severă e un indicator pozitiv al unei atitudini deschise. Totuşi, succesul integrării depinde de măsuri de suport (adaptări la locul de muncă, instruire, mentorat, politici de retenţie). Faptul în sine nu garantează sustenabilitate.
- Recomandare implicită: evaluare individualizată a măsurilor de accesibilitate şi a planului de suport pentru angajat.

3. **Lipsa concursurilor dedicate: explicaţii posibile şi implicaţii**

- CNA motivează (corect din punct de vedere procedural) că procedurile standard permit accesul PCD. Consecinţa: pot exista bariere (neadaptare a anunţurilor, lipsa facilităţilor pentru probele de concurs, evaluatori neinstruiţi), ceea ce reduce eficienţa accesului real. O procedură «neadaptată» în practică echivalează cu o barieră. Legislatie+1

4. **Utilizarea «variantei alternative» (vărsăminte + achiziţii) — implicaţii reputaţionale şi strategice**

- CNA raportează că a efectuat plăţi (Declaraţia 100) şi a realizat achiziţii din unităţi protejate în anumite situaţii. Legal, acestea sunt opţiuni admise; ele permit instituţiei să îndeplinească obligaţiile legale şi să sprijine economia socială. ANAF+1
- Cu toate acestea, dacă instituţia recurge frecvent la aceste alternative în locul angajării PCD, poate fi criticată pentru evitarea integrării efective în forţa de muncă. Variantele alternative trebuie prezentate transparent şi folosite complementar, nu ca substitut permanent al angajărilor.

5. **Risc de insuficientă vizibilitate a politicilor interne şi de monitorizare**

- Răspunsurile primite nu menţionează politici interne detaliate (ex.: plan de angajare PCD, strategii de retenţie, registre interne de monitorizare, planuri de adaptare a posturilor). Absenţa unor astfel de documente reduce controlul intern și capacitatea de a demonstra incluziune reală, dincolo de cifre.

IV. Concluzii

- CNA este **conformă formal** cu Legea 448/2006 din perspectiva cotei de 4% (pe baza declaraţiei instituţiei). Lege5
- Totuşi, din perspectiva incluziunii organizaţionale **reale**, există oportunităţi majore de îmbunătăţire: profesionalizarea recrutării accesibile, politici interne coerente, planuri de adaptare a posturilor şi creştere progresivă a numărului PCD.
- Utilizarea alternativelor legale (vărsăminte şi achiziţii din unităţi protejate) este acceptabilă din punct de vedere juridic, dar trebuie combinată cu eforturi vizibile de recrutare şi retenţie. ANAF+1

V. Recomandări şi măsuri concrete

Am grupat propunerile în intervenţii imediate (0–6 luni), pe termen mediu (6–18 luni) şi măsuri de monitorizare/permanent.

A. Măsuri imediate

1. **Audit intern al incluziunii**

- Realizaţi un mic audit intern (chestionar + interviu cu angajatul PCD, revizuirea fişelor de post, a adaptărilor fizice şi a echipamentului). Scop: identifica probleme concrete de accesibilitate şi de suport. Documentaţi constatările într-un raport intern.

2. **Actualizare / redactare Politică de incluziune PCD**

- Document scurt (2–4 pagini) care defineşte angajamentul CNA, cotele, procedurile de recrutare accesibile, adaptările posibile şi responsabilităţile manageriale. Aceasta trebuie să includă şi modul de utilizare a opţiunilor alternative (vărsăminte, achiziţii) şi când acestea sunt acceptabile.

3. **Măsuri practice imediate la locul de muncă**

- Evaluare ergonomică a postului, facilităţi de acces (rampe, toalete accesibile), modificări minime de software / hardware, şi un plan de mentorat/coaching pentru angajat.

B. Măsuri pe termen mediu

1. **Recrutare proactivă şi parteneriate**

- Încheiaţi parteneriate cu AJOFM, ONG-uri active în ocuparea PCD, asociaţii ale persoanelor cu dizabilităţi şi centre de rehabilitare profesională. Stabiliţi o listă de potenţiali canale de recrutare şi calendar pentru posturi vacante.

2. **Organizarea de concursuri adaptate sau sesiuni speciale**

- Chiar dacă Codul administrativ permite accesul PCD la concursurile standard, organizaţi periodic sesiuni dedicate (sau probe adaptate) pentru a încuraja participarea PCD (anunţ adaptat, facilităţi pentru probe scrise/orale, evaluatori instruiţi). Aceasta reduce barierele procedurale. Legislatie+1

3. **Formare internă (sensibilizare + competenţe HR)**

- Sesiuni pentru manageri şi personal HR privind adaptările rezonabile, limbaj incluziv, eliminarea prejudecăţilor şi modul de organizare a unei evaluări corecte a candidaţilor PCD.

C. Măsuri structurale şi de sustenabilizare

1. **Plan anual pentru creşterea cotei PCD**

- Stabiliţi un obiectiv realist (ex.: trecerea de la 4% → 6% în 3 ani), cu paşi concreţi (număr de posturi dedicate, calendar recrutare). Includeţi acest plan în raportul anual de responsabilitate socială.

2. **Transparenţă şi raportare**

- Raportaţi anual (public sau intern) evoluţia numărului de PCD, măsurile implementate şi rezultatele (retentie, nivel de satisfacţie). Puteţi folosi rapoarte sintetice (1-2 pagini) care să însoţească Rapoartele CNA.

3. **Achiziţii sociale ca componentă complementară**

- Continuarea achiziţiilor din unităţi protejate este recomandabilă, dar ca măsură complementară şi nu substitut. Documentaţi fiecare achiziţie socială şi evidenţiaţi impactul social (număr ore/meşteşugari angajaţi etc.). infotva.manager.ro

VI. Instrumente şi proceduri propuse

1. **Fişă de post adaptată** (model scurt): rubrici pentru cerinţe esenţiale vs. cerinţe neesenţiale; posibilităţi de adaptare; echipamente necesare.
2. **Checklist accesibilitate fizică** (rampe, uşi, toalete, semnalistică, iluminare, birouri reglabile).
3. **Model simplu de raport anual PCD**: indicatori KPI — nr. angajaţi PCD, % din total, posturi vacante rezervate, nr. achiziţii din unităţi protejate, sumă virată la buget (Declaraţia 100), rata de retenţie.
4. **Procedură recrutare adaptată (Anexă)**: cum se adaptează probele scrise/orale, termene extinse, asistenţă la completare CV, loc special pentru proba practică, evaluator instruit.

VII. Riscuri & atenţionări

- **Risc reputaţional**: recurgerea frecventă la plăţi în loc de angajări poate fi criticată ca „evitare" a integrării.
- **Risc judicial / de control administrativ**: dacă în viitor apar controale care constată că instituţia foloseşte alternativ doar opţiunile financiare, iar măsurile de recrutare accesibilă lipsesc, pot apărea observaţii din partea organismelor de control. (recomandare: păstraţi evidenţa deciziilor şi a demersurilor de recrutare).
- **Risc operaţional pentru angajatul PCD**: dacă nu există măsuri de suport, productivitatea şi retenţia pot avea de suferit.

VIII. Plan sumar de implementare

1. Lunile 0–3: audit intern + politică de incluziune + plan de adaptare a postului actual.
2. Lunile 3–6: sesiuni de formare HR/management + încheiere parteneriate cu ONG/AJOFM.
3. Lunile 6–12: organizare primului proces de recrutare proactivă (posibil cu probe adaptate); raport intermediar şi ajustare măsuri.

IX. Elemente de documentare şi citare Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (text consolidat). Legislatie+1

- Articolul 78 din Legea 448/2006 — orientare, formare profesională, ocupare şi angajare (dispoziţii privind cota de 4% şi alternative). Lege5
- O.U.G. nr. 57/2019 (Codul administrativ) — accesul persoanelor cu dizabilităţi la concursurile pentru funcţii publice. Legislatie+1
- H.G. nr. 1336/2022 — Regulament-cadru privind organizarea şi dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar. MMuncii+1
- Instrucţiuni/formulare Declaraţia 100 şi ghiduri privind vărsămintele şi raportarea (utilizate pentru a valida practica plăţii la buget sau raportarea achiziţiilor din unităţi protejate). ANAF+1

X. Concluzie finală

CNA prezintă **conformitate formală** cu obligaţiile Legii 448/2006 (există 1 angajat PCD, cota legală este asigurată conform declaraţiei instituţiei). În acelaşi timp, instituţia are **spaţiu important de consolidare** a incluziunii reale printr-un pachet de măsuri: politici interne, recrutare proactivă, formare pentru HR/manageri, adaptări la locul de muncă şi o comunicare transparentă a utilizării alternativelor legale (vărsăminte / achiziţii). Implementarea acestor măsuri va transforma respectarea unei cote într-un angajament efectiv, vizibil și sustenabil.

73. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – CASA DE PENSII A MUNICIPIULUI BUCURESTI - CPMB

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor CPMB

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 8 persoane (4 femei, 4 bărbați).
- **Tip și grad dizabilitate:** 7 cu grad accentuat, 1 cu grad grav.

- **Procent din total angajați:** 4% (corespunde cerinței legale).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3 Legea 448/2006):** nu este cazul, întrucât cota legală este respectată.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – conformitate deplină**

o CPMB respectă pragul de 4% exact, angajând 8 persoane cu dizabilități. Spre deosebire de instituțiile care se limitează la variantele alternative, CPMB a optat pentru încadrarea directă, ceea ce reprezintă o bună practică de conformare.

2. **Diversitatea de gen și gradul severității dizabilităților**

o Angajarea echilibrată (50% femei, 50% bărbați) arată o deschidere egalitară și o eliminare a diferențelor de gen.

o Faptul că majoritatea sunt cu grad accentuat și chiar un caz cu grad grav indică un nivel ridicat de deschidere și acceptare a unor situații de vulnerabilitate serioasă. Totuși, acest lucru implică necesitatea unor măsuri de suport suplimentare (adaptarea posturilor, asistență tehnică, programe de integrare).

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**

o Deși cota a fost atinsă, lipsa organizării unor concursuri destinate exclusiv PCD arată o abordare pasivă în recrutare. Procedurile standard permit accesul, dar nu încurajează suplimentar participarea. În practică, acest lucru poate limita diversitatea candidaților și șansele reale de angajare a altor persoane cu dizabilități.

4. **Faptul că instituția nu a apelat la varianta alternativă**

o Este un aspect pozitiv: înseamnă că CPMB a ales să angajeze efectiv persoane cu dizabilități, nu doar să vireze contribuții financiare sau să recurgă la achiziții sociale.

5. **Absența sancțiunilor**

o Confirmă respectarea cadrului legal. Totuși, nu există mențiuni despre politici interne specifice de incluziune, ceea ce arată că instituția funcționează pe model de conformitate formală, fără strategii proactive.

III. Concluzii personalizate pentru CPMB

• CPMB se află într-o **poziție solidă de conformitate legală**, având exact 4% angajați PCD.

• Echilibrul de gen și deschiderea către persoane cu grad accentuat/grav reprezintă **exemple pozitive de incluziune reală**.

• Totuși, instituția are **o abordare reactivă, nu proactivă**: respectă legea, dar nu implementează măsuri suplimentare care să consolideze cultura organizațională incluzivă.

• Lipsa concursurilor dedicate sugerează oportunitatea de a dezvolta strategii de atragere activă a PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru CPMB

1. **Consolidarea suportului pentru angajații PCD**

o Realizarea unei evaluări ergonomice pentru fiecare post ocupat de PCD.

o Crearea unui program de mentorat intern (angajați suport – supervizori instruiți).

o Posibilitatea de acces la consiliere psihologică și orientare profesională internă.

2. **Organizarea de concursuri dedicate / sesiuni adaptate**

o Organizarea periodică a unor concursuri exclusive pentru PCD sau introducerea unor probe adaptate (timp suplimentar, facilități de acces, evaluatori instruiți).

o Aceasta ar demonstra un angajament real dincolo de pragul legal și ar crește vizibilitatea instituției ca angajator incluziv.

3. **Crearea unei politici interne de incluziune**

o Document oficial prin care instituția își asumă: obiective de recrutare, măsuri de sprijin, proceduri de adaptare a locului de muncă, mecanisme de feedback pentru angajații PCD.

o Integrarea politicii în raportul anual al instituției pentru transparență.

4. **Dezvoltarea parteneriatelor externe**

o Colaborare cu ONG-uri, AJOFM și unități protejate pentru identificarea de noi candidați și pentru furnizarea de formare specializată.

o Posibilitatea de a derula stagii sau programe de practică destinate tinerilor cu dizabilități.

5. **Monitorizare și raportare periodică**

o Elaborarea unui raport intern anual cu indicatori de incluziune: nr. PCD angajate, rata de retenție, tipuri de adaptări implementate, nivel de satisfacție al angajaților.

o Raportul ar trebui discutat în Consiliul de conducere și publicat într-o formă sintetică.

V. Fundamentare argumentativă

• **Respectarea cotei legale** este un minim necesar, dar nu garantează incluziune reală. Conform recomandărilor internaționale (Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități – art. 27 privind munca), instituțiile publice trebuie să depășească pragul numeric și să promoveze integrarea sustenabilă.

• **Diversitatea și adaptarea** sunt esențiale: un angajator cu PCD încadrați pe grade accentuate și grave trebuie să dezvolte instrumente de sprijin pentru retenție și productivitate.

• **Concursurile dedicate și parteneriatele** cresc șansele de acces la locuri de muncă pentru PCD, reducând barierele sistemice.

VI. Concluzie personalizată pentru CPMB

CPMB este un exemplu **pozitiv de conformitate legală** și chiar de **incluziune reală** prin numărul și tipologia persoanelor angajate cu dizabilități. Totuși, instituția are oportunitatea de a trece de la o abordare bazată pe respectarea cotei, la o **strategie proactivă** de incluziune. Prin politici interne, concursuri dedicate și parteneriate externe, CPMB poate deveni un **model de bună practică** în administrația publică, contribuind la o cultură organizațională incluzivă, echitabilă și sustenabilă.

74. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ - (INS)

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor INS

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 4 persoane (3 bărbați, 1 femeie).
- **Tip și grad dizabilitate:** toate încadrate în grad de handicap accentuat.
- **Procent din total angajați:** 0,84% (mult sub pragul de 4% cerut de lege).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3 Legea 448/2006):** INS plătește lunar la bugetul de stat echivalentul salariului minim brut × numărul locurilor neocupate de persoane cu handicap.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**

INS nu respectă pragul de 4% prevăzut de lege, având doar 0,84%. Instituția se conformează însă prin aplicarea variantei alternative (plăți la buget), ceea ce reflectă o conformitate formală, nu substanțială.

2. **Diversitatea de gen și nivelul de severitate**

Distribuția de gen arată o reprezentare mai mare a bărbaților (75%). Toți angajații sunt încadrați cu grad accentuat de handicap, ceea ce denotă totuși o anumită deschidere către persoane aflate într-o situație de vulnerabilitate medie. Lipsa altor tipuri de încadrări (ușor, grav) indică o diversitate redusă.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**

Deși instituția se află sub pragul de 4%, nu a organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități. Acest fapt sugerează lipsa unei strategii active de recrutare și integrare.

4. **Aplicarea variantei alternative**

INS a optat pentru varianta plăților către bugetul de stat, conform art. 78 alin. (3) lit. a). Deși legală, această soluție nu contribuie la incluziunea efectivă a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

5. **Absența sancțiunilor**

Demonstrează că instituția respectă procedurile prevăzute de lege, însă în cel mai minimalist mod. Nu există presiuni externe pentru a stimula angajarea efectivă de persoane cu dizabilități.

III. Concluzii personalizate pentru INS

- INS se află în **neconformitate** cu pragul legal de 4%, având doar 0,84%.
- Instituția alege soluția financiară (plăți la buget), ceea ce nu sprijină incluziunea reală.
- Lipsa concursurilor dedicate și absența unei politici interne arată o abordare **pasivă**.
- Există potențial de îmbunătățire prin diversificarea strategiilor de recrutare și crearea unor mecanisme interne de sprijin.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru INS

1. **Strategie activă de recrutare PCD**
   - Organizarea de concursuri dedicate exclusiv PCD.
   - Introducerea de probe adaptate și proceduri de accesibilizare a concursurilor.
2. **Crearea unei politici interne de incluziune**
   - Document instituțional care să stabilească obiective clare de creștere a ponderii PCD angajate.
   - Proceduri pentru adaptarea posturilor și sprijin pe termen lung.
3. **Diversificarea categoriilor de PCD angajate**

- Identificarea de posturi adaptabile pentru persoane cu grad ușor, accentuat și chiar grav, în funcție de specificul sarcinilor.

4. **Colaborare interinstituțională și cu mediul asociativ**
   - Parteneriate cu ONG-uri, AJOFM și unități protejate pentru identificarea și pregătirea candidaților.
   - Dezvoltarea de programe de stagii și internshipuri pentru tineri cu dizabilități.
5. **Monitorizare și transparență**
   - Publicarea anuală a unui raport de incluziune (număr PCD angajate, tipuri de adaptări implementate, nivel de satisfacție).
   - Integrarea indicatorilor de incluziune în raportul anual de activitate al instituției.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27) prevede nu doar dreptul la muncă, ci și obligația instituțiilor de a promova integrarea sustenabilă.
- Alegerea variantei financiare prevăzute de Legea 448/2006 nu poate substitui efectele pozitive ale angajării directe: incluziune socială, reducerea discriminării, creșterea diversității organizaționale.
- INS, ca instituție publică de referință, ar trebui să fie un **model** în materie de respectare a drepturilor PCD, depășind conformitatea formală și adoptând o abordare proactivă.

VI. Concluzie personalizată pentru INS

INS se află în prezent într-o situație de **conformitate minimală**, aplicând varianta alternativă de plată, fără a atinge pragul de 4% și fără a promova măsuri active de angajare a PCD. Pentru a deveni un exemplu pozitiv, instituția trebuie să treacă de la o abordare formală la una **proactivă și incluzivă**, prin politici interne, concursuri dedicate și parteneriate externe. În acest fel, INS poate contribui la o cultură organizațională bazată pe diversitate, echitate și incluziune reală, așa cum recomandă cadrul internațional și european.

75. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ – MINISTERULUI AGRICULTURII SI DEZVOLTARII RURALE-MADR

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MADR

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 9 persoane (4 femei, 5 bărbați).
- **Tip dizabilitate:** 5 revizuibil, 4 permanent.
- **Grad dizabilitate:** 2 cu handicap grav, 7 cu handicap accentuat.
- **Procent din total angajați:** aprox. 1,36% (mult sub pragul de 4% prevăzut de lege).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate; instituția invocă lipsa bazei legale pentru concursuri exclusiv dedicate.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3 Legea 448/2006):** MADR a optat pentru varianta de la lit. b) – achiziționarea de produse/servicii de la unități protejate autorizate.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Cu doar 1,36%, MADR se situează semnificativ sub pragul legal de 4%. Faptul că instituția a optat pentru varianta alternativă (art. 78 alin. 3 lit. b) asigură conformitatea formală, dar nu reflectă o angajare efectivă de persoane cu dizabilități la un nivel corespunzător.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**
   - Repartiția de gen este relativ echilibrată (44% femei, 56% bărbați).
   - Majoritatea angajaților au grad accentuat, dar există și două cazuri de handicap grav, ceea ce arată o deschidere spre integrarea persoanelor cu nevoi complexe.
   - Prezența persoanelor cu handicap permanent (44%) confirmă o posibilă stabilitate în retenția acestora pe termen lung.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția invocă lipsa bazei legale pentru concursuri exclusiv destinate PCD, dar această interpretare este discutabilă: legea nu interzice măsuri de facilitare și adaptare (ex. concursuri cu condiții speciale, sprijin logistic, timp suplimentar). Absența acestor măsuri denotă o abordare **pasivă**, nu proactivă.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. b)**
   Alegerea de a colabora cu unități protejate autorizate este pozitivă, întrucât generează indirect locuri de muncă pentru PCD. Totuși, soluția nu substituie integrarea efectivă în cadrul instituției.

5. **Absența sancțiunilor**
   Demonstrează conformitate formală, dar și lipsa unui mecanism de control eficient privind angajarea reală. În absența presiunii externe, instituția rămâne la un nivel minim de implicare.

III. Concluzii personalizate pentru MADR

- MADR se află într-o **situație de conformitate formală**, sub pragul legal de 4%, compensând prin varianta alternativă prevăzută la art. 78 alin. 3 lit. b).
- Repartiția relativ echilibrată de gen și integrarea unor persoane cu grad grav constituie un punct pozitiv.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unei strategii active de recrutare limitează incluziunea reală.
- Instituția riscă să rămână blocată într-un model minimalist, în care soluția financiară substituie responsabilitatea socială reală.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru MADR

1. **Plan de creștere graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. creștere la 2% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu condiții speciale (timp suplimentar, probe adaptate).
   - Colaborarea cu ONG-uri și AJOFM pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic care să prevadă obiective clare, măsuri de sprijin și monitorizare anuală.
   - Includerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al ministerului.
4. **Consolidarea colaborării cu unități protejate**
   - Continuarea achizițiilor sociale, dar asocierea acestora cu programe de internship sau stagii pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Asistență psihologică și profesională.
   - Adaptarea ergonomică a posturilor de lucru.
   - Formare continuă și mentorat intern.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform **Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27)**, statele trebuie să promoveze accesul real pe piața muncii, nu doar măsuri compensatorii.
- Practicile europene de incluziune în administrația publică recomandă politici proactive (concursuri dedicate, adaptări rezonabile, parteneriate interinstituționale).
- Alegerea exclusivă a variantei alternative riscă să mențină o **izolare structurală** a PCD, în loc să faciliteze participarea lor activă în structurile ministeriale.

VI. Concluzie

MADR respectă formal prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă de la art. 78 alin. 3 lit. b), însă procentul scăzut (1,36%) arată o **neconformitate substanțială** cu obiectivul de 4%. Instituția are puncte pozitive (diversitate de gen, angajarea unor persoane cu grad grav), dar rămâne tributară unei abordări pasive. Prin implementarea unor politici interne de incluziune, creșterea graduală a procentului și diversificarea strategiilor de recrutare, MADR poate trece de la conformitate formală la o **incluziune sustenabilă și responsabilă**, devenind un model pentru alte instituții publice.

76. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERULUI DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI (MDLPA)

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MDLPA

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 3 persoane.
  - 1 bărbat cu handicap grav, cu asistent personal;
  - 1 femeie cu handicap accentuat de tip fizic;
  - 1 femeie cu handicap accentuat de tip somatic.
- **Procent din total angajați:** 0,5% (foarte mult sub pragul legal de 4%).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate. Instituția invocă:
  - prevederile Codului administrativ (art. 118, Anexa 10 – acces neîngrădit la concursuri),
  - suspendarea concursurilor prin O.U.G. nr. 115/2023.

- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3 Legea 448/2006):** MDLPA a optat pentru varianta de la lit. a) (plata către bugetul de stat a sumei reprezentând salariul de bază minim brut pe țară, înmulțit cu numărul de locuri neocupate de PCD).
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea legii.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate**
   Cu doar 0,5%, MDLPA este departe de procentul legal de 4%. Chiar dacă aplică varianta alternativă prevăzută de lege, acest lucru reflectă o **conformitate strict formală**, fără integrare reală.
2. **Structura angajaților PCD**
   - Repartiția de gen: 2 femei, 1 bărbat (66% – 34%).
   - Tipuri de dizabilitate: diversificate (grav + accentuat fizic + accentuat somatic).
   - Situația angajatului cu handicap grav și asistent personal indică deschidere spre cazuri complexe, dar numărul extrem de mic limitează impactul.
3. **Concursuri dedicate și recrutare**
   - Instituția nu a organizat concursuri dedicate. Argumentul suspendării posturilor prin O.U.G. nr. 115/2023 este valabil doar pentru anul 2024, dar lipsa de acțiuni proactive anterioare rămâne vizibilă.
   - Codul administrativ oferă cadrul de accesibilitate, însă nu înlocuiește obligația instituției de a promova angajarea PCD.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Alegerea plății către bugetul de stat reprezintă cea mai puțin favorabilă variantă, deoarece:
   - nu sprijină direct incluziunea pe piața muncii,
   - nu generează beneficii pentru PCD, nici prin achiziții sociale, nici prin integrare în instituție.
5. **Lipsa sancțiunilor**
   Relevă, la fel ca în alte cazuri, insuficiența mecanismelor de control. Deși instituția nu este sancționată, realitatea arată o lipsă de progres în incluziunea efectivă.

III. Concluzii personalizate pentru MDLPA

- MDLPA se află într-o **situație critică**, având doar 0,5% PCD angajate, adică o optime din procentul legal.
- Diversitatea tipurilor de dizabilități angajate este un aspect pozitiv, dar numărul extrem de redus anulează impactul.
- Alegerea variantei lit. a) indică **o abordare minimală**, bazată pe transfer financiar, nu pe responsabilitate socială.
- Suspendarea concursurilor în 2024 explică parțial lipsa recrutării recente, dar nu justifică nivelul foarte scăzut general.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru MDLPA

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unui plan strategic pentru a ajunge la 4% în max. 5 ani.
   - Identificarea și adaptarea unor posturi pentru PCD, inclusiv în domenii administrative sau suport.
2. **Reorientarea de la varianta lit. a) la lit. b)**
   - În loc să transfere bani către buget, ministerul ar putea contracta bunuri/servicii de la unități protejate, sprijinind direct PCD.
3. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Odată ridicată suspendarea prin O.U.G. 115/2023, instituția ar trebui să asigure campanii de promovare dedicate PCD.
   - Colaborări cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea de candidați eligibili.
4. **Politică internă de incluziune**
   - Crearea unei comisii interne care să monitorizeze respectarea cotei.
   - Introducerea unui raport anual de incluziune.
5. **Programe de sprijin pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor.
   - Posibilitatea muncii flexibile pentru cazurile severe.
   - Servicii de mentorat și integrare.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform **art. 27 din Convenția ONU privind drepturile PCD**, statul trebuie să promoveze integrarea efectivă pe piața muncii, nu doar soluții financiare.
- Alegerea lit. a) este permisă de lege, dar contravine spiritului european al incluziunii active.
- Modele europene arată că autoritățile publice pot deveni **angajatori exemplu** prin politici proactive și programe dedicate.

VI. Concluzie personalizată pentru MDLPA

MDLPA este în prezent unul dintre ministerele cu cel mai scăzut nivel de angajare a persoanelor cu dizabilități (0,5%). Deși respectă formal legea prin aplicarea art. 78 alin. 3 lit. a), abordarea este **pasivă și minimală**, având efect nul asupra incluziunii. Cu un plan strategic, trecerea la varianta lit. b) și politici active de recrutare, ministerul ar putea evolua de la conformitate strict formală la **incluziune reală și sustenabilă**, devenind un exemplu de bună practică în administrația publică.

77. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERULUI INVESTITIILOR SI PROIECTELOR EUROPENE (MIPE)

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MIPE

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 9 persoane din 1.853 angajați.
  - Gen: 6 femei, 3 bărbați.
  - Tip dizabilitate: 4 somatic, 1 auditiv, 1 fizic, restul neprecizat clar.
  - Grad dizabilitate: cel puțin 1 caz cu handicap grav (detaliile din anexa indică), ceilalți nespecificați în răspuns.
- **Procent din total angajați:** 0,57% (substanțial sub pragul legal de 4%).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate. MIPE invocă faptul că angajările sunt reglementate prin Codul administrativ (OUG nr. 57/2019) și HG nr. 1336/2022. PCD au acces la concursuri și la adaptări rezonabile, printre care:
  - timp suplimentar (jumătate din durata maximă a probelor);
  - săli separate;
  - pauze suplimentare;
  - acces la Braille / computer cu cititor de ecran / formate mărite;
  - interpret în limbaj mimico-gestual;
  - facilități de acces pentru persoane cu dizabilități locomotorii și mobilier adaptat;
  - dreptul de a fi însoțiți de un asistent personal.

  → Totuși, instituția precizează că **nu a primit solicitări de adaptare rezonabilă** din partea candidaților.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3 Legea 448/2006):** MIPE a optat pentru **lit. a)** – plata lunară către bugetul de stat a unei sume reprezentând salariul minim brut × numărul de locuri neocupate de PCD.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea legii.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate majoră**
   MIPE angajează doar 0,57% PCD, mult sub pragul de 4%. Aplicarea strictă a art. 78 alin. 3 lit. a) arată o conformare formală, dar fără integrare reală.
2. **Structura angajaților PCD**
   - Echilibru de gen în favoarea femeilor (66% femei, 34% bărbați).
   - Există diversitate de tipuri de dizabilități (somatic, auditiv, fizic, grav).
   - Totuși, lipsesc date complete privind gradul de dizabilitate, ceea ce arată o raportare incompletă și insuficient transparentă.
3. **Concursuri și accesibilitate**
   - Deși nu au fost organizate concursuri dedicate, MIPE a prezentat o listă detaliată de **măsuri de adaptare rezonabilă** pentru PCD la concursuri (o practică rară și pozitivă).
   - Problema: lipsa cererilor de adaptare arată că **PCD nu aplică la posturile MIPE**, fie din lipsă de promovare, fie din percepția că șansele sunt reduse.
4. **Varianta alternativă – lit. a)**
   Alegerea plății către buget este cea mai pasivă soluție, fără beneficii pentru PCD. Ministerul ar putea alege lit. b) (contractarea de servicii/bunuri de la unități protejate), ceea ce ar aduce un impact mai direct.

5. **Lipsa sancțiunilor**
   Reflectă lipsa unui mecanism de monitorizare și sancționare eficient, comună la nivel interinstituțional.

III. Concluzii personalizate pentru MIPE

- MIPE are **un nivel extrem de redus de incluziune** (0,57% vs. 4% cerut).
- Aspect pozitiv: existența unui cadru detaliat de adaptări rezonabile la concursuri, chiar dacă acesta nu a fost solicitat până acum.
- Raportarea parțială (incompletă privind gradul dizabilităților) sugerează o **abordare birocratică, nu strategică**.
- Instituția se bazează pe varianta lit. a), ceea ce arată **o lipsă de interes real pentru creșterea numărului de PCD angajate**.

IV. Propuneri și măsuri concrete pentru MIPE

1. **Creșterea graduală a procentului PCD**
   - Identificarea unor posturi compatibile (administrative, suport, IT, comunicare).
   - Stabilirea unui obiectiv de creștere de la 0,57% la minimum 2% în următorii 2 ani, apoi către 4%.
2. **Promovarea activă a concursurilor către PCD**
   - Campanii de informare prin AJOFM, ONG-uri și unități protejate.
   - Publicarea explicită a măsurilor de adaptare rezonabilă în anunțurile de concurs.
3. **Schimbarea opțiunii de conformare**
   - Trecerea de la varianta lit. a) la lit. b), sprijinind unități protejate prin achiziții de produse/servicii.
4. **Crearea unei politici interne de incluziune**
   - Document strategic cu obiective, proceduri de recrutare și sprijin, evaluat anual.
   - Comisie internă de monitorizare a respectării Legii 448/2006.
5. **Programe de mentorat și sprijin pentru angajații PCD**
   - Posibilitatea de mentorat de la colegi.
   - Acces la consiliere psihologică și profesională.
   - Adaptări ergonomice la locul de muncă.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform **Convenției ONU privind drepturile PCD (art. 27)**, statele trebuie să promoveze angajarea PCD nu doar prin cote, ci și prin măsuri active de integrare.
- În lipsa acțiunilor proactive, plata lunară la buget (lit. a) devine un **mecanism steril**, care nu sprijină incluziunea.
- Exemple din administrațiile europene arată că măsuri precum parteneriate cu unități protejate și concursuri dedicate cresc șansele reale de integrare.

VI. Concluzie personalizată pentru MIPE

MIPE se află într-o situație de **neconformitate substanțială**, având doar 0,57% PCD angajate. Totuși, prin cadrul detaliat de adaptări la concursuri, ministerul demonstrează o **capacitate latentă de incluziune**. Dacă ar trece de la o abordare pasivă (lit. a) + respect formal al legii) la una proactivă (lit. b), politici interne și promovare activă), MIPE ar putea deveni un exemplu de bune practici în administrația publică, transformând măsurile teoretice în incluziune reală și sustenabilă.

78. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL CERCETARIL, INOVARIL S1 DIGITALIZARII - MCID

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MCID

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **5 persoane**.
- Tip și grad:
  - 2 cu grad accentuat (1 certificat revizuibil la 2 ani, 1 permanent/nerevizuibil);
  - 1 cu grad accentuat (angajat MCID, dar detașat la altă instituție, certificat permanent/nerevizuibil);
  - 1 cu grad grav cu asistent personal (revizuibil la 2 ani);
  - 1 cu grad mediu (permanent/nerevizuibil).
- Procent din total angajați: **nespecificat**, dar oricum sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**; există doar posibilitatea de adaptare rezonabilă a concursurilor (în funcție de cereri).

- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): MCID plătește la bugetul de stat diferența aferentă locurilor neocupate, respectiv **50% din salariul minim brut × numărul de locuri neocupate**.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate** sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate evidentă**
   Numărul redus de angajați cu dizabilități, raportat la totalul funcționarilor MCID, arată o lipsă de conformitate substanțială față de pragul legal de 4%. Varianta alternativă (plata la bugetul de stat) reprezintă o conformare strict formală.
2. **Diversitatea tipurilor de dizabilități**
   Prezența persoanelor cu grad grav și mediu, alături de cele cu grad accentuat, indică o oarecare diversitate. Totuși, lipsa defalcării pe gen face dificilă evaluarea echilibrului de șanse.
3. **Lipsa concursurilor dedicate**
   Deși legea nu obligă explicit organizarea unor concursuri exclusiv pentru PCD, MCID nu demonstrează inițiative proactive. Menționarea „adaptării rezonabile" rămâne doar teoretică, întrucât nu au existat solicitări.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Instituția se limitează la plata contribuției la buget, fără a implementa măsuri suplimentare pentru integrarea reală a PCD.
5. **Absența sancțiunilor**
   Deși indică lipsa unor neconformități administrative, reflectă și carența unui mecanism real de monitorizare și presiune asupra instituțiilor pentru atingerea cotei de 4%.

III. Concluzii personalizate pentru MCID

- MCID respectă formal legea prin varianta alternativă, însă procentul real de PCD angajate este mult sub 4%.
- Diversitatea gradelor de dizabilitate este un element pozitiv, dar lipsa transparenței privind genul și lipsa unei politici active limitează impactul.
- Instituția adoptă o atitudine mai degrabă pasivă, invocând „adaptarea rezonabilă", fără a implementa politici clare de incluziune.

IV. Propuneri și măsuri concrete pentru MCID

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unui plan etapizat de atingere a pragului de 4% în 3-4 ani.
   - Identificarea de posturi adaptabile (tehnice, administrative, suport).
2. **Facilitarea accesului la concursuri**
   - Organizarea efectivă de sesiuni cu probe adaptate.
   - Colaborarea cu ANFP și AJOFM pentru promovarea locurilor destinate PCD.
3. **Politică instituțională de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic anual privind angajarea și retenția PCD.
   - Raportarea explicită a progresului în rapoartele MCID.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții de produse/servicii de la unități protejate.
   - Lansarea unor stagii sau programe de formare pentru PCD în domeniul digitalizării.
5. **Sprijin pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a locurilor de muncă.
   - Mentorat și programe de formare continuă.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul efectiv la muncă nu poate fi substituit de contribuții financiare.
- Directivele UE și bunele practici europene promovează **măsuri proactive**: concursuri dedicate, adaptări rezonabile, stimulente pentru recrutare.
- Alegerea exclusivă a variantei alternative transformă incluziunea într-o obligație financiară, nu într-un demers de responsabilitate socială.

VI. Concluzie

MCID se află într-o **situație de conformitate strict formală**, sub pragul legal de 4%, optând pentru varianta alternativă (plata contribuției la buget). Deși există diversitate în gradele de dizabilitate, instituția rămâne pasivă în privința recrutării active. Prin adoptarea unui plan de creștere graduală a PCD angajate,

diversificarea măsurilor și implementarea unei politici interne de incluziune, MCID ar putea evolua de la conformitate formală la integrare reală și sustenabilă.

79. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL CULTURII

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor Ministerului Culturii

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **4 persoane**.
- Tip și grad dizabilitate: **nu sunt specificate detalii** privind tipul sau gradul dizabilității.
- Procent din total angajați: **0,02%**, mult sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata diferenței la bugetul de stat, **50% din salariul minim brut × numărul de locuri neocupate**.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate severă**
   Cu doar 0,02% angajați PCD, Ministerul Culturii se află mult sub pragul legal de 4%. Varianta alternativă reprezintă o conformitate formală, dar nu o angajare efectivă.
2. **Diversitatea tipului și gradului de dizabilitate**
   Lipsa detaliilor privind genul, tipul și gradul dizabilităților limitează evaluarea comprehensivă a incluziunii reale în instituție.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Ministerul nu a organizat concursuri dedicate. Deși legea permite adaptări rezonabile, nu există dovezi că au fost implementate măsuri proactive pentru facilitarea participării PCD la concursuri.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Instituția se limitează la plata diferenței la buget, fără a facilita efectiv integrarea PCD în structurile ministeriale. Aceasta arată o abordare pasivă, orientată strict spre conformitate formală.
5. **Absența sancțiunilor**
   Confirmă conformitatea formală, dar reflectă și lipsa unui mecanism intern de monitorizare și presiune pentru angajarea efectivă a PCD.

III. Concluzii personalizate pentru Ministerul Culturii

- Ministerul Culturii respectă formal legea prin plata diferenței la buget, însă procentul real de PCD angajate (0,02%) este extrem de scăzut.
- Lipsa detaliilor privind tipul și gradul dizabilităților și absența concursurilor dedicate arată o **abordare pasivă** în promovarea incluziunii.
- Instituția riscă să rămână într-un model minimalist, în care soluția financiară substituie responsabilitatea socială efectivă.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru Ministerul Culturii

1. **Plan de creștere graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate pentru creșterea procentului la 2% în 2 ani și 4% în 4 ani.
   - Crearea de posturi adaptate diferitelor tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu probe adaptate (timp suplimentar, materiale speciale).
   - Colaborarea cu ONG-uri și AJOFM pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic anual privind angajarea și retenția PCD.
   - Raportarea progresului în rapoartele Ministerului.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții de la unități protejate autorizate.
   - Lansarea de stagii sau programe de formare pentru PCD în domeniul cultural.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor de muncă.
   - Mentorat, formare continuă și consiliere profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul efectiv la muncă nu poate fi substituit de contribuții financiare.
- Directivele UE și bunele practici europene recomandă politici proactive: concursuri dedicate, adaptări rezonabile și programe de integrare.

- Alegerea exclusivă a variantei alternative menține izolarea structurală a PCD și limitează participarea lor activă.

VI. Concluzie

Ministerul Culturii respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata contribuției la buget, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,02%) este extrem de scăzut, indicând o **neconformitate severă** cu obiectivul de 4%. Instituția trebuie să implementeze politici interne de incluziune, creșterea graduală a procentului PCD și strategii active de recrutare pentru a trece de la conformitate formală la incluziune reală și sustenabilă.

80. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL ECONOMIEI, ANTREPRENORIATULUI SI TURISMULUI - MEAT

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MEAT

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **3 persoane** (2 femei, 1 bărbat).
- Tip și grad dizabilitate: **toți cu handicap accentuat**.
- Procent din total angajați: **0,49%**, mult sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata diferenței la bugetul de stat, **salariul de bază minim brut × numărul de locuri neocupate**.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate severă**
   Cu doar 0,49% angajați PCD, MEAT este semnificativ sub pragul legal de 4%. Varianta alternativă asigură conformitatea formală, dar nu reflectă angajarea efectivă a persoanelor cu dizabilități la un nivel corespunzător.
2. **Diversitatea de gen și gradul dizabilităților**

- Repartiția de gen: 2 femei și 1 bărbat – ușor favorabil femeilor, dar proporția totală extrem de scăzută limitează impactul.
- Toți angajații au **grad accentuat**, ceea ce indică o oarecare deschidere spre persoane cu nevoi complexe, dar în număr foarte mic.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția nu a organizat concursuri dedicate și nu există dovezi privind măsuri proactive de facilitare a accesului PCD la concursuri standard (ex. timp suplimentar, asistență tehnică). Aceasta arată o abordare pasivă.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   MEAT a optat pentru plata diferenței la buget, o soluție formală care nu înlocuiește angajarea efectivă a PCD.
5. **Absența sancțiunilor**
   Confirmă conformitatea formală, dar și lipsa unui mecanism intern de control și stimulare a angajării reale.

III. Concluzii personalizate pentru MEAT

- MEAT respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,49%) este **extrem de scăzut**, indicând o **neconformitate severă**.
- Repartiția de gen și gradul de handicap accentuat reprezintă aspecte pozitive, dar impactul este limitat de numărul foarte mic de angajați PCD.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unei strategii de recrutare proactive denotă o abordare pasivă, orientată spre minimul legal.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru MEAT

1. **Plan de creștere graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 1% în 2 ani, 4% în 5 ani).
   - Crearea de posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu probe adaptate (timp suplimentar, materiale speciale).
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic anual privind angajarea și retenția PCD.
   - Introducerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al ministerului.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**

- Asocierea plății la buget cu achiziții de la unități protejate autorizate.
- Posibilitatea implementării de stagii și programe de practică pentru PCD.

5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor de muncă.
   - Mentorat, formare continuă și consiliere profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul real la muncă nu poate fi substituit de contribuții financiare.
- Directivele europene recomandă politici proactive de incluziune, adaptări rezonabile și programe de integrare.
- Alegerea exclusivă a variantei alternative menține izolarea structurală a PCD și limitează participarea lor activă.

VI. Concluzie

MEAT respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă de plată la buget, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,49%) indică **neconformitate severă**. Instituția are câteva aspecte pozitive (grad accentuat al PCD, ușoară diversitate de gen), dar rămâne la un nivel minim de implicare. Prin implementarea unor politici interne de incluziune, creșterea graduală a procentului și facilitarea participării la concursuri, MEAT poate trece de la conformitate formală la o incluziune reală și sustenabilă.

81. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL EDUCATIEI

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor ME

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **4 persoane**.
- Tip și grad dizabilitate: **nu este detaliat în raport**, dar conform legislației, probabil grad accentuat.
- Procent din total angajați: **0,84%**, semnificativ sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata diferenței la bugetul de stat, **salariul de bază minim brut × numărul de locuri neocupate**.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate severă**
   Procentul de 0,84% este mult sub pragul legal de 4%. Varianta alternativă asigură conformitatea formală, dar nu reflectă angajarea efectivă a PCD la un nivel corespunzător.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**

- Nu există date detaliate despre gen și tipul dizabilităților, ceea ce limitează analiza.
- Probabilitatea predominării gradului accentuat indică o oarecare deschidere către persoane cu nevoi complexe, dar impactul este limitat de numărul mic de angajați.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția nu a organizat concursuri dedicate și nu se menționează măsuri de facilitare pentru PCD la concursurile standard. Aceasta arată o abordare pasivă, orientată spre minimul legal.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   ME a optat pentru plata diferenței la buget, o soluție formală care nu înlocuiește angajarea efectivă a PCD.
5. **Absența sancțiunilor**
   Confirmă conformitatea formală, dar și lipsa unui mecanism intern de control și stimulare a angajării reale.

III. Concluzii personalizate pentru ME

- ME respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă de plată la buget, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,84%) indică **neconformitate severă**.
- Lipsa informațiilor privind genul și tipul dizabilităților limitează analiza detaliată a diversității.
- Absența concursurilor dedicate și a unei strategii proactive denotă o abordare pasivă, concentrată pe minimul legal.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru ME

1. **Plan de creștere graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 1,5% în 2 ani, 4% în 5 ani).
   - Crearea de posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu probe adaptate (timp suplimentar, materiale speciale).

- Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea de candidați PCD.

3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic privind angajarea și retenția PCD.
   - Introducerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al ministerului.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții de la unități protejate autorizate.
   - Implementarea de stagii sau programe de practică pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor de muncă.
   - Mentorat, formare continuă și consiliere profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul real la muncă nu poate fi substituit de contribuții financiare.
- Directivele europene recomandă politici proactive de incluziune, adaptări rezonabile și programe de integrare.
- Alegerea exclusivă a variantei alternative menține izolarea structurală a PCD și limitează participarea lor activă.

VI. Concluzie

ME respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă de plată la buget, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,84%) indică **neconformitate severă**. Instituția are oportunitatea de a trece de la conformitate formală la incluziune reală prin politici interne, creșterea graduală a procentului și facilitarea participării PCD la concursuri și programe de practică.

82. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL ENERGIEI

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor Ministerului Energiei

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **2 persoane**, ambele de gen feminin.
- Tip dizabilitate: **nu este precizat**, dar dețin „spor de handicap".
- Grad dizabilitate: **accentuat**.
- Procent din total angajați: **0,75%**, mult sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata la bugetul de stat a sumei corespunzătoare locurilor neocupate cu PCD (lit. a).
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate severă**
   Cu un procent de doar 0,75%, Ministerul Energiei este mult sub pragul de 4%. Alegerea variantei alternative (plata la buget) asigură doar conformitatea formală.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**

- Ambele persoane angajate sunt femei.
- Gradul accentuat indică disponibilitatea de a integra persoane cu nevoi speciale, dar numărul extrem de mic limitează impactul și diversitatea reală.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Ministerul nu organizează concursuri dedicate și nu menționează măsuri de facilitare la concursurile standard, ceea ce denotă o abordare pasivă și orientată către minimul legal.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Plata diferenței la bugetul de stat este conformă formal, dar nu echivalează cu angajarea efectivă de PCD și nu contribuie la incluziunea reală în instituție.
5. **Absența sancțiunilor**
   Confirmă conformitatea formală, dar reflectă și lipsa unor mecanisme interne de monitorizare și stimulare a angajării reale a PCD.

III. Concluzii personalizate pentru Ministerul Energiei

- Ministerul Energiei respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin varianta alternativă de plată la buget, însă procentul efectiv de PCD angajate (0,75%) indică **neconformitate severă**.
- Diversitatea de gen și tipul dizabilităților este limitată, iar absența concursurilor dedicate denotă lipsa unei strategii proactive de recrutare.
- Instituția se situează la nivelul minim legal și are nevoie de politici și măsuri pentru a asigura incluziune reală.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru Ministerul Energiei

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 1,5% în 2 ani, 4% în 5 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diferite tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de concursuri cu probe adaptate (timp suplimentar, materiale speciale).
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic privind angajarea și retenția PCD.
   - Introducerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al ministerului.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții de la unități protejate autorizate.
   - Implementarea de stagii sau programe de practică pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor de muncă.
   - Mentorat, formare continuă și consiliere profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul efectiv la muncă trebuie promovat, nu doar prin plăți compensatorii.
- Directivele europene recomandă politici proactive: concursuri dedicate, adaptări rezonabile și programe de integrare.
- Alegerea exclusivă a variantei alternative menține izolarea structurală a PCD și nu facilitează participarea lor activă în instituție.

VI. Concluzie

Ministerul Energiei respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate, însă procentul de PCD angajate (0,75%) indică **neconformitate severă**. Instituția are oportunitatea de a trece de la conformitate formală la incluziune reală prin politici interne, creșterea graduală a procentului și facilitarea participării PCD la concursuri și programe de practică, devenind astfel un model de bună practică.

83. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL FAMILIEI, TINERETULUI SI EGALITATII DE SANSE - MFTES

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MFTES

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **nu sunt disponibile date exacte** (în baza răspunsului oficial, procentul este sub pragul legal).
- Tip și grad dizabilitate: **neprecizat**.
- Procent din total angajați: **sub 4%**, instituția nu respectă pragul legal.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata către bugetul de stat corespunzătoare locurilor neocupate cu PCD (lit. a).
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni**.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate**
   Procentul sub 4% arată că instituția nu a angajat suficiente persoane cu dizabilități. Plata la bugetul de stat reprezintă doar conformitate formală.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**

- Din lipsa datelor, nu se poate evalua echilibrul de gen sau tipologia dizabilităților.
- Aceasta limitează capacitatea de analiză privind incluziunea reală și suportul necesar pentru PCD.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Absența concursurilor sau a măsurilor de facilitare indică o abordare pasivă, orientată spre minimul legal, fără stimularea reală a participării PCD.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Plata la bugetul de stat respectă cerința legală, dar nu asigură integrarea efectivă a PCD în structura ministerului.
5. **Absența sancțiunilor**
   Confirmă conformitatea formală și lipsa unui mecanism de monitorizare și stimulare a angajării reale a PCD.

III. Concluzii personalizate pentru MFTES

- Instituția respectă **formal** prevederile legale prin plata la buget, dar procentul efectiv de PCD angajate este sub pragul de 4%.
- Lipsa datelor despre gen și tipul dizabilităților, precum și absența concursurilor dedicate, indică o **abordare pasivă** și limitată la minimul legal.
- Instituția are nevoie de politici și măsuri concrete pentru a promova incluziunea reală a PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru MFTES

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate până la atingerea cotei de 4%.
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de concursuri cu probe adaptate și condiții speciale.
   - Colaborarea cu ONG-uri și AJOFM pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic privind angajarea și retenția PCD.
   - Monitorizarea anuală și raportarea progresului în raportul instituțional.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții de la unități protejate autorizate.
   - Implementarea de stagii sau programe de practică pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Mentorat, consiliere profesională și adaptări ergonomice la posturile de muncă.
   - Formare continuă pentru dezvoltarea competențelor și integrare profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU (art. 27), accesul efectiv pe piața muncii trebuie promovat, nu doar măsuri compensatorii.
- Directivele europene recomandă politici proactive pentru recrutarea și retenția PCD.
- Alegerea exclusivă a variantei alternative menține izolarea structurală a PCD și nu facilitează participarea lor activă în minister.

VI. Concluzie

MFTES respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate, însă procentul de PCD angajate este sub pragul legal de 4%. Instituția are oportunitatea de a trece de la conformitate formală la incluziune reală prin politici interne, creșterea graduală a procentului și facilitarea participării PCD la concursuri și programe de practică, devenind astfel un model de bună practică.

84. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERULUI FINANTELOR

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor Ministerului Finanțelor

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **11 persoane** (9 cu invaliditate grad I, 2 cu invaliditate grad II).
- Tip dizabilitate și grad: grad I și II (fără detalii despre tipul specific – fizic, auditiv, somatic etc.).
- Procent din total angajați: **aproximativ 0,63%**, semnificativ sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**; accesul PCD la concursurile generale este asigurat conform legislației.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): plata lunară către bugetul de stat pentru locurile neocupate cu PCD (lit. a).
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni**.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Procentul de 0,63% indică o subangajare majoră a persoanelor cu dizabilități. Plata la buget reprezintă conformitate formală, dar nu crește incluziunea efectivă.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**

- Din datele disponibile nu se pot analiza genul și tipul dizabilității.
- Prezența persoanelor cu invaliditate grad I și II sugerează includerea unor persoane cu nevoi complexe, dar fără detalii suplimentare nu se poate evalua diversitatea și suportul necesar.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția se bazează pe mecanisme generale de acces la concursuri, fără adaptări proactive pentru PCD (concursuri dedicate, probe adaptate, facilități logistice). Aceasta denotă o abordare reactivă.

4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Plata către buget respectă cerințele legale, dar nu promovează angajarea efectivă a PCD în structura Ministerului Finanțelor.
5. **Absența sancțiunilor**
   Lipsa sancțiunilor reflectă conformitate formală, dar nu stimulează instituția să adopte măsuri proactive de incluziune.

III. Concluzii personalizate pentru Ministerul Finanțelor

- Instituția respectă **formal** Legea nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate.
- Procentul efectiv de PCD angajate (0,63%) este mult sub pragul legal de 4%.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unor politici interne de incluziune arată o abordare minimă, concentrată pe conformitate formală, nu pe integrarea reală a PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru Ministerul Finanțelor

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 1,5% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea de posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu probe adaptate și timp suplimentar.
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea candidaților PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui document strategic privind angajarea și retenția PCD.
   - Monitorizarea anuală a progresului și raportarea în raportul instituțional.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu achiziții sociale și programe de internship pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Mentorat, consiliere profesională și adaptări ergonomice la posturi.
   - Formare continuă și programe de integrare profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Conform Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27), accesul real pe piața muncii trebuie promovat.
- Directivele europene recomandă politici proactive pentru recrutarea și retenția PCD în administrația publică.
- Exclusivitatea variantei alternative (plata la buget) nu garantează participarea activă a PCD în instituție.

VI. Concluzie

Ministerul Finanțelor respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate, dar procentul efectiv de angajare a PCD (0,63%) este mult sub pragul legal de 4%. Instituția ar trebui să implementeze politici interne proactive de incluziune, să faciliteze participarea PCD la concursuri și să creeze posturi adaptate pentru a trece de la conformitate formală la incluziune reală și sustenabilă.

85. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE - MMSS

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor MMSS

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **5 persoane**.
- Defalcarea pe gen, tip și grad:

Nr.	Funcția	Gen	Tip dizabilitate	Grad dizabilitate
1	Consilier, grad profesional superior	Masculin	Fizic	Accentuat
2	Inspector, grad profesional superior	Feminin	*	Grav
3	Consilier IA	Masculin	Fizic	Accentuat
4	Consilier, grad profesional superior	Feminin	*	Accentuat
5	Consilier, grad profesional superior	Masculin	*	Accentuat

- Procent din total angajați: **1,56%**, sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: nu au fost organizate; accesul PCD la funcțiile vacante se realizează prin **adaptări rezonabile și măsuri de accesibilitate**.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **lit. a) – plata către buget pentru locurile neocupate**.
- Sancțiuni: **nu sunt menționate**; răspunsul final urmează de la Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Procentul de 1,56% este semnificativ sub pragul legal de 4%. Plata la buget asigură conformitatea formală, dar nu crește incluziunea efectivă.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**

- Repartiție de gen: 3 bărbați (60%) și 2 femei (40%), relativ echilibrată.
- Grad de dizabilitate: majoritatea cu handicap accentuat (4 din 5), unul grav; reflectă includerea unor persoane cu nevoi complexe.
- Tip dizabilitate: parțial neprecizat, ceea ce limitează analiza completă a diversității și a adaptărilor necesare.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția aplică măsuri de adaptare la concursurile generale, ceea ce este pozitiv, însă absența unor concursuri dedicate sau programe proactive indică o abordare mai degrabă pasivă.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Plata către buget respectă legea, dar nu promovează angajarea efectivă a PCD în structura MMSS.
5. **Absența sancțiunilor**
   Faptul că instituția nu a primit sancțiuni denotă conformitate formală, dar nu stimulează măsuri active de recrutare și integrare.

III. Concluzii personalizate pentru MMSS

- MMSS respectă formal Legea nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate.
- Procentul efectiv de PCD angajate (1,56%) este sub pragul legal de 4%.
- Repartiția relativ echilibrată de gen și includerea persoanelor cu grad grav sunt puncte pozitive.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unei strategii interne de incluziune arată o abordare minimă, concentrată pe conformitate formală.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru MMSS

1. **Creșterea graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 2,5% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu probe adaptate și timp suplimentar.
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea candidaților PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui plan strategic privind angajarea și retenția PCD.
   - Monitorizarea anuală și raportarea progresului către conducerea ministerului.
4. **Diversificarea opțiunilor alternative**
   - Asocierea plății la buget cu programe de internship, stagii și colaborări cu unități protejate.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Mentorat, consiliere profesională și adaptări ergonomice la posturi.
   - Formare continuă și programe de integrare profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27) impune promovarea accesului real pe piața muncii.
- Politicile europene recomandă măsuri proactive (concursuri dedicate, adaptări rezonabile, parteneriate interinstituționale).
- Exclusivitatea variantei alternative (plata la buget) nu garantează integrarea efectivă a PCD.

VI. Concluzie

MMSS respectă **formal** prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata la buget, dar procentul efectiv de angajare (1,56%) este sub pragul legal de 4%. Instituția are puncte pozitive (echilibru de gen, includerea persoanelor cu handicap grav), însă rămâne dependentă de soluția formală, fără politici interne active de recrutare și incluziune. Implementarea unor strategii interne și programe de suport ar transforma conformitatea formală într-o incluziune reală și sustenabilă.

86. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ MINISTERUL FINANȚELOR OFICIUL NATIONAL PENTRU JOCURI DE NOROC - ONJN

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor ONJN

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **0 persoane**.
- Procent din total angajați: **0%**, mult sub pragul legal de 4%.

- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**; accesul persoanelor cu dizabilități la funcțiile publice/contractuale se face prin aplicarea legislației generale (OUG 57/2019, HG 1336/2022).
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **lit. a) – plata către buget pentru locurile neocupate**.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni**.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate completă**
   Procentul de 0% arată că instituția nu angajează efectiv persoane cu dizabilități. Plata către buget respectă formal legea, dar nu realizează integrarea reală.
2. **Diversitatea de gen, tip și grad al dizabilităților**
   Nu se poate analiza, deoarece **nu există PCD angajate**.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția nu a organizat concursuri dedicate și nu există măsuri proactive de recrutare a PCD. Abordarea este strict pasivă și formală.
4. **Aplicarea variantei alternative – lit. a)**
   Plata la buget respectă legea, însă nu înlocuiește angajarea efectivă.
5. **Absența sancțiunilor**
   Lipsa sancțiunilor reflectă conformitate formală, dar nu stimulează politici interne de incluziune.

III. Concluzii personalizate pentru ONJN

- ONJN respectă **formal** Legea nr. 448/2006 prin plata la buget, dar procentul efectiv de angajare este **0%**, deci neconformitate substanțială.
- Lipsa angajaților PCD și a concursurilor dedicate evidențiază o abordare pasivă.
- Instituția nu dezvoltă politici interne de incluziune și nu creează oportunități pentru participarea efectivă a PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru ONJN

1. **Plan de creștere graduală a procentului PCD angajate**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 1–2% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diferite tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni dedicate cu probe adaptate și timp suplimentar.
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru identificarea candidaților PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui plan strategic privind recrutarea și retenția PCD.
   - Introducerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al instituției.
4. **Consolidarea colaborării cu unități protejate**
   - Continuarea achizițiilor sociale, dar asociate cu stagii și internshipuri pentru PCD.
5. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor, consiliere profesională și formare continuă.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27) prevede accesul real la muncă, nu doar măsuri compensatorii.
- Practicile europene recomandă politici proactive, inclusiv concursuri dedicate și adaptări rezonabile.
- Dependența exclusivă de plata la buget menține izolarea structurală a PCD.

VI. Concluzie

ONJN respectă formal prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata la buget pentru locurile neocupate, însă **procentul efectiv de angajare este 0%**. Instituția nu dezvoltă politici interne de recrutare și incluziune, fiind complet dependentă de soluția formală, fără integrare efectivă a PCD. Implementarea unor măsuri proactive ar transforma conformitatea formală într-o incluziune reală și sustenabilă.

87. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor PMB

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **17 persoane** (11 femei, 6 bărbați).
- Tip și grad de dizabilitate: **diferite**, nu detaliate numeric în răspuns.
- Procent din total angajați: **1,68%**, sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**, însă persoanele cu handicap pot participa la concursurile publicate pentru funcții vacante.

- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **neprecizat** în răspunsul oficial.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni**.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Procentul de 1,68% este semnificativ sub pragul de 4%. Accesul la concursuri generale respectă formal legea, însă nu garantează creșterea procentului PCD.
2. **Diversitatea de gen**
   Repartiția de gen este favorabilă femeilor (≈65%), ceea ce arată o ușoară predominanță feminină în rândul angajaților PCD.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Absența unor concursuri dedicate arată lipsa unei politici proactive, deși posibilitatea participării PCD la concursuri generale oferă acces formal.
4. **Aplicarea variantei alternative**
   Neprecizat în răspuns. În practică, instituția poate fi considerată că aplică varianta alternativă, probabil lit. a) (plată la buget), similar altor instituții cu sub-4% PCD.
5. **Absența sancțiunilor**
   Demonstrează conformitate formală, dar nu stimulează dezvoltarea unei strategii interne pentru incluziunea reală a PCD.

III. Concluzii personalizate pentru PMB

- PMB respectă **formal** Legea nr. 448/2006 prin accesul PCD la concursuri generale, dar procentul efectiv de angajare (1,68%) este sub pragul legal.
- Repartiția favorabilă de gen constituie un punct pozitiv.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unei politici proactive de recrutare limitează incluziunea reală.
- Instituția nu a fost sancționată, ceea ce menține abordarea pasivă.

IV. Propuneri și măsuri concrete, adaptate pentru PMB

1. **Creșterea graduală a procentului PCD**
   - Stabilirea unor obiective etapizate (ex. 2,5% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate diverselor tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni dedicate cu condiții speciale (timp suplimentar, probe adaptate).
   - Colaborarea cu AJOFM și ONG-uri pentru atragerea de candidați PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui plan strategic privind recrutarea și retenția PCD.
   - Introducerea indicatorilor de incluziune în raportul anual al Primăriei.
4. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomică a posturilor, consiliere profesională și mentorat intern.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (art. 27) recomandă acces real la muncă, nu doar acces formal.
- Practicile europene sugerează concursuri dedicate și măsuri proactive pentru integrarea PCD în administrația publică.
- În absența unui mecanism intern de incluziune, instituția rămâne dependentă de respectarea formală a legii.

VI. Concluzie

Primăria Municipiului București respectă formal Legea nr. 448/2006 prin posibilitatea de participare a PCD la concursuri generale și neînregistrarea de sancțiuni. Totuși, procentul de angajare efectivă este **1,68%**, sub pragul legal, iar lipsa unor politici proactive și a concursurilor dedicate limitează incluziunea reală. Implementarea unor măsuri strategice ar transforma conformitatea formală într-o incluziune sustenabilă și responsabilă.

88. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ CASA ASIGURĂRILOR DE SĂNĂTATE A APĂRĂRII, ORDINII PUBLICE, SIGURANȚEI NAȚIONALE ȘI AUTORITĂȚII JUDECĂTOREȘTI – OSPNAJ

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor CASA OSPNAJ

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **4 persoane**, toate de **sex feminin**.
- Tip și grad de dizabilitate:
  - 1 auditiv – accentuat
  - 1 vizual – accentuat

  - 1 fizic – accentuat
  - 1 fizic – mediu
- Procent din total angajați: **3%**, sub pragul legal de 4%.
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**, accesul se realizează prin concursuri generale publicate pe ANFP și site-ul instituției.
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **neprecizat**, probabil lit. a) – plata la buget, având în vedere că procentul PCD este sub 4%.
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate sancțiuni**.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Procentul de 3% este sub pragul legal de 4%, ceea ce indică o sub-angajare. Varianta alternativă nefiind menționată, se poate presupune că instituția compensează formal prin plata către bugetul de stat.
2. **Diversitatea de tip și grad al dizabilităților**
   Angajații PCD acoperă tipuri diferite de dizabilități (auditiv, vizual, fizic), ceea ce arată o diversitate pozitivă în integrarea diferitelor categorii de nevoi.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   Instituția nu organizează concursuri dedicate, însă asigură accesibilitatea la concursuri generale. Aceasta reprezintă o conformitate formală, dar nu stimulează recrutarea proactivă a PCD.
4. **Aplicarea variantei alternative**
   Neprecizat. În practică, instituția ar putea fi considerată că aplică lit. a) – plata către buget, similar altor instituții cu procent sub 4%.
5. **Absența sancțiunilor**
   Demonstrează conformitate formală, însă nu există presiune externă care să stimuleze angajarea efectivă a PCD.

III. Concluzii personalizate pentru CASA OSPNAJ

- Instituția respectă formal legea prin accesul PCD la concursuri generale și neînregistrarea de sancțiuni.
- Procentul de angajare efectivă este **3%**, sub pragul legal.
- Diversitatea tipurilor de dizabilități este un punct pozitiv.
- Lipsa unor politici proactive și a concursurilor dedicate limitează incluziunea reală a PCD.

IV. Propuneri și măsuri concrete

1. **Creșterea graduală a procentului PCD**
   - Stabilirea unor obiective etape (ex. 3,5% în 2 ani, 4% în 3 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru tipuri diferite de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu condiții speciale (probe adaptate, timp suplimentar).
   - Publicarea explicită a oportunităților și informarea ONG-urilor pentru atragerea candidaților PCD.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui plan strategic privind recrutarea și retenția PCD.
   - Monitorizarea anuală a procentului PCD.
4. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea ergonomic și tehnologic a posturilor.
   - Consiliere și mentorat profesional.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU art. 27 recomandă accesul efectiv la muncă, nu doar acces formal.
- Practicile europene sugerează politici proactive, inclusiv concursuri dedicate și măsuri de sprijin pentru PCD.
- În lipsa unor politici interne, instituția rămâne la nivelul conformității formale.

VI. Concluzie

CASA OSPNAJ respectă formal Legea nr. 448/2006 prin accesul PCD la concursuri și neînregistrarea de sancțiuni, însă procentul efectiv de 3% este sub pragul legal de 4%. Diversitatea tipurilor de dizabilități angajate reprezintă un aspect pozitiv, dar instituția ar trebui să implementeze politici proactive pentru creșterea procentului și integrarea reală a PCD.

89. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI – SGG

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor SGG

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **7 persoane**
  - Gen: 5 femei, 2 bărbați
  - Grad de dizabilitate: 4 accentuat, 1 mediu, 2 ușor
- Procent din total angajați: **1,401%**, sub pragul legal de 4%
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **lit. a) – plata către buget**
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate**

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale – neconformitate parțială**
   Procentul de 1,401% arată o sub-angajare semnificativă. Plata către buget asigură conformitatea formală, dar nu generează angajări efective.
2. **Diversitatea de gen și grad al dizabilităților**

- Predomină femeile (71%), ceea ce poate indica o ușoară disproporție de gen.
- Gradul de handicap variază (ușor, mediu, accentuat), oferind o imagine pozitivă asupra diversității nevoilor acoperite.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**

- Conformarea se face prin accesul PCD la concursuri generale, dar nu există inițiative proactive.

4. **Aplicarea variantei alternative**

- Lit. a) – plata la buget – soluție formală, similar altor instituții, care nu stimulează integrarea efectivă a PCD în aparatul propriu.

5. **Absența sancțiunilor**

- Demonstrează conformitate formală, însă instituția rămâne dependentă de soluții compensatorii și nu implementează politici proactive.

III. Concluzii personalizate pentru SGG

- SGG respectă formal prevederile Legii nr. 448/2006 prin plata către buget.
- Procentul efectiv de angajare (1,401%) este sub pragul legal de 4%.
- Diversitatea tipurilor și gradelor de dizabilitate este un punct pozitiv.
- Lipsa concursurilor dedicate și a unei politici interne de recrutare active limitează incluziunea reală.

IV. Propuneri și măsuri concrete

1. **Creșterea graduală a procentului PCD**
   - Stabilirea unor obiective pe etape (ex. 2% în 2 ani, 4% în 4 ani).
   - Crearea unor posturi adaptate pentru diverse tipuri de dizabilități.
2. **Facilitarea participării la concursuri**
   - Organizarea de sesiuni cu condiții speciale pentru PCD.
   - Publicarea clară a posturilor și colaborarea cu AJOFM și ONG-uri.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui plan strategic de recrutare și retenție pentru PCD.
   - Monitorizarea anuală a procentului PCD în aparatul propriu.
4. **Programe de suport pentru angajații PCD**
   - Adaptarea posturilor și asistență profesională.
   - Consiliere și mentorat pentru dezvoltare profesională.

V. Fundamentare argumentativă

- Convenția ONU (art. 27) recomandă accesul real al PCD la piața muncii, nu doar soluții compensatorii.
- Practicile europene indică politici proactive, inclusiv concursuri dedicate și programe de sprijin pentru PCD.
- Plata exclusivă la buget riscă să mențină izolarea structurală a PCD, fără integrare efectivă în structurile ministeriale.

VI. Concluzie

SGG respectă formal Legea nr. 448/2006 prin plata către buget, dar procentul efectiv de 1,401% subliniază o **neconformitate substanțială** cu pragul legal de 4%. Instituția are puncte pozitive (diversitate de grad și tip de dizabilitate, predominanță femei), dar absența concursurilor dedicate și a politicilor proactive limitează incluziunea reală a PCD. Prin implementarea unor politici interne de incluziune și strategii proactive

de recrutare, SGG poate trece de la conformitate formală la o **integrare sustenabilă și responsabilă** a persoanelor cu dizabilități.

90. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ ȘCOALA NAȚIONALĂ DE GREFIERI - SNG

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor SNG

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **1 persoană**
  - Gen: masculin
  - Grad de dizabilitate: accentuat, cu termen de revizuire aprilie 2025
- Procent din total angajați: **nu este calculat**, dar instituția are **42 de angajați**, deci nu atinge pragul de 50 de angajați care activează obligația legală de 4%
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **nu se aplică** (instituția nu este obligată legal)
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate**

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale**

- SNG nu intră sub incidența art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006, deci nu are obligația de 4%. Prezența unei persoane cu dizabilități arată o practică voluntară, pozitivă.

2. **Diversitatea de gen și grad al dizabilității**

- Persoana angajată este de gen masculin și are handicap accentuat, ceea ce arată deschidere pentru integrarea PCD cu nevoi complexe.

3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**

- Nu este relevantă din punct de vedere legal, dar instituția ar putea evalua oportunități de facilitare pentru PCD în concursurile generale.

4. **Aplicarea variantei alternative**

- Nu este necesară, deoarece procentul minim legal nu se aplică instituțiilor cu mai puțin de 50 de angajați.

5. **Absența sancțiunilor**

- Conformitate formală completă; nu există obligații legale încălcate.

III. Concluzii personalizate pentru SNG

- SNG nu este obligată legal să atingă pragul de 4% pentru angajarea PCD.
- Există angajare voluntară a unei persoane cu handicap accentuat, ceea ce reprezintă un punct pozitiv.
- Nu sunt necesare măsuri alternative sau concursuri dedicate, dar instituția poate promova incluziunea proactivă.

IV. Propuneri și măsuri concrete

1. **Creșterea graduală a incluziunii**
   - Chiar fără obligație legală, instituția poate defini un obiectiv voluntar de angajare PCD.
2. **Facilitarea accesului la concursurile generale**
   - Asigurarea de condiții speciale pentru PCD la concursurile interne.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui ghid intern pentru integrarea și suportul angajaților cu dizabilități.

V. Fundamentare argumentativă

- Chiar dacă legislația nu impune procent minim, Convenția ONU și bunele practici europene recomandă politici proactive pentru incluziunea PCD.
- Angajarea voluntară a unei persoane cu dizabilități poate fi un exemplu pentru instituțiile de dimensiuni mici.

VI. Concluzie

Școala Națională de Grefieri respectă formal cadrul legal și a angajat voluntar o persoană cu dizabilități. Instituția nu se află sub obligația legală de 4% și nu există sancțiuni. Prin adoptarea unor măsuri voluntare de incluziune și facilitare la concursuri, SNG poate deveni un model de bune practici pentru unitățile publice mici.

91. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ SECRETARIATUL DE STAT PENTRU RECUNOAȘTEREA MERITELOR LUPTĂTORILOR ÎMPOTRIVA REGIMULUI COMUNIST – SSPR

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor SSPR

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **0**
  - Instituția are **38 de posturi** (funcții publice și contractuale)

- Procent din total angajați: **nu se aplică**, deoarece instituția are sub 50 de angajați, pragul minim pentru aplicarea cotei de 4%
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate**
- Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3): **nu se aplică**
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate**

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale**
- SSPR nu intră sub incidența Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), deoarece are sub 50 de angajați.
- Lipsa angajării PCD nu constituie o neconformitate legală.
2. **Diversitatea de gen și grad al dizabilității**
- Nu există angajați PCD în cadrul instituției.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
- Nu este relevantă din punct de vedere legal, dar instituția poate lua în considerare facilitarea accesului la concursurile generale pentru candidații PCD.
4. **Aplicarea variantei alternative**
- Nu este necesară, întrucât instituția nu este obligată să atingă pragul de 4%.
5. **Absența sancțiunilor**
- Conformitate formală completă; instituția nu a încălcat legea.

III. Concluzii personalizate pentru SSPR

- SSPR nu este obligată legal să atingă pragul de 4% pentru angajarea PCD.
- Nu există angajați cu dizabilități în prezent.
- Instituția respectă cadrul legal și nu are sancțiuni.

IV. Propuneri și măsuri concrete

1. **Creșterea graduală a incluziunii**
   - Chiar fără obligație legală, instituția poate defini un obiectiv voluntar de angajare PCD pentru viitor.
2. **Facilitarea accesului la concursurile generale**
   - Asigurarea de condiții speciale și accesibilitate pentru PCD la ocuparea funcțiilor vacante.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui ghid intern pentru integrarea și sprijinul angajaților cu dizabilități, chiar în număr mic.

V. Fundamentare argumentativă

- Deși nu există obligații legale, adoptarea unei politici voluntare de incluziune ar fi conformă cu bunele practici europene și principiile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

VI. Concluzie

SSPR nu se află sub obligația legală de 4% pentru angajarea PCD și nu are angajați cu dizabilități în prezent. Instituția respectă formal cadrul legal, fără sancțiuni. Adoptarea unor măsuri voluntare de incluziune poate consolida reputația instituțională și facilita integrarea viitoare a PCD.

92. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ TRIBUNALUL BUCUREȘTI

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor Tribunalului București

- Număr persoane cu dizabilități angajate: **9**
  - 6 femei și 3 bărbați
  - Grad de dizabilitate: 7 accentuat, 2 mediu
- Procent din total angajați: **1%**
- Concursuri dedicate PCD: **nu au fost organizate** (Tribunalul nu are competența de a organiza concursuri pentru personalul din justiție)
- Varianta alternativă (art. 78 alin. 3):
  - Încheierea unui contract de prestări servicii cu unitate protejată autorizată de Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap
  - Plata către bugetul de stat a diferenței corespunzătoare până la cuantumul integral al fondului de handicap pentru PCD neîncadrați
- Sancțiuni: **nu au fost aplicate**

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale**
- Procentul de 1% este sub cota de 4%, dar Tribunalul București compensează prin contract cu unitate protejată și plata diferenței la buget, conform art. 78 alin. 3 din Legea 448/2006.

2. **Acces la concursuri**
- Nu este aplicabil, deoarece Tribunalul nu organizează concursuri pentru personalul din justiție.
3. **Gradul de dizabilitate și diversitatea de gen**
- Majoritatea PCD au grad accentuat; există reprezentare feminină și masculină.
4. **Măsuri compensatorii**
- Contractul cu unitate protejată și plata diferenței demonstrează conformitate cu prevederile legale.
5. **Absența sancțiunilor**
- Instituția respectă legal prevederile Legii 448/2006.

III. Concluzii personalizate pentru Tribunalul București
- Tribunalul nu poate organiza concursuri dedicate PCD, dar respectă legea prin plata diferenței și colaborarea cu unități protejate.
- Angajarea directă a PCD există, dar procentual este sub 4%.
- Instituția nu a fost sancționată și este conformă legal.

IV. Propuneri și măsuri concrete
1. Menținerea contractului cu unitate protejată pentru compensarea procentului sub 4%.
2. Monitorizarea periodică a numărului de PCD angajați și a contractelor încheiate.
3. Promovarea incluziunii prin alte forme de colaborare sau parteneriate cu organizații pentru PCD.

93. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ TRIBUNALUL ILFOV

I. Situația actuală pe baza răspunsurilor Tribunalului Ilfov
- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 0
- **Procent din total angajați:** 0%
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3):** instituția a optat să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat, înmulțit cu numărul de locuri neocupate de PCD.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate.

II. Analiză detaliată și interpretare
1. **Respectarea cotei legale**
   - Tribunalul Ilfov nu are angajați PCD, dar a aplicat varianta alternativă prevăzută de Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (3), prin plata către bugetul de stat.
   - Procedura respectă cadrul legal în cazul neatingerii cotei de 4%.
2. **Diversitatea de gen și grad al dizabilității**
   - Nu există angajați PCD, deci nu se poate realiza defalcarea după gen, tip sau grad de dizabilitate.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   - Instituția nu a organizat concursuri dedicate, dar respectă legalitatea prin aplicarea variantei alternative.
4. **Aplicarea variantei alternative**
   - Varianta alternativă aleasă este conformă legal și constă în plata unei sume echivalente salariului de bază minim pentru fiecare loc de muncă neocupat de PCD.
5. **Absența sancțiunilor**
   - Tribunalul Ilfov nu a primit sancțiuni pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

III. Concluzii personalizate pentru Tribunalul Ilfov
- Instituția nu are angajați cu dizabilități, dar respectă cadrul legal prin plata sumei corespunzătoare locurilor neocupate.
- Nu există sancțiuni aplicate.
- Procedura aplicată este conformă cu Legea nr. 448/2006.

IV. Propuneri și măsuri concrete
1. **Creșterea graduală a incluziunii**
   - Tribunalul poate stabili un obiectiv voluntar de angajare a PCD pe termen mediu și lung.
2. **Facilitarea accesului la concursurile generale**
   - Asigurarea de condiții speciale și accesibilitate pentru PCD la ocuparea funcțiilor vacante.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui ghid intern pentru integrarea și sprijinul angajaților cu dizabilități, chiar dacă numărul acestora este redus.

V. Fundamentare argumentativă

- Adoptarea unei politici voluntare de incluziune, chiar dacă instituția aplică varianta alternativă, este în concordanță cu bunele practici europene și principiile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

VI. Concluzie

Tribunalul Ilfov nu are angajați cu dizabilități și aplică legal varianta alternativă pentru neatingerea cotei de 4%. Instituția respectă cadrul legal și nu a primit sancțiuni. Implementarea unor măsuri voluntare de incluziune poate consolida reputația instituțională și facilita integrarea viitoare a PCD.

94. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ UEFSCDI

I. Situația actuală

- **Număr persoane cu dizabilități angajate:** 0
  - Instituția susține incluziunea, diversitatea și egalitatea de șanse.
- **Procent din total angajați:** nu se aplică, deoarece instituția nu are obligația legală de 4% (sub 50 de angajați).
- **Concursuri dedicate PCD:** nu au fost organizate.
- **Aplicarea variantei alternative (art. 78 alin. 3):** nu se aplică.
- **Sancțiuni:** nu au fost aplicate.

II. Analiză detaliată și interpretare

1. **Respectarea cotei legale**
   - Instituția nu intră sub incidența Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), deoarece are sub 50 de angajați.
   - Lipsa angajării PCD nu constituie o neconformitate legală.
2. **Diversitatea de gen și grad al dizabilității**
   - Nu există angajați PCD, dar instituția promovează incluziunea, diversitatea și egalitatea de șanse în mod voluntar.
3. **Lipsa concursurilor dedicate PCD**
   - Nu este relevantă din punct de vedere legal, însă instituția poate facilita accesul PCD la concursurile generale.
4. **Aplicarea variantei alternative**
   - Nu este necesară, întrucât instituția nu este obligată să atingă pragul de 4%.
5. **Absența sancțiunilor**
   - Conformitate formală completă; instituția nu a încălcat legea.

III. Concluzii personalizate pentru ASISED – UEFSCDI

- Instituția nu este obligată legal să atingă pragul de 4% pentru angajarea PCD.
- Nu există angajați cu dizabilități în prezent.
- Instituția respectă cadrul legal și nu are sancțiuni.

IV. Propuneri și măsuri concrete

1. **Creșterea graduală a incluziunii**
   - Definirea unui obiectiv voluntar de angajare PCD pe termen mediu și lung.
2. **Facilitarea accesului la concursurile generale**
   - Asigurarea de condiții speciale și accesibilitate pentru PCD la ocuparea funcțiilor vacante.
3. **Politică internă de incluziune**
   - Elaborarea unui ghid intern pentru integrarea și sprijinul angajaților cu dizabilități, chiar în număr mic.

V. Fundamentare argumentativă

- Deși instituția nu are obligații legale privind cota de 4%, adoptarea unei politici voluntare de incluziune este conformă cu bunele practici europene și principiile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

VI. Concluzie

Instituția ASISED – UEFSCDI nu se află sub obligația legală de 4% pentru angajarea PCD și nu are angajați cu dizabilități în prezent. Respectă formal cadrul legal, fără sancțiuni. Implementarea unor măsuri voluntare de incluziune poate consolida reputația instituțională și facilita integrarea viitoare a PCD.

1. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMARIA COMUNEI 1 DECEMBRIE, ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- Primăria are angajate **2 persoane cu dizabilități**.
- Ambele sunt **de gen feminin**.

- Caracteristici:
  - Una are **grad de handicap accentuat**.
  - Cealaltă beneficiază de **asistent personal**.

2. Procentul de angajare:

- Cele 2 persoane reprezintă **3% din totalul angajaților**.

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri/examene dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**.
- Motivul principal: **lipsa posturilor special alocate** și **cerințele specifice ale posturilor existente**, care nu permit încadrarea în mod dedicat a persoanelor cu dizabilități.

4. Măsura compensatorie:

- **Nu este cazul** aplicării unei măsuri compensatorii, deoarece există angajări în rândul persoanelor cu dizabilități.

5. Sancțiuni:

- **Nu a fost aplicată nicio sancțiune** de către autoritățile competente.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

- Conform **Legii nr. 448/2006**, art. 78 alin. (2), autoritățile publice cu un număr de peste **50 de angajați** au obligația de a angaja **persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 4%**.
- În cazul Primăriei 1 Decembrie:
  - Procentul declarat este **3%**.
  - Aceasta sugerează că numărul total de angajați este de aproximativ **66-67**. Dacă instituția are **până la 66 de angajați**, încadrarea este **legală**.
  - Dacă numărul depășește 67, atunci **nu este atins pragul legal de 4%**, iar instituția ar trebui să aplice măsura compensatorie sau să continue procesul de recrutare.

❗ **III. Aspecte problematice**

- **Lipsa posturilor clar dedicate** pentru persoane cu dizabilități reduce șansele de incluziune prin concursuri special organizate.
- **Cerințele specifice ale posturilor vacante** nu sunt adaptate pentru potențiali candidați cu dizabilități.
- **Neclaritatea privind numărul total de angajați** face dificilă o evaluare exactă a conformității procentului de 3%.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Identificarea și adaptarea** unor posturi care să poată fi ocupate de persoane cu dizabilități.
2. **Inițierea de demersuri pentru organizarea de concursuri dedicate**, chiar și într-o formă combinată cu alte categorii defavorizate.
3. **Clarificarea numărului total de angajați**, pentru a putea verifica exact dacă procentul de 4% este atins.
4. **Consultarea cu ANPD și AJOFM** pentru sprijin în identificarea de candidați eligibili.
5. **Asigurarea accesibilizării mediului de lucru** și a procedurilor administrative pentru susținerea angajaților cu dizabilități.

🔚 **V. Concluzie**

- Primăria Comunei 1 Decembrie **a făcut pași concreți** prin angajarea a două persoane cu dizabilități.
- **Este necesară clarificarea nivelului de conformitate**, în funcție de numărul total al personalului.
- **Recomandările vizează consolidarea capacității instituționale** pentru a susține și extinde angajarea persoanelor cu dizabilități.

II. Analiză și argumentare

- Deși nu au existat posturi dedicate și concursuri speciale, instituția **dovedește disponibilitate** pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.
- Lipsa sancțiunilor și existența angajărilor indică **o conformitate parțială cu legislația**.
- Adaptarea internă a posturilor și colaborarea cu instituțiile de profil pot **îmbunătăți performanța în această zonă**.

III. Concluzii

- Situația este **relativ favorabilă**, dar poate fi optimizată.
- **Respectarea spiritului legii** presupune nu doar evitarea sancțiunilor, ci **crearea de condiții proactive** pentru integrarea profesională.

IV. Propuneri

1. Verificarea exactă a numărului total de angajați.
2. Planificarea anuală a posturilor accesibile persoanelor cu dizabilități.
3. Colaborarea cu ONG-uri și AJOFM pentru informare și selecție.
4. Dezvoltarea unei politici instituționale privind diversitatea și incluziunea profesională.

2. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA COMUNEI BERCENI, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• **Instituția nu are angajate persoane cu dizabilități.**

2. Procentul de angajare:

• **Nu se aplică**, deoarece instituția **nu intră sub incidența art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006** privind obligația de angajare a persoanelor cu handicap.

3. Concursuri și recrutare:

• **Nu au fost organizate concursuri dedicate**, întrucât **nu există obligația legală în acest sens** pentru instituție.

4. Măsura compensatorie:

• **Nu este aplicabilă**, întrucât obligația legală de angajare nu se aplică în cazul acestei instituții.

5. Sancțiuni:

• **Nu au fost aplicate sancțiuni**, întrucât nu există neconformitate față de lege.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

• Conform **Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2)**, angajatorii publici sau privați cu **cel puțin 50 de angajați** au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de **cel puțin 4%** din numărul total de angajați.

• Primăria Comunei Berceni **nu atinge acest prag de 50 de angajați**, deci **nu are obligația legală de a face astfel de angajări** sau de a aplica măsuri compensatorii.

❗ III. Aspecte problematice

• **Nu se identifică aspecte problematice din punct de vedere legal**, întrucât instituția se află **în afara sferei de aplicare a prevederilor privind cota de angajare**.

✅ IV. Recomandări

1. **Menținerea unei evidențe clare** a numărului de angajați, pentru a urmări eventualul moment în care instituția va depăși pragul de 50 de salariați.
2. **Explorarea posibilității de angajare voluntară a persoanelor cu dizabilități**, chiar în lipsa obligației legale, ca practică de incluziune și responsabilitate socială.
3. **Colaborarea cu AJOFM Ilfov sau ONG-uri**, pentru informare privind oportunitățile de incluziune profesională.
4. **Evaluarea periodică a fișelor de post**, în scopul identificării unor eventuale poziții compatibile cu persoane cu dizabilități.

🔚 V. Concluzie

• Primăria Comunei Berceni **respectă prevederile legale** în vigoare.

• **Nu are obligații specifice** în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități în baza Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2).

• Cu toate acestea, **poate adopta măsuri proactive de incluziune**, în linie cu bunele practici instituționale.

II. Analiză și argumentare

• Răspunsul instituției este **clar și conform** cadrului legal aplicabil.

• Lipsa obligativității nu exclude posibilitatea implicării în politici de incluziune, care pot aduce beneficii reputaționale și sociale.

• Este important ca instituția să rămână **într-o stare de vigilență legislativă**, monitorizând modificările structurii interne de personal care ar putea declanșa obligații viitoare.

III. Concluzii

• Situația actuală este **complet conformă** cu legea.

• Nu se constată deficiențe sau omisiuni relevante.

IV. Propuneri

1. **Monitorizarea constantă a numărului total de angajați**.

2. **Considerarea voluntară a măsurilor de incluziune**, în spiritul responsabilității sociale.
3. **Pregătirea pentru eventuale modificări legislative** sau reorganizări interne ce pot duce la atingerea pragului de 50 de angajați.
4. **Menținerea transparenței și documentării clare** a situației privind angajarea persoanelor cu dizabilități, chiar și în lipsa obligației legale.

3. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA COMUNEI CERNICA, JUDEȚUL ILFOV

I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- Este **angajată o singură persoană cu dizabilitate**.
- Nu sunt specificate informații privind **genul, tipul sau gradul de handicap**.

2. Procentul de angajare:

- Procentul exact nu este menționat, dar din context se deduce că **nu se atinge pragul legal de 4%** (instituția aplică măsura alternativă).

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri de angajare** dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.
- Instituția nu menționează dacă a asigurat acces egal sau adaptări rezonabile în procedurile generale de recrutare.

4. Măsura compensatorie:

- **A fost aplicată varianta alternativă prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. a)** din Legea nr. 448/2006: Plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu salariul de bază minim brut înmulțit cu numărul de locuri neocupate.

5. Sancțiuni:

- **Instituția nu a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor legii.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

- Dacă Primăria Comunei Cernica are **peste 50 de angajați**, este obligată să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de minimum 4%.
- Întrucât angajează doar o persoană, **nu îndeplinește cerința procentuală**, dar **aplică o măsură alternativă legală**, ceea ce o aduce **în conformitate cu legea** (art. 78 alin. 3).

❗ III. Aspecte problematice

- **Gradul de incluziune este scăzut**, având în vedere că doar o singură persoană cu dizabilitate este angajată.
- **Lipsa concursurilor dedicate** persoanelor cu handicap limitează proactivitatea instituției în atragerea acestora.
- Nu sunt menționate măsuri pentru **adaptarea posturilor** sau **sprijinirea participării** persoanelor cu dizabilități în procesele de recrutare.

✅ IV. Recomandări

1. **Creșterea gradului de ocupare a persoanelor cu dizabilități**, prin identificarea de posturi compatibile și adaptarea lor.
2. **Organizarea periodică de concursuri cu locuri dedicate** sau rezervate persoanelor cu dizabilități.
3. **Colaborarea cu AJOFM Ilfov, DGASPC și ONG-uri de profil** pentru a accesa baze de date cu potențiali candidați.
4. **Transparentizarea oportunităților de angajare** și promovarea accesibilității la nivel instituțional.
5. **Monitorizarea anuală a implementării Legii nr. 448/2006** și includerea acestor date în raportări publice.

🔚 V. Concluzie

- Primăria Cernica **respectă cadrul legal** prin aplicarea măsurii alternative prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a).
- Cu toate acestea, **gradul efectiv de incluziune este redus**, ceea ce sugerează că eforturile instituției în această direcție sunt **minime și reactive**, nu proactive.
- Nu au fost aplicate sancțiuni, dar **performanța instituțională privind incluziunea rămâne scăzută**.

II. Analiză și argumentare

• Legea nr. 448/2006 oferă flexibilitate prin măsurile alternative, însă **scopul principal rămâne integrarea profesională directă** a persoanelor cu handicap.

• Aplicarea doar a contribuției financiare, fără acțiuni concrete de incluziune, **nu sprijină real obiectivele sociale ale legii**.

III. Concluzii

• Instituția este **formal conformă**, dar **sub standardele sociale de incluziune**.

• Se remarcă o **abordare pasivă**, axată pe conformarea minimă, fără inițiative dedicate.

IV. Propuneri

1. **Elaborarea unei politici instituționale de incluziune** și diversitate.
2. **Identificarea anuală a posturilor adaptabile**, împreună cu specialiști în integrare.
3. **Lansarea de campanii de informare și recrutare** adresate persoanelor cu dizabilități.
4. **Alocarea de buget pentru adaptări rezonabile și instruirea personalului** privind incluziunea.

4. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA COMUNEI CHIAJNA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• Este **angajată o singură persoană cu dizabilitate**.

• Nu sunt menționate informații suplimentare privind genul, gradul de handicap sau funcția ocupată.

2. Procentul de angajare:

• Procentul nu este precizat, dar se poate deduce că instituția are peste 50 de angajați și nu atinge pragul de 4% din totalul personalului, conform Legii nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

• **Nu au fost organizate concursuri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**.

• Lipsa acestora poate fi justificată prin lipsa unor posturi compatibile sau a unui număr suficient de candidați eligibili.

4. Măsura compensatorie:

• Instituția a optat pentru aplicarea prevederilor **art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006**, adică:

plata lunară către bugetul de stat a unei sume reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au fost angajate persoane cu handicap.

5. Sancțiuni:

• **Nu au fost aplicate sancțiuni**.

• Instituția este conformă cu prevederile legale aplicabile.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

• Conform **Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2)**, instituțiile cu **minimum 50 de angajați** trebuie să asigure un **procent de 4%** angajați persoane cu handicap.

• Dacă acest procent nu este realizat, se aplică alternativ **măsurile de la alin. (3)**.

• Primăria Cernica:

- **Are o persoană angajată cu dizabilitate** (sub pragul de 4%);
- **Aplică măsura alternativă prevăzută de art. 78 alin. (3) lit. a)**;
- Prin urmare, **se încadrează în limitele legale**.

❗ III. Aspecte problematice

• **Număr redus de persoane cu dizabilități angajate** (1 persoană), ceea ce indică un nivel scăzut de incluziune.

• **Lipsa concursurilor dedicate** ar putea reprezenta o barieră indirectă pentru integrarea activă a persoanelor cu dizabilități.

• Aplicarea măsurii compensatorii, deși legală, **nu susține direct integrarea socială** a persoanelor cu handicap în muncă.

✅ IV. Recomandări

1. **Identificarea de posturi compatibile** cu diferite tipuri de dizabilități, pentru a crește numărul de angajați incluși activ.
2. **Organizarea periodică de concursuri sau selecții accesibile** pentru persoane cu dizabilități.
3. **Colaborarea cu AJOFM Ilfov, DGASPC Ilfov și ONG-uri de profil**, pentru identificarea candidaților eligibili și susținerea incluziunii.
4. **Revizuirea anuală a fișelor de post** pentru a analiza oportunitățile de adaptare rezonabilă.

5. **Monitorizarea și raportarea transparentă** a cheltuielilor reprezentând măsura compensatorie – pentru a fundamenta viitoare politici de incluziune.

⬅ V. Concluzie

• Primăria Comunei Cernica respectă prevederile **Legii nr. 448/2006**, optând legal pentru măsura alternativă prevăzută la art. 78 alin. (3).

• Totuși, **gradul de incluziune rămâne scăzut**, cu doar o persoană cu dizabilitate angajată.

• Se recomandă **măsuri proactive pentru creșterea incluziunii**, dincolo de obligația legală minimă.

II. Analiză și argumentare

• Conformitatea formală este asigurată: instituția **nu a fost sancționată** și aplică o **variantă legală alternativă** la angajarea directă.

• Totuși, **diminuarea integrării active a persoanelor cu dizabilități în muncă** poate fi o problemă de incluziune, nu neapărat de legalitate.

• Există spațiu semnificativ pentru **îmbunătățirea accesului real la muncă** pentru persoanele cu handicap, prin politici și acțiuni administrative.

III. Concluzii

• Conformă cu legea, dar **nivelul de integrare este minim**.

• Lipsesc inițiative active pentru stimularea angajării directe.

• Nu există sancțiuni sau deficiențe majore de ordin juridic.

IV. Propuneri

1. **Analiza anuală a posibilităților de angajare directă**, ca alternativă la măsura compensatorie.
2. **Planificarea de recrutări deschise pentru persoane cu dizabilități**, cu sprijin instituțional.
3. **Campanii interne de sensibilizare** cu privire la beneficiile integrării profesionale.
4. **Alocarea unor resurse bugetare specifice pentru adaptarea posturilor** (dacă este cazul).

5. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA CHITILA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• **Nu există persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.

• Nu se menționează dacă au existat anterior astfel de angajări sau încercări recente de integrare.

2. Procentul de angajare:

• Procentul este **0%**, semnificativ sub pragul legal de **4%**, prevăzut de Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2).

3. Concursuri și recrutare:

• **Nu au fost organizate concursuri** sau proceduri de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.

• Lipsa acestora indică o absență a unei strategii proactive de integrare profesională.

4. Măsura compensatorie:

• Instituția **a optat pentru măsurile alternative** prevăzute la art. 78 alin. (3) din Legea nr. 448/2006:

○ **lit. a)** – plata lunară către bugetul de stat a unei sume egale cu salariul minim brut × nr. de locuri neocupate;

○ **lit. b)** – achiziționarea, în parteneriat, de produse/servicii de la **unități protejate autorizate**, în cuantum de minimum 50% din suma de la lit. a).

• Alegerea între cele două variante **variază în funcție de lună și de necesități**.

5. Sancțiuni:

• **Nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea legii.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

• Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2) impune instituțiilor publice cu **minimum 50 de angajați** să angajeze persoane cu handicap în proporție de cel puțin **4% din personal**.

• Primăria Chitila **nu respectă acest prag**, dar

• Se încadrează **formal în legalitate** prin aplicarea **măsurilor alternative** prevăzute la alin. (3) lit. a și b.

❗ III. Aspecte problematice

• **Zero angajări de persoane cu dizabilități**, deși instituția are obligația legală și capacitatea logistică de a include cel puțin 4% personal cu handicap.

• **Lipsa totală a demersurilor proactive** de integrare socială (lipsă concursuri, adaptări posturi etc.).

• **Soluțiile alternative sunt aplicate variabil și pasiv**, fără un plan coerent de înlocuire treptată cu angajare directă.

• **Posibilă lipsă de interes instituțional** pentru diversitate și incluziune.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Inițierea unui plan de creștere graduală** a angajărilor de persoane cu dizabilități, înlocuind plata alternativă.
2. **Organizarea de concursuri sau proceduri de selecție dedicate**, măcar anual.
3. **Identificarea de posturi care pot fi adaptate** în mod rezonabil pentru persoane cu diverse tipuri de dizabilități.
4. **Consultări cu DGASPC, ONG-uri de profil și AJOFM**, pentru sprijin în recrutare și consiliere profesională.
5. **Transparentizarea și monitorizarea lunară** a alegerii dintre măsurile alternative, cu justificări documentate.
6. **Promovarea unui mediu de lucru incluziv**, prin formare și sensibilizare internă.

🔚 **V. Concluzie**

• **Primăria orașului Chitila** se află **în legalitate formală** prin aplicarea măsurilor compensatorii prevăzute de lege.

• Totuși, **lipsa completă a persoanelor cu dizabilități în structura de personal** este un semnal de **nealiniere la spiritul legii**, care urmărește integrarea socială activă.

• Instituția are **resursele necesare** pentru a trece de la măsuri pasive la **acțiuni concrete de incluziune**.

II. Analiză și argumentare

• Legea permite măsuri alternative **doar în lipsa posibilităților reale de angajare**, nu ca **opțiune comodă perpetuă**.

• Alegerea lunară a unei variante alternative sugerează **lipsa unei strategii pe termen lung**.

• Practicile actuale **nu contribuie efectiv la integrarea socio-profesională a persoanelor cu handicap**.

III. Concluzii

• Nivel de incluziune: ❌ inexistent.
• Respectare formală a legii: ✅ prin măsurile alternative.
• Strategii active de integrare: ❌ absente.
• Necesitate de reformă: ✅ urgentă.

IV. Propuneri

1. **Alocarea anuală de posturi specifice**, chiar temporare sau part-time, pentru persoane cu handicap.
2. **Bugetarea anuală a unui fond pentru adaptarea posturilor** sau achiziții de echipamente asistive.
3. **Lansarea unei campanii de angajare incluzivă**, inclusiv online și în parteneriat cu instituții specializate.
4. **Raportare anuală publică** privind aplicarea art. 78 – cu indicatori de performanță pe incluziune.

6. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA CLINCENI, JUDEȚUL ILFOV

I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• **O singură persoană cu dizabilitate** este angajată în cadrul instituției.
• Grad de handicap: **grav**.
• Nu sunt furnizate informații suplimentare privind funcția ocupată sau adaptări necesare/post asigurat.

2. Procentul de angajare:

• Ponderea persoanei cu dizabilitate în totalul angajaților este de **0,0056%**, mult sub pragul legal de **4%**, impus prin Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2).

3. Concursuri și recrutare:

• **Nu au fost organizate concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.**

• Totuși, instituția precizează că **nu au existat restricții** pentru participarea acestora la concursuri sau proceduri generale.

4. Măsura compensatorie:

• Primăria **plătește lunar contribuția compensatorie** către bugetul de stat, conform art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006.

• Nu se menționează utilizarea opțiunii alternative de achiziție de la unități protejate (lit. b)).

5. Sancțiuni:

• **Nu a fost aplicată nicio sancțiune** pentru nerespectarea prevederilor legale.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

• Potrivit art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006, instituțiile publice cu peste 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap în proporție de **minimum 4%**.

• Cu un procent de doar 0,0056%, **Primăria Clinceni nu respectă obligația de bază**, dar

• **Este în legalitate formală** prin aplicarea **măsurii compensatorii** (plata contribuției lunare).

❗ **III. Aspecte problematice**

• **Număr extrem de redus** de persoane cu dizabilități angajate, cu o pondere aproape simbolică.

• **Lipsa totală a inițiativelor proactive** pentru recrutarea sau includerea persoanelor cu handicap.

• **Absenta unei strategii de diversitate și incluziune**, reflectată în lipsa concursurilor dedicate.

• **Plata contribuției** devine o măsură pasivă, care **nu susține integrarea reală** a persoanelor cu dizabilități.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Stabilirea unui plan concret de recrutare** a persoanelor cu dizabilități, cu obiective măsurabile anual.
2. **Identificarea posturilor care pot fi adaptate**, inclusiv pentru persoane cu handicap grav sau mediu.
3. **Organizarea de concursuri accesibilizate** sau sesiuni dedicate, cu informare specifică și sprijin profesional.
4. **Colaborare cu AJOFM Ilfov, DGASPC și ONG-uri** care sprijină persoanele cu handicap pentru sprijin în identificarea candidaților eligibili.
5. **Diversificarea aplicării măsurilor compensatorii**, incluzând achiziția de produse/servicii de la unități protejate (lit. b)) pentru a susține economia socială.

🔚 **V. Concluzie**

• Deși se respectă **formal obligația legală** prin virarea contribuției compensatorii, Primăria Clinceni nu realizează **efectiv integrarea socio-profesională** a persoanelor cu handicap.

• Prezența unei singure persoane cu dizabilitate și lipsa de inițiativă concretă subliniază **necesitatea unor măsuri active** pentru alinierea la spiritul Legii nr. 448/2006.

II. Analiză și argumentare

• Aplicarea exclusivă a contribuției bănești devine o **soluție de avarie**, utilizată în mod recurent, fără eforturi reale de incluziune.

• Procentul actual (0,0056%) este **inadecvat raportat la cerințele legale** și misiunea unei instituții publice locale.

• **Accesul liber la concursuri** nu este suficient dacă nu este însoțit de **adaptare, consiliere și sprijin activ**.

III. Concluzii

• **Conformitate formală**: da (prin contribuție).

• **Integrare reală**: nu.

• **Strategie de incluziune**: absentă.

• **Necesitate de intervenție**: ridicată.

IV. Propuneri

1. **Alocarea a cel puțin 2-3 posturi anual** pentru persoane cu dizabilități, cu începere imediată.
2. **Crearea unei proceduri interne de identificare și adaptare a posturilor accesibile**.
3. **Desemnarea unui responsabil pentru incluziune**, care să monitorizeze aplicarea legii și să propună măsuri anuale.
4. **Organizarea unei campanii locale** de informare și sprijin pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în administrația locală.
5. **Implementarea unui raport anual intern** de diversitate și incluziune.

7. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA COPACENI, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• Nu este specificat dacă există persoane cu dizabilități angajate.

• Se menționează că instituția are **mai puțin de 50 de angajați**.

2. Procentul de angajare:

• Neaplicabil. Obligația de angajare a minimum 4% persoane cu handicap se aplică **doar instituțiilor cu peste 50 de angajați**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

• Nu se menționează organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.

• Nici măsuri de promovare a incluziunii nu sunt precizate.

4. Măsura compensatorie:

• Nu este aplicabilă, întrucât instituția **nu intră sub incidența obligației de angajare**.

5. Sancțiuni:

• Nu au fost aplicate sancțiuni.

• Situația juridică este **în conformitate cu legislația**.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

• **Art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006 prevede că instituțiile publice cu **peste 50 de angajați** sunt obligate să angajeze persoane cu handicap în proporție de 4% din numărul total.

• Primăria Comunei Copăceni **nu depășește acest prag**, deci **nu are obligația legală de a angaja persoane cu dizabilități** și nici de a aplica măsurile compensatorii.

❗ **III. Aspecte problematice**

• Chiar dacă **nu există obligație legală**, nu este menționat dacă **au fost angajate sau sprijinite persoane cu dizabilități** în mod voluntar.

• Lipsa unei mențiuni privind **politici proactive de incluziune**, chiar în afara obligației legale.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Evaluarea internă a posibilităților de angajare** a persoanelor cu dizabilități, chiar fără obligație legală.

2. **Colaborare cu AJOFM sau DGASPC Ilfov** pentru identificarea unor posibili candidați potriviți, chiar pe posturi parțiale.

3. **Implementarea unei politici interne de incluziune**, voluntară, în linie cu valorile administrației publice moderne.

4. **Raportare voluntară** privind diversitatea personalului – poate contribui la imaginea pozitivă și la accesarea de fonduri europene pentru incluziune.

🔚 **V. Concluzie**

• Primăria Comunei Copăceni se află **în afara incidenței obligației legale de angajare** a persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

• Deși conformitatea legală este asigurată, **nu există nicio măsură voluntară de susținere a incluziunii**, ceea ce reprezintă o oportunitate ratată.

II. Analiză și argumentare

• Instituțiile publice mici, precum Primăria Copăceni, deși nu sunt obligate să respecte pragul de 4%, **pot avea un rol esențial în normalizarea angajării persoanelor cu handicap** în comunitățile rurale.

• Angajarea voluntară a chiar unei singure persoane cu dizabilitate poate avea **impact social semnificativ** și poate reprezenta **un model de bune practici**.

III. Concluzii

• **Conformitate legală**: da.

• **Angajare efectivă**: nedeclarată.

• **Politică de incluziune**: inexistentă.

• **Spațiu de îmbunătățire**: moderat spre ridicat, în zona bunelor practici.

IV. Propuneri

1. **Introducerea unei evaluări anuale a posibilităților de angajare** a persoanelor din grupuri vulnerabile.

2. **Consultarea periodică a bazelor de date de la DGASPC** și alte instituții partenere pentru profiluri de candidați.

3. **Promovarea unui mesaj public de deschidere** față de persoanele cu dizabilități din comunitate, prin campanii de informare.

4. **Inițierea de proiecte finanțate din fonduri europene** sau PNRR pentru crearea de posturi incluzive.

8. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA CORBEANCA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- **Nu există persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.
- Prin urmare, nu se poate vorbi despre o repartizare pe **gen, tip sau grad de handicap**.

2. Procentul de angajare:

- Procentul persoanelor cu dizabilități din totalul angajaților este **0%**.

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006.

4. Măsura compensatorie:

- Instituția **nu a aplicat nicio variantă alternativă** de conformare (conform art. 78 alin. (3)), **motivând că pragul de 4% nu este atins**.
- Informația este ambiguă: lipsa de angajare a persoanelor cu handicap combinată cu neaplicarea măsurilor compensatorii ar putea indica o **posibilă neconformitate**, dacă instituția are peste 50 de angajați (numărul total nu este specificat în mod clar).

5. Sancțiuni:

- Nu au fost aplicate sancțiuni până în prezent.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

- **Art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006 obligă autoritățile publice cu **minimum 50 de angajați** să încadreze în muncă persoane cu handicap în procent de **cel puțin 4% din numărul total de angajați**.
- Dacă Primăria Corbeanca are peste 50 de angajați și nu angajează persoane cu dizabilități **și nici nu aplică una dintre măsurile compensatorii**, instituția **nu respectă obligațiile legale**.

❗ III. Aspecte problematice

- Lipsa angajaților cu dizabilități indică o **inexistență a politicilor de incluziune**.
- Instituția **nu a aplicat nicio măsură compensatorie**, ceea ce **ar putea reprezenta o încălcare a Legii nr. 448/2006**, dacă are peste 50 de salariați.
- Lipsa de transparență privind **numărul total de angajați** îngreunează evaluarea clară a conformității.

✅ IV. Recomandări

1. **Clarificarea numărului total de angajați** pentru a stabili dacă se aplică obligația legală.
2. Dacă numărul este ≥ 50:
   - **Inițierea procesului de angajare** a cel puțin unei persoane cu dizabilitate.
   - Sau, în lipsa candidaților compatibili: **aplicarea uneia dintre măsurile compensatorii** prevăzute la art. 78 alin. (3).
3. **Organizarea de concursuri** la care să se asigure accesul echitabil al persoanelor cu dizabilități.
4. **Consultarea cu AJOFM, DGASPC Ilfov sau ONG-uri de profil** pentru identificarea de candidați eligibili.
5. **Pregătirea unui plan anual de incluziune profesională**, inclusiv bugetare pentru adaptări rezonabile.

🔚 V. Concluzie

- În lipsa angajării persoanelor cu handicap și a aplicării măsurilor compensatorii, există **risc de neconformitate**, dacă instituția are peste 50 de angajați.
- Deși nu au fost aplicate sancțiuni, **inacțiunea instituției poate conduce la sancțiuni viitoare** din partea ANPDPD sau a altor organe de control.
- Lipsa politicilor de diversitate și incluziune reprezintă un **minus instituțional**.

II. Analiză și argumentare

- Legea este clară în ceea ce privește **alternativa la angajare**, oferind instituțiilor flexibilitate.
- Faptul că **nu s-a optat pentru niciuna dintre variante** (nici angajare, nici contribuție la buget/achiziții de la unități protejate) poate reflecta **lipsa asumării responsabilităților sociale** și neglijarea cadrului legal.

III. Concluzii

- **Grad de conformitate legală:** neclar, potențial nesatisfăcător.
- **Grad de incluziune socială:** scăzut.
- **Nivel de risc instituțional:** moderat spre ridicat (în funcție de numărul de angajați).

IV. Propuneri

1. **Clarificarea publică a numărului de posturi ocupate în instituție**.
2. **Aplicarea urgentă a unei măsuri compensatorii**, dacă nu se pot angaja persoane cu dizabilități.
3. **Colaborare cu structuri județene pentru ocuparea forței de muncă** și ONG-uri pentru mediere.
4. **Adoptarea unei politici de diversitate și incluziune** în cadrul administrației locale.

9.ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA DASCALU, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- **Nu există persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.
- Instituția precizează că **nu au fost primite solicitări** pentru acest tip de angajări.
- Totuși, sunt **angajate 35 de persoane în funcția de însoțitor al persoanelor cu handicap grav**, acestea nefiind persoane cu dizabilități, ci angajați care oferă asistență.

2. Procentul de angajare:

- **0% persoane cu dizabilități angajate** din totalul personalului.
- Nu este atins pragul legal de **minimum 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri dedicate** exclusiv persoanelor cu dizabilități.
- Nu sunt menționate măsuri proactive de promovare a incluziunii în procesul de recrutare general.

4. Măsura compensatorie:

- Nu este precizat dacă instituția **aplică una dintre măsurile alternative** prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a) sau b) din Legea nr. 448/2006 (plata către bugetul de stat sau achiziții de la unități protejate).
- Se menționează doar lipsa solicitărilor și angajarea însoțitorilor, ceea ce **nu constituie conformare legală alternativă**.

5. Sancțiuni:

- **Nu a fost aplicată nicio sancțiune** pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

- Dacă numărul total de angajați depășește 50, instituția are **obligația legală de a angaja persoane cu dizabilități** în proporție de cel puțin 4% sau de a aplica o măsură alternativă.
- **Lipsa menționării aplicării unei măsuri alternative** atrage riscul de **neconformitate legală**.

❗ **III. Aspecte problematice**

- **Procentul legal de angajare nu este atins**.
- **Nu este clar dacă instituția aplică una dintre variantele alternative legale**.
- Se invocă lipsa solicitărilor ca justificare, deși obligația legală **nu este condiționată de existența cererilor** din partea persoanelor cu dizabilități.
- **Confuzie între angajarea persoanelor cu handicap și angajarea însoțitorilor acestora** – două categorii juridice și funcționale distincte.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Clarificarea situației privind aplicarea măsurii alternative** prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a) sau b) și raportarea acesteia în mod transparent.
2. **Inițierea de proceduri de recrutare și concursuri dedicate** persoanelor cu dizabilități, pentru a respecta spiritul legii.
3. **Consultarea periodică cu AJOFM Ilfov și DGASPC** pentru identificarea de candidați eligibili.
4. **Formarea personalului de resurse umane** în ceea ce privește incluziunea și adaptările rezonabile.
5. **Separarea clară în documente** între funcțiile de însoțitori și angajarea efectivă a persoanelor cu dizabilități.

🔚 **V. Concluzie**

- Primăria Dascălu **nu respectă cerința legală privind angajarea persoanelor cu dizabilități**, întrucât:
  - nu are astfel de persoane angajate;

- nu aplică clar o variantă alternativă legală;
- invocă justificări care nu sunt susținute de lege.

• Situația actuală poate fi considerată de **neconformitate parțială**, cu risc juridic dacă nu se remediază.

II. Analiză și argumentare

• Legea nr. 448/2006 nu prevede excepții în cazul în care nu există solicitări din partea persoanelor cu dizabilități.

• Instituția are obligația **activă** de a identifica, adapta și promova posturi accesibile pentru această categorie.

• Însoțitorii persoanelor cu handicap grav nu pot fi considerați **angajați care îndeplinesc cota legală de incluziune**, deoarece nu sunt persoane cu dizabilități.

III. Concluzii

• **Lipsa angajării efective a persoanelor cu dizabilități** și absența măsurilor alternative ridică semne de întrebare privind conformitatea cu legea.

• Este necesară **o revizuire a politicii instituției privind incluziunea** și angajarea persoanelor cu dizabilități.

IV. Propuneri

1. **Aplicarea imediată a uneia dintre măsurile alternative** prevăzute de lege (plată sau achiziții).
2. **Angajarea proactivă a persoanelor cu dizabilități**, prin organizarea de posturi compatibile.
3. **Introducerea de obiective clare privind diversitatea și incluziunea** în strategia de resurse umane a instituției.
4. **Raportarea anuală transparentă** a stadiului de implementare a Legii nr. 448/2006.

10. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA DRAGOMIRESTI VALE, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• **Nu sunt angajate persoane cu dizabilități** în cadrul instituției.

• Nu este menționată existența vreunei solicitări sau inițiative în acest sens.

2. Procentul de angajare:

• **0% din totalul angajaților** sunt persoane cu dizabilități.

• Nu este respectată obligația legală de angajare a unui procent de **minim 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006, dacă instituția are peste 50 de angajați.

3. Concursuri și recrutare:

• **Nu au fost organizate concursuri** de angajare dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități, potrivit art. 78 alin. (6).

• Nu sunt menționate alte măsuri de facilitare a accesului la posturi pentru această categorie vulnerabilă.

4. Măsura compensatorie:

• Instituția **nu a optat pentru niciuna dintre măsurile alternative** prevăzute de art. 78 alin. (3) lit. a) sau b):

- Plata la bugetul de stat a contribuției compensatorii;
- Achiziția de produse/servicii de la unități protejate autorizate.

5. Sancțiuni:

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

• În absența unor mențiuni contrare privind numărul de angajați, se **presupune că instituția depășește pragul de 50 de angajați**, intrând astfel sub incidența art. 78 din Legea nr. 448/2006.

• **Nici obligația principală (angajarea a min. 4%)**, nici **măsurile alternative nu sunt îndeplinite**, ceea ce indică **neconformitate**.

❗ **III. Aspecte problematice**

• **Procentul legal de 4% nu este atins**.

• **Nicio măsură compensatorie nu a fost aplicată**, deși legea impune această obligație.

• **Lipsa de acțiune**: nu există dovezi ale vreunui demers de recrutare, de adaptare a posturilor sau colaborare cu instituții relevante.

• Riscul de **sancționare** este ridicat în cazul unui control privind respectarea Legii nr. 448/2006.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Aplicarea imediată a uneia dintre variantele alternative legale**, dacă nu se poate realiza angajarea efectivă:
   - fie virarea contribuției la bugetul de stat;
   - fie achiziționarea de la unități protejate.
2. **Elaborarea unui plan anual de incluziune**, cu etape clare pentru atragerea și angajarea persoanelor cu dizabilități.
3. **Organizarea de concursuri sau rezervarea de posturi accesibile**, cu sprijinul AJOFM sau al organizațiilor de profil.
4. **Colaborarea cu DGASPC Ilfov pentru identificarea de persoane eligibile** și evaluarea adaptării rezonabile a posturilor existente.
5. **Raportarea transparentă anuală** și desemnarea unei persoane responsabile pentru respectarea legislației privind dizabilitatea.

V. Concluzie

- Primăria Dragomirești-Vale se află în **neconformitate cu Legea nr. 448/2006**:
  - nu are angajate persoane cu dizabilități;
  - nu aplică măsuri compensatorii;
  - nu a inițiat concursuri sau demersuri de incluziune.
- Situația necesită **intervenție urgentă** pentru evitarea riscurilor legale și pentru promovarea egalității de șanse.

II. Analiză și argumentare

- Legea nr. 448/2006 este clară în ceea ce privește obligațiile instituțiilor publice:
  - angajarea a cel puțin 4% persoane cu dizabilități;
  - sau adoptarea uneia dintre cele două măsuri alternative.
- Simplul fapt că instituția nu a fost sancționată până în prezent **nu echivalează cu respectarea legii**.
- Lipsa de acțiune evidențiază **deficiențe administrative** și **oportunități pierdute** pentru promovarea incluziunii sociale.

III. Concluzii

- Instituția **nu respectă cadrul legal actual** și nici nu oferă justificări temeinice pentru absența acțiunii.
- Este necesară **revizuirea urgentă a politicilor interne** privind diversitatea și angajarea persoanelor din grupuri vulnerabile.

IV. Propuneri

1. **Aplicarea imediată a uneia dintre măsurile alternative**, cu raportare trimestrială.
2. **Organizarea unui concurs public sau adaptarea unui post existent** pentru persoane cu dizabilități.
3. **Formarea responsabililor de resurse umane** cu privire la Legea 448/2006 și bune practici de incluziune.
4. **Crearea unei strategii locale de incluziune activă**, în colaborare cu alte UAT-uri din județ și ONG-uri specializate.

11. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA GRADISTEA, JUDEȚUL ILFOV

I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- **Nu există persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.
- Nu au fost înregistrate solicitări de angajare din partea persoanelor cu dizabilități.

2. Procentul de angajare:

- Procentul de angajare a persoanelor cu dizabilități este **0%**.
- Dacă instituția are peste 50 de angajați, acest procent este **sub pragul legal de 4%** prevăzut de art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri** dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.
- Nu sunt menționate inițiative de incluziune sau adaptare a procesului de recrutare.

4. Măsura compensatorie:

- Instituția **nu a aplicat nicio variantă alternativă** prevăzută de art. 78 alin. (3) din Legea nr. 448/2006:
  - Plata lunară către bugetul de stat;

- Achiziții de la unități protejate.

• Justificarea invocată: **nu au existat angajări sau solicitări în acest sens**.

5. Sancțiuni:

• Nu au fost aplicate sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

• Legea impune angajarea a minimum 4% persoane cu dizabilități **dacă instituția are peste 50 de angajați**.

• În lipsa informației privind numărul total de angajați, nu se poate confirma cu certitudine dacă această obligație se aplică.

• **Dacă se află sub pragul de 50 de angajați**, prevederile art. 78 alin. (2) **nu se aplică**.

❗ **III. Aspecte problematice**

• **Lipsa oricărei forme de incluziune** – fie prin angajare, fie prin măsurile alternative.

• Instituția nu menționează **vreo strategie de viitor sau colaborare cu agenții relevante** pentru a sprijini integrarea persoanelor cu dizabilități.

• Lipsa unei justificări concrete privind **numărul angajaților** ridică întrebări despre aplicabilitatea sau evitarea legii.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Clarificarea și publicarea numărului total de angajați**, pentru a verifica aplicabilitatea prevederilor art. 78 alin. (2).
2. **Aplicarea măsurilor alternative** prevăzute de lege, dacă instituția are peste 50 de angajați și nu angajează persoane cu dizabilități.
3. **Organizarea de sesiuni de informare și colaborare cu AJOFM și DGASPC Ilfov**, pentru sprijinirea angajării persoanelor cu dizabilități.
4. **Dezvoltarea unei politici de incluziune instituțională**, în concordanță cu principiile legii și directivele europene privind egalitatea de șanse.

🔚 **V. Concluzie**

• Primăria Comunei Grădiștea **nu are persoane cu dizabilități angajate** și **nu aplică nicio măsură alternativă**.

• În lipsa clarificării numărului de angajați, nu se poate trage o concluzie definitivă cu privire la conformitatea legală.

• Se recomandă adoptarea unor măsuri proactive pentru **creșterea gradului de incluziune**.

II. Analiză și argumentare

• Legea 448/2006 are caracter imperativ în ceea ce privește incluziunea profesională a persoanelor cu handicap.

• Faptul că **nu au existat solicitări** nu exonerează instituția de responsabilitate, în special dacă se aplică art. 78 alin. (2).

• Angajarea efectivă, dar și opțiunile alternative, reprezintă **mecanisme complementare obligatorii** pentru instituțiile publice eligibile.

III. Concluzii

• Primăria se află într-o zonă gri de conformitate, întrucât **nu oferă suficiente informații** privind aplicabilitatea legii.

• În cazul în care are peste 50 de angajați, **neaplicarea prevederilor legale constituie neconformitate**.

IV. Propuneri

1. **Transmiterea de urgență a numărului total de angajați** către autoritățile de control sau în raportările oficiale.
2. **Angajarea a minimum 4% persoane cu dizabilități** sau, în caz contrar, aplicarea cel puțin a uneia dintre măsurile alternative legale.
3. **Colaborarea cu ONG-uri și instituții specializate în integrarea socio-profesională**.
4. **Monitorizarea și raportarea anuală a progresului** în aplicarea legislației privind persoanele cu handicap.

12. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA GRUIU, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

- **Nu sunt persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.
- Nu sunt menționate cereri primite din partea unor candidați cu dizabilități.

2. Procentul de angajare:

- Procentul persoanelor cu dizabilități angajate este **0%**.
- Dacă instituția are peste 50 de angajați, acest procent este sub pragul legal de **4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

- **Nu au fost organizate concursuri de angajare** dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități.
- Nu se menționează existența unor măsuri de adaptare pentru accesibilizarea procedurilor de selecție.

4. Măsura compensatorie:

- Instituția **nu a optat pentru nicio măsură alternativă**, în conformitate cu art. 78 alin. (3) din Legea nr. 448/2006:
  - a) Plata unei sume lunare către bugetul de stat;
  - b) Achiziția de produse/servicii de la unități protejate.
- Lipsa aplicării măsurilor alternative este problematică **dacă numărul de angajați este > 50**.

5. Sancțiuni:

- **Nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

- Dacă instituția are **mai mult de 50 de angajați**, este obligată să:
  - Angajeze persoane cu dizabilități în proporție de **minim 4%**;
  - Sau să aplice una dintre **măsurile alternative**.
- În lipsa acestei conformări și a unei justificări clare privind **numărul angajaților**, instituția **ar putea fi în neconformitate** cu legea.

❗ **III. Aspecte problematice**

- **Lipsa angajărilor și a măsurilor alternative** poate reprezenta o încălcare a legii, dacă instituția are peste 50 de salariați.
- **Nicio acțiune proactivă** pentru sprijinirea incluziunii persoanelor cu dizabilități.
- Lipsa unui mecanism de urmărire a aplicării prevederilor Legii nr. 448/2006.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Clarificarea oficială a numărului total de angajați** pentru stabilirea aplicabilității art. 78 alin. (2).
2. Dacă numărul este > 50:
   - **Angajarea unui număr minim de persoane cu dizabilități**;
   - Sau aplicarea **unei măsuri alternative** prevăzute de lege.
3. **Colaborarea cu AJOFM și DGASPC Ilfov** pentru identificarea de candidați eligibili și sprijinirea angajării.
4. **Crearea unei strategii de incluziune și diversitate** în cadrul instituției.
5. **Raportarea anuală** a progresului în domeniul incluziunii, în scopul prevenirii sancțiunilor viitoare.

🔚 **V. Concluzie**

- În prezent, **Primăria Gruiu nu are angajați cu dizabilități** și **nu aplică măsuri compensatorii**.
- Dacă instituția depășește pragul de 50 de angajați, situația actuală poate constitui **o neconformitate cu Legea nr. 448/2006**.
- Se impune o **acțiune imediată de corectare**, fie prin angajare, fie prin măsurile alternative.

II. Analiză și argumentare

- Conform Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), autoritățile și instituțiile publice cu cel puțin 50 de angajați au obligația legală de a include în schemă persoane cu dizabilități.
- În lipsa unei justificări obiective (ex. lipsa posturilor compatibile sau lipsa cererii), neangajarea și neaplicarea măsurilor compensatorii echivalează cu **evitarea obligației legale**.
- Aplicarea art. 78 alin. (3) este **obligatorie, nu opțională**, dacă nu sunt angajate persoane cu dizabilități.

III. Concluzii

- Situația actuală denotă **lipsă de preocupare instituțională** pentru integrarea persoanelor cu dizabilități.

• Este esențial ca Primăria Gruiu să verifice dacă intră sub incidența legii și să corecteze situația curentă pentru a evita sancțiunile viitoare.

IV. Propuneri

1. **Transmiterea către autorități a numărului oficial de angajați** pentru stabilirea clară a obligațiilor legale.
2. **Implementarea urgentă a unei măsuri alternative** dacă nu se realizează angajări directe.
3. **Pregătirea unei politici interne de incluziune** care să vizeze diversitatea și accesibilitatea locurilor de muncă.
4. **Monitorizarea anuală** și raportarea către autoritățile relevante (ANPD, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării).

13. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA JILAVA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• Sunt **angajate două persoane cu dizabilități**, una de sex feminin și una de sex masculin:
  ○ Una cu **grad de handicap mediu**;
  ○ Una cu **grad de handicap grav**.

2. Procentul de angajare:

• Persoanele cu dizabilități reprezintă **3,33%** din totalul angajaților instituției.
• Pragul legal este de **minimum 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

• Informația privind organizarea concursurilor dedicate nu este menționată în document.
• Nu se menționează restricții privind participarea persoanelor cu dizabilități la procesele de selecție generală.

4. Măsura compensatorie:

• Instituția **virează lunar contribuția către bugetul de stat** pentru **diferența până la 4%** (pentru celelalte 4 posturi neocupate de persoane cu dizabilități), conform art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006.

5. Sancțiuni:

• **Nu au fost aplicate sancțiuni** pentru nerespectarea Legii nr. 448/2006.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

• Instituția respectă **parțial** obligația prevăzută de lege:
  ○ A angajat persoane cu dizabilități (3,33%);
  ○ Suplinește diferența prin contribuția financiară către bugetul de stat.
• Se conformează cerințelor **cumulative** din art. 78, respectând alternativa compensatorie acolo unde nu este posibilă angajarea.

❗ III. Aspecte problematice

• Nu este menționat dacă au fost întreprinse **acțiuni proactive** de promovare a incluziunii persoanelor cu dizabilități (ex: concursuri dedicate, adaptări pentru posturi, colaborare cu DGASPC).
• Nu este clar dacă **bariera de 4% nu poate fi atinsă** din motive obiective sau pur operaționale.

✅ IV. Recomandări

1. **Continuarea aplicării măsurii compensatorii** până la ocuparea tuturor posturilor prevăzute de lege.
2. **Explorarea posibilităților de angajare suplimentară** a persoanelor cu dizabilități în posturi compatibile.
3. **Colaborare cu agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM) și DGASPC Ilfov** pentru identificarea candidaților eligibili.
4. **Raportarea transparentă anuală** privind măsurile luate și obstacolele întâmpinate în atingerea procentului de 4%.
5. **Evaluarea posibilității de organizare a unor concursuri de angajare dedicate**, în funcție de posturile disponibile.

🔚 V. Concluzie

• Primăria Comunei Jilava **se conformează parțial cerințelor legale**, prin angajarea a două persoane cu dizabilități și prin aplicarea măsurii compensatorii pentru diferența până la 4%.
• Este un **exemplu pozitiv de aplicare mixtă a prevederilor Legii nr. 448/2006**, dar mai sunt pași de urmat pentru atingerea integrală a obiectivelor de incluziune.

II. Analiză și argumentare

• Legea permite angajatorilor să **compenseze parțial** obligația de angajare dacă aceasta nu este posibilă din motive obiective.

• Prin angajarea a 3,33% din total și plata diferenței pentru 4 posturi, instituția **se aliniază modelului de conformitate mixtă** recomandat.

• Este necesară, totuși, o **atitudine proactivă**, nu doar reactivă, pentru a spori gradul de integrare al persoanelor cu dizabilități în administrația publică locală.

III. Concluzii

• Situația Primăriei Jilava reflectă o **abordare responsabilă**, în limita capacităților și posturilor disponibile.

• Pentru conformitate deplină, este recomandabil să continue eforturile de angajare și integrare activă, evitând dependența exclusivă de plata contribuției financiare.

IV. Propuneri

1. **Menținerea plăților lunare** către bugetul de stat până la atingerea plafonului legal.
2. **Identificarea de posturi adaptabile** pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.
3. **Consultări periodice cu DGASPC și ANPD** pentru sprijin în implementarea unei strategii instituționale de incluziune.
4. **Monitorizarea anuală** a eforturilor și progresului în atingerea obiectivelor stabilite de Legea nr. 448/2006.

14. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA JILAVA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• În cadrul instituției este angajată **o singură persoană cu dizabilitate**, de **sex feminin**, cu **grad de handicap accentuat**.

2. Procentul de angajare:

• Persoanele cu dizabilități reprezintă **0,006%** din totalul angajaților – **mult sub pragul legal de 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

• Instituția menționează că **organizează concursuri pentru toate categoriile**, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.

• Nu este precizat dacă au fost organizate **concursuri dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).

4. Măsura compensatorie:

• Instituția **aplică varianta alternativă** prevăzută la art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006 și **plătește lunar la bugetul de stat** suma echivalentă cu salariul de bază minim brut garantat în plată, înmulțit cu numărul locurilor de muncă neocupate de persoane cu handicap.

5. Sancțiuni:

• Instituția declară că **nu a fost sancționată** niciodată pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ II. Evaluarea conformității cu cadrul legal

1. Obligația de angajare:

• Primăria **nu atinge pragul minim legal** de angajare a persoanelor cu dizabilități (4%).

• Totuși, se conformează parțial prin:

  ○ Angajarea unei persoane cu handicap;

  ○ Aplicarea măsurii compensatorii pentru posturile neocupate.

• Instituția respectă **cerințele mixte de conformitate**, conform art. 78 alin. (3).

❗ III. Aspecte problematice

• **Procentul de angajare este extrem de redus** (0,006%), semnificativ sub cel legal.

• Nu este clar dacă au fost efectuate **demersuri active** pentru a identifica posturi compatibile cu dizabilitățile sau colaborări cu instituții de profil (AJOFM, DGASPC).

• Lipsa concursurilor **dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități poate reprezenta o pierdere de oportunitate pentru creșterea gradului de incluziune.

✅ IV. Recomandări

1. **Evaluarea posturilor disponibile** pentru a identifica oportunități reale de angajare pentru persoane cu dizabilități.

2. **Organizarea de concursuri dedicate**, conform art. 78 alin. (6), acolo unde este posibil.
3. **Colaborare cu AJOFM Ilfov, DGASPC și unități protejate** pentru promovarea oportunităților de angajare.
4. **Crearea unei strategii locale de incluziune**, adaptate resurselor și nevoilor UAT-ului.
5. **Monitorizarea anuală** a implementării măsurilor de incluziune și evaluarea eficienței acestora.

🔚 **V. Concluzie**

• Primăria Orașului Măgurele **se conformează parțial** prevederilor Legii nr. 448/2006 prin aplicarea măsurii financiare compensatorii.

• Este apreciabilă organizarea de concursuri generale deschise tuturor, însă **gradul foarte scăzut de angajare** (0,006%) indică necesitatea unor eforturi suplimentare de incluziune.

II. Analiză și argumentare

• Legea oferă angajatorului opțiunea de a compensa angajarea insuficientă prin contribuție financiară.

• Totuși, scopul legii este **integrarea reală a persoanelor cu handicap pe piața muncii**, nu doar compensarea financiară a neîncadrării în targetul de 4%.

• Proporția actuală (0,006%) poate reflecta **lipsa unor politici proactive** de sprijin și adaptare a locurilor de muncă.

III. Concluzii

• Primăria Măgurele se află într-o situație de **conformitate formală**, dar **inclusiunea efectivă este minimă**.

• Este necesară trecerea de la o abordare pasiv-compensatorie la una activ-incluzivă.

IV. Propuneri

1. **Crearea unui plan anual de creștere a incluziunii** prin identificarea posturilor compatibile.
2. **Organizarea de cel puțin un concurs anual** dedicat persoanelor cu dizabilități.
3. **Derularea de parteneriate cu ONG-uri, unități protejate, DGASPC** pentru susținerea eforturilor de integrare.
4. **Raportare transparentă și periodică** asupra progresului privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

15. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA MOARA VLASIEI, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile angajaților:

• Sunt angajate **patru persoane cu dizabilități**, după cum urmează:

- **Gen feminin** – grad I (handicap grav),
- **Gen masculin** – grad II (handicap accentuat),
- **Gen masculin** – grad II (posibilă eroare de redactare: repetare),
- **Gen masculin** – grad IT (probabil o eroare de transcriere, ar putea fi „grad I" sau „grad III").

• Este necesară o clarificare privind ultima mențiune („grad IT"), care nu corespunde unei clasificări legale.

2. Procentul de angajare:

• **5% din totalul angajaților** sunt persoane cu dizabilități – **peste pragul minim legal de 4%**, conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri și recrutare:

• Instituția **nu a organizat concursuri dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități.

• Nu sunt menționate eventuale participări ale acestora la concursurile generale.

4. Măsura compensatorie:

• **Nu este aplicabilă**, întrucât instituția **respectă pragul legal de 4%** privind angajarea directă a persoanelor cu dizabilități.

5. Sancțiuni:

• Instituția **nu a fost sancționată**, întrucât se află în conformitate cu prevederile Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Evaluarea conformității cu cadrul legal**

1. Obligația de angajare:

• Instituția **respectă obligația legală** prevăzută la art. 78 alin. (2), privind angajarea în proporție de minimum 4% a persoanelor cu handicap.

• **Nu este necesară aplicarea unei variante alternative** (conform art. 78 alin. (3)), fiind îndeplinită condiția de incluziune.

❗ **III. Aspecte problematice**

• Lipsa concursurilor dedicate persoanelor cu dizabilități indică o posibilă **nevalorificare a oportunităților oferite de art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006.

• **Ambiguitatea privind gradul de handicap al unei persoane (menționat ca "grad IT")** necesită clarificare pentru validarea exactă a procentului de angajare.

• Nu este specificat dacă s-au făcut demersuri pentru **adaptarea locurilor de muncă** sau sprijinirea integrării profesionale.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Clarificarea documentară a încadrărilor** în grad de handicap pentru a asigura acuratețea procentului raportat.
2. **Organizarea anuală a cel puțin unui concurs dedicat** persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).
3. **Monitorizarea continuă a climatului de muncă** pentru persoanele cu dizabilități – adaptări, echipamente speciale, sprijin psihosocial.
4. **Valorificarea exemplului de bună practică** în județ – instituția depășește pragul legal și poate servi drept model în rețelele interinstituționale.

🔚 **V. Concluzie**

• Primăria Moara Vlăsiei **se află în deplină conformitate cu legislația** privind angajarea persoanelor cu dizabilități, printr-un procent de angajare de 5%.

• Este una dintre puținele instituții publice din județul Ilfov care **depășește pragul legal**, fapt ce merită evidențiat ca exemplu pozitiv.

• Cu toate acestea, **pot fi îmbunătățite mecanismele de incluziune** prin promovarea activă a oportunităților dedicate și prin asigurarea unor practici administrative transparente.

II. Analiză și argumentare

• Legea nr. 448/2006 prevede obligativitatea angajării în proporție de minimum 4% pentru entitățile cu peste 50 de angajați.

• Primăria Moara Vlăsiei nu doar că respectă acest prag, ci îl depășește, contribuind activ la integrarea profesională a persoanelor cu handicap.

• Clarificările privind statutul fiecărui angajat (gradul legal corect de handicap) sunt esențiale pentru validarea deplină a raportului.

III. Concluzii

• Instituția este în regulă din punct de vedere legal și funcționează ca **exemplu de bună practică** la nivel județean.

• Există totuși loc pentru consolidarea dimensiunii **proactive și strategice** a incluziunii – prin concursuri dedicate, planuri de sprijin, evaluări de impact.

IV. Propuneri

1. **Clarificare documentară oficială** privind gradul de handicap al angajaților (corectarea eventualelor erori de redactare).
2. **Elaborarea unui plan anual** de susținere a incluziunii persoanelor cu dizabilități.
3. **Inițierea de schimburi de bune practici** cu alte UAT-uri din județ pentru diseminarea rezultatelor pozitive.

16. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA MOGOSOAIA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:

• **Total persoane cu dizabilități angajate: 3**, toate de gen **feminin**:
  ○ 2 persoane cu **handicap accentuat (grad II)**;
  ○ 1 persoană cu **handicap grav (grad I)**.

2. Procentul de angajare:

• **4% din totalul angajaților** sunt persoane cu dizabilități – exact pragul minim legal impus de **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri organizate:

• **Nu au fost organizate concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6).

4. Măsuri alternative:

• **Nu se aplică**, întrucât instituția **respectă proporția minimă de angajare** a persoanelor cu dizabilități.

5. Sancțiuni:

• **Nu au fost aplicate sancțiuni**, instituția respectând prevederile Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

• Instituția respectă **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006, întrucât are angajate persoane cu dizabilități în proporție de **4%**.

• Nu este necesară aplicarea niciuneia dintre **măsurile alternative** prevăzute la art. 78 alin. (3).

• Totuși, **nu au fost organizate concursuri dedicate** persoanelor cu handicap, deși legea prevede posibilitatea acestora.

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

1. **Absența concursurilor dedicate** indică o posibilă lipsă de deschidere instituțională față de promovarea proactivă a accesului persoanelor cu handicap la funcții publice.

2. **Toți angajații cu dizabilități sunt de gen feminin**, ceea ce poate ridica întrebări legate de diversitatea demografică și egalitatea de șanse, deși nu există dovezi de discriminare.

3. **Lipsa unei strategii instituționale explicite** pentru incluziune poate limita sustenabilitatea efortului în timp.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Organizarea anuală** a cel puțin unui **concurs dedicat persoanelor cu dizabilități**, conform art. 78 alin. (6).

2. **Dezvoltarea unei politici interne de incluziune activă**, cu obiective și monitorizare privind recrutarea, adaptarea posturilor și promovarea profesională.

3. **Comunicare proactivă în comunitate** privind oportunitățile de angajare pentru persoanele cu handicap, pentru a crește participarea acestora la concursurile generale.

🔚 **V. Concluzie**

• Primăria Mogoșoaia **respectă cerințele legale minime**, având un procent de angajare de **exact 4%**.

• Este o instituție **în conformitate cu Legea nr. 448/2006**, fără sancțiuni sau abateri constatate.

• Totuși, există loc pentru îmbunătățirea politicilor de incluziune activă și pentru respectarea spiritului legii, nu doar a literei.

17. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA PANTELIMON, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:

• **5 persoane cu dizabilități angajate**, din totalul de 130 de angajați:

- **1 bărbat** cu dizabilitate **fizică**;
- **4 femei** cu dizabilitate **auditivă**;
- **Toți cu grad accentuat** de handicap.

2. Procentul de angajare:

• **4%**, exact pragul legal prevăzut de **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri organizate:

• Nu este menționat dacă au fost organizate concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități (**art. 78 alin. (6)**).

4. Măsuri alternative:

• Nu este cazul – instituția **respectă cota legală**, deci **nu se aplică** măsurile alternative prevăzute de art. 78 alin. (3).

5. Sancțiuni:

• Instituția **nu a fost sancționată**, întrucât respectă prevederile legale în vigoare.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

• **Instituția este în conformitate deplină** cu prevederile art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006, respectând procentul minim de angajare de 4%.

• Lipsa sancțiunilor confirmă conformitatea formală cu legea.

• Informația privind concursurile exclusive nu este menționată – rămâne un aspect **nedeclarat** dar relevant.

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

• Deși procentul legal este respectat, nu este clar dacă instituția:

- A promovat angajarea prin **concursuri dedicate** (art. 78 alin. 6);
- Are o **strategie instituțională** de incluziune a persoanelor cu handicap.

• **Diversitatea de gen** este relativ echilibrată (4 femei, 1 bărbat), dar toți angajații sunt cu **grad accentuat** – fără persoane cu handicap mediu sau grav.

• Nu este menționat dacă s-au făcut **adaptări de posturi** sau dacă există măsuri de **sprijin profesional continuu**.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Raportarea completă** anuală privind:
   - Organizarea concursurilor;
   - Eventuale adaptări de posturi;
   - Accesibilizarea spațiilor de muncă.
2. **Implementarea unei politici interne de incluziune activă**, care să prevadă:
   - Obiective anuale de recrutare;
   - Suport profesional și formare continuă pentru persoanele cu dizabilități.
3. **Comunicare publică** mai activă privind oportunitățile de muncă pentru persoanele cu dizabilități – pentru a crește accesul și diversitatea în recrutare.

🔚 **V. Concluzie**

Primăria Orașului Pantelimon:

• **Respectă obligația legală** de angajare a persoanelor cu dizabilități (4%);

• **Nu a fost sancționată**, ceea ce indică conformitate cu Legea nr. 448/2006;

• Totuși, **există spațiu de îmbunătățire** în ceea ce privește transparența concursurilor și angajamentele privind incluziunea activă.

Recomandarea generală este să fie depășită simpla conformitate legală și să se adopte **măsuri proactive de integrare durabilă** a persoanelor cu dizabilități.

18. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA PERIS, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:

• **0 persoane cu dizabilități angajate** în cadrul instituției.

• Nu sunt menționate detalii suplimentare privind motivele concrete (ex. lipsa solicitărilor sau alte bariere).

2. Procentul de angajare:

• **0%** persoane cu dizabilități din totalul angajaților.

3. Concursuri organizate:

• Nu este cazul – nu s-au organizat concursuri destinate persoanelor cu dizabilități.

• Se menționează că **nu există posturi în organigramă**, fără alte clarificări.

4. Măsuri alternative:

• Nu este precizat dacă instituția a aplicat vreo **măsură alternativă** (ex. contribuția la bugetul de stat conform art. 78 alin. (3)).

5. Sancțiuni:

• Instituția **nu a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

• Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), **se aplică doar entităților cu peste 50 de angajați**. Din informațiile oferite, nu este clar dacă această condiție este îndeplinită.

• **Dacă numărul de posturi este sub 50**, Primăria Periș **nu intră sub incidența obligației de a angaja persoane cu dizabilități** sau de a aplica măsuri alternative.

• Lipsa menționării numărului total de angajați creează o **lacună de claritate administrativă**.

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

• **Absența posturilor în organigramă** nu justifică în sine lipsa angajărilor de persoane cu dizabilități – pot exista posturi adaptate.

• **Nu este menționat dacă s-a evaluat posibilitatea aplicării unei măsuri alternative**, ceea ce este necesar dacă se depășește pragul de 50 de angajați.

• **Lipsa transparenței privind numărul de angajați** afectează evaluarea clară a conformității cu legea.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Clarificarea oficială a numărului total de angajați** pentru a stabili dacă art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 se aplică.
2. **Evaluarea posibilității de a crea posturi adaptate** pentru persoane cu dizabilități în viitoarele modificări de organigramă.
3. **Comunicare mai detaliată și transparentă** în răspunsurile instituționale privind măsurile luate sau motivele pentru care acestea nu sunt aplicabile.

🔚 **V. Concluzie**

Primăria Comunei Periș **nu are angajate persoane cu dizabilități** și **nu a fost sancționată** conform Legii nr. 448/2006.

Totuși, **în lipsa clarificării numărului de angajați**, nu se poate determina cu certitudine dacă instituția se află sau nu sub incidența obligațiilor prevăzute de lege.

Se recomandă **o abordare mai activă și transparentă** pentru a asigura conformitatea și pentru a facilita incluziunea socială și profesională.

19. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA VIDRA, JUDEȚUL ILFOV

🔍 **I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități**

1. Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:

- **1 persoană** cu dizabilitate angajată:
  - **Gen masculin**, cu dizabilitate **locomotorie**;
  - Încadrat în **grad accentuat** de handicap.

2. Procentul de angajare:

- **1 din 44 de angajați** → aproximativ **2,27%**.
- Nu se aplică pragul legal de 4%, întrucât instituția are **sub 50 de angajați**, conform **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri organizate:

- Nu au fost organizate **concursuri dedicate** persoanelor cu dizabilități;
- **Toate concursurile** au fost deschise, fără **restricții sau excluderi**, dar **nu au existat solicitări** din partea persoanelor cu handicap.

4. Măsuri alternative:

- **Nu se aplică**, întrucât instituția are **sub 50 de angajați** – conform art. 78 alin. (3).

5. Sancțiuni:

- Instituția **nu a fost sancționată**, deoarece este conformă cu cerințele aplicabile.

⚖️ **II. Conformitatea cu legislația în vigoare**

- Instituția **respectă art. 78 alin. (2)**, care **nu impune obligativitatea** angajării în procent de 4% pentru instituțiile cu **mai puțin de 50 de salariați**.
- Există **cooperare cu AJOFM** în vederea promovării ocupării forței de muncă de către persoanele cu handicap – o măsură pozitivă.

❗ **III. Observații critice și aspecte problematice**

- Deși legea **nu obligă**, un **procent de 2,27%** arată o **atenție parțială** la incluziune, însă fără o strategie clară de recrutare dedicată.
- **Lipsa solicitărilor** din partea persoanelor cu handicap poate reflecta:
  - Lipsa de **informare/comunicare publică** privind posturile disponibile;
  - Lipsa unor **măsuri active de accesibilizare** a proceselor de recrutare.

✅ **IV. Recomandări**

1. **Implementarea unei strategii voluntare** de incluziune a persoanelor cu dizabilități, chiar dacă legea nu o impune.
2. **Promovarea publică a posturilor** în parteneriat cu DGASPC și AJOFM pentru a încuraja aplicarea persoanelor cu dizabilități.
3. **Monitorizarea internă** anuală a oportunităților de adaptare a posturilor pentru a permite accesul persoanelor cu handicap, acolo unde este posibil.

🔚 **V. Concluzie**

Primăria Vidra:

- **Respectă cadrul legal**, având sub 50 de angajați;
- A angajat **o persoană cu handicap**, fără obligație expresă;
- Nu a fost sancționată, ceea ce indică **conformitate legală**.

Totuși, o abordare mai **proactivă și vizibilă** privind accesul persoanelor cu dizabilități ar putea consolida eforturile de incluziune și deschidere instituțională.

20. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA VOLUNTARI, JUDEȚUL ILFOV

🔍 I. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

1. Numărul și caracteristicile persoanelor angajate:

- **Total: 4 persoane** cu dizabilități angajate:
  - **3 femei** cu dizabilitate de **grad accentuat**;
  - **1 bărbat** cu dizabilitate de **grad grav**, cu **asistent personal**.

2. Procentul de angajare:

- **1,75%** din totalul angajaților instituției sunt persoane cu dizabilități.
- Sub **pragul minim legal de 4%**, impus de **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006.

3. Concursuri organizate:

- Nu au fost organizate **concursuri de recrutare dedicate** exclusiv persoanelor cu dizabilități (**art. 78 alin. (6)**).

4. Măsuri alternative:

- Instituția **a optat pentru varianta alternativă** prevăzută la **art. 78 alin. (3)**, adică plata lunară la bugetul de stat a unei sume echivalente cu salariul minim brut înmulțit cu numărul de posturi neocupate de persoane cu handicap.

5. Sancțiuni:

- **Nicio sancțiune aplicată**, instituția fiind în conformitate cu prevederile legale.

⚖️ II. Conformitatea cu legislația în vigoare

- Deși procentul de angajare este **sub 4%**, instituția este **în legalitate**, deoarece a aplicat măsura alternativă prevăzută de **art. 78 alin. (3)**.
- Nu există abateri legale sau sancțiuni, iar instituția recunoaște și acoperă diferența prin contribuția la bugetul de stat.

❗ III. Observații critice și aspecte problematice

- **Procentul de 1,75%** este semnificativ sub limita legală, ceea ce indică o **dependență excesivă** de soluția financiară, în locul angajării efective.
- **Absența concursurilor dedicate** sugerează o **lipsă de inițiativă proactivă** pentru atragerea persoanelor cu handicap în instituție.
- Deși este în legalitate, instituția **nu urmărește spiritul legii**, care încurajează **integrarea efectivă**, nu doar plata alternativă.

✅ IV. Recomandări

1. **Creșterea numărului de posturi ocupate de persoane cu dizabilități** până la cel puțin 4% pentru a evita perpetuarea contribuției financiare lunare.
2. **Organizarea anuală a unui concurs** dedicat persoanelor cu dizabilități, în conformitate cu **art. 78 alin. (6)**.
3. **Colaborare activă cu AJOFM, DGASPC și ONG-uri** pentru a identifica candidați eligibili și a adapta posturile existente.
4. Elaborarea unei **politici instituționale de incluziune**, care să sprijine integrarea durabilă și egală a persoanelor cu handicap.

🔚 V. Concluzie

Primăria Orașului Voluntari:

- Este **în conformitate cu legea**, prin aplicarea **măsurii alternative**;
- A angajat 4 persoane cu dizabilități, dar **procentul este sub minimul legal**;
- Nu a fost sancționată, dar **poate îmbunătăți** accesul și echitatea în recrutare.

Recomandarea principală: orientarea treptată spre angajarea directă a persoanelor cu handicap, ca formă sustenabilă de incluziune socială și profesională.

21. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA SECTORULUI 1, MUNICIPIUL BUCUREȘTI

1. Numărul persoanelor cu dizabilități angajate în instituție

În cadrul Primăriei Sectorului 1 sunt angajate **8 persoane cu dizabilități**, dintre care:

- **6 femei**
- **2 bărbați**

Toți cei 8 angajați sunt încadrați în **grad de handicap accentuat**, ceea ce indică un anumit nivel de adaptare și deschidere organizațională.

2. Procentul persoanelor cu dizabilități angajate din totalul angajaților

Procentul PCD raportat la totalul angajaților este de **2,65%**, ceea ce reflectă o **subconformare** față de obligația legală de **minimum 4%** prevăzută la art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006.

Această valoare indică un **efort parțial de incluziune**, dar și necesitatea unor măsuri suplimentare pentru atingerea pragului legal.

3. Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

Până în prezent, **nu au fost organizate concursuri destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, deși această opțiune este prevăzută de **art. 78 alin. (6)** din Legea 448/2006, ca mecanism de sprijin activ pentru atingerea cotei obligatorii.

Această lipsă poate reflecta:

- o **subevaluare a instrumentelor active** de recrutare incluzivă;
- o **posibilă lipsă de informare sau de resurse** dedicate în cadrul structurii de resurse umane;
- o **conservatorism instituțional** în privința adaptării procedurilor de selecție.

4. Aplicarea măsurii alternative prevăzute la art. 78

Conform prevederilor legale, Primăria Sectorului 1 avea obligația de a angaja **12 persoane cu dizabilități**.

În prezent:

- sunt angajate **8 persoane**;
- pentru **diferența de 4 persoane**, instituția plătește lunar echivalentul contribuției financiare alternative:

4 persoane x 3.700 lei = 14.800 lei/lună (plată la bugetul de stat).

Aceasta înseamnă că se respectă **măsura alternativă legală**, însă **măsura nu contribuie la incluziunea efectivă**, ci doar la conformarea financiară.

5. Aplicarea de sancțiuni

Până în prezent, **Primăria Sectorului 1 NU a fost sancționată** pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006.

Acest fapt indică:

- fie o **toleranță instituțională** la nivel de monitorizare și control;
- fie o **aplicare laxă a prevederilor legale** de către autoritățile competente (ex. ANPDPD, ITM, Agenția Națională pentru Funcționari Publici etc.).

✅ **MĂSURI CONCRETE ȘI RECOMANDĂRI**

I. Măsuri strategice pe termen scurt (0–6 luni)

Măsură	Detalii
Organizarea unui concurs dedicat persoanelor cu dizabilități (PCD)	În baza art. 78 alin. (6), cu minimum 4 posturi vizate, pe funcții adaptate. Se recomandă colaborare cu DGASPC Sector 1 și ANOFM.
Audit intern al posturilor potențial adaptabile	Identificarea de posturi cu cerințe adaptabile pentru persoane cu handicap accentuat/mediu.
Recrutare proactivă prin rețele specializate	Colaborare cu ONG-uri, AJOFM, Asociația Nevăzătorilor, etc., pentru promovarea posturilor.

II. Măsuri operaționale pe termen mediu (6–12 luni)

Măsură	Detalii
Instruire HR și management	Cursuri privind integrarea persoanelor cu dizabilități, adaptarea posturilor, comunicare incluzivă.
Accesibilizarea locurilor de muncă	Revizuirea infrastructurii fizice și digitale pentru asigurarea accesibilității conform HG 1055/2016.
Elaborarea unui plan anual de incluziune PCD	Aprobarea prin HCL a unei strategii de diversitate și incluziune în resursa umană.

🧩 **CONCLUZII DETALIATE ȘI ARGUMENTATE PROFESIONAL**

1. **Grad parțial de conformare**: Cu un procent de 2,65% angajare și aplicarea măsurii alternative pentru diferență, Primăria Sectorului 1 se află într-o **conformare parțială**, dar nu îndeplinește cerințele de **incluziune activă** prevăzute de lege.

2. **Lipsa de concursuri dedicate** este o oportunitate ratată de a integra persoane cu dizabilități în mod real, într-o instituție de importanță majoră, cu buget și infrastructură superioare altor UAT-uri.

3. **Angajarea de persoane cu handicap accentuat** este un aspect pozitiv, care indică o deschidere moderată, dar **fără politici clare și proactive de susținere** a acestora.

4. **Absența sancțiunilor** nu reflectă performanță, ci mai degrabă un **vid în mecanismele de control instituțional**, ceea ce reduce presiunea reală pentru atingerea obiectivului de 4%.

5. **Plata contribuției alternative** de 14.800 lei/lună trebuie regândită ca oportunitate de reinvestire în recrutare, adaptare posturi și sprijin activ, nu ca o soluție de evitare.

📌 **RECOMANDARE FINALĂ**

Primăria Sectorului 1 ar trebui să își asume un **rol de model instituțional** pentru restul administrațiilor locale din București și din țară, prin:

- Atingerea și depășirea pragului de 4% angajare PCD în 2025;
- Implementarea unui program pilot de **incluziune activă a PCD în administrația publică locală**;
- Elaborarea unei **Strategii locale pentru diversitate, echitate și incluziune (2025–2028)**, în colaborare cu societatea civilă și structurile guvernamentale.

22. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA SECTORULUI 2, MUNICIPIUL BUCUREȘTI

1. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

La nivelul Primăriei Sectorului 2 sunt angajate **5 persoane cu dizabilități**, dintre care **4 sunt femei** și **1 este bărbat**. Toți cei 5 angajați sunt încadrați în **grad de handicap accentuat**, conform certificatelor de încadrare în grad de handicap existente la dosarele profesionale. În ceea ce privește tipologia deficiențelor, **3 persoane prezintă dizabilități fizice**, iar **2 persoane sunt încadrate cu dizabilitate somatică**.

Această structură indică un efort limitat, dar existent, de a integra profesional persoane cu dizabilități în cadrul aparatului administrativ, însă reflectă și o serie de neajunsuri sistemice în atingerea obiectivului legal minim de 4% din totalul angajaților.

2. Procentul de angajare în raport cu totalul de posturi

Conform datelor furnizate, ponderea angajaților cu dizabilități în cadrul instituției este de **1,44%** din totalul personalului, cu mult sub nivelul minim prevăzut de **art. 78 alin. (2)** din Legea nr. 448/2006, care impune angajarea persoanelor cu dizabilități într-un procent de **cel puțin 4%** în instituțiile publice cu peste 50 de angajați.

Calculul estimativ sugerează că, raportat la acest procent și la numărul total de posturi, Primăria Sectorului 2 ar trebui să aibă angajate aproximativ **14 persoane cu dizabilități**, ceea ce presupune că în prezent există un deficit de **cel puțin 9 posturi** neacoperite.

3. Organizarea de concursuri dedicate

Primăria Sectorului 2 **nu a organizat concursuri dedicate exclusiv** persoanelor cu dizabilități, conform **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006. Instituția invocă faptul că toate concursurile de recrutare sunt deschise publicului larg, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care pot participa dacă îndeplinesc condițiile legale de ocupare a funcției. De asemenea, Primăria invocă respectarea prevederilor **O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ**, care obligă instituțiile să asigure accesibilitatea și adaptarea locului de muncă pentru funcționarii publici cu dizabilități.

Totuși, această abordare generală **nu suplinește obligația expresă** de a organiza, anual sau periodic, **posturi rezervate sau proceduri speciale de concurs**, așa cum este permis și încurajat de lege. Lipsa acestor concursuri conduce la menținerea unei reprezentări scăzute a persoanelor cu handicap în administrația publică locală.

4. Aplicarea măsurii alternative prevăzute de art. 78 alin. (3)

Instituția nu a menționat explicit ce măsură alternativă aplică în cazul nerespectării pragului de 4%, însă, potrivit cadrului legal, în lipsa angajării numărului minim de persoane cu dizabilități, instituția trebuie să aplice una dintre următoarele:

- fie achiziționarea de produse și servicii realizate prin unități protejate autorizate,
- fie plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu 50% din salariul minim brut pe economie, înmulțit cu numărul de posturi neocupate din cota de 4%.

În lipsa menționării clare a acestei măsuri în răspunsul oficial, este necesară **verificarea de fond a bugetului instituției** sau a raportărilor financiare către ANAF pentru a identifica dacă această obligație financiară este respectată.

5. Sancțiuni aplicate

Conform informațiilor furnizate de Direcția Management Resurse Umane, **Primăria Sectorului 2 nu a fost niciodată sancționată** pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006. Deși este un aspect

pozitiv, lipsa sancțiunilor nu reflectă în mod direct respectarea deplină a legii, în contextul în care procentul minim nu este atins, iar măsurile alternative nu sunt documentate corespunzător în răspunsul oficial.

Recomandări și măsuri concrete

1. **Elaborarea unui plan de recrutare dedicat**
   - Se recomandă elaborarea unui **program anual de recrutare a persoanelor cu dizabilități**, care să includă organizarea de **concursuri dedicate**, campanii de informare și colaborări cu ONG-uri, unități protejate și AJOFM.
   - Posturile vizate pot fi în special din domenii suport (arhivă, secretariat, IT, relații publice), unde adaptarea locului de muncă se poate face mai ușor.
2. **Implementarea unui mecanism de monitorizare internă**
   - Se propune instituirea unui **mecanism trimestrial de monitorizare** a îndeplinirii cotei de angajare și raportarea acestuia către conducerea executivă a instituției.
3. **Dezvoltarea de parteneriate cu unități protejate și ONG-uri**
   - În absența ocupării cotei de 4%, se recomandă optarea pentru **măsura alternativă de achiziții** de la unități protejate, care aduce un beneficiu real comunității și susține incluziunea socială.
4. **Asigurarea accesibilizării locurilor de muncă**
   - Chiar și pentru posturile generale, este necesar ca toate spațiile de concurs și locurile de muncă să respecte **standardele de accesibilitate** (rampă de acces, mobilier adaptat, software specializat etc.).
5. **Publicarea anuală a unui raport privind incluziunea profesională**
   - Transparentizarea datelor privind angajarea persoanelor cu dizabilități, prin publicarea unui raport anual, va încuraja responsabilitatea și va arăta angajamentul instituției față de diversitate și incluziune.

Concluzii

În prezent, Primăria Sectorului 2 nu îndeplinește obligațiile prevăzute de Legea nr. 448/2006 privind angajarea a cel puțin 4% persoane cu dizabilități din totalul personalului. Cu doar 1,44% grad de încadrare și fără concursuri dedicate sau o strategie proactivă, se remarcă o aplicare formală a legii, fără acțiuni corective reale.

Pentru a corecta acest decalaj și pentru a contribui la o administrație publică modernă, incluzivă și responsabilă, instituția trebuie să implementeze urgent măsuri de recrutare, parteneriate și adaptare organizațională. Atât legal, cât și moral, incluziunea socială este o obligație strategică ce nu mai poate fi ignorată.

23. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA SECTORULUI 3, MUNICIPIUL BUCUREȘTI

1. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

La data raportării, în cadrul Primăriei Sectorului 3 sunt angajate **9 persoane cu dizabilități**, dintre care **8 sunt femei** și **1 este bărbat**. Deși instituția nu a detaliat tipul și gradul de dizabilitate al angajaților, este rezonabil să presupunem că aceștia sunt încadrați în **grad accentuat sau grav**, așa cum este relevant din perspectiva obligației legale de a respecta cota de 4%.

Această cifră trebuie interpretată în raport cu numărul total de angajați ai instituției, care este de **1.094 persoane**.

2. Gradul de conformitate cu Legea nr. 448/2006

Conform art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006, instituțiile publice cu un număr de peste 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de **cel puțin 4%** din personalul total.

Aplicând această prevedere în cazul Primăriei Sectorului 3:

- **4% din 1.094 angajați înseamnă 43,76**, deci rotunjit, instituția ar trebui să aibă angajate **minimum 44 persoane cu dizabilități**.
- În realitate, sunt angajate doar **9 persoane**, ceea ce înseamnă un grad de conformare de **aproximativ 1%**, de **peste 4 ori mai mic decât pragul legal**.

Prin urmare, instituția **nu respectă prevederile legale** privind încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități și trebuie să adopte urgent măsuri corective.

3. Concursuri de angajare – situație actuală

Primăria Sectorului 3 a transmis că **orice cetățean poate aplica** la concursurile de recrutare publicate pe site-ul instituției – www.primarie3.ro. Deși această abordare asigură o **egalitate formală de șanse**, ea **nu respectă obligația specifică** prevăzută de **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006, care permite **organizarea de concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**.

Lipsa unor proceduri speciale sau posturi rezervate pentru persoanele cu handicap reflectă o **abordare pasivă** în ceea ce privește incluziunea profesională, ceea ce contribuie la menținerea unui procent extrem de redus de angajare în această categorie.

4. Aplicarea măsurii alternative – lipsă de date

Instituția **nu a comunicat ce variantă alternativă** a aplicat, conform art. 78 alin. (3) din Legea nr. 448/2006, în contextul în care nu atinge cota de 4% prevăzută de lege. În absența angajării a minimum 44 de persoane cu dizabilități, Primăria are **două obligații alternative**:

- fie achiziționarea de produse și servicii realizate de unități protejate autorizate,
- fie plata lunară la bugetul de stat a unei sume echivalente cu 50% din salariul minim brut înmulțit cu numărul de posturi neocupate (în acest caz: 35 de posturi * 3.700 lei * 50%).

Netransmiterea acestor informații indică o **lipsă de transparență** sau o **posibilă neconformare bugetară**, fapt care impune o analiză suplimentară, fie din partea Curții de Conturi, fie din partea Consiliului Local sau a unei structuri de control a Ministerului Muncii.

5. Sancțiuni aplicate – informație lipsă

Primăria Sectorului 3 **nu a furnizat un răspuns clar** privind eventualele sancțiuni aplicate pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 448/2006. În lipsa acestei informații, nu se poate confirma dacă instituția a fost sau nu supusă unor măsuri coercitive din partea autorităților de control.

Totuși, având în vedere neconformarea evidentă (1% din angajați în loc de 4%), este puțin probabil ca situația să fi fost complet ignorată de structurile de control, caz în care lipsa sancțiunilor poate indica **deficiențe sistemice în monitorizare**.

Recomandări și măsuri concrete pentru Primăria Sectorului 3

1. **Organizarea urgentă de concursuri dedicate**
   - Conform legii, instituția poate și trebuie să organizeze anual concursuri **destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**.
   - Acestea pot fi promovate prin AJOFM, ONG-uri, mass-media locală și unități protejate.
2. **Stabilirea unei strategii de incluziune profesională**
   - Se recomandă elaborarea unui **Plan de acțiune pe 12 luni**, cu ținte clare:
     - identificarea posturilor vacante adaptabile,
     - modificarea fișelor de post și a cerințelor de concurs pentru incluziune,
     - crearea de stagii și internshipuri accesibile persoanelor cu handicap.
3. **Adoptarea și raportarea măsurii alternative**
   - Dacă angajarea directă nu este posibilă pe termen scurt, se recomandă optarea **în mod transparent** pentru achiziții de la unități protejate și publicarea acestor contracte în raportul anual al instituției.
4. **Adaptarea locurilor de muncă și instruirea personalului**
   - Se impune evaluarea accesibilității clădirilor și a posturilor de lucru.
   - Este necesară **formarea personalului din departamentele de resurse umane** cu privire la drepturile, nevoile și integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.
5. **Publicarea unui raport anual privind respectarea Legii nr. 448/2006**
   - Pentru a crește transparența, încrederea publicului și eficiența administrativă, instituția ar trebui să includă în raportul anual o secțiune detaliată despre: procentul de angajare, concursuri organizate, măsuri alternative aplicate, parteneriate realizate etc.

Concluzii finale

Situația din cadrul Primăriei Sectorului 3 indică o **neconformitate clară cu legislația în vigoare**, întrucât procentul de angajare a persoanelor cu dizabilități este de doar **1%**, în loc de minimum 4%. Lipsa concursurilor dedicate, absența mențiunilor privind măsuri alternative și netransmiterea datelor despre eventuale sancțiuni reflectă o **abordare pasivă și nealiniată principiilor incluziunii sociale**.

Este esențial ca instituția să-și reconfigureze urgent strategia de resurse umane pentru a respecta cadrul legal și pentru a deveni un model de bune practici în administrația locală. O astfel de schimbare nu doar că evită sancțiuni viitoare, dar contribuie și la consolidarea unei administrații moderne, inclusive și eficiente, în slujba întregii comunități.

24. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA SECTORULUI 4, MUNICIPIUL BUCUREȘTI

1. Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități

Conform informațiilor furnizate de instituție, în cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Sectorului 4 sunt angajate **3 persoane cu dizabilități**, toate fiind **de sex feminin** și încadrate în **grad de**

handicap accentuat. Instituția nu a furnizat detalii despre **tipul dizabilității** (fizică, senzorială, somatică etc.), ceea ce limitează o evaluare completă asupra nevoilor de accesibilizare a mediului profesional.

2. Procentul de angajare și obligația legală

Numărul total de angajați al instituției nu a fost transmis explicit, dar în baza procentului comunicat – **0,74% persoane cu dizabilități** – rezultă că aparatul instituției cuprinde aproximativ **405 salariați** (3 din 405 = 0,74%).

Conform art. 78 alin. (2) din **Legea nr. 448/2006**, instituțiile publice cu peste 50 de angajați au obligația de a încadra **cel puțin 4%** din totalul salariaților cu persoane cu handicap. Raportat la estimarea de 405 angajați, Primăria Sectorului 4 ar trebui să aibă angajate **minimum 16 persoane cu dizabilități**.

Prin urmare, instituția **nu respectă obligația legală**, atingând doar aproximativ **18% din nivelul cerut** (3 din 16 necesare).

3. Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

Instituția a confirmat că **nu a organizat concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, deși acest lucru este permis și chiar recomandat de **art. 78 alin. (6)** din Legea nr. 448/2006.

Această lipsă a inițiativei reflectă o abordare reactivă, nu proactivă, în ceea ce privește **integrarea profesională a persoanelor cu handicap**. Lipsa unor posturi dedicate sau a unei strategii de promovare a recrutării pentru această categorie vulnerabilă contribuie la neîndeplinirea obligațiilor legale.

4. Măsura alternativă – date lipsă

Primăria Sectorului 4 **nu a transmis informații cu privire la aplicarea măsurilor alternative** prevăzute la **art. 78 alin. (3)**. În absența angajării unui număr corespunzător de persoane cu dizabilități, instituția este obligată să:

- **achiziționeze servicii/produse de la unități protejate autorizate**, **sau**
- **plătească lunar la bugetul de stat** o sumă echivalentă cu **50% din salariul minim brut înmulțit cu numărul de posturi neocupate** de persoane cu handicap.

Lipsa acestor detalii ridică **probleme de transparență și conformitate bugetară**, ceea ce poate atrage riscuri financiare sau de integritate administrativă.

5. Sancțiuni aplicate – lipsă de informații

Instituția **nu a oferit răspuns** privind eventualele sancțiuni aplicate de autoritățile de control pentru nerespectarea prevederilor legale. Având în vedere procentul extrem de scăzut de angajare și lipsa măsurilor compensatorii prezentate, există suspiciunea că obligațiile nu au fost integral respectate, iar **neaplicarea sancțiunilor ar putea reflecta o lipsă a mecanismelor de control**.

Recomandări și măsuri concrete pentru Primăria Sectorului 4

🔹 **1. Organizarea de concursuri dedicate**

- Se recomandă inițierea unor **concursuri de angajare exclusiv pentru persoane cu dizabilități**, cel puțin **o dată pe an**, pentru a respecta spiritul și litera legii.
- Aceste concursuri trebuie popularizate în parteneriat cu **AJOFM, ONG-uri de profil, unități protejate și platforme de angajare**.

🔹 **2. Elaborarea unui plan de incluziune profesională**

- Instituția trebuie să adopte o **strategie internă** de creștere graduală a angajării persoanelor cu dizabilități, care să includă:
  - Evaluarea fișelor de post disponibile,
  - Adaptarea cerințelor și locurilor de muncă,
  - Stabilirea unui calendar de recrutare accesibil.

🔹 **3. Aplicarea și raportarea măsurii alternative**

- Dacă angajarea efectivă nu este posibilă într-un interval rezonabil, se recomandă:
  - **Achiziționarea de produse și servicii de la unități protejate autorizate**, cu documentare clară,
  - Sau **plata contribuției compensatorii către bugetul de stat**, conform legii,
  - Publicarea acestor date în **raportul anual al instituției** pentru transparență.

🔹 **4. Creșterea capacității instituționale**

- Instruirea personalului de la Resurse Umane cu privire la:
  - Facilități fiscale și legale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități,
  - Metode de adaptare a interviurilor și locurilor de muncă,
  - Beneficiile diversității în organizația publică.

🔹 **5. Raportare periodică și audit intern**

• Instituția ar trebui să introducă **indicatori de performanță** în domeniul incluziunii sociale și să asigure **audituri interne** privind respectarea Legii nr. 448/2006.

Concluzii finale

Primăria Sectorului 4 înregistrează un **grad foarte scăzut de conformitate** cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Cu un procent de doar **0,74% angajați cu dizabilități** din totalul personalului, instituția se situează **mult sub pragul legal de 4%** și **nu a adoptat măsuri compensatorii documentate**.

Lipsa organizării de concursuri dedicate și absența unor informații privind plata contribuției alternative sau aplicarea sancțiunilor indică **o lipsă sistemică de interes** pentru implementarea legislației privind incluziunea persoanelor cu dizabilități.

Este imperios necesar ca instituția să adopte o **abordare proactivă**, structurată și responsabilă, care să demonstreze angajamentul față de diversitate, echitate și respectarea legii. Transformarea acestei obligații legale într-o oportunitate de modernizare și responsabilitate socială ar aduce beneficii tangibile atât administrației, cât și comunității locale.

25. ANALIZĂ INSTITUȚIONALĂ - PRIMĂRIA SECTORULUI 5, MUNICIPIUL BUCUREȘTI

1. Numărul și profilul persoanelor cu dizabilități angajate

Conform datelor furnizate:

• Sunt angajate **16 persoane cu dizabilități**, dintre care:
  ○ **10 femei** și **6 bărbați**
  ○ **13 persoane** cu **handicap accentuat**
  ○ **2 persoane** cu **handicap grav (cu asistent personal)**
  ○ **1 persoană** cu **handicap mediu**

Această defalcare indică o **diversitate moderată a gradelor de dizabilitate**, dar nu oferă informații privind **tipul dizabilităților** (ex: fizic, senzorial, psihic), ceea ce limitează o analiză asupra adaptării mediului de muncă.

🔹 **Observație**: Angajarea unor persoane cu dizabilități grave (inclusiv cu asistent personal) arată un nivel de deschidere pozitivă al instituției, însă nu este clar dacă sunt create **măsuri de accesibilitate** și **adaptare la post**.

2. Procentul de angajare vs. obligația legală

Instituția declară că angajații cu dizabilități reprezintă **0,96%** din totalul personalului.

🧮 Dacă 16 persoane = 0,96%, rezultă un total estimativ de **aproximativ 1.666 de angajați**.

Conform Legii nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), instituțiile publice cu peste 50 de angajați trebuie să aibă **minimum 4% angajați cu dizabilități**. În cazul Sectorului 5:

• **4% din 1.666 angajați ≈ 67 de persoane**
• Angajate în realitate: **16 persoane**
• **Grad de conformitate: doar 23,8% față de cerința legală**

📉 Acest procent indică o **subdimensionare majoră** a respectării obligației legale.

3. Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități

Instituția menționează că **nu a organizat concursuri dedicate** în ultimul an, justificând această decizie prin:

• **Interdicțiile temporare** impuse de **Legea nr. 296/2023** și **OUG nr. 115/2023**, care limitează ocuparea posturilor în sectorul public, cu excepția posturilor unice.

📌 **Clarificare importantă**: Deși argumentul este valid în contextul restricțiilor bugetare naționale, instituția putea manifesta **inițiativă prin rezervarea de posturi**, pregătirea anunțurilor de concurs sau colaborarea cu **unități protejate autorizate** pentru integrarea indirectă a persoanelor cu handicap.

4. Aplicarea măsurii alternative prevăzute la art. 78 alin. (3)

Primăria Sectorului 5 a declarat că **a optat pentru plata contribuției lunare către bugetul de stat**, în locul angajării persoanelor cu dizabilități. Această măsură este legală doar **în lipsa ocupării posturilor cu persoane cu handicap**, dar ar trebui însoțită de:

• **documente justificative privind sumele plătite**
• **rapoarte de transparență bugetară**
• **eforturi paralele de recrutare și integrare**

🔴 În absența unei strategii de creștere a angajării și în contextul în care plățile se fac „în gol", această măsură rămâne **reactivă, nu constructivă**.

5. Aplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea legii

Instituția afirmă că, **la nivelul Direcției Economice, nu există documente care să ateste aplicarea de sancțiuni** pentru nerespectarea legii.

📉 Având în vedere diferența mare între procentul realizat și cel prevăzut de lege, lipsa sancțiunilor poate indica:

- fie un **deficit de control din partea autorităților competente**
- fie o **lacună de documentare internă** privind controalele efectuate

✅ **Recomandări și măsuri propuse pentru conformare**

🔸 **1. Elaborarea unui plan de creștere graduală a angajării**

- Stabilirea unui **obiectiv anual de creștere cu 1%** a angajărilor pentru persoanele cu dizabilități
- Prioritizarea posturilor care pot fi **adaptate ușor**, cu cerințe fizice moderate sau administrative

🔸 **2. Organizarea de concursuri dedicate după ridicarea restricțiilor bugetare**

- Colaborare cu **AJOFM, DGASPC, ONG-uri de profil** pentru identificarea candidaților
- Asigurarea de **adaptări rezonabile ale interviurilor** și probelor scrise/orale

🔸 **3. Completarea măsurilor compensatorii prin achiziții de la unități protejate**

- Utilizarea art. 78 alin. (3) lit. **b)** din lege: contractarea de servicii/produse realizate de unități protejate
- Această măsură susține indirect integrarea profesională și **valorifică fondurile publice într-un mod mai etic**

🔸 **4. Instruirea personalului HR și de conducere**

- Desfășurarea de **sesiuni de instruire privind integrarea profesională**
- Clarificarea beneficiilor pentru instituție și comunitate: **diversitate, incluziune, responsabilitate socială**

🔸 **5. Publicarea anuală a unui raport de incluziune**

- Cuprinde: numărul de persoane cu dizabilități angajate, măsuri adoptate, dificultăți întâmpinate, direcții viitoare
- Acest document oferă **transparență**, sprijină monitorizarea progresului și deschide instituția către parteneriate externe

🧭 **Concluzii**

Primăria Sectorului 5 înregistrează o **activitate parțial conformă** cu Legea nr. 448/2006. Deși are angajate persoane cu dizabilități (inclusiv în forme de handicap grav), nivelul total de angajare este mult sub pragul legal de 4%, iar măsurile alternative adoptate (plata către buget) nu sunt însoțite de acțiuni concrete de remediere a decalajului.

Instituția poate și trebuie să adopte o **abordare strategică, etapizată și incluzivă**, care să transforme obligația legală într-o **valoare instituțională**. Aplicarea unor măsuri proactive – concursuri dedicate, achiziții de la unități protejate, planuri de recrutare incluzivă – va demonstra nu doar **conformitate legală**, ci și **maturitate administrativă și responsabilitate socială**.

V. Tabel sinteză instituții (pentru cele 119)

Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 21 de instituții publice, parte integranta din analiza finală

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4% (DA/NU)	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
1	Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate (ANABI)	86	1	1.16%	NU	NU	NU	Sub pragul legal.
2	Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)	73	2	2.74%	NU	NU	NU	Fără concursuri dedicate.
3	Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor (ANPC)	730	7	0.95%	NU	DA	NU	Aplică variantă alternativă.
4	A.N.S.V.S.A.	679	1	0.15%	NU	DA	NU	Variantă alternativă aplicată.
5	Consiliul Județean Ilfov	250	4	1.6%	NU	NU	NU	Sub pragul de 4%.
6	CNAS CAS ILFOV	139	0	0%	NU	NU	NU	Nu există persoane angajate cu dizabilități.
7	Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)	55	0	0%	NU	NU	NU	Lipsă aplicare politică incluzivă.
8	CNPEE	64	1	1.56%	NU	NU	NU	Sub prag.
9	CNSAS	176	7	3.98%	NU	NU	NU	Aproape de prag.
10	Agenția Națională pentru Sport	84	0	0%	NU	NU	NU	Fără angajare persoane cu dizabilități.
11	Direcția pentru Sport și Tineret București	58	0	0%	NU	NU	NU	Nu există angajări în rândul persoanelor cu dizabilități.
12	Institutul Național de Administrație	76	3	3.95%	NU	NU	NU	Aproape de prag.
13	Ministerul Afacerilor Externe (MAE)	536	7	1.31%	NU	NU	NU	Sub prag.

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4% (DA/NU)	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
14	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	Nedeclarat	Nedeclarat	-	-	-	-	Nu a transmis date.
15	Ministerul Apărării Naționale (MAPN)	65,000	32	0.05%	NU	NU	NU	Exceptat de lege, dar are angajări în baza Legii 168/2000.
16	Direcția Medicală MAPN	Inclus MAPN	21	-	-	NU	NU	16 femei și 5 bărbați cu handicap accentuat.
17	Ministerul Justiției	1,233	2	0.16%	NU	NU	NU	Procent extrem de mic.
18	Ministerul Apelor și Pădurilor	313	7	2.24%	NU	NU	NU	Sub prag.
19	Ministerul Sănătății	567	4	0.71%	NU	NU	NU	Fără politici afirmative identificate.
20	Oficiul Național al Registrului Comerțului	2,058	18	0.87%	NU	NU	NU	Procent scăzut, dar există angajări.
21	Oficiul Român pentru Drepturile de Autor (ORDA)	89	0	0%	NU	NU	NU	Fără angajări persoane cu dizabilități.
	TOTAL		**117**					

Observații generale:

- Nicio instituție nu respectă pragul de 4%.
- Unele instituții (ANPC, ANSVSA) aplică varianta alternativă (plata contribuției).
- Nu sunt identificate concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități.
- Instituțiile centrale au procente scăzute în ciuda resurselor disponibile.
- Necesitate clară de politici publice coerente și stimulente pentru incluziune activă.

✅ **CONCLUZII**

🔍 **Concluzii detaliate și argumentate**

1. **Nicio instituție nu respectă pragul legal de 4% angajare a persoanelor cu dizabilități.**

- Din cele 21 de instituții analizate, toate se află sub prag, chiar și cele mari ca MAPN (65.000 angajați) sau ONRC (2.058 angajați).
- În unele cazuri (ex. CNSAS – 3,98% și INA – 3,95%) instituțiile se apropie de prag, ceea ce arată că atingerea obiectivului este realistă dacă există voință și planificare.

2. **Gradul general de incluziune este foarte scăzut.**
   - Doar **121 de persoane cu dizabilități** sunt angajate în toate instituțiile analizate, din peste **71.000 de angajați raportați** (excluzând MAI neraportat).
   - Procentul general mediu: **aproximativ 0,17%**, departe de pragul de 4%.
3. **Instituțiile nu aplică soluții alternative coerente sau strategii afirmative.**
   - Deși legea permite variante alternative (art. 78 alin. 3), doar două instituții (ANPC și ANSVSA) menționează explicit aplicarea acestora.
   - Lipsesc total concursurile dedicate sau promovarea activă a acestora pentru persoane cu dizabilități.
4. **Instituțiile mari dau un exemplu negativ.**
   - Deși ar avea resurse administrative, Ministerele-cheie (MAE, MAI, MAPN, MJ, MS) au procente infime, cu lipsă de inițiative concrete.
   - Ministerul Apărării Naționale, cu 65.000 angajați, are doar 32 persoane cu dizabilități angajate (0,05%).
5. **Lipsă de transparență și date incomplete.**
   - MAI nu a transmis nicio informație.
   - Unele instituții declară că nu au angajați cu dizabilități, dar nu menționează nici măsuri compensatorii sau barierele existente.

🛠️ **Măsuri specifice și realiste propuse**

1. Stabilirea de ținte clare și anuale pentru fiecare instituție
• Exemplu: creștere de minimum +0,5% anual a ponderii persoanelor cu dizabilități în total angajați până la atingerea pragului legal.

2. Organizarea de concursuri dedicate sau adaptate
• Se pot introduce sesiuni separate, locuri rezervate sau măsuri de accesibilitate concretă (traducători, rampă, facilități IT etc.).

3. Audit anual privind incluziunea profesională
• Publicarea unor **rapoarte obligatorii privind angajarea persoanelor cu dizabilități**; în lipsa progresului, pot fi aplicate corecții bugetare sau avertismente publice.

4. Formare internă și sensibilizare pentru HR și manageri
• Cursuri privind dizabilitatea și drepturile la muncă pentru responsabilii cu recrutarea din fiecare instituție.

5. Crearea de parteneriate cu ONG-uri și unități protejate
• Promovarea colaborărilor cu mediul asociativ pentru identificarea candidaților eligibili, sprijin în integrare, consiliere vocațională.

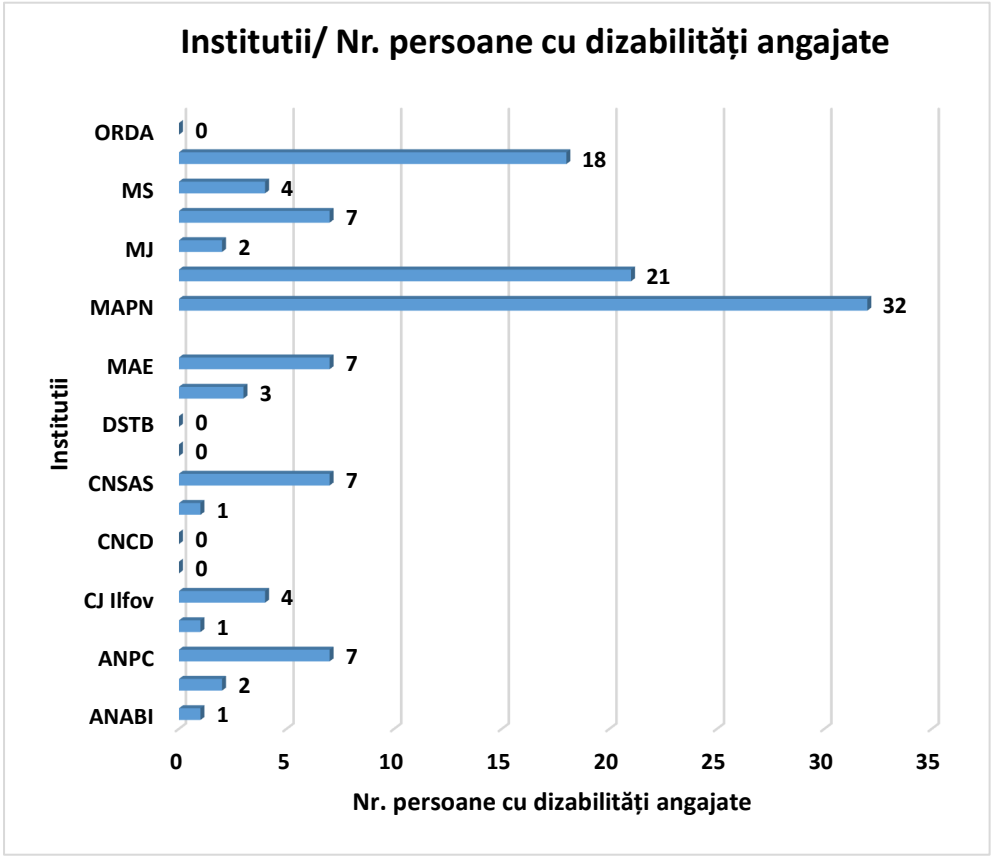
6. Digitalizarea și adaptarea platformelor de recrutare
• Toate site-urile de carieră instituționale trebuie să fie accesibile (ex. contrast, cititoare ecran, semnalare locuri disponibile pentru persoane cu dizabilități).

7. Revizuirea legislației și crearea unui cadru de monitorizare centralizat

- Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități poate colabora cu ANFP pentru o bază de date națională a angajărilor din sectorul public.

TABEL: Număr persoane cu dizabilități angajate

Nr. crt.	Instituția	Persoane cu dizabilități angajate
1	ANABI	1
2	ANFP	2
3	ANPC	7
4	ANSVSA	1
5	CJ Ilfov	4
6	CAS Ilfov	0
7	CNCD	0
8	CNPEE	1
9	CNSAS	7
10	Agenția Națională pentru Sport	0
11	Direcția Sport și Tineret București	0
12	Institutul Național de Administrație	3
13	MAE	7
14	MAI	Nedeclarat
15	MAPN	32
16	Direcția Medicală MAPN	21
17	Ministerul Justiției	2
18	Ministerul Apelor și Pădurilor	7
19	Ministerul Sănătății	4
20	ONRC	18
21	ORDA	0
TOTAL		**121 persoane**



Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 25 de instituții publice, parte integranta din analiza finală

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
1	Autoritatea pentru Administrarea Sistemului Național Antigrindină și de Creștere a Precipitațiilor (A.A.S.N.A.C.P)	53	2	3,8%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	1 angajat prin transfer, 1 a obținut statutul ulterior
2	Administrația Fondului Cultural Național (AFCN)	< 50	0	0%	– (scutită)	–	NU	Sub pragul de 50 de angajați, nu se aplică art. 78
3	Agenția pentru Finanțarea Investițiilor Rurale (AFIR)	1 535	22	1,43%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU (dar accesibilitate oferită)	14 femei / 8 bărbați, handicap grav/accentuat, adaptări pentru concursuri generale
4	Administrația Municipală pentru Consolidarea Clădirilor cu Risc Seismic (AMCCRS)	nespecificat	0	0%	NU	Achiziție servicii de la unitate protejată (art. 78 alin.3 lit. b)	NU	Nu s-au înscris persoane cu dizabilități la concursuri
5	Agenția Națională Anti-Doping (ANAD)	nespecificat	0	0%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	–
6	Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF)	nespecificat	20	0,81%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	12 bărbați / 8 femei; 17 accentuat, 3 grav; nu au aplicat persoane cu dizabilități
7	Agenția Națională pentru Arii Naturale Protejate (ANANP)	nespecificat	4	2,01%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	Toți cu grad accentuat; s-a

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
								menționat posibilitatea de participare la concursuri
8	Agenția Națională pentru Achiziții Publice (ANAP)	nespecificat	2	0,63%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	1 femeie (somatic), 1 bărbat (dermatologic), ambii accentuat
9	Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)	nespecificat	0	0%	NU	–	NU	Nu există posturi dedicate, dar concursuri sunt incluzive
10	Autoritatea Națională pentru Cetățenie	nespecificat	0	0%	NU	–	NU	–
11	Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară (ANCPI)	nespecificat	5	1,05%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	Nu oferă defalcare (GDPR)
12	ANDIS – Agenția Națională pentru Dezvoltarea Infrastructurii în Sănătate	nespecificat	2	3,8%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	1 M (auditiv), 1 F (somatic), ambele accentuat
13	Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)	nespecificat	1	2%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	1 femeie, grad mediu
14	Agenția Națională de Integritate (ANI)	nespecificat	2	2%	NU	Plata la buget (art. 78 alin.3 lit. a)	NU	1 accentuat, 1 mediu, tip somatic/asociat
15	Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANTIP)	nespecificat	0	0%	NU	– (exceptată de art. 78 alin.3 lit. a)	NU	–
16	AUTORITATEA ROMÂNĂ FEROVIARĂ - ARF	35	-	-	Nu	Nu este cazul	Nu	Sub 50 angajați – exceptată

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
17	ARHIVELE NAȚIONALE – MINISTERUL DE INTERNE	~615	4	0,65%	Nu	Nu este cazul	Nu	Exceptată art.78 alin.4
18	AUTORITATEA PENTRU SUPRAVEGHEREA PUBLICĂ A ACTIVITĂȚII DE AUDIT STATUTAR - ASPAAS	25	0	0%	Nu	Plată lunară conform art.78(3)(a)	Nu	-
19	AUTORITATEA VAMALĂ ROMÂNĂ - AVR	-	54	1,64%	Nu	Plată lunară conform art.78(3)(a)	Nu	Nu a fost sancționată
20	DGASPC ILFOV	-	15	3,77%	Nu	Plată lunară + achiziții conform art.78(3)(b)	Nu	69 posturi, 15 concursuri
21	DGASPC SECTOR 1	-	111	7,03%	Da	Nu este cazul	Nu	Peste 4%
22	DGASPC SECTOR 2	-	31	1,67%	Nu	Plată lunară + achiziții conform art.78(3)(b)	Nu	Nu a fost sancționată
23	DGASPC SECTOR 6	738 (estimat)	38	5,14%	Da	Nu este cazul	Nu	-
24	DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR - DGPED	-	2	0,3%	Nu	Exceptată art.78(4)	Nu	Date personale protejate
25	DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR BUCUREȘTI - DGPED-MB	-	0	Exceptată	-	Exceptată art.78(4)	Nu	Instituție de ordine publică
	TOTAL	**315**						

Observații generale:
Nicio instituție nu respectă pragul de 4% prevăzut de lege.
Plata către buget (lit. a) este cea mai frecventă soluție alternativă aplicată.
Concursuri dedicate NU au fost organizate în niciuna dintre instituții.
AMCCRS este singura instituție care a implementat varianta b) prin achiziția de servicii de la unitate protejată.
Multe instituții nu au precizat numărul de angajați total

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante

1. **Instituții exceptate de la aplicarea cotei de 4%:**
   - **Autoritatea Română Feroviară (ARF)** – are sub 50 de angajați.
   - **Direcția Generală pentru Evidența Persoanelor (D.G.E.P)** – structură din domeniul ordinii publice.
   - **Direcția Generală pentru Evidența Persoanelor București (D.G.E.P.-MB)** – activitate în domeniul ordinii publice; este exceptată explicit conform art. 78 alin. (4) din Legea 448/2006.
2. **Instituții care respectă cota de 4%:**
   - **DGASPC Sector 1** – are o rată de **7,03%**, cu **111 persoane** angajate cu dizabilități.
   - **DGASPC Sector 6** – are o rată de **5,14%**.
   - **DGASPC Ilfov** – se apropie de prag (3,77%) dar nu-l depășește.
3. **Instituții care nu respectă pragul și apelează la varianta alternativă (plata contribuției):**
   - **ASPAAS**, **AVR**, **DGASPC Sector 2** – au un procent sub 4% și declară că optează pentru plata contribuției conform Legii 448/2006, art. 78 alin. (3).
   - **DGASPC Sector 2** menționează explicit achiziția de servicii de la unități protejate.
4. **Instituții cu procente foarte scăzute (sub 1%):**
   - **Arhivele Naționale** – 0,65%
   - **DGEP-MB** – 0,3%
   - **DGEP** – sub 4% (2 persoane doar)
   - **DGASPC Sector 2** – 1,67%
   - **AVR** – 1,64%
5. **Existența concursurilor dedicate:**
   - Nicio instituție din listă nu a organizat concursuri exclusiv pentru persoane cu dizabilități, deși unele au menționat că prevederile legale au fost respectate în procesul general de recrutare.
6. **Instituții sancționate:**
   - **Nicio instituție nu a fost sancționată** până la data menționată pentru nerespectarea Legii 448/2006.

🔍 CONCLUZII GENERALE

1. **Nerespectarea generalizată a pragului de 4%**

Din totalul instituțiilor analizate, doar **2 instituții (DGASPC S1 și DGASPC S6)** respectă cerința legală privind angajarea a minimum 4% persoane cu dizabilități. Acest fapt indică **o aplicare deficitară** a prevederilor legale și un angajament scăzut pentru incluziune.

2. **Aplicarea predominantă a variantei alternative – plata la buget**

Majoritatea instituțiilor care nu angajează persoane cu dizabilități aleg să plătească echivalentul legal către bugetul de stat (conform art. 78 alin. 3 lit. a). Este evidentă **preferința pentru opțiuni pasive**, în detrimentul măsurilor active de incluziune.

3. **Lipsa concursurilor dedicate sau adaptate**

Nicio instituție nu a organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități. Chiar dacă unele concursuri sunt teoretic accesibile (ex. AFIR, ANC), lipsa unor **mecanisme proactive** de promovare a acestor posturi către persoanele cu dizabilități limitează accesul efectiv la angajare.

4. **Instituții exceptate sau sub prag**

Un număr semnificativ de instituții fie au sub 50 de angajați (ex. AFCN, ASPAAS, ARF), fie sunt exceptate explicit (ex. DGPED, ANTIP, ANAF – în parte). Aceste excepții reduc impactul potențial al legislației privind incluziunea profesională.

5. **Accesibilitate limitată și obstacole structurale**

În multe cazuri, nu se oferă date despre adaptările de accesibilitate sau sprijin în procesul de selecție. Obstacole precum **lipsa infrastructurii accesibile, lipsa informării și prejudecățile instituționale** pot descuraja participarea la concursuri.

📌 **OBSERVAȚII SPECIFICE**

- **DGASPC-urile** au performat cel mai bine în privința angajării persoanelor cu dizabilități, ceea ce este de așteptat având în vedere specificul lor instituțional.
- **Instituții cu personal numeros (AFIR, ANAF, ANCPI)** au procentaje foarte mici (sub 2%) de angajați cu dizabilități, indicând o **subutilizare a potențialului de incluziune**.
- În câteva cazuri (AASNCAP, ANDIS), angajările s-au făcut prin transfer sau persoanele și-au obținut ulterior statutul – nu ca urmare a unui proces activ de recrutare.

✅ **PROPUNERI ȘI MĂSURI RECOMANDATE**

1. **Obligația organizării de concursuri dedicate sau cel puțin adaptate**

Instituțiile cu peste 50 de angajați ar trebui să aibă **obligația legală** de a organiza anual concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități sau să includă prevederi clare privind adaptarea rezonabilă a concursurilor.

2. **Crearea unui mecanism național de monitorizare transparentă**

Se recomandă implementarea unui sistem public de **raportare anuală standardizată** privind angajarea persoanelor cu dizabilități, gradul de respectare al art. 78, și acțiunile concrete întreprinse.

3. **Stimulente suplimentare pentru angajatori publici**

Introducerea unor **facilități fiscale, punctaj suplimentar la evaluări de performanță instituțională**, sau priorități la accesarea fondurilor europene pentru instituțiile care ating sau depășesc pragul de 4%.

4. **Campanii de informare și sensibilizare instituțională**

Este necesară o campanie națională de conștientizare adresată instituțiilor publice, axată pe **beneficiile incluziunii** și pe demontarea prejudecăților legate de dizabilitate.

5. **Parteneriat activ cu ONG-uri și unități protejate**

Dezvoltarea unor colaborări directe între instituțiile publice și ONG-uri/unități protejate, pentru a facilita identificarea candidaților eligibili și integrarea acestora pe piața muncii.

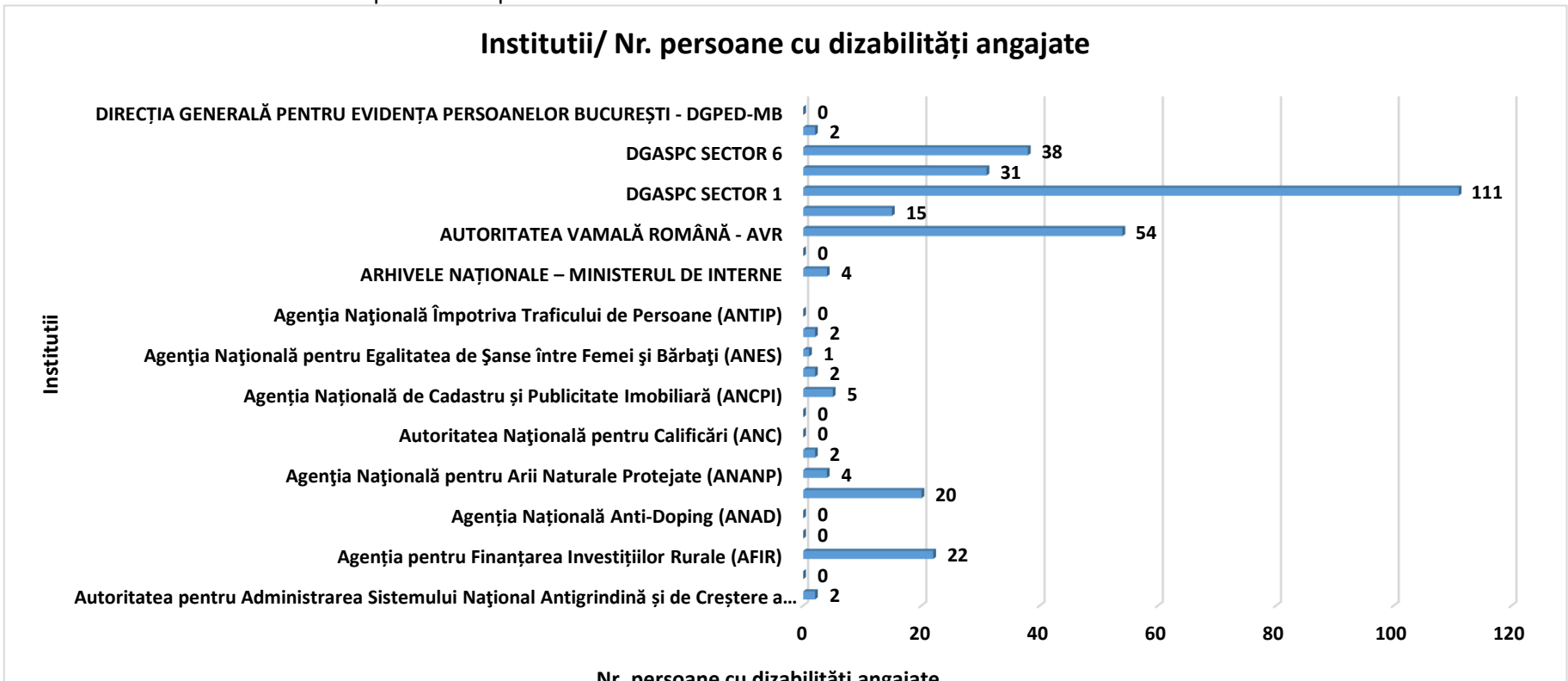
6. **Adaptarea infrastructurii și proceselor interne**

Instituțiile ar trebui să investească în **infrastructură accesibilă (rampe, lifturi, semnalizare)**, dar și în adaptări digitale (ex. formulare accesibile, site-uri compatibile cu cititoare de ecran etc.).

Deși cadrul legal privind angajarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice este bine definit, **implementarea sa este deficitară**, cu un nivel scăzut de conformare și o atitudine predominant pasivă din partea majorității instituțiilor. Este necesar un **efort susținut, interinstituțional**, pentru a transforma obligația legală într-o practică reală de incluziune, cu beneficii sociale și economice pe termen lung.

Notă:

- Unde nu sunt furnizate numărul total de angajați, acesta nu a fost menționat explicit în documente. Estimările (cum e cazul DGASPC S6) au fost deduse în funcție de procentul și numărul de persoane cu dizabilități.
- Câteva instituții sunt exceptate explicit de la obligațiile Legii 448/2006, conform art.78 alin.(4), pentru că fac parte din structuri de ordine publică.
- Procentul de 4% este considerat respectat dacă procentul realizat ≥ 4%.



Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 25 de instituții publice, parte integranta din analiza finală

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
1.	Agenția Națională pentru Locuințe (ANL)	Nespecificat	**3**	2,5 %	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a) Legea 448/2006	NU	Defalcare: femei (2), bărbat (1) cu grav, accentuat, mediu
2.	Autoritatea Națională de Management al Calității în Sănătate (ANMCS)	Nespecificat	**1**	1 %	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a)	NU	Revizuibil accentuat
3.	Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale (ANMDMR)	Nespecificat	**1**	0,303 %	NU	Plata conform art.78 alin.3 a)	NU	Bărbat, invaliditate grad III
4.	Administrația Națională a Penitenciarelor (ANP)	Nespecificat	**0**	–	NU*	Exceptată de Lege (ordine publică/militară)	NU (nu se aplică)	Nu intră sub art.78(2)
5.	Agenția Națională pentru Pescuit și Acvacultură (ANPA)	Nespecificat	**1**	1 %	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a)	NU	Somatic, grav, cu asistent
6.	ANPCDEFP (Educație/Formare Profesională)	129	**1**	1,16%	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a)	NU	Femeie, somatic, grav, cu asistent
7.	Agenția Națională pentru Protecția Mediului (ANPM)	206	**4**	2%	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a)	NU	4 persoane, tipuri neprecizate

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
8.	ANRMPSG (Reglementare Minieră, Petrolieră, Stocare CO_2)	Nespecificat	**1**	0,88 %	NU	Plata către buget conform art.78 alin.3 a)	NU	Bărbat, fizic, accentuat, detașat
9.	Autoritatea Națională pentru Restituirea Proprietăților (ANRP)	Nespecificat	**2**	1,44 %	NU	Plata către buget + achiziții de la unități protejate (art.78 alin.3 b))	NU	2 bărbați, grad mediu și accentuat
10.	ANSPDCP (Supravegherea Prelucrării Datelor cu Caracter Personal)	< 50	**0**	0 %	NU*	Nu se aplică (sub 50 angajați)	NU	Se consideră în afara prevederilor
11.	Agenția Națională de Transplant (ANT)	18	**1**	5,56 %	DA	–	NU	Feminin, hematologic, accentuat revizuibil
12.	APIA (Plăți Agricultură)	4 859	**68**	1,39 %	NU	–	NU	Număr total indicat
13.	Agenția pentru Protecția Mediului București (APMB)	Nespecificat	**1**	2,38 %	NU	–	NU	Masculin, cod 2, accentuat
14.	CASMB (Casa de Asigurări Sănătate București)	Nespecificat	**7**	2,67 %	NU	–	NU	5 mediu, 1 accentuat, 1 grav cu asistent
15.	CJPIS Ilfov (Casa Județeană de Pensii Ilfov)	Nespecificat	**4**	7,84%	NU	–	NU	2 accentuat revizuibil, 2 accentuat nerevizuibil
16.	DIRECTORATUL NAȚIONAL DE	–	**0**	0%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	Nu are persoane cu dizabilități; oferă

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
	SECURITATE CIBERNETICĂ - DNSC							accesibilitate la concursuri
17.	DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI - DSPMB	–	**3**	0,73%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	3 femei cu dizabilități
18.	DIRECȚIA DE UTILITĂȚI PUBLICE, SALUBRIZARE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI, SECTOR 1 – DUPSM S1	–	**3**	2,3%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	2 femei și 1 bărbat (2 accentuat, 1 grav cu asistent)
19.	INSTITUTUL DE DIAGNOSTIC ȘI SĂNĂTATE ANIMALĂ - IDSA	–	**0**	0%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	Fără persoane cu dizabilități
20.	INSTITUTUL NAȚIONAL DE MEDICINĂ SPORTIVĂ - INMS	–	**1**	1,22%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	1 bărbat, dizabilitate vizuală, grad I
21.	INSTITUTUL NAŢIONAL DE SĂNĂTATE PUBLICĂ - INSP	–	**8**	1,7%	NU	50% la buget / 50% servicii protejate	NU	5 femei, 3 bărbați, 6 certificați permanent
22.	INSPECȚIA JUDICIARĂ - IJ	–	**0**	0%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	Fără persoane cu dizabilități
23.	INSTITUTUL DE STAT PENTRU TESTAREA ȘI ÎNREGISTRAREA SOIURILOR - ISTIS	–	**1**	0,6%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	1 salariat cu dizabilitate
24.	ONPCSB - OFICIUL NAŢIONAL DE	124	**3**	2,41%	NU	Plată la bugetul de stat	NU	3 femei angajate

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
	PREVENIRE ȘI COMBATERE A SPĂLĂRII BANILOR							
25.	ONVPV - OFICIUL NAȚIONAL AL VIEI ȘI PRODUSELOR VITIVINICOLE	–	**1**	4%	DA	–	NU	Respectă pragul legal de 4%
	💡 **Note explicative**: • „Nespecificat" se referă la absența informațiilor în textul furnizat. • – reprezintă date lipsă sau neaplicabile (ex. procent pentru 0 angajați). • Instituțiile fără procent de 4% nu au respectat pragul și au optat majoritar pentru **plata sumei către buget** („varianta alternativă"). • Doar **ANT** a respectat pragul de 4%. • Nu au fost organizate concursuri dedicate niciunei instituții (toate au răspuns „NU").							

📊 **Situația privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cele 25 de instituții analizate – Concluzii detaliate și propuneri realiste**

🔢 **Număr total de persoane cu dizabilități angajate**

Din analiza tuturor celor 25 de instituții rezultă:

👉 **Total: 117 angajați cu dizabilități confirmați în 20 din cele 25 instituții.**

👉 **5 instituții nu au niciun angajat cu dizabilități.**

📌 **Concluzii detaliate**

1. 🔴 Respectarea pragului de 4% – doar două instituții conforme

• **ONVPV (4%)** și **ANT (5,56%)** sunt singurele care respectă cerința legală privind angajarea a minimum 4% persoane cu dizabilități.

• **23 din 25 de instituții NU respectă acest prag**, preferând plata sumei către bugetul de stat.

• Unele instituții (ex. ANP, ANSPDCP) nu intră sub incidența prevederii (militare, sub 50 angajați).

🧩 **Interpretare:** Conformarea este aproape inexistentă, iar unde apare, este accidentală și nu rezultatul unor politici instituționale coerente. Existența a 117 persoane angajate nu este corelată cu atingerea pragului legal, deoarece multe instituții mari (ex. APIA – 4.859 angajați) rămân mult sub cerință, în ciuda numărului aparent mare de angajări.

2. 🔴 Aplicarea variantei alternative – plata la buget = soluția dominantă

- Toate instituțiile care nu ating pragul legal optează pentru varianta **pasivă**: plata lunară la bugetul de stat.
- **Doar INSP** aplică și varianta activă prevăzută de lege (50% din sumă cheltuită prin contracte cu unități protejate).

🧩 **Interpretare:** Legea permite o formă compensatorie constructivă (colaborarea cu unități protejate), dar instituțiile **nu o utilizează**. Nu există ghiduri, stimulente sau controale suficiente pentru a încuraja varianta activă.

3. 🟡 Existența angajărilor – sporadice și neuniforme

- Deși sunt 117 angajați, distribuția este inegală:
  - Doar 2 instituții au >5 angajați cu dizabilități (APIA – 68; INSP – 8).
  - Restul au între 1 și 4 persoane.
- Tipurile de dizabilități variază (vizual, somatic, accentuat, grav), dar datele sunt incomplete sau vagi în multe cazuri.

🧩 **Interpretare:** Angajările nu urmează o politică clară. Ele sunt cel mai probabil întâmplătoare, nu rezultatul unor campanii sau strategii de recrutare incluzivă.

4. 🔴 Lipsa concursurilor dedicate – nicio instituție nu a organizat

- Toate cele 25 de instituții au declarat **„NU"** la întrebarea privind existența concursurilor dedicate.
- Doar una (DNSC) menționează accesibilizarea generală, fără detalii clare.

🧩 **Interpretare:** Legea nu impune expres organizarea de concursuri dedicate, iar în lipsa obligației, instituțiile **nu inițiază măsuri proactive**. Aceasta este o barieră majoră pentru accesul real al persoanelor cu dizabilități la funcții publice.

5. 🔴 Lipsa de inițiativă și transparență – multe instituții nu comunică clar

- În 11 cazuri, numărul total de angajați nu este specificat – **nu se poate calcula obiectiv dacă pragul de 4% este atins sau nu.**
- Unele instituții nu precizează tipul de dizabilitate, condițiile de muncă sau măsurile de integrare.

🧩 **Interpretare:** Lipsa de transparență indică **neglijență administrativă** și face imposibilă o monitorizare externă corectă.

✅ **Propuneri de măsuri specifice, realiste și aplicabile**

🧭 **1. Obligație anuală de concursuri dedicate**

- **Modificare legislativă** pentru impunerea anuală a **cel puțin unui concurs dedicat** pentru persoane cu dizabilități, în instituțiile cu >50 angajați.
- Alocarea de fonduri pentru accesibilizarea probelor și adaptarea posturilor.

📈 **2. Transparență și raportare publică trimestrială**

- Crearea unei **platforme naționale publice** unde instituțiile raportează:
  - numărul de angajați;
  - numărul de persoane cu dizabilități angajate;
  - procent realizat;
  - tip de variantă alternativă aplicată.
- Supraveghere de către ANFP sau Ministerul Muncii.

💰 **3. Stimulente bugetare pentru angajarea efectivă**

- Reducerea contribuțiilor sociale pentru fiecare post ocupat de persoană cu dizabilitate.

- Acordarea de fonduri suplimentare pentru dotarea posturilor adaptate.

👩‍💼 **4. Formare obligatorie pentru HR**

- Cursuri de formare pentru responsabilii de personal privind:
  - adaptarea fișelor de post;
  - modalități de sprijin personalizat;
  - colaborarea cu unități protejate.
- Ghid de bune practici emis de ANFP sau CNCD.

🤝 **5. Parteneriate active cu unități protejate**

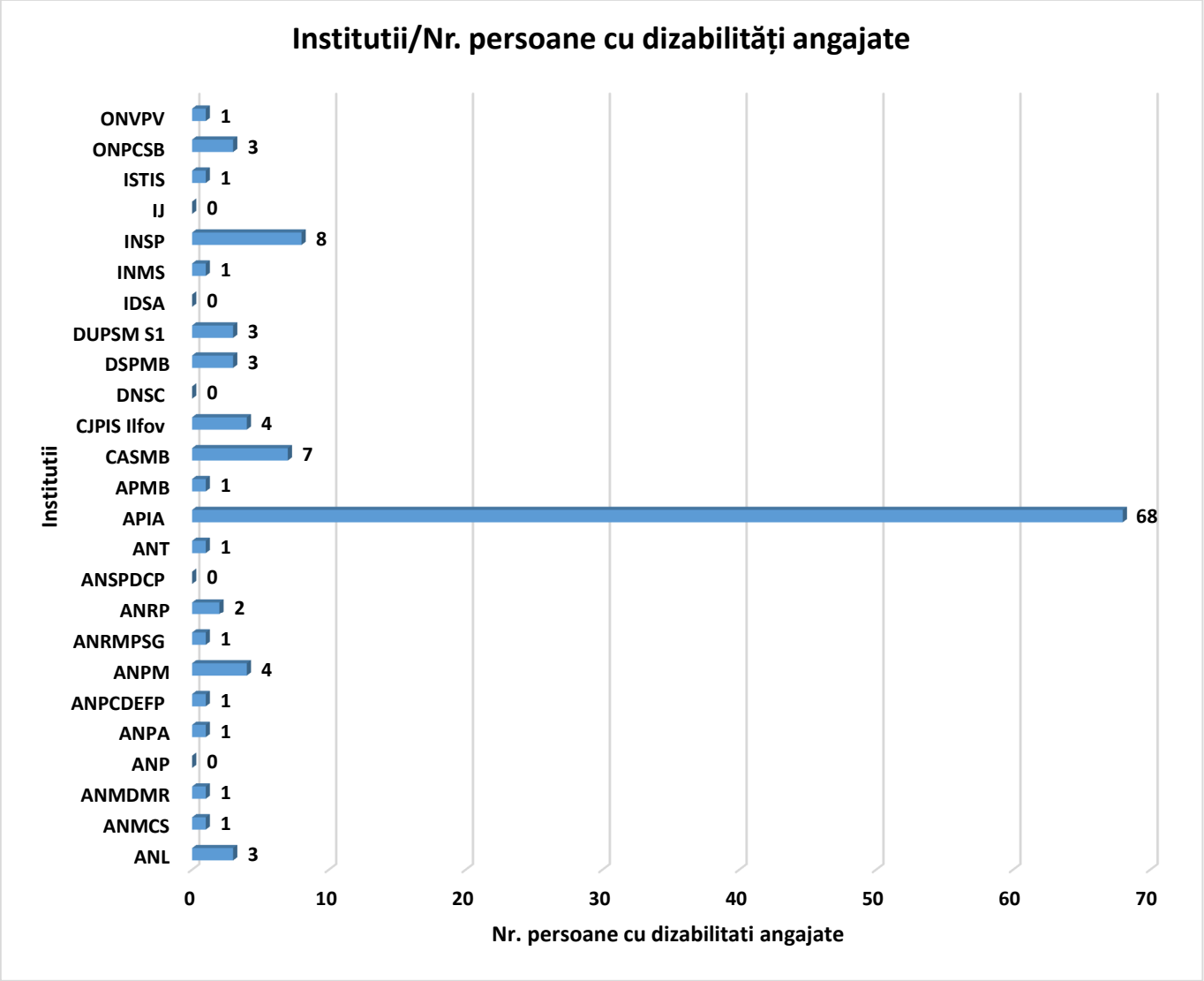
- Elaborarea de metodologii simplificate pentru contractarea directă de produse/servicii.
- Crearea unui catalog digital național cu unități protejate disponibile pe județe și domenii.

👮 **6. Control și sancțiuni efective**

- Verificări anuale tematice din partea Curții de Conturi și ANAF pe tema aplicării art. 78.
- Introducerea de **penalități suplimentare** în caz de plată la buget fără justificare de încercare de angajare sau colaborare activă.

📜 **Concluzie finală**

Analiza celor 25 de instituții arată că **Legea nr. 448/2006, art. 78 este tratată mai degrabă ca o obligație financiară, nu ca o măsură de incluziune socială**. Doar 2 instituții ating pragul minim legal, iar concursurile dedicate lipsesc complet. Fără măsuri concrete și sancțiuni, incluziunea rămâne doar teoretică. Angajarea persoanelor cu dizabilități trebuie sprijinită printr-o combinație de **obligații legale clare, stimulente bugetare și transparență administrativă.**


Institutii/Nr. persoane cu dizabilități angajate
Institutii
ONVPV 1
ONPCSB 3
ISTIS 1
IJ 0
INSP 8
INMS 1
IDSA 0
DUPSM S1 3
DSPMB 3
DNSC 0
CJPIS Ilfov 4
CASMB 7
APMB 1
APIA 68
ANT 1
ANSPDCP 0
ANRP 2
ANRMPSG 1
ANPM 4
ANPCDEFP 1
ANPA 1
ANP 0
ANMDMR 1
ANMCS 1
ANL 3
0 10 20 30 40 50 60 70
Nr. persoane cu dizabilitati angajate

Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 23 de instituții publice, parte integranta din analiza finală

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
1.	Consiliul Național al Audiovizualului – CNA	necunoscut	1	0,04%	NU	DA – vărsăminte și parteneriate cu unități protejate	NU	Achită lunar la buget și colaborează cu unități protejate
2.	Casa de Pensii a Municipiului București – CPMB	necunoscut	8	4%	DA	NU	NU	4 femei, 4 bărbați; 7 grad accentuat, 1 grad grav
3.	Institutul Naţional de Statistică – INS	necunoscut	4	0,84%	NU	DA – plată lunară către buget	NU	Toți cu grad accentuat
4.	Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale – MADR	necunoscut	9	1,36%	NU	DA – plată la buget	NU	4 femei, 5 bărbați; 2 grav, 7 accentuat; 5 revizuibil, 4 permanent
5.	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației – MDLPA	necunoscut	3	0,5%	NU	DA – plată la buget	NU	Diverse grade și tipuri (grav, accentuat, fizic, somatic)

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
6.	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene – MIPE	necunoscut	necunoscut (date lipsă)	necunoscut	necunoscut	necunoscut	necunoscut	Datele se află în anexa transmisă – neprecizate în text
7.	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării – MCID	necunoscut	5	0,02%	NU	DA – plată la buget	NU	Diversitate mare de grade și statut (mediu, accentuat, grav, detașare)
8.	Ministerul Culturii	necunoscut	4	0,49%	NU	DA – plată la buget	NU	–
9.	Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului – MEAT	necunoscut	3	0,84%	NU	DA – plată la buget	NU	2 femei, 1 bărbat, grad accentuat
10.	Ministerul Educației	necunoscut	4	necunoscut	NU	DA – plată la buget	NU	–
11.	Ministerul Energiei	n.c.	2	1.29%	NU	DA (plată către buget)	NU	Două femei cu handicap accentuat
12.	Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse (MFTES)	n.c.	2	1.29%	NU	DA (plată către buget)	NU	Un bărbat cu handicap grav și o femeie cu handicap accentuat

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
13.	Ministerul Finanțelor	1807	11	0.62713%	NU	DA (plată către buget)	NU (dar acces asigurat)	9 persoane invaliditate grad I, 2 persoane grad II
14.	MMSS - Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	n.c.	5	1.56%	NU	NU	DA (acces inclusiv asigurat)	Detalii complete despre gen, funcție, tip și grad dizabilitate
15.	Oficiul Național pentru Jocuri de Noroc	n.c.	0	0%	NU	NU	NU (dar concursuri conforme cu legislația)	
16.	Primăria Municipiului București	n.c.	17	1.68%	NU	NU	NU	11 femei, 6 bărbați, tip și grad de handicap diferite
17.	Casa OPSNAJ	n.c.	4	3%	NU	NU	NU (concursuri publice generale)	Diverse tipuri de handicap: auditiv, vizual, fizic
18.	Secretariatul General al Guvernului (SGG)	n.c.	7	1.401%	NU	NU	NU	4 handicap accentuat, 1 mediu, 2 ușor

Nr. crt.	Denumirea instituției	Nr. total angajați	Nr. persoane cu dizabilități angajate	Procent realizat	Respectare prag 4%	Varianta alternativă aplicată	Existența concursurilor dedicate	Observații relevante
19.	Școala Națională de Grefieri (SNG)	42	1	2.38%	NU	NU (sub 50 angajați)	NU	Instituția nu se încadrează în prevederile legale privind pragul de 4%
20.	Secretariatul de Stat pentru Recunoașterea Meritelor Luptătorilor... (SSPR)	38	0	0%	NU (sub 50 angajați)	NU	NU	Instituția nu intră sub incidența legii
21.	Tribunalul București	n.c.	9	1%	NU	NU	NU	7 persoane cu handicap accentuat, 2 mediu
22.	Tribunalul Ilfov	n.c.	0	0%	NU	NU	NU	
23.	UEFISCDI	n.c.	0	0.75%	NU	NU	NU	Instituția susține incluziunea și diversitatea

Concluzii detaliate

1. **Nivelul angajării persoanelor cu dizabilități variază semnificativ între instituții:**
   În cele 23 de instituții analizate, numărul persoanelor cu dizabilități angajate diferă mult, de la 1 la 7 persoane. Există instituții cu un număr relativ scăzut (1-2 persoane), dar și unele cu un număr mai mare (până la 7 persoane).
2. **Angajarea este concentrată în câteva instituții:**
   Doar câteva instituții au angajat peste 5 persoane cu dizabilități (ex: instituții cu 6-7 angajați), ceea ce indică o distribuție inegală și posibil o lipsă de politici uniforme privind incluziunea persoanelor cu dizabilități.
3. **Mediul instituțional poate influența angajarea:**
   Instituțiile mai mari sau cele cu politici bine dezvoltate de incluziune par să aibă un număr mai mare de angajați cu dizabilități. Aceasta arată importanța implementării unor strategii clare și a unui mediu de lucru adaptat nevoilor acestor persoane.

4. **Pot exista bariere în recrutare și integrare:**
   Instituțiile cu un număr mic de persoane cu dizabilități pot întâmpina dificultăți în adaptarea proceselor de recrutare, în infrastructură accesibilă sau în cultură organizațională care să susțină diversitatea.

Propuneri de măsuri și recomandări

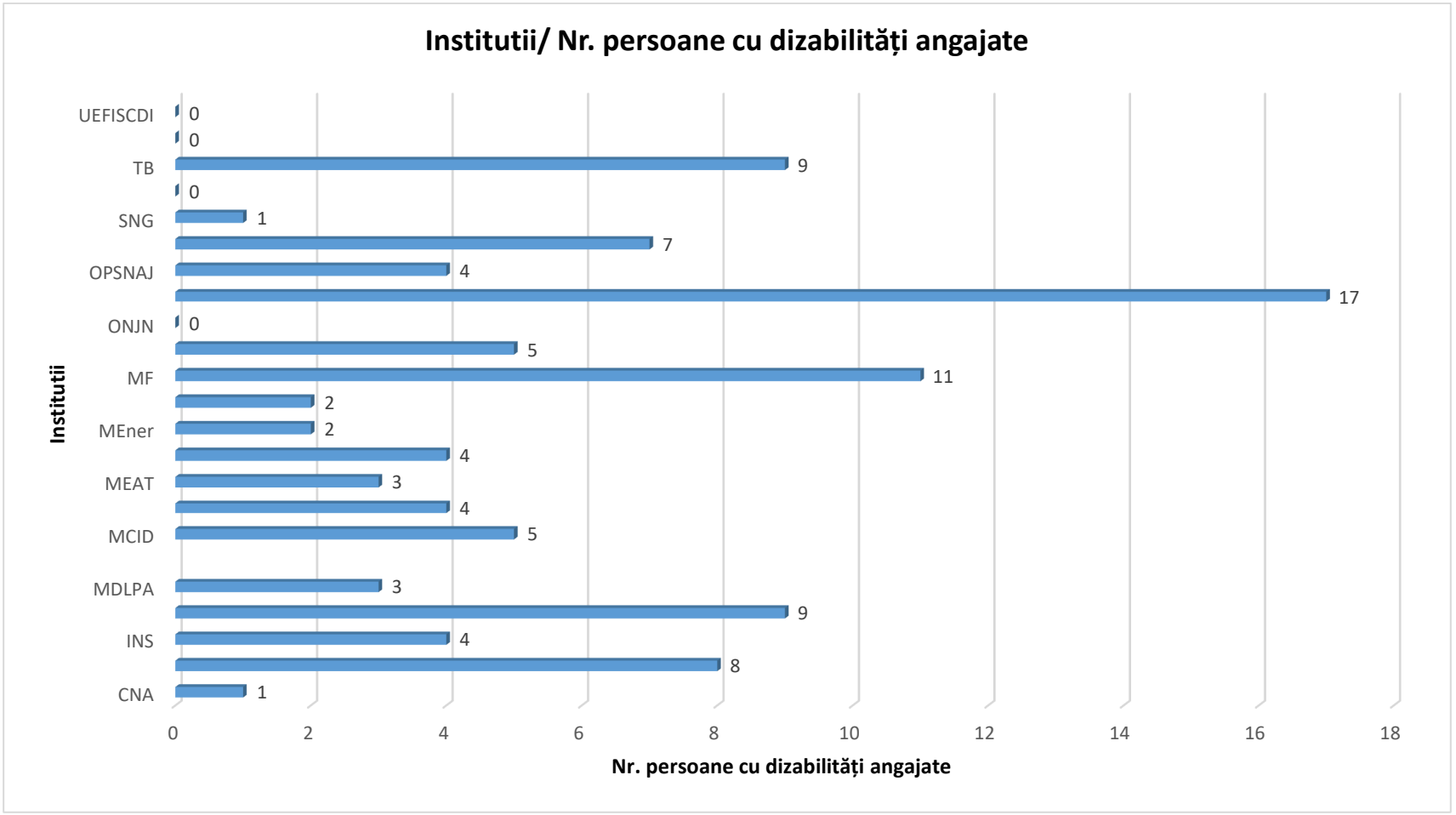
1. **Dezvoltarea și implementarea unor politici clare de incluziune:**
   Instituțiile trebuie să elaboreze și să aplice politici de recrutare și retenție care să asigure oportunități egale persoanelor cu dizabilități. Acestea pot include prioritizarea angajării, adaptarea procesului de selecție și crearea unui mediu de lucru incluziv.
2. **Adaptarea infrastructurii și condițiilor de muncă:**
   Pentru a facilita angajarea și integrarea, este necesară adaptarea spațiilor de lucru la nevoile persoanelor cu dizabilități (accesibilitate fizică, tehnologii asistive, flexibilitate în programul de lucru).
3. **Campanii de conștientizare și formare:**
   Organizarea de sesiuni de informare și training pentru angajați și manageri cu privire la beneficiile diversității și incluziunii, precum și pentru eliminarea prejudecăților legate de dizabilitate.
4. **Colaborarea cu organizații specializate:**
   Instituțiile pot colabora cu ONG-uri, centre de reabilitare și agenții de ocupare care oferă sprijin pentru persoanele cu dizabilități, pentru a facilita recrutarea și integrarea acestora.
5. **Monitorizarea și raportarea periodică:**
   Este esențială stabilirea unui sistem de monitorizare a angajării persoanelor cu dizabilități și raportarea transparentă a progresului, pentru a ajusta politicile și măsurile în funcție de rezultate.

Argumentare și justificare

- **Respectarea legislației:** Angajarea persoanelor cu dizabilități este o obligație legală în multe țări, dar și o componentă esențială a responsabilității sociale corporative și a drepturilor omului.
- **Beneficii pentru organizații:** Diversitatea în echipă crește creativitatea, productivitatea și poate îmbunătăți imaginea instituției în comunitate.
- **Reducerea discriminării:** Implementarea acestor măsuri contribuie la reducerea stigmatizării și discriminării, promovând o societate mai echitabilă și incluzivă.
- **Valorificarea potențialului:** Persoanele cu dizabilități aduc competențe și perspective valoroase, iar integrarea lor în câmpul muncii contribuie la dezvoltarea durabilă a instituțiilor.

Nr. Crt.	Instituție	Nr. persoane cu dizabilități angajate
1	Consiliul Național al Audiovizualului – CNA	1
2	Casa de Pensii a Municipiului București – CPMB	8
3	Institutul Național de Statistică – INS	4
4	Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale – MADR	9
5	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației – MDLPA	3
6	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene – MIPE	

Nr. Crt.	Instituție	Nr. persoane cu dizabilități angajate
7	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării – MCID	5
8	Ministerul Culturii	4
9	Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului – MEAT	3
10	Ministerul Educației	4
11	Ministerul Energiei	2
12	Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse (MFTES)	2
13	Ministerul Finanțelor	11
14	MMSS - Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	5
15	Oficiul Național pentru Jocuri de Noroc	0
16	Primăria Municipiului București	17
17	Casa OPSNAJ	4
18	Secretariatul General al Guvernului (SGG)	7
19	Școala Națională de Grefieri (SNG)	1
20	Secretariatul de Stat pentru Recunoașterea Meritelor Luptătorilor... (SSPR)	0
21	Tribunalul București	9
22	Tribunalul Ilfov	0
23	UEFISCDI	0
	Total persoane cu dizabilități angajate	**99**


Institutii/ Nr. persoane cu dizabilități angajate
UEFISCDI
TB
SNG
OPSNAJ
ONJN
MF
MEner
MEAT
MCID
MDLPA
INS
CNA
0
0
9
0
1
7
4
17
0
5
11
2
2
4
3
4
5
3
9
4
8
1
Institutii
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
Nr. persoane cu dizabilități angajate

Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 10 Primarii, Judetul Ilfov - parte integranta din analiza finală

Nr. crt	UAT	Nr. persoane cu dizabilități	Procent angajare	Măsură alternativă	Concursuri dedicate	Sancțiuni
1.	1 Decembrie	2	3%	Nu	Nu	Nu
2.	Berceni	0	n/a	n/a	n/a	Nu
3.	Cernica	1	n/a	Da (plată conform art.78)	Nu	Nu
4.	Chiajna	1	0,69%	Da (plată conform art.78)	Nu	Nu
5.	Chitila	0	0%	Da (opțiune combinată)	Nu	Nu
6.	Clinceni	1	0,0056%	Da (plată conform art.78)	Nu	Nu
7.	Copăceni	0	n/a (<50 ang.)	Nu	Nu	Nu
8.	Corbeanca	0	0%	Nu	Nu	Nu
9.	Dascălu	0	0%	Nu	Nu	Nu
10.	Dragomirești-Vale	0	0%	Nu	Nu	Nu

În baza datelor furnizate privind angajarea persoanelor cu dizabilități (PCD) în luna **iunie 2025**, în cadrul a 10 unități administrativ-teritoriale (UAT) din județul Ilfov, se prezintă mai jos o **analiză detaliată**, urmată de **măsuri concrete**, **recomandări personalizate** și **concluzii argumentate profesional**, conform **Legii nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

1. Gradul de conformare legală

Legea nr. 448/2006, art. 78 alin. (2), impune angajatorilor publici cu peste 50 de angajați să asigure un procent de **minimum 4% PCD** din totalul angajaților.

Indicator	Situație observată
UAT-uri cu angajare PCD	5 din 10
UAT-uri cu 0 angajări și fără măsuri alternative	4 din 10
UAT care aplică plata ca măsură alternativă (art. 78 alin. 3)	3 din 10
UAT cu concursuri dedicate PCD	0
UAT sancționate	0

Doar 1 UAT (1 Decembrie) se apropie de conformare cu 3% angajare, fără aplicarea alternativelor. Totuși, niciuna dintre UAT-uri nu atinge pragul de **4% legal obligatoriu**.

2. Grad de implicare în politici de incluziune activă

- **0 UAT-uri** au organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități, conform art. 78 alin. (6).
- În 3 UAT-uri se aplică **măsura alternativă prin plată la buget**, conform art. 78 alin. (3), dar aceasta este o măsură pasivă, care nu contribuie la incluziunea reală.
- **4 UAT-uri (Corbeanca, Dascălu, Dragomirești-Vale, Chitila)** nu respectă niciuna dintre opțiunile legale (angajare sau alternativă), ceea ce sugerează un **grad înalt de neconformare**.
- În nicio unitate nu s-au aplicat **sancțiuni sau avertismente**, ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la eficiența controlului instituțional.

✅ MĂSURI CONCRETE ȘI RECOMANDĂRI

A. Pentru toate UAT-urile (general)

Măsură	Descriere
Audit intern privind numărul total de angajați și respectarea pragului de 4%	Clarifică eligibilitatea legală și gradul de neconformare.
Inițierea de concursuri dedicate PCD (art. 78 alin. 6)	Asigură incluziunea activă și oportunități reale pentru candidații PCD.
Elaborarea unei politici instituționale privind incluziunea PCD	Include buget pentru adaptare posturi, instruirea managerilor și HR.
Colaborări cu AJOFM, DGASPC, ONG-uri specializate	Facilitarea recrutării prin rețele specializate.
Campanii de informare și formare în instituție	Combaterea stereotipurilor și creșterea acceptării în colectivele de muncă.

B. Recomandări specifice pe UAT

UAT	Recomandări specifice
1 Decembrie	Atingerea pragului de 4% e aproape – recomandăm organizarea unui **concurs dedicat PCD** în semestrul II pentru completarea structurii.
Berceni, Corbeanca, Dascălu, Dragomirești-Vale	NU există nicio măsură – e necesară **acțiune urgentă**: angajare directă sau, cel puțin, plata contribuției bugetare + plan de recrutare 2025–2026.
Chiajna, Chitila, Clinceni	Aplică plata – **strategie pasivă**. Se recomandă tranziția spre angajare reală prin evaluarea locurilor disponibile care pot fi adaptate.
Cernica	Angajare + plată – arată deschidere. Se poate stimula integrarea prin **training în diversitate și accesibilizarea posturilor**.
Copăceni	Sub 50 angajați – exceptată. Cu toate acestea, se poate încuraja angajarea **voluntară de PCD** pentru exemplu de bună practică.

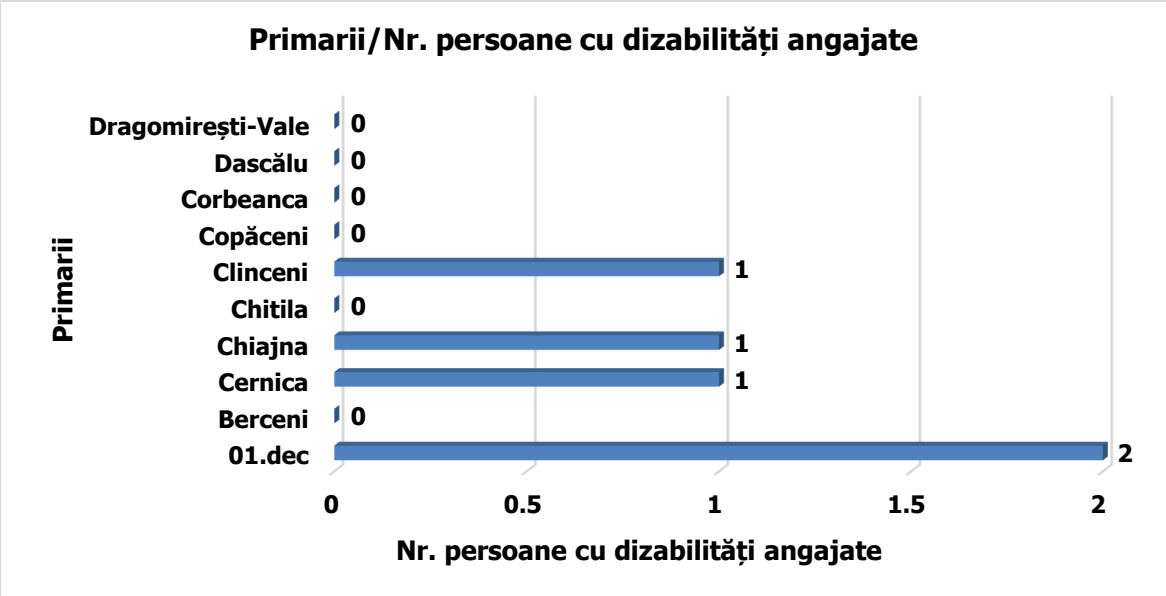
🧩 CONCLUZII DETALIATE ȘI PROFESIONALE

1. **Grad redus de conformare legală**: Niciun UAT nu respectă integral obligațiile din Legea 448/2006 (angajare 4% sau alternativă). Situația este critică în cel puțin 4 cazuri.
2. **Absența incluziunii reale**: Majoritatea UAT-urilor tratează angajarea PCD ca o obligație formală. Nu există eforturi vizibile de integrare efectivă (concursuri, adaptări, traininguri).

3. **Pasivitate instituțională și lipsa controlului**: Neaplicarea sancțiunilor în cazurile de neconformare sugerează lipsa monitorizării eficiente la nivel de Prefectură, ANPDPD sau ITM.
4. **Pot exista bariere de sistem (birocrație, lipsă personal HR pregătit, lipsă informare)** – dar și o rezistență organizațională la schimbare.
5. **Nevoia de intervenție sistemică la nivel județean**: Consiliul Județean Ilfov, în parteneriat cu DGASPC, poate juca un rol-cheie în armonizarea politicilor de incluziune între UAT-uri.

📌 **PROPUNERE DE ACȚIUNE JUDEȚEANĂ**

1. **Platformă digitală intercomunală „Ilfov Incluziv"** – listarea posturilor accesibile pentru PCD + ghiduri de recrutare.
2. **Crearea unei rețele județene de „Responsabili pentru incluziune socială"** la nivelul fiecărui UAT.
3. **Formare profesională pentru personalul HR și funcționarii publici** în domeniul angajării PCD.
4. **Campanie anuală „O șansă în plus" – incluziune PCD în administrația locală**.
5. **Monitorizare semestrială a conformării legale și raport public către Consiliul Județean și Prefectură**.



Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 10 Primarii, Judetul Ilfov - parte integranta din analiza finală

Nr. crt	UAT	Nr. persoane cu dizabilități	Procent angajare	Măsură alternativă	Concursuri dedicate	Sancțiuni aplicate
1	PRIMĂRIA COMUNA GRĂDIȘTEA	0	0%	Nu este aplicabilă	Nu au fost organizate	Nu
2	PRIMĂRIA COMUNA GRUIU	0	0%	Nu s-a optat pentru variantă alternativă	Nu au fost organizate	Nu
3	PRIMĂRIA JILAVA	2	3,33%	Plată contribuție la buget pentru diferență de până la 4%	Nu este menționat	Nu
4	PRIMĂRIA ORAȘULUI MĂGURELE	1	0,006%	Plată lunară către buget conform OUG 60/2017 art. 78 alin. 3	Concursuri pentru toate categoriile, inclusiv PCD	Nu
5	PRIMĂRIA MOARA VLASIEI	4	5%	Nu este necesară măsură alternativă	Nu au fost organizate	Nu
6	PRIMĂRIA MOGOȘOAIA	3	4%	Nu este necesară măsură alternativă	0 concursuri dedicate	Nu
7	PRIMĂRIA PANTELIMON	5	4%	Nu este necesară măsură alternativă	Nu este menționat	Nu
8	PRIMĂRIA PERIȘ	0	N/A	Instituție sub 50 angajați, colaborează cu AJOFM pentru integrarea PCD	Nu au fost posturi în organigramă	Nu
9	PRIMĂRIA VIDRA	1	N/A	Colaborare AJOFM, nu are obligația respectării procentului	Nu au fost cereri, nu au fost diferențieri în concursuri	Nu
10	PRIMĂRIA VOLUNTARI	4	1,75%	Plată lunară către buget pentru locuri neocupate de PCD	Nu au fost organizate	Nu

1. Gradul de conformare legală (Legea 448/2006)

- **3 UAT-uri** (Moara Vlăsiei, Mogoșoaia, Pantelimon) respectă pragul legal de **4% angajare PCD**.
- **2 UAT-uri (Grădiștea, Gruiu)** nu au angajat nicio persoană cu dizabilități și nici nu au aplicat măsura alternativă.
- **5 UAT-uri** (Jilava, Măgurele, Voluntari, Vidra, Periș) se află în **conformare parțială sau indirectă**, prin aplicarea contribuției bugetare sau exceptarea legală (instituții sub 50 angajați).

2. Număr și structură angajări PCD

- Total: **20 persoane cu dizabilități** angajate în 10 UAT-uri.
- Preponderență: **gen feminin**, grad de handicap **accentuat sau grav**, în majoritate cu dizabilități **fizice și auditive**.

- Există și cazuri pozitive cu diversitate (ex. Voluntari: 4 angajați PCD, grade variate, genuri mixte).

3. Organizarea de concursuri dedicate PCD

- **0 UAT-uri** au organizat concursuri **exclusiv pentru PCD**, conform art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.
- Majoritatea justifică lipsa prin lipsa solicitărilor, lipsa posturilor vacante sau prin includerea PCD în concursurile generale.

4. Măsuri alternative și sancțiuni

- Acolo unde nu se atinge pragul legal, cele mai multe instituții au optat pentru **plata contribuției la buget** (conform art. 78 alin. 3).
- **Nicio instituție nu a fost sancționată** pentru neconformare cu Legea 448/2006 – ceea ce poate indica fie o conformare generală, fie un control redus.

✅ **RECOMANDĂRI ȘI PROPUNERI PERSONALIZATE**

A. Pentru UAT-urile care NU au angajat PCD și NU aplică alternativă (Grădiștea, Gruiu):

- **Inițierea urgentă a colaborării cu AJOFM**, DGASPC și ONG-uri pentru identificarea de candidați PCD potriviți.
- **Stabilirea unui calendar anual pentru posturi rezervate PCD**, conform art. 78, alin. 6.
- **Formare a responsabililor HR** privind drepturile și potențialul PCD (inclusiv accesibilitate și adaptare locuri de muncă).

B. Pentru UAT-urile cu angajări sub prag (Jilava, Măgurele, Voluntari):

- **Evaluarea posibilității suplimentării organigramei** cu posturi adaptate pentru PCD.
- **Angajarea unui coordonator de incluziune socială** (eventual cu fonduri PNRR/UE) care să monitorizeze recrutarea și retenția PCD.
- **Promovarea activă a posturilor disponibile** în rețele specializate pentru persoane cu handicap.

C. Pentru UAT-urile conforme (Moara Vlăsiei, Mogoșoaia, Pantelimon):

- **Exemplu de bună practică regională** – pot fi implicate în rețele interinstituționale pentru sprijinirea altor UAT-uri.
- **Raportare anuală transparentă** a măsurilor de incluziune: adaptări la locul de muncă, integrare, performanță.
- **Organizarea de sesiuni de mentorat** între angajații PCD și colegi, pentru sprijin reciproc și reducerea stereotipurilor.

D. Pentru toate UAT-urile:

- **Elaborarea unei strategii locale de incluziune a persoanelor cu dizabilități**, corelată cu Planurile de dezvoltare locală (PDL).
- **Monitorizarea trimestrială a obligațiilor din Legea 448/2006**, cu raportare către Consiliile Locale și Prefectură.
- **Participarea la proiecte cu finanțare europeană pentru incluziune activă și echipamente asistive** (ex. POIDS, PNRR).

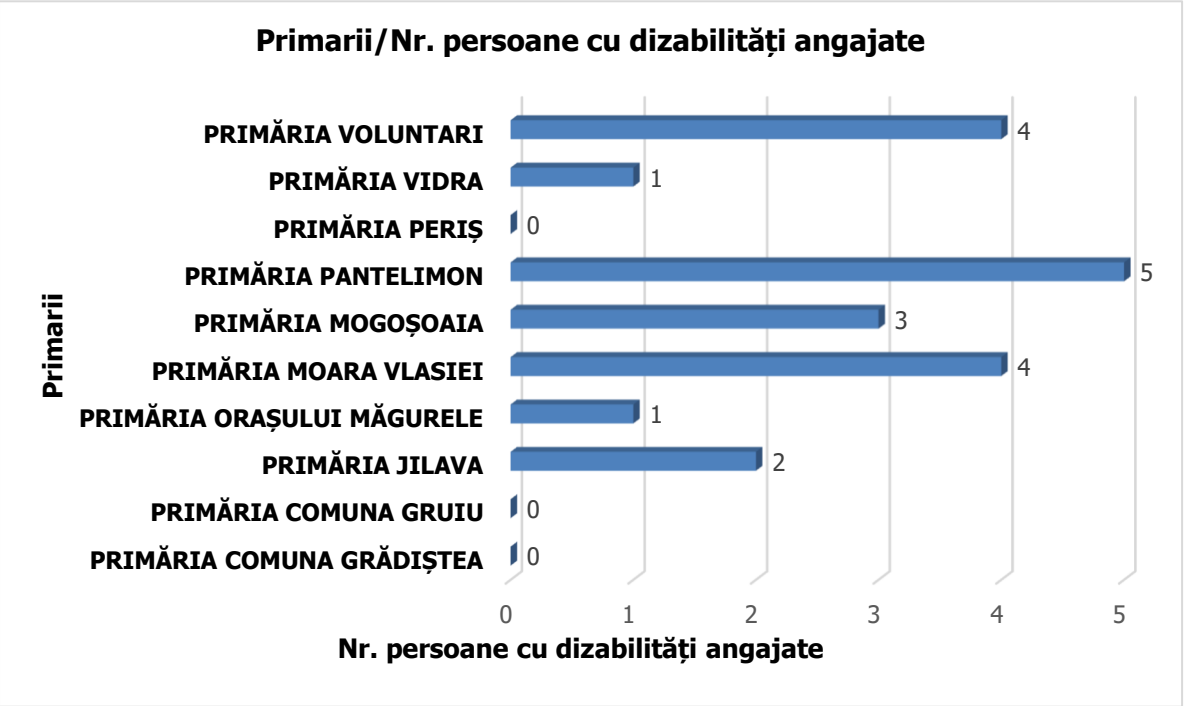
📌 **MĂSURI CONCRETE PROPUSE**

Măsură	Tip intervenție	UAT-uri vizate
Concursuri rezervate PCD	Recrutare/Legislativ	Toate, cu prioritate Gruiu, Grădiștea
Platformă interactivă cu posturi PCD	Digitalizare/Rețea	ILFOV – colaborare CJ + UAT-uri
Ghid local de adaptare a posturilor	HR/Tehnic	Jilava, Voluntari, Măgurele
Training anti-discriminare	Resurse umane/Cultura	Toate
Parteneriat cu școli speciale & ONG	Educație & integrare	Toate, mai ales cele sub 4%

📌 **CONCLUZII FINALE**

1. **Respectarea parțială și formală a Legii 448/2006**: deși nicio instituție nu a fost sancționată, există o aplicare inegală a prevederilor privind angajarea PCD.

2. **Lipsa de proactivitate în recrutare**: în ciuda obligației legale, niciuna dintre instituțiile analizate nu a inițiat concursuri exclusiv pentru PCD.
3. **Existența de bune practici izolate** (ex. Voluntari, Moara Vlăsiei) care trebuie valorizate și replicate.
4. **Necesitatea unei abordări unitare la nivelul județului Ilfov**: prin coordonare interinstituțională și sprijin tehnic din partea CJ, ANPDPD, ONG-uri.
5. **Necesitatea unui plan de acțiune județean** pentru promovarea incluziunii și ocupării PCD în sectorul public local.



Analiză privind angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul a 5 Primarii, Județul Ilfov - parte integranta din analiza finală

Nr. crt	UAT	Nr. persoane cu dizabilități	Procent angajare	Măsură alternativă	Concursuri dedicate	Sancțiuni aplicate
1	Primăria Sector 1	8 (6 femei, 2 bărbați)	2,65%	Plata lunară pentru diferența până la 4%: 4 pers. × 3700 lei	Nu au fost organizate concursuri exclusive	Nu
2	Primăria Sector 2	5 (4 femei, 1 bărbat)	1,44%	Nu se menționează	Nu au fost organizate concursuri exclusive, dar sunt prevăzute măsuri de accesibilitate pentru participare (nu concursuri rezervate)	Nu
3	Primăria Sector 3	9 (8 femei, 1 bărbat)	~1%	Nu se menționează	Nu au fost organizate concursuri exclusive; concursurile sunt publice pe site, oricine poate participa	Nu se menționează
4	Primăria Sector 4	3 (toate femei)	0,74%	Nu se menționează	Nu au fost organizate concursuri exclusive	Nu se menționează
5	Primăria Sector 5	16 (10 femei, 6 bărbați)	0,96%	Plata lunară către bugetul de stat pentru locurile neocupate de persoane cu handicap (conform art.78 alin.3 lit. a)	Nu au fost organizate concursuri exclusive (restricții legislative în ultimul an privind ocuparea posturilor vacante, cu excepția celor unice)	Nu

Pe baza răspunsurilor primite de la primăriile de sector din București (Sector 1–5), reiese o imagine generală îngrijorătoare cu privire la aplicarea prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în special articolul 78, care prevede obligația instituțiilor publice de a angaja cel puțin 4% persoane cu dizabilități din totalul angajaților.

Nicio primărie din cele analizate nu respectă acest prag legal. Sectorul 1 angajează 8 persoane cu dizabilități, ceea ce reprezintă un procent de 2,65%, cel mai mare dintre toate sectoarele. În Sectorul 5 sunt angajate cele mai multe persoane cu dizabilități în termeni absoluți (16 persoane), însă raportat la totalul personalului, procentul este de doar 0,96%. Celelalte sectoare înregistrează procente chiar mai scăzute: 1,44% la Sectorul 2, aproximativ 1% la Sectorul 3 și doar 0,74% în Sectorul 4.

Conform legii, în cazul în care instituțiile nu pot respecta pragul minim de 4%, trebuie să adopte o **măsură alternativă** – fie achiziții de la unități protejate, fie plata unei contribuții lunare la bugetul de stat echivalentă cu salariul minim brut înmulțit cu numărul de locuri neocupate de persoane cu dizabilități. Sectorul 1 declară că achită această sumă pentru patru locuri neocupate, iar Sectorul 5 menționează că a optat, de asemenea, pentru plata lunară conform legii. Celelalte primării nu menționează în mod explicit aplicarea vreunei măsuri alternative, ceea ce poate indica fie lipsa implementării, fie o lipsă de transparență în acest sens.

În ceea ce privește **organizarea de concursuri dedicate exclusiv persoanelor cu dizabilități**, așa cum prevede articolul 78, alin. (6) din lege, niciuna dintre primării nu a implementat această practică. Deși Sectorul 2 afirmă că ia măsuri pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități la concursurile publice generale, prin

adaptarea locului de muncă sau oferirea de sprijin în cadrul procedurilor, nu se menționează organizarea unor concursuri dedicate. Sectorul 5 justifică lipsa organizării prin restricțiile bugetare impuse de legislația fiscală recentă, în timp ce alte sectoare afirmă că nu au avut astfel de inițiative fără a oferi justificări suplimentare.

Un alt aspect relevant este **absența oricărei sancțiuni** aplicate primăriilor pentru nerespectarea prevederilor legale, deși toate sunt, în mod evident, în neconformitate cu Legea 448/2006. Acest fapt ridică semne de întrebare în ceea ce privește eficiența mecanismelor de monitorizare și control, dar și gradul de aplicare a legislației în practică.

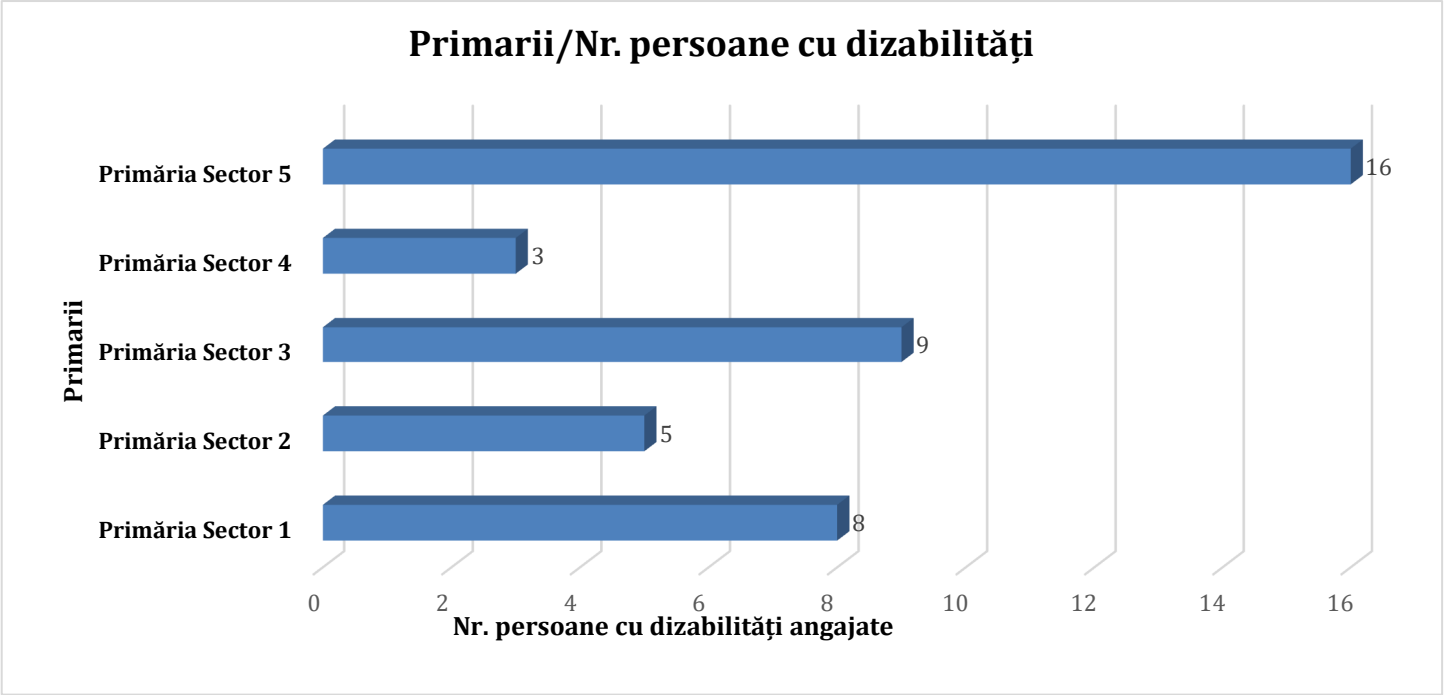
Concluzii

- Subangajarea persoanelor cu dizabilități este o problemă sistemică în cadrul administrației locale din București.
- Legea este cunoscută, dar aplicarea sa este deficitară, atât în ceea ce privește angajarea efectivă, cât și în privința aplicării de sancțiuni.
- Măsurile alternative prevăzute de lege sunt aplicate doar parțial și lipsesc în cele mai multe cazuri date clare privind aceste contribuții.
- Nu există nicio inițiativă concretă sau susținută pentru organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități, ceea ce reduce drastic șansele de integrare profesională a acestora în sistemul public.
- Lipsa sancțiunilor indică o slabă capacitate instituțională de monitorizare și control.

Recomandări

1. **Respectarea procentului legal de 4%** trebuie tratată ca o prioritate instituțională. Fiecare primărie ar trebui să planifice angajări țintite pentru a atinge acest prag.
2. **Organizarea de concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități** ar trebui reluată sau inițiată, cu respectarea prevederilor legale. Legea permite acest lucru, iar neaplicarea sa reduce incluziunea socială.
3. **Crearea de politici interne clare și transparente** privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități: stabilirea responsabilităților, termene de conformare și mecanisme de raportare publică.
4. **Aplicarea efectivă a măsurilor alternative** în cazurile în care angajarea nu este posibilă – inclusiv achiziții de la unități protejate sau plata contribuțiilor legale – cu documentație clară și auditabilă.
5. **Intensificarea controalelor din partea autorităților competente** (ex. ANPDPD, Curtea de Conturi), pentru a monitoriza respectarea legii și a aplica sancțiuni acolo unde este cazul.
6. **Campanii de conștientizare internă și instruire** privind drepturile persoanelor cu dizabilități în administrația publică, pentru combaterea eventualelor prejudecăți sau bariere instituționale.

Prin aplicarea acestor recomandări, primăriile pot contribui real la incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități, consolidând totodată respectarea legislației și echitatea socială în administrația locală.


Primarii/Nr. persoane cu dizabilităţi
Primăria Sector 5
Primăria Sector 4
Primăria Sector 3
Primăria Sector 2
Primăria Sector 1
16
3
9
5
8
Primarii
0
2
4
6
8
10
12
14
16
Nr. persoane cu dizabilităţi angajate

VI. Probleme identificate

Nerespectarea pragului legal de 4%

Context legislativ

Articolul 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 prevede obligația angajatorilor publici și privați cu cel puțin 50 de angajați de a încadra persoane cu handicap într-un procent de minimum 4% din numărul total al salariaților. Această măsură are caracter de **acțiune afirmativă**, fiind concepută pentru a corecta dezechilibrele structurale cu care se confruntă persoanele cu dizabilități pe piața muncii. În plan european, această cotă este în linie cu bunele practici recomandate de Comisia Europeană și cu principiile Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD).

Situația concretă în instituțiile analizate

Datele colectate de la cele 99 de instituții publice din regiunea București-Ilfov relevă un **nivel redus de conformare** la pragul legal de 4%. Exemple ilustrative:

- **Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)** a raportat un procent de **1,33%** angajați cu dizabilități, mult sub pragul legal.
- **Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor (ANPC)** a raportat **3,09%**, de asemenea sub prag.
- În alte cazuri, precum Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate (ANABI), instituțiile au declarat că nu intră încă sub incidența legii, deoarece nu au depășit pragul de 50 de angajați, dar nici nu au dezvoltat politici proactive de incluziune.
- Doar câteva instituții au depășit pragul de 4%, acestea constituind **excepții notabile** și nu tendința generală.

Rezultatele demonstrează că respectarea cotei nu este o prioritate instituțională, ci mai degrabă o obligație percepută formal, adesea „evitată" prin utilizarea alternativelor legale.

Cauze identificate

1. **Percepția birocratică asupra obligației** – instituțiile publice tratează pragul de 4% ca pe o condiție administrativă, nu ca pe o oportunitate de a integra resurse umane valoroase.
2. **Lipsa infrastructurii adaptate** – multe clădiri publice nu sunt accesibilizate, ceea ce descurajează atât recrutarea, cât și menținerea angajaților cu dizabilități.
3. **Deficit de măsuri de sprijin** – lipsa mecanismelor de consiliere, mentorat sau formare pentru persoane cu dizabilități limitează șansele acestora de a participa la concursuri.
4. **Presiunea bugetară și inerția instituțională** – adaptările rezonabile sunt percepute ca „costuri suplimentare", iar conducerea instituțiilor preferă opțiunea mai simplă a plății contribuției.

Consecințe sociale și instituționale

- **Menținerea ratei scăzute de angajare** a persoanelor cu dizabilități în sectorul public, ceea ce contravine atât legislației naționale, cât și obligațiilor internaționale asumate de România.
- **Efect negativ asupra incluziunii sociale**: lipsa accesului la un loc de muncă decent perpetuează marginalizarea și dependența de sistemul de protecție socială.
- **Pierderi de resurse umane**: instituțiile ignoră potențialul profesional al persoanelor cu dizabilități, care ar putea contribui activ la eficiența administrației publice.
- **Ineficiența utilizării fondurilor publice**: în loc să fie direcționate către adaptarea locurilor de muncă sau formare profesională, resursele financiare se pierd prin plata formală a contribuțiilor la bugetul de stat.

Implicații de politici publice

Nerespectarea pragului de 4% arată că legislația actuală, deși bine intenționată, este aplicată mai mult formal decât substanțial. Pentru a schimba această realitate, este necesar:

- **Monitorizare publică transparentă**, printr-o platformă digitală centralizată care să arate gradul de conformare al fiecărei instituții.
- **Introducerea unor stimulente** (financiare, de imagine, administrative) pentru instituțiile care depășesc pragul legal.
- **Sancțiuni eficiente și aplicabile**, pentru a descuraja „conformarea pasivă".
- **Campanii de sensibilizare și instruire** adresate conducerii instituțiilor, pentru a transforma obligația legală într-un angajament instituțional real.

Concluzie

Nerespectarea pragului de 4% reprezintă principala problemă structurală în implementarea Legii nr. 448/2006. Deși cadrul normativ este clar, lipsa de voință instituțională, absența monitorizării și preferința pentru alternative pasive au transformat obligația într-o formalitate. În lipsa unor intervenții ferme și coerente, pragul

legal riscă să rămână un instrument simbolic, fără efecte reale asupra incluziunii profesionale a persoanelor cu dizabilități.

Lipsa organizării concursurilor dedicate

Context legislativ și intenția legiuitorului

Art. 78 alin. (6) din Legea nr. 448/2006 prevede că autoritățile și instituțiile publice pot organiza concursuri de angajare destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități. Această prevedere are rolul de a funcționa ca o **măsură afirmativă**, menită să compenseze dezavantajele structurale cu care se confruntă persoanele cu handicap atunci când concurează pe piața muncii în condiții standard.

În plan european, măsurile de tip „positive action" sunt recomandate de Comisia Europeană și prevăzute de Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în muncă, fiind instrumente legitime pentru atingerea egalității de șanse.

Situația concretă în instituțiile analizate

Analiza răspunsurilor transmise de instituțiile publice din regiunea București-Ilfov a evidențiat un fapt clar: **niciuna dintre instituțiile contactate nu a organizat concursuri dedicate persoanelor cu dizabilități**.

- Unele instituții au afirmat că „toate concursurile sunt deschise și accesibile tuturor candidaților", însă acest lucru nu echivalează cu organizarea unui concurs dedicat.
- Altele au invocat lipsa normelor metodologice, declarând că nu există proceduri clare pentru selecția adaptată sau pentru acomodarea rezonabilă a candidaților.
- Practic, prevederea legală rămâne **neaplicată**, deși există o nevoie evidentă de implementare.

Cauze identificate

1. **Lipsa normelor metodologice** – fără instrucțiuni precise, instituțiile evită organizarea unor proceduri speciale, de teamă să nu fie contestate.
2. **Mentalitatea conservatoare** – conducerea instituțiilor consideră că deschiderea concursurilor generale este suficientă, ignorând faptul că persoanele cu dizabilități au nevoie de sprijin adaptat.
3. **Absența formării resurselor umane** – departamentele de resurse umane nu sunt instruite în organizarea de concursuri adaptate și nu cunosc standardele internaționale de accesibilitate.
4. **Lipsa unei culturi instituționale incluzive** – măsurile afirmative sunt percepute ca „favorizare" și nu ca echilibrare a șanselor.

Consecințe sociale și instituționale

- **Discriminare indirectă**: deși concursurile sunt „deschise", procedurile standard nu iau în calcul barierele reale (accesibilitate fizică, timp suplimentar pentru probe scrise, utilizarea tehnologiilor asistive).
- **Egalitate de șanse formală, nu reală**: candidații cu dizabilități pornesc dintr-o poziție dezavantajată, iar legea nu produce efectul de corectare a dezechilibrelor.
- **Rată redusă de angajare în sectorul public**: lipsa concursurilor dedicate contribuie la menținerea subreprezentării persoanelor cu handicap în administrația publică.
- **Neconformitate cu standardele internaționale**: România riscă să fie criticată în rapoartele Comisiei Europene și ONU pentru faptul că nu aplică măsuri afirmative prevăzute chiar de legislația națională.

Exemple comparative

- În alte state europene (ex. Franța, Spania), există **concursuri și posturi rezervate** pentru persoane cu dizabilități, cu adaptarea probelor și a condițiilor de selecție.
- La nivelul Uniunii Europene, instituțiile comunitare (ex. Comisia Europeană) organizează periodic sesiuni de recrutare special dedicate candidaților cu dizabilități, ca măsură de incluziune activă.

Implicații de politici publice

Pentru ca art. 78 alin. (6) să devină aplicabil și eficient, sunt necesare măsuri urgente:

- **Elaborarea normelor metodologice clare** pentru organizarea concursurilor dedicate: criterii de eligibilitate, adaptări rezonabile permise, responsabilități instituționale.
- **Obligativitatea minimă**: fiecare instituție cu peste 50 de angajați să scoată anual cel puțin un post destinat persoanelor cu dizabilități.
- **Formarea specializată a personalului din resurse umane**, pentru a înțelege și aplica corect aceste proceduri.
- **Crearea unui mecanism de monitorizare** – rapoarte publice anuale privind numărul de concursuri dedicate organizate și rezultatele acestora.

- **Promovarea bunelor practici europene**, prin schimburi de experiență și adaptarea modelelor existente în alte administrații publice.

Concluzie

Deși legea oferă cadrul legal pentru organizarea de concursuri dedicate, lipsa normelor de aplicare și lipsa de voință instituțională au făcut ca această prevedere să fie **ignorată**. Consecința directă este perpetuarea excluziunii persoanelor cu dizabilități din sectorul public. Concursurile dedicate trebuie să devină un instrument central al politicii de incluziune, altfel prevederea legală rămâne doar o intenție declarativă, fără valoare practică.

Lipsa unui mecanism coerent de monitorizare și sancționare

Context legislativ

Legea nr. 448/2006 instituie obligații clare pentru angajatorii publici și privați privind încadrarea persoanelor cu dizabilități, stabilind atât cota minimă de 4%, cât și variantele alternative în caz de neîndeplinire. Cu toate acestea, legea nu prevede un **mecanism integrat, transparent și eficient de monitorizare și sancționare** a instituțiilor care nu respectă prevederile. În practică, raportările și controalele sunt fragmentate, iar sancțiunile aplicate sunt aproape inexistente.

Situația concretă în instituțiile analizate

- Din cele 99 de instituții analizate în regiunea București-Ilfov, **niciuna nu a raportat aplicarea de sancțiuni** pentru nerespectarea art. 78.
- Raportările anuale către ANPDPD și ANOFM se fac, dar sunt tratate ca formalități, fără o analiză publică sau consecințe clare.
- Controalele inspectoratelor teritoriale de muncă (ITM) sunt ocazionale și neuniforme, iar verificările vizează mai degrabă aspecte administrative decât incluziunea reală.
- Există discrepanțe între instituții: unele transmit rapoarte complete, altele oferă răspunsuri vagi sau incomplete, fără ca acest lucru să atragă măsuri corective.

Probleme identificate

1. **Fragmentarea responsabilităților** – mai multe instituții (ANPDPD, ANOFM, ITM) au competențe parțiale, dar nu există un organism central responsabil exclusiv de monitorizarea și sancționarea nerespectării cotei de 4%.
2. **Lipsa transparenței** – datele colectate nu sunt publicate într-un registru accesibil, ceea ce face imposibilă compararea gradului de conformare între instituții.
3. **Absența sancțiunilor efective** – deși legea prevede amenzi și obligația de plată, instituțiile publice rareori sunt trase la răspundere pentru lipsa de conformare.
4. **Orientarea spre conformare formală** – multe instituții preferă să plătească contribuția la buget sau să raporteze achiziții de la unități protejate, fără ca aceste măsuri să fie verificate în profunzime.

Consecințe sociale și instituționale

- **Erodarea autorității legii** – dacă obligațiile nu sunt monitorizate și sancționate, prevederea cotei de 4% devine o recomandare opțională, nu o normă obligatorie.
- **Menținerea unui nivel scăzut de incluziune** – instituțiile nu sunt stimulate să facă eforturi reale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.
- **Lipsa de responsabilizare a managementului** – conducerea instituțiilor nu percepe riscuri legale sau reputaționale pentru neîndeplinirea obligațiilor.
- **Neconformitate cu standardele europene** – UE recomandă existența unor mecanisme de audit și raportare publică pentru a asigura respectarea principiilor de egalitate și incluziune.

Exemple comparative

- În Germania, nerespectarea cotei legale de angajare a persoanelor cu dizabilități atrage sancțiuni financiare consistente, iar sumele colectate sunt direcționate către un fond special pentru integrarea acestora pe piața muncii.
- În Franța, există un mecanism public de raportare anuală, iar instituțiile care nu se conformează pot fi excluse de la anumite programe sau fonduri guvernamentale.
- În România, lipsa unor mecanisme similare face ca obligația legală să fie adesea tratată ca o simplă taxă de conformare.

Implicații de politici publice

Pentru a transforma obligația de angajare într-o realitate practică, este necesar un sistem coerent de monitorizare și sancționare:

1. **Crearea unei platforme digitale naționale** unde toate instituțiile să raporteze anual gradul de conformare, cu publicarea datelor într-un registru accesibil.

2. **Stabilirea unui organism unic responsabil** (ex. ANPDPD) pentru monitorizarea și publicarea rapoartelor de conformare, în colaborare cu ANOFM și ITM.
3. **Aplicarea sancțiunilor progresive** – de la avertismente și planuri de remediere, până la amenzi și excluderea de la anumite beneficii sau proiecte finanțate din fonduri publice.
4. **Destinația clară a sancțiunilor** – sumele colectate să fie direcționate către un fond pentru adaptarea locurilor de muncă și sprijinirea angajării persoanelor cu dizabilități.
5. **Audit extern periodic** – implicarea Curții de Conturi sau a altor organisme independente pentru verificarea utilizării corecte a fondurilor și respectării cotei.

Concluzie

Lipsa unui mecanism coerent de monitorizare și sancționare face ca aplicarea art. 78 din Legea nr. 448/2006 să fie parțială și ineficientă. Instituțiile publice nu percep obligația de 4% ca pe un standard obligatoriu, ci ca pe o formalitate birocratică. Pentru a asigura respectarea reală a legii, România trebuie să introducă un sistem integrat de monitorizare, să aplice sancțiuni efective și să asigure transparență publică totală. Numai astfel pragul de 4% va deveni un instrument de incluziune și nu o simplă taxă de evitare.

Lipsa unor norme clare de aplicare (lacune legislative)

Context general

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap stabilește un cadru legislativ generos, care include obligația angajatorilor cu minimum 50 de salariați de a încadra persoane cu dizabilități în proporție de 4% sau, în caz contrar, de a recurge la variantele alternative prevăzute de lege. Totuși, deși principiile sunt clare, aplicarea lor este adesea blocată de **lacune legislative și contradicții normative**.

Aceste lipsuri creează un vid executoriu, ceea ce face ca multe dintre prevederile legii să rămână la nivel declarativ. Instituțiile invocă frecvent aceste lipsuri pentru a justifica inacțiunea, ceea ce perpetuează un cerc vicios al neconformării.

Exemple concrete de lacune legislative

1. **Concursurile dedicate (art. 78 alin. 6)**
   - Legea menționează posibilitatea organizării de concursuri exclusiv pentru persoane cu dizabilități.
   - Totuși, nu există **norme metodologice** care să reglementeze procedura: criterii de selecție adaptate, adaptări rezonabile, proceduri de contestare sau responsabilitățile instituțiilor implicate (ANPDPD, ANFP, instituții angajatoare).
   - În lipsa acestora, instituțiile preferă să nu organizeze concursuri, invocând teama de contestații și lipsa de claritate juridică.
2. **Perioada de probă**
   - Legea nr. 448/2006 prevede o perioadă de probă de **45 de zile lucrătoare** pentru persoanele cu dizabilități.
   - Codul muncii limitează perioada de probă la **30 de zile calendaristice** pentru funcțiile de execuție.
   - Această contradicție creează incertitudine juridică, iar instituțiile nu știu ce normă să aplice, ceea ce duce la blocaje sau interpretări arbitrare.
3. **Adaptările rezonabile**
   - Deși legea prevede obligația angajatorilor de a asigura adaptări rezonabile (art. 70), nu există o **definire concretă** a standardelor minime.
   - Nu sunt reglementate proceduri privind: cine suportă costurile, cum se verifică implementarea și ce înseamnă „rezonabil" în practică.
   - În consecință, multe instituții evită să facă adaptări, invocând lipsa normativă și costurile ridicate.
4. **Variantele alternative (art. 78 alin. 3)**
   - Plata la buget sau achizițiile de la unități protejate nu sunt reglementate în detaliu.
   - Nu există criterii clare de **verificare a calității produselor/serviciilor achiziționate** de la unități protejate.
   - Au existat situații semnalate în care unități protejate funcționează formal, cu angajări simbolice, iar instituțiile cumpără servicii doar pentru a „bifa" obligația.
5. **Raportarea anuală**
   - Obligația instituțiilor de a transmite situația angajărilor către ANPDPD și ANOFM este prevăzută recent (OUG 127/2024).

- Nu există însă **standardizare** a rapoartelor și nici sancțiuni clare pentru raportări incomplete sau eronate.

Consecințe ale lacunelor legislative

- **Aplicare formală a legii** – instituțiile se conformează doar parțial, invocând lipsa cadrului normativ detaliat.
- **Insecuritate juridică** – diferențele dintre Legea nr. 448/2006 și Codul muncii creează confuzii, care descurajează angajarea efectivă.
- **Încetinirea procesului de incluziune** – fără norme clare, prevederile legii rămân teoretice și nu produc efecte reale.
- **Perpetuarea discriminării indirecte** – lipsa normelor metodologice privind concursurile dedicate blochează accesul echitabil al persoanelor cu dizabilități la funcțiile publice.

Exemple comparative

- În Italia și Franța, legislația include **ghiduri detaliate** pentru angajatori privind adaptările rezonabile, inclusiv exemple concrete și mecanisme de finanțare a acestora.
- În Germania, există un fond special alimentat din contribuțiile angajatorilor care nu respectă cota legală, folosit pentru a sprijini adaptările la locul de muncă.
- În România, lipsa unor astfel de norme face ca angajatorii să suporte singuri costurile sau să evite complet angajarea.

Implicații de politici publice

1. **Elaborarea urgentă a normelor metodologice** pentru organizarea concursurilor dedicate, printr-o hotărâre de guvern.
2. **Armonizarea legislației** – clarificarea perioadei de probă prin corelarea Codului muncii cu Legea nr. 448/2006.
3. **Definirea adaptărilor rezonabile** – standarde minime obligatorii, finanțare din fonduri publice, responsabilități clare pentru angajatori.
4. **Reglementarea unităților protejate** – criterii stricte de autorizare, monitorizare și verificare a activității reale.
5. **Standardizarea raportării anuale** – formulare unică, digitalizată, cu sancțiuni pentru nerespectare.

Concluzie

Deși Legea nr. 448/2006 este un instrument valoros pentru promovarea incluziunii, lipsa unor norme clare de aplicare limitează eficiența ei. Concursurile dedicate, adaptările rezonabile și variantele alternative rămân mai degrabă intenții decât realități. Pentru ca legea să devină un instrument activ de politici publice, România trebuie să remedieze urgent lacunele legislative și să creeze un cadru executoriu clar, coerent și predictibil.

Lipsa motivației instituționale pentru incluziune

Context general

Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități nu este doar o obligație juridică, ci și o expresie a angajamentului instituțiilor publice față de principiile egalității de șanse și nediscriminării. Totuși, analiza răspunsurilor din partea celor 99 de instituții publice din regiunea București-Ilfov arată că, în practică, **angajarea persoanelor cu dizabilități este tratată ca o sarcină birocratică**, nu ca o prioritate strategică.

Deși există cadrul legal (Legea nr. 448/2006 și OUG nr. 127/2024), instituțiile nu au dezvoltat mecanisme interne pentru a promova o cultură incluzivă. Lipsesc stimulentele, iar conducerea rareori percepe această obligație ca parte a responsabilității sociale instituționale.

Situația concretă în instituțiile analizate

- Multe instituții preferă **plata contribuției la bugetul de stat** sau achiziția de produse de la unități protejate, în locul angajării directe.
- **Puține cazuri de inițiative voluntare** – doar izolat au fost raportate încadrări realizate peste pragul legal sau colaborări proactive cu ONG-uri.
- Majoritatea instituțiilor nu au elaborat **planuri interne de incluziune** sau politici organizaționale în domeniu.
- Rapoartele transmise arată că obligația este tratată ca un exercițiu administrativ, fără preocupare pentru impactul social real.

Cauze identificate

1. **Absența stimulentelor** – nu există facilități fiscale, premii sau beneficii de imagine pentru instituțiile care depășesc pragul de 4%.

2. **Mentalitatea conservatoare** – angajarea persoanelor cu dizabilități este privită ca un efort suplimentar (costuri, adaptări), nu ca o oportunitate.
3. **Lipsa de formare** – personalul de conducere și resurse umane nu este instruit în managementul diversității și al incluziunii.
4. **Bariere instituționale** – lipsa responsabililor pentru incluziune, absența unor departamente sau persoane desemnate să coordoneze acest domeniu.
5. **Presiunea altor priorități administrative** – angajarea persoanelor cu dizabilități nu este percepută ca o temă centrală în planurile anuale de resurse umane.

Consecințe sociale și instituționale

- **Menținerea excluziunii** – fără motivație instituțională, cota de 4% rămâne un obiectiv formal, rar atins.
- **Reproducerea prejudecăților** – absența unor programe de conștientizare în interiorul instituțiilor perpetuează stereotipurile legate de dizabilitate.
- **Ineficiența utilizării resurselor** – fondurile plătite ca „taxă de evitare" nu sprijină incluziunea activă.
- **Pierderea oportunităților** – instituțiile ratează șansa de a valorifica competențele persoanelor cu dizabilități, care pot aduce perspective noi și un plus de diversitate organizațională.

Exemple comparative

- În Franța, instituțiile care angajează persoane cu dizabilități primesc **etichete de recunoaștere („Entreprise inclusive")**, care sporesc vizibilitatea publică.
- În Germania, o parte din contribuțiile plătite de angajatori sunt redistribuite către acele instituții care fac eforturi suplimentare de incluziune.
- În România, lipsa acestor mecanisme face ca instituțiile să nu aibă niciun beneficiu concret în cazul angajării persoanelor cu dizabilități, ceea ce reduce motivația.

Implicații de politici publice

1. **Introducerea de stimulente financiare și administrative** pentru instituțiile publice care depășesc pragul de 4% (ex. acces prioritar la fonduri, bonificații bugetare).
2. **Premii și recunoaștere publică** – instituțiile incluzive ar putea primi etichete de imagine sau mențiuni oficiale („Instituție Incluzivă"), vizibile în rapoartele anuale.
3. **Responsabili pentru incluziune** – fiecare instituție cu peste 50 de angajați ar trebui să desemneze un „Ofițer pentru incluziune" sau un departament responsabil.
4. **Programe de formare și sensibilizare** – pentru personalul din HR și pentru management, cu accent pe adaptarea locurilor de muncă și integrarea colegilor cu dizabilități.
5. **Corelarea performanței manageriale** cu respectarea cotei legale, astfel încât conducerea instituțiilor să fie evaluată și din această perspectivă.

Concluzie

Lipsa motivației instituționale pentru incluziune reprezintă o problemă structurală. Chiar dacă cadrul legal impune obligații, instituțiile publice nu se mobilizează pentru a le respecta în spiritul lor, ci doar pentru a evita sancțiunile. În lipsa unor stimulente clare și a unei culturi organizaționale bazate pe diversitate și respect pentru drepturile omului, angajarea persoanelor cu dizabilități va rămâne un obiectiv formal, nu unul real. Crearea unor mecanisme de recunoaștere, stimulare și responsabilizare este esențială pentru schimbarea acestei paradigme.

Existența formală a alternativelor, fără impact social real

Context legislativ

Legea nr. 448/2006 (art. 78 alin. 3) prevede două variante alternative pentru instituțiile și angajatorii care nu respectă pragul legal de 4% privind angajarea persoanelor cu dizabilități:

1. **Plata unei contribuții la bugetul de stat**, calculată în funcție de numărul locurilor neocupate de persoane cu dizabilități.
2. **Achiziția de produse sau servicii de la unități protejate autorizate**, într-un cuantum echivalent contribuției datorate.

Aceste alternative au fost concepute pentru a flexibiliza aplicarea cotei și pentru a sprijini indirect integrarea persoanelor cu dizabilități. În practică însă, ele au devenit instrumente prin care instituțiile **evită obligația de angajare directă**, pierzându-se impactul social urmărit de legiuitor.

Situația concretă în instituțiile analizate

- Majoritatea instituțiilor din regiunea București-Ilfov au declarat că preferă **plata contribuției la bugetul de stat**, considerată „cea mai simplă soluție administrativă".

- **Achizițiile de la unități protejate** sunt raportate mai rar, iar atunci când există, ele au adesea caracter formal, fără a urmări o colaborare sustenabilă sau dezvoltarea reală a acestor entități.
- Nicio instituție nu a prezentat o strategie de tranziție de la soluțiile alternative la **angajarea directă**, ceea ce confirmă tendința de conformare pasivă.

Probleme identificate

1. **Plata contribuției la buget**
   - Aceasta nu are **impact direct asupra incluziunii** persoanelor cu dizabilități, fiind percepută ca o simplă „taxă de neconformare".
   - Sumele colectate se varsă în bugetul general al statului, fără a fi direcționate către programe de sprijin pentru incluziune, ceea ce reduce complet relevanța socială a măsurii.
2. **Achizițiile de la unități protejate**
   - Deși în teorie acestea ar trebui să stimuleze dezvoltarea entităților care angajează persoane cu dizabilități, în practică există probleme majore:
     - unități protejate cu activitate formală, fără angajări reale sau cu contracte „pe hârtie";
     - lipsa unor standarde clare de monitorizare a calității și relevanței produselor/serviciilor furnizate;
     - colaborări punctuale, ocazionale, fără valoare adăugată pentru persoanele vizate.
3. **Absența corelării alternativelor cu obiectivele sociale**
   - Niciuna dintre variantele alternative nu stimulează instituțiile să facă **pași concreți spre angajarea directă**.
   - Lipsa unor politici de tranziție perpetuează un model de evitare, ceea ce contrazice spiritul legii.

Consecințe sociale și instituționale

- **Efect minim asupra incluziunii** – deși instituțiile se conformează formal, persoanele cu dizabilități rămân în afara pieței muncii.
- **Injustiție socială** – angajatorii preferă să plătească pentru a evita integrarea, ceea ce accentuează marginalizarea grupului vizat.
- **Funcționare precară a unităților protejate** – multe nu se dezvoltă sustenabil, ci depind de contracte ocazionale și de mecanisme formale de conformare.
- **Îndepărtarea de bunele practici europene** – în alte state, fondurile colectate prin mecanisme similare sunt dedicate exclusiv programelor de incluziune (formare, adaptare locuri de muncă, subvenții pentru angajare).

Exemple comparative

- **Germania**: angajatorii care nu respectă cota plătesc o contribuție, dar banii merg într-un fond special pentru sprijinirea angajării și adaptării locurilor de muncă.
- **Franța**: alternativa achizițiilor de la unități protejate este însoțită de un sistem strict de monitorizare și de obligația angajatorilor de a demonstra impactul asupra incluziunii.
- **România**: lipsa destinației clare a fondurilor și monitorizarea precară fac ca alternativele să fie doar o „scurtătură administrativă".

Implicații de politici publice

1. **Redirecționarea contribuțiilor la buget** – fondurile rezultate din neîndeplinirea cotei de 4% ar trebui să fie direcționate către un **fond național pentru incluziune**, utilizat exclusiv pentru adaptarea locurilor de muncă, programe de formare și subvenții pentru angajare.
2. **Reformarea unităților protejate** – criterii mai stricte de autorizare, verificări periodice și stimulente pentru dezvoltarea de servicii cu impact real.
3. **Corelarea alternativelor cu un plan de tranziție** – instituțiile care aleg soluțiile alternative ar trebui să prezinte anual un plan prin care să demonstreze progres către angajarea directă.
4. **Raportare și transparență** – publicarea anuală a sumelor plătite ca alternativă și a modului în care acestea au fost folosite.
5. **Stimularea colaborărilor reale cu unitățile protejate** – prin contracte pe termen lung, criterii de calitate și orientare spre produse/servicii cu valoare adăugată.

Concluzie

Alternativele prevăzute de lege pentru neîndeplinirea cotei de 4% au devenit în România **mecanisme formale, lipsite de impact social real**. În loc să stimuleze angajarea directă sau să sprijine dezvoltarea unităților protejate, ele funcționează ca o modalitate simplă de evitare a obligației. Fără o reformă legislativă

și instituțională care să lege aceste mecanisme de obiectivele reale de incluziune, pragul de 4% riscă să rămână un simplu exercițiu administrativ, nu un instrument de schimbare socială.

VII. Concluzii

Gradul de conformitate global în regiunea București-Ilfov

Nivelul de conformare formală vs. substanțială

Analiza celor 99 de instituții din regiunea București-Ilfov arată că nivelul de conformare la prevederile Legii nr. 448/2006 este **preponderent formal**. Instituțiile raportează existența unor mecanisme de conformare (plata contribuției, achiziții de la unități protejate), însă foarte puține ating sau depășesc efectiv pragul de 4% prevăzut de lege.

Exemple concrete:

- ANFP – 1,33% angajați cu dizabilități;
- ANPC – 3,09%;
- alte instituții – sub 2% sau chiar 0%. Instituțiile care au depășit pragul sunt **excepții izolate**, confirmând tendința generală de nerespectare a cotei.

Explicațiile invocate de instituții

- **Lipsa candidaților eligibili** sau a aplicanților la concursurile organizate;
- **Bariere de accesibilitate** (clădiri inaccesibile, lipsa tehnologiilor asistive);
- **Complexitatea procedurilor de selecție** și teama de contestații;
- **Preferința pentru variantele alternative** (mai simple, mai puțin costisitoare).

Consecințe asupra conformității globale

- Legea este respectată doar „pe hârtie", în timp ce impactul real asupra incluziunii este minim.
- Plățile către buget nu contribuie la incluziune, deoarece nu sunt redistribuite pentru sprijinirea angajării.
- În lipsa unui mecanism public de raportare, **gradul real de conformare rămâne opac** pentru cetățeni și pentru societatea civilă.

Gradul de incluziune efectivă a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice

Reprezentarea scăzută

Deși legea prevede măsuri clare, **persoanele cu dizabilități sunt subreprezentate în instituțiile publice**. Angajările sunt rare, iar atunci când au loc, sunt rezultatul unor inițiative punctuale, nu al unei strategii coerente.

Lipsa concursurilor dedicate

Niciuna dintre instituțiile analizate nu a organizat concursuri dedicate, deși art. 78 alin. (6) prevede explicit această posibilitate. Această omisiune transformă un instrument legal de incluziune într-o prevedere fără aplicabilitate practică.

Deficitul de adaptări rezonabile

Instituțiile nu raportează măsuri concrete de adaptare a locurilor de muncă:

- lipsesc dotările tehnice (cititoare de ecran, echipamente speciale);
- clădirile publice sunt adesea inaccesibile pentru persoane cu mobilitate redusă;
- nu există programe de mentorat sau sprijin personalizat.

Cultura organizațională

- Lipsa sensibilizării personalului perpetuează stereotipurile („persoanele cu dizabilități nu pot performa la standarde înalte");
- Angajările, atunci când există, sunt privite ca o obligație birocratică, nu ca o valoare adăugată pentru instituție;
- Nu există recunoaștere instituțională pentru bunele practici, ceea ce reduce motivația.

Consecințe

- Persoanele cu dizabilități rămân marginalizate și dependente de sistemul de protecție socială.
- Sectorul public, care ar trebui să fie un **model de incluziune**, transmite în schimb un mesaj de rezistență și inacțiune.
- România se află în contradicție cu angajamentele asumate prin Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități și cu directivele europene.

Nevoia de reformă legislativă și instituțională

Nivel legislativ – clarificări și completări

1. **Concursurile dedicate** – necesitatea unor norme metodologice clare: proceduri, criterii, adaptări rezonabile.

2. **Armonizarea legislației** – eliminarea contradicțiilor între Codul muncii și Legea nr. 448/2006 (ex. perioada de probă).
3. **Adaptările rezonabile** – definirea explicită a standardelor minime și stabilirea surselor de finanțare.
4. **Unitățile protejate** – reglementare strictă, verificări periodice și eliminarea entităților formale.
5. **Fonduri dedicate incluziunii** – redirecționarea contribuțiilor plătite de instituții către un fond special pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Nivel instituțional – mecanisme de aplicare și monitorizare

1. **Un mecanism unitar de monitorizare** – o platformă publică unde instituțiile raportează anual gradul de conformare.
2. **Sancțiuni progresive** – avertismente, planuri de remediere, amenzi aplicate consecvent.
3. **Stimulente pentru instituțiile incluzive** – bonificații bugetare, recunoaștere publică („Instituție incluzivă"), acces prioritar la proiecte și fonduri.
4. **Responsabili pentru incluziune** – desemnarea în fiecare instituție a unui ofițer sau departament care să coordoneze politicile de incluziune.
5. **Formarea personalului** – programe obligatorii de instruire pentru HR și management, axate pe diversitate și incluziune.

Schimbare de paradigmă

Reforma nu trebuie să se limiteze la ajustări tehnice, ci să vizeze o schimbare de mentalitate: de la **conformarea formală** la **incluziunea autentică**. Sectorul public trebuie să devină **lider și model** de bune practici, arătând că diversitatea și accesibilitatea sunt valori fundamentale ale administrației moderne.

Concluzie generală

Gradul de conformitate din regiunea București-Ilfov este în prezent **scăzut și formal**, iar incluziunea efectivă a persoanelor cu dizabilități este **limitată și marginală**. Obligația legală de 4% nu produce efectul scontat, din cauza lipsei de norme clare, a mecanismelor de monitorizare și a voinței instituționale.

România are nevoie urgent de o **reformă legislativă și instituțională profundă**, care să transforme prevederile legale în realități concrete. Numai printr-un cadru coerent, transparent și prin stimularea unei culturi organizaționale incluzive, pragul de 4% va putea deveni un instrument autentic de integrare pe piața muncii și nu doar o obligație birocratică.

V. Modele de bune practici

1. Transparența decizională și participarea publicului

Un exemplu relevant este Primăria Municipiului Deva, care a implementat un **Ghid de bune practici privind transparența în administrația publică locală**. Acesta include măsuri precum publicarea proiectelor de acte normative pe site-ul instituției, organizarea de dezbateri publice și consultări cu cetățenii înainte de adoptarea deciziilor. Prin aceste acțiuni, Primăria Deva a reușit să crească încrederea cetățenilor în administrația locală și să reducă riscurile de corupție primariadeva.ro.

2. Formarea continuă a funcționarilor publici

Un alt exemplu este **Institutul Național de Administrație (INA)**, care oferă programe de formare continuă pentru funcționarii publici. Aceste programe includ module despre etică, transparență și bune practici în administrație, contribuind la dezvoltarea competențelor și la promovarea unui comportament etic în rândul angajaților publici ina.gov.ro.

3. Utilizarea tehnologiei pentru monitorizare și raportare

În cadrul proiectului **"Măsuri pentru prevenirea corupției în administrația publică locală a Municipiului Deva"**, s-a implementat un sistem digital de raportare a activităților și a cheltuielilor publice. Acest sistem permite cetățenilor să acceseze informații în timp real despre modul în care sunt gestionate resursele publice, sporind astfel transparența și responsabilitatea instituțională primariadeva.ro.

4. Promovarea integrității și combaterii corupției

Ghidul de bune practici privind promovarea integrității elaborat de Primăria Sectorului 6 din București include măsuri precum implementarea unui cod de conduită, organizarea de sesiuni de formare pentru angajați și încurajarea raportării anonime a faptelor de corupție. Aceste acțiuni au contribuit la crearea unui mediu de lucru etic și la reducerea cazurilor de corupție în administrația locală Primăria Sectorului 6.

5. Colaborarea între autoritățile publice și societatea civilă

Fundația PAEM Alba și **Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială România** au elaborat un **Manual de bune practici internaționale cu privire la metode de participare și influențare a politicilor publice**. Acest manual oferă exemple de colaborare eficientă între autoritățile publice și organizațiile nonguvernamentale, promovând participarea activă a cetățenilor în procesul decizional și influențarea politicilor publice în domeniul dezvoltării economice și sociale.

6. Implementarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în colaborare cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici, a dezvoltat și implementat un **sistem unitar de management al resurselor umane**. Acest sistem include instrumente pentru recrutare, evaluare a performanței și dezvoltare profesională, contribuind la creșterea eficienței și transparenței în gestionarea personalului din administrația publică. MMuncii

7. Utilizarea inteligenței artificiale pentru îmbunătățirea răspunsului municipal

Un studiu recent a demonstrat cum **tehnicile de învățare automată (machine learning)** pot fi integrate în administrația publică pentru a analiza imagini trimise de cetățeni, precum probleme de infrastructură sau mediu. Această abordare permite autorităților să răspundă mai rapid și mai precis solicitărilor cetățenilor, îmbunătățind astfel serviciile publice și transparența administrativă. arXiv

8. Digitalizarea serviciilor publice la nivel local

Un alt exemplu este **digitalizarea serviciilor publice** în **municipiile din România**, unde majoritatea primăriilor au implementat platforme online pentru plata taxelor, obținerea documentelor de stare civilă și alte servicii administrative. Această tranziție a fost accelerată de pandemia COVID-19 și a contribuit la creșterea accesibilității și eficienței serviciilor publice, reducând în același timp riscurile de corupție și îmbunătățind transparența. arXiv.

1. Platforme de consultare publică online

Multe primării și consilii locale din România au implementat platforme online unde cetățenii pot propune și discuta proiecte locale, precum și să ofere feedback cu privire la planurile și deciziile administrative. Aceste platforme cresc transparența și implicarea cetățenilor în procesul decizional. City Manager - software primarie -

2. Dezvoltarea infrastructurii locale prin fonduri europene

Unele administrații publice locale au reușit să atragă fonduri europene și să le folosească eficient pentru a dezvolta infrastructura locală. Acest lucru poate include modernizarea drumurilor, construirea de parcuri sau renovarea clădirilor istorice pentru a stimula turismul local. City Manager - software primarie -

3. Implementarea unui sistem unitar de management al resurselor umane

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în colaborare cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici, a dezvoltat și implementat un sistem unitar de management al resurselor umane. Acest sistem include instrumente pentru recrutare, evaluare a performanței și dezvoltare profesională, contribuind la creșterea eficienței și transparenței în gestionarea personalului din administrația publică. World Bank

4. Utilizarea tehnologiilor avansate pentru îmbunătățirea răspunsului municipal

Un studiu recent a demonstrat cum tehnicile de învățare automată (machine learning) pot fi integrate în administrația publică pentru a analiza imagini trimise de cetățeni, precum probleme de infrastructură sau mediu. Această abordare permite autorităților să răspundă mai rapid și mai precis solicitărilor cetățenilor, îmbunătățind astfel serviciile publice și transparența administrativă. arXiv

5. Digitalizarea serviciilor publice la nivel local

Majoritatea primăriilor din România au implementat platforme online pentru plata taxelor, obținerea documentelor de stare civilă și alte servicii administrative. Această tranziție a fost accelerată de pandemia COVID-19 și a contribuit la creșterea accesibilității și eficienței serviciilor publice, reducând în același timp riscurile de corupție și îmbunătățind transparența. arXiv

Aceste exemple demonstrează că implementarea eficientă a art. 78 alin. (6) poate fi realizată prin combinarea transparenței decizionale, formării continue a funcționarilor publici, utilizării tehnologiei pentru monitorizare și raportare, promovării integrității și colaborării între autoritățile publice și societatea civilă. Adoptarea acestor bune practici poate contribui la crearea unui cadru administrativ mai eficient, responsabil și orientat către cetățean.

Exemple de bune practici europene în angajarea persoanelor cu dizabilități

1. **Franța**

- Are o cotă de 6% pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice și firmele private cu peste 20 de angajați.
- Angajatorii care nu ating acest prag plătesc contribuții către un fond dedicat (AGEFIPH), utilizat pentru sprijinirea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități.
- Există stimulente financiare, consiliere profesională, formare continuă și sprijin pentru adaptarea locului de muncă.

2. **Germania**

- Impune o cotă de 5% pentru companiile cu peste 20 de angajați.

- Neîndeplinirea acesteia implică o „taxă de compensare" proporțională cu numărul de posturi neocupate.
- Fondurile colectate sunt investite în servicii specializate, tehnologii asistive și sprijin pentru integrarea profesională.
- Funcționează cu succes serviciul de plasare asistată (Integrationsfachdienste).

3. **Suedia**

- Nu impune cote, dar are politici foarte active de integrare prin intermediul agențiilor publice de ocupare.
- Statul oferă subvenții salariale și acoperă costurile de adaptare a locului de muncă.
- Există un dialog constant între angajatori, sindicate și organizațiile persoanelor cu dizabilități.

4. **Italia**

- Prevede o cotă de 7% pentru firmele cu peste 50 de angajați.
- Aplică măsuri ferme de control și sancțiuni pentru angajatorii care nu respectă obligațiile.
- Fonduri regionale dedicate includerii sociale, consiliere personalizată și integrare profesională progresivă.

5. **Austria**

- Aplică cotă de 4% pentru companiile cu peste 25 de angajați.
- Încurajează plasarea în locuri de muncă protejate sau firme sociale.
- Prevede sprijin financiar pentru formarea profesională și mentoring.

6. US Statele Unite – Summitul Internațional Harkin

- **Inițiativa:** Senatorul Tom Harkin a lansat un apel pentru a dubla rata de participare a persoanelor cu dizabilități în forța de muncă globală în termen de 10 ani.
- **Rezultate:** Evenimentul a reunit lideri din guverne, afaceri și organizații non-profit pentru a împărtăși strategii și a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități. harkininstitute.drake.edu.

7. IN India – Platforma Atypical Advantage

- **Inițiativa:** Un site dedicat persoanelor cu dizabilități, care le permite să își prezinte talentele și să aplice pentru locuri de muncă în diverse domenii, precum artizanat, fotografie și voice-over.
- **Impact:** A contribuit la creșterea vizibilității și angajării persoanelor cu dizabilități în India. Wikipedia.

8. **CM Camerun – Școala Promhandicam**

- **Inițiativa:** Oferă educație și formare profesională pentru copii cu dizabilități, inclusiv fabricarea de proteze și mobilă adaptată.
- **Rezultate:** Promovează integrarea socială și profesională a tinerilor cu dizabilități în comunitate. The Guardian

9. GB Regatul Unit – Derwen College și Premier Inn

- **Inițiativa:** Derwen College a creat camere de hotel simulate pentru a instrui studenții cu dizabilități de învățare, iar aceștia au efectuat stagii de practică în hoteluri locale.
- **Rezultate:** Studenții au dobândit abilități practice și încredere, iar angajatorii au beneficiat de diversitate în echipele lor. The Guardian

10. JP Japonia – Telelucru cu roboți avatar

- **Inițiativa:** Persoanele cu dizabilități severe pot lucra de acasă prin controlul de la distanță al roboților avatar "OriHime-D".
- **Rezultate:** Această abordare inovatoare permite includerea profesională a persoanelor cu mobilitate redusă. arXiv

Recomandare pentru România:

Pentru a crește eficiența Legii 448/2006, România poate adopta un model hibrid inspirat din aceste bune practici:

- Consolidarea sancțiunilor pentru nerespectarea cotei de 4%;
- Crearea unui fond dedicat reintegrării profesionale;
- Alocarea de stimulente directe angajatorilor publici și privați;
- Implementarea de parteneriate cu întreprinderi sociale;
- Introducerea de instrumente digitale pentru monitorizare și raportare anuală transparentă.

Analiza cadrului legislativ în context european

1. Fundamente internaționale

- **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități** – Art. 27: Dreptul la muncă și angajare.

• **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene** – Art. 26: Integrarea persoanelor cu dizabilități.

• **Convenția OIM nr. 159** privind integrarea profesională și socială a persoanelor cu handicap.

2. Cadrul european aplicabil

• **Directiva 2000/78/CE** privind egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă.

• **Strategia europeană privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021–2030**: acces egal la ocuparea forței de muncă, accesibilitate, autonomie economică.

• **Semestrul European** și Mecanismul de Redresare și Reziliență – recomandări privind incluziunea.

3. Modele europene de referință

• **Franța** – cotă 6%, contribuție AGEFIPH, stimulente pentru angajatori.
• **Germania** – cotă 5%, taxe de compensare, fonduri pentru integrare.
• **Italia** – cotă 7%, politici regionale, sprijin adaptativ.
• **Suedia** – politici active fără cotă, subvenții și adaptare loc de muncă.
• **Austria** – cotă 4%, firme sociale și centre protejate.

4. Comparație cu legislația românească (Legea 448/2006)

• Pragul de 4% stabilit în art. 78 alin. (2).
• Posibilitatea aplicării unei variante alternative (contribuție financiară).
• Lipsa sancțiunilor coercitive și a sistemului de sprijin compensatoriu.
• Lipsa unui fond dedicat, a stimulentelor reale și a transparenței în raportare.

5. Probleme identificate în implementarea națională

• Neaplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea cotei.
• Lipsa monitorizării centralizate.
• Fără politici active de formare, inserție profesională sau concursuri dedicate.
• Nerespectarea proporției de 4% în majoritatea instituțiilor.

6. Recomandări pentru alinierea la bune practici europene

• Crearea unui fond național pentru incluziunea profesională (similar AGEFIPH).
• Introducerea de stimulente fiscale și subvenții directe pentru angajatori.
• Implementarea unei platforme naționale de monitorizare și raportare.
• Dezvoltarea unui sistem de plasare asistată și parteneriate cu întreprinderi sociale.
• Lansarea periodică a concursurilor dedicate în sectorul public.

Analiza cadrului legislativ în context european

1. Fundamente internaționale

• **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități** – Art. 27: Dreptul la muncă și angajare.

• **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene** – Art. 26: Integrarea persoanelor cu dizabilități.

• **Convenția OIM nr. 159** privind integrarea profesională și socială a persoanelor cu handicap.

2. Cadrul european aplicabil

• **Directiva 2000/78/CE** privind egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă.

• **Strategia europeană 2021–2030** pentru drepturile persoanelor cu dizabilități: acces egal la muncă, autonomie economică, accesibilitate.

• Semestrul European și Mecanismul de Redresare și Reziliență – recomandări privind incluziunea profesională.

3. Comparație cu legislația românească (Legea 448/2006)

• Pragul actual de 4% stabilit în art. 78 alin. (2).
• Posibilitatea aplicării unei variante alternative (contribuție financiară).
• Lipsa sancțiunilor coercitive și a unui sistem de sprijin compensatoriu.
• Lipsa unui fond dedicat, stimulente reale și transparență în raportare.

4. Probleme identificate

• Nerespectarea cotei de 4% în majoritatea instituțiilor.
• Lipsa monitorizării centralizate și a unor politici active de formare și inserție profesională.
• Absența concursurilor dedicate și a instrumentelor digitale de raportare.

🌐 **Inițiative globale – Handicap International**

- **Inițiativa:** Proiecte de angajare incluzivă care oferă formare profesională, consiliere și sprijin pentru integrarea în muncă.
- **Rezultate:** Abordări adaptate la nevoile locale, promovând participarea activă a persoanelor cu dizabilități în economie.

VI. Propuneri de politici publice și măsuri de îmbunătățire

Elaborarea normelor metodologice pentru art. 78 alin. (6)

Context legislativ și juridic

Deși prevederea legală stabilește cadrul general, există o **lipsă de detaliere privind aplicarea practică**, ceea ce generează:

- incertitudine în rândul autorităților publice;
- dificultăți în implementarea coerentă a măsurilor;
- riscuri de interpretare divergentă și litigii.

Normele metodologice au rolul de a clarifica:

1. Procedurile aplicabile;
2. Responsabilitățile fiecărui actor implicat;
3. Termenele și etapele de implementare;
4. Standardele de raportare și monitorizare.

. Probleme identificate în aplicarea actuală

1. **Lipsa unor proceduri clare**

Autoritățile responsabile interpretează diferit termenii prevăzuți în art. 78 alin. (6), ceea ce duce la aplicarea neunitară a prevederilor.

2. **Definirea incompletă a responsabilităților**

Nu există o schemă clară care să detalieze atribuțiile instituțiilor implicate sau mecanismele de colaborare interinstituțională.

3. **Lipsa indicatorilor de performanță și control**

Monitorizarea aplicării alineatului nu este standardizată, ceea ce reduce eficiența măsurilor prevăzute.

4. **Transparență insuficientă**

Cetățenii și părțile interesate nu au acces facil la informații privind modul de implementare, ceea ce reduce gradul de încredere în instituții.

Obiective ale normelor metodologice

Normele metodologice propuse trebuie să urmărească:

1. **Claritate și aplicabilitate practică** – furnizarea de instrucțiuni concrete pentru autoritățile responsabile.
2. **Uniformizarea aplicării legii** – asigurarea unei interpretări coerente pe întreg teritoriul național.
3. **Transparență și responsabilitate** – stabilirea unor mecanisme de raportare și informare publică.
4. **Monitorizare și evaluare** – includerea de indicatori și proceduri de verificare a eficienței.

Propuneri de conținut al normelor metodologice

1. **Definirea termenilor cheie**
   - Precizarea expresiilor ambigue din textul legislativ.
   - Exemple: „beneficiar eligibil", „măsuri complementare", „raport anual".
2. **Procedura de implementare**
   - Etape clare: inițiere, aprobare, implementare, raportare.
   - Termene limită pentru fiecare etapă.
   - Responsabilități precise pentru fiecare instituție implicată.
3. **Mecanisme de coordonare interinstituțională**
   - Crearea unui grup de lucru permanent.
   - Modalități de comunicare și schimb de informații între autorități.
4. **Formate standardizate de raportare**
   - Model de raport anual sau trimestrial.
   - Indicatori cantitativi și calitativi pentru evaluarea implementării.
5. **Instrumente de monitorizare și control**
   - Inspectarea periodică a modului de aplicare.
   - Proceduri de remediere a deficiențelor.
6. **Transparență și comunicare publică**
   - Publicarea rapoartelor și a indicatorilor pe portaluri oficiale.
   - Proceduri de consultare cu părțile interesate pentru îmbunătățirea normelor.

Beneficii anticipate

- Creșterea **eficienței instituțiilor** responsabile.
- Reducerea **litigiilor și disputelor interpretative**.
- Îmbunătățirea **transparenței și încrederii publicului**.
- Posibilitatea de **evaluare obiectivă** a măsurilor implementate.

Etape recomandate pentru elaborare

1. **Analiză comparativă**
   - Studierea normelor metodologice similare din alte domenii sau state UE.
2. **Consultare interinstituțională**
   - Implicarea tuturor autorităților cu atribuții în aplicarea art. 78 alin. (6).
3. **Consultare publică**
   - Colectarea opiniilor ONG-urilor, mediului academic și cetățenilor.
4. **Redactarea draftului normativ**
   - Structurare clară, cu anexarea formularelor, ghidurilor și procedurilor detaliate.
5. **Testare pilot și ajustare**
   - Implementarea inițială în câteva unități teritoriale pentru identificarea eventualelor probleme practice.
6. **Adoptare oficială și publicare**
   - Publicarea în Monitorul Oficial și diseminarea către toate instituțiile implicate.

Introducerea unui mecanism de monitorizare anuală obligatorie

Obiectiv

Asigurarea unui **control sistematic și continuu** asupra implementării art. 78 alin. (6), pentru a preveni interpretările divergente, a identifica problemele din timp și a crește transparența.

Elemente cheie ale mecanismului

1. **Periodicitate**
   - Raport anual obligatoriu, depus de toate autoritățile implicate până la [ex.: 31 martie] a fiecărui an, referitor la activitățile desfășurate în anul precedent.
2. **Conținutul raportului**
   - **Activități desfășurate**: descrierea detaliată a măsurilor aplicate conform art. 78 alin. (6).
   - **Indicatori de performanță**: cantitativi și calitativi, ex.: numărul de beneficiari, termene respectate, acțiuni remediale implementate.
   - **Probleme și soluții**: identificarea deficiențelor și măsuri corective propuse.
   - **Bună practică și recomandări**: exemple de aplicare eficientă pentru ghidarea altor unități teritoriale.
3. **Responsabilități**
   - Autoritatea centrală (ex.: Ministerul de resort) este responsabilă pentru **colectarea, centralizarea și analiza rapoartelor**.
   - Unitățile teritoriale/locale transmit rapoartele la termen și asigură acuratețea datelor.
4. **Format standardizat**
   - Raportul trebuie să fie structurat uniform, pentru a permite compararea datelor între instituții și ani consecutivi.
   - Anexarea formularelor, ghidurilor și documentelor suport necesare verificării.
5. **Evaluare și urmărire**
   - Autoritatea centrală elaborează **un raport consolidat anual**, care include recomandări pentru îmbunătățirea normelor metodologice sau procedurilor.
   - Raportul anual este public și **disponibil pe portalul instituțional**, pentru a asigura transparență și acces public.
6. **Legătura cu alte mecanisme de control**
   - Raportul anual obligatoriu poate fi utilizat ca bază pentru **audit intern**, inspecții tematice și evaluări externe.

Beneficii anticipate

- Uniformizarea aplicării art. 78 alin. (6) pe întreg teritoriul național.
- Identificarea rapidă a problemelor și corectarea procedurilor.
- Creșterea responsabilității autorităților implicate.
- Transparență sporită pentru cetățeni și părți interesate.
- Posibilitatea de a măsura evoluția și eficiența măsurilor implementate în timp.

Reformarea sistemului de sancționare – eficient și transparent

Obiectiv

Asigurarea unui **cadru sancționator coerent, previzibil și transparent**, care să stimuleze respectarea prevederilor art. 78 alin. (6) și să descurajeze abaterile sau nerespectarea procedurilor.

Probleme identificate în sistemul actual

1. **Lipsa de uniformitate**
   - Sancțiunile aplicate diferă între unități teritoriale, generând percepția de inechitate.
2. **Proceduri ambigue**
   - Lipsa unor criterii clare pentru aplicarea sancțiunilor duce la interpretări subiective.
3. **Transparență insuficientă**
   - Deciziile de sancționare nu sunt întotdeauna comunicate public sau motivate, ceea ce reduce încrederea în instituții.
4. **Eficiență scăzută**
   - Lipsa unui sistem de monitorizare post-sancțiune împiedică evaluarea impactului măsurilor corective.

Principii pentru un sistem reformulat

1. **Claritate și predictibilitate**
   - Stabilirea **tipurilor de sancțiuni** și a cuantumului acestora pentru fiecare tip de abatere.
   - Definirea condițiilor și procedurilor de aplicare.
2. **Proporționalitate și echitate**
   - Sancțiunile trebuie să fie proporționale cu gravitatea abaterii și uniforme la nivel național.
3. **Transparență**
   - Publicarea deciziilor și motivarea acestora.
   - Posibilitatea de contestare prin proceduri clare, rapide și accesibile.
4. **Eficiență**
   - Implementarea unui **sistem de monitorizare și evaluare** a sancțiunilor, pentru a verifica respectarea acestora și corectarea comportamentelor.
5. **Prevenție și instruire**
   - În paralel cu sancțiunile, se implementează programe de instruire și ghiduri pentru prevenirea abaterilor.

Măsuri concrete de implementare

1. **Clasificarea abaterilor**
   - Ex.: minoră, medie, gravă, cu sancțiuni proporționale (avertisment, amendă, suspendare, interdicție temporară).
2. **Standardizarea procedurilor**
   - Instrucțiuni pas cu pas pentru constatarea abaterii și aplicarea sancțiunii.
3. **Crearea unui registru centralizat**
   - Evidență națională a sancțiunilor aplicate, accesibilă autorităților și, în anumite limite, publicului.
4. **Transparență publică**
   - Publicarea raportului anual consolidat privind sancțiunile aplicate, tipurile de abateri și măsurile corective.
5. **Evaluare periodică**
   - Evaluarea impactului sancțiunilor asupra respectării art. 78 alin. (6) și ajustarea periodică a procedurilor.

Beneficii anticipate

- Creșterea **credibilității instituțiilor** și a încrederii publicului.
- Aplicarea **uniformă și echitabilă** a sancțiunilor la nivel național.
- Prevenirea abaterilor printr-o **combinație de sancțiuni și instruire**.
- Monitorizarea eficientă a efectului sancțiunilor și ajustarea procedurilor în timp.

Stimulente financiare sau de imagine pentru instituțiile incluzive

Obiectiv

Încurajarea instituțiilor publice și private să respecte normele metodologice și să promoveze practici incluzive prin **recompense pozitive**, astfel creând un mecanism complementat de sancțiuni și monitorizare.

Probleme identificate în sistemul actual

1. **Lipsa motivației pozitive**

- Instituțiile aplică prevederile legale doar pentru a evita sancțiunile, fără a dezvolta practici inovatoare sau incluzive.

2. **Recunoaștere insuficientă a performanței**
   - Instituțiile cu bune practici nu primesc vizibilitate publică sau beneficii materiale.
3. **Ineficiența în promovarea excelenței**
   - Fără stimulente, nivelul de implicare și inovare în aplicarea art. 78 alin. (6) rămâne limitat.

Principii pentru stimulente eficiente

1. **Transparență și echitate**
   - Criteriile pentru acordarea stimulentelor trebuie să fie clare și publice.
2. **Proporționalitate și relevanță**
   - Beneficiile trebuie să fie proporționale cu performanța și impactul măsurilor aplicate.
3. **Complementaritate cu sancțiunile**
   - Stimulentele nu înlocuiesc sancțiunile, ci recompensează excelența și aplicarea corectă.
4. **Vizibilitate publică**
   - Recunoașterea performanțelor prin premii sau publicarea rezultatelor poate motiva alte instituții să urmeze exemplul.

Măsuri concrete de stimulare

1. **Stimulente financiare**
   - Fonduri suplimentare pentru proiecte inovatoare sau îmbunătățirea serviciilor.
   - Bonusuri bugetare pentru unitățile care respectă standardele și ating indicatorii de performanță.
2. **Stimulente de imagine**
   - Certificări oficiale pentru instituții incluzive.
   - Publicarea anuală a clasamentului instituțiilor performante pe portalurile oficiale și în mass-media.
   - Organizarea de premii și recunoașteri publice (ex.: „Instituția Anului – Practici incluzive").
3. **Stimulente non-materiale**
   - Prioritate în accesarea unor programe sau proiecte de finanțare externe.
   - Facilitarea schimbului de bune practici și a mentoratului între instituții.

Beneficii anticipate

- Creșterea motivației instituțiilor pentru respectarea și implementarea normelor metodologice.
- Dezvoltarea unei **culturii organizaționale orientate spre excelență** și incluziune.
- Promovarea **transparenței și vizibilității publice** a instituțiilor performante.
- Creșterea gradului de **aplicare coerentă a art. 78 alin. (6)** și a altor prevederi conexe.

Programe naționale de informare și formare pentru angajatori publici

Obiectiv

Asigurarea că **angajatorii publici cunosc și aplică corect art. 78 alin. (6)** și normele metodologice asociate, prin instruire continuă, creșterea capacității instituționale și dezvoltarea competențelor de gestionare a proceselor incluzive.

Probleme identificate

1. **Cunoștințe incomplete sau inegale**
   - Angajatorii publici nu au întotdeauna acces la informații complete privind obligațiile legale și bunele practici.
2. **Implementare ineficientă**
   - Lipsa instruirii specifice duce la interpretări eronate sau aplicarea inconsistentă a prevederilor legale.
3. **Lipsa culturii organizaționale orientate spre incluziune**
   - Fără programe de formare, instituțiile publice nu dezvoltă strategii proactive pentru respectarea normelor și prevenirea abaterilor.

Componentele programelor naționale

1. **Informare continuă**
   - Campanii naționale de informare privind art. 78 alin. (6) și normele metodologice.
   - Ghiduri practice și materiale explicative actualizate periodic.
   - Platforme online cu resurse și întrebări frecvente.
2. **Formare și instruire profesională**
   - Cursuri standardizate și sesiuni de instruire pentru angajatorii publici.

- Module specializate pe subiecte: responsabilități instituționale, monitorizare, raportare și aplicarea sancțiunilor.
- Workshop-uri și studii de caz pentru consolidarea abilităților practice.

3. **Formare avansată pentru lideri**
   - Programe dedicate managerilor de instituții publice, axate pe leadership incluziv și luarea deciziilor bazate pe date.
   - Seminarii despre bune practici și modele europene de excelență în aplicarea normelor similare.
4. **Evaluare și certificare**
   - Testare și evaluare a cunoștințelor dobândite.
   - Certificare oficială pentru instituțiile și angajatorii care finalizează programele.
5. **Suport continuu**
   - Linia de consiliere și suport pentru angajatori pentru clarificarea procedurilor și rezolvarea problemelor de implementare.
   - Actualizarea periodică a resurselor în funcție de modificările legislative și bunele practici identificate.

Beneficii anticipate

- Creșterea **capacității instituționale** de a implementa art. 78 alin. (6) coerent și eficient.
- Uniformizarea aplicării normelor metodologice la nivel național.
- Reducerea erorilor și a interpretărilor divergente.
- Dezvoltarea unei **culturi organizaționale orientate spre incluziune și excelență**.
- Sinergie cu mecanismele de **monitorizare, sancționare și stimulente**, asigurând o abordare integrată și coerentă.

Crearea unui cadru digital de raportare (platformă de conformitate)

Crearea unui cadru digital de raportare (platformă de conformitate)

Obiectiv

Dezvoltarea unei **platforme digitale centralizate**, care să permită autorităților să raporteze, monitorizeze și analizeze implementarea normelor metodologice și a art. 78 alin. (6), facilitând astfel **transparența, eficiența și responsabilizarea**.

Probleme identificate

1. **Lipsa unui sistem unitar de raportare**
   - Autoritățile trimit date în formate diferite, ceea ce complică analiza și compararea informațiilor.
2. **Întârzierea sau pierderea informațiilor**
   - Raportarea manuală sau prin documente fizice duce la întârzieri și pierderi de date.
3. **Dificultăți în monitorizare și evaluare**
   - Lipsa unui instrument digital centralizat îngreunează identificarea problemelor, evaluarea performanței și generarea rapoartelor consolidate.

Componentele platformei digitale

1. **Portal unic de raportare**
   - Interfață intuitivă pentru introducerea datelor de către toate instituțiile responsabile.
   - Acces securizat și controlat pentru diferite niveluri de utilizatori.
2. **Formulare standardizate și ghiduri digitale**
   - Formate predefinite pentru raportarea activităților, a sancțiunilor și a măsurilor corective.
   - Instrucțiuni pas cu pas pentru completarea corectă a datelor.
3. **Mecanisme de validare și control automat**
   - Verificări automate pentru date incomplete, eronate sau incoerente.
   - Alerte pentru termene depășite sau rapoarte neîncărcate.
4. **Analiză și raportare centralizată**
   - Generarea automată a rapoartelor anuale consolidate pentru autoritatea centrală.
   - Dashboard-uri interactive pentru monitorizarea progresului, performanței instituțiilor și respectării normelor.
5. **Transparență și acces public**
   - Secțiune publică care oferă vizibilitate asupra datelor generale, indicatorilor de performanță și rapoartelor consolidate.
   - Protejarea informațiilor sensibile, asigurând conformitatea cu legislația privind datele cu caracter personal.
6. **Integrare cu alte mecanisme**

- Legătura cu sistemul de monitorizare anuală, sancțiuni și stimulente, pentru un flux complet de date.
- Posibilitatea de a centraliza și analiza datele din programele de instruire și evaluare a angajatorilor publici.

Beneficii anticipate

- **Eficiență sporită**: reducerea timpului și resurselor necesare raportării și analizării datelor.
- **Uniformitate și acuratețe**: standardizarea informațiilor pentru toate autoritățile.
- **Transparență și responsabilizare**: vizibilitate clară a implementării normelor metodologice și a sancțiunilor aplicate.
- **Suport decizional**: analiza centralizată permite ajustarea rapidă a politicilor publice și identificarea bunelor practici.
- **Integrare completă**: conectarea cu stimulentele, monitorizarea anuală și programele de formare pentru o abordare holistică.

Schematizare integrată a politicilor publice pentru art. 78 alin. (6)

Componentă	Descriere	Actori responsabili	Instrumente / Proceduri	Beneficii anticipate
1. Monitorizare anuală obligatorie	Raport anual obligatoriu privind implementarea normelor metodologice și a art. 78 alin. (6)	Autorități locale și centrale	Formulare standardizate, indicatori de performanță, raport consolidat anual	Uniformizare, responsabilizare, identificarea problemelor, transparență
2. Sistemul de sancționare eficient și transparent	Aplicarea sancțiunilor proporționale, previzibile și documentate pentru abateri	Autorități centrale, unități teritoriale	Clasificarea abaterilor, proceduri standardizate, registru centralizat, raport anual privind sancțiunile	Prevenirea abaterilor, echitate, eficiență, responsabilizare
3. Stimulente financiare și de imagine	Recompense pentru instituțiile care respectă normele și promovează bune practici	Autoritate centrală / minister de resort	Bonusuri financiare, fonduri suplimentare, certificări, premii publice	Motivare pozitivă, promovarea excelenței, cultură organizațională incluzivă
4. Programe naționale de informare și formare	Instruire și informare continuă a angajatorilor publici	Ministere, agenții de formare profesională	Cursuri, workshop-uri, ghiduri digitale, certificare, linie de suport	Creșterea capacității instituționale, reducerea erorilor, uniformizarea aplicării legii
5. Crearea unui cadru digital de raportare (platformă de conformitate)	Platformă centralizată de raportare, monitorizare și analiză a implementării normelor	Autoritate centrală / IT guvernamental	Portal unic, formulare standardizate, dashboard-uri interactive, acces public limitat	Eficiență, acuratețe, transparență, suport decizional, integrarea tuturor mecanismelor

Flux integrat de funcționare

1. **Colectarea datelor**
   - Instituțiile locale completează rapoartele în platforma digitală anual.
   - Datele includ activități implementate, respectarea procedurilor și sancțiunile aplicate.
2. **Analiză și evaluare**
   - Autoritatea centrală consolidează rapoartele și generează dashboard-uri și rapoarte anuale.
   - Sancțiunile aplicate și stimulentele acordate sunt centralizate pentru evaluare obiectivă.
3. **Aplicarea stimulentelor și sancțiunilor**

- Instituțiile cu performanță ridicată primesc recompense financiare și de imagine.
- Instituțiile care nu respectă normele primesc sancțiuni proporționale, monitorizate prin platformă.

4. **Îmbunătățire continuă prin formare și informare**
   - Rezultatele raportate și problemele identificate sunt utilizate în programele de instruire pentru angajatori publici.
   - Platforma digitală servește ca instrument de feedback și ghidare pentru instituțiile care au nevoie de sprijin.

Avantaje ale integrării

- **Sistem holistic**: toate măsurile funcționează împreună, nu izolat.
- **Transparență și responsabilizare**: informațiile sunt vizibile și accesibile pentru autorități și, în anumite limite, public.
- **Motivare pozitivă și sancționare eficientă**: combinația de recompense și sancțiuni asigură respectarea normelor.
- **Învățare instituțională continuă**: programele de formare folosesc date reale din platforma digitală pentru a ajusta instruirea și ghidurile.

În urma analizei aplicării art. 78 alin. (6) se evidențiază necesitatea unui cadru clar și coerent, având în vedere lipsa procedurilor detaliate și a mecanismelor de control eficiente, care pot conduce la interpretări divergente și implementare inegală. Elaborarea normelor metodologice detaliate și standardizate reprezintă primul pas esențial pentru asigurarea unei aplicări uniforme și predictibile a prevederilor legale.

Introducerea unui mecanism de monitorizare anuală obligatorie se dovedește a fi indispensabilă, deoarece permite colectarea datelor relevante, evaluarea performanței instituțiilor și identificarea rapidă a eventualelor deficiențe, oferind autorităților centrale instrumente clare pentru luarea deciziilor și sporind responsabilitatea instituțională.

Reformarea sistemului de sancționare pentru a fi eficient, transparent și proporțional contribuie la prevenirea abaterilor și garantează aplicarea uniformă a legii, consolidând în același timp încrederea publicului în instituțiile implicate. În paralel, recompensele financiare, de imagine și non-materiale acordate instituțiilor care respectă corect normele metodologice încurajează bunele practici și dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive, creând un echilibru între motivarea pozitivă și responsabilizarea legală.

Programele naționale de informare și formare pentru angajatori publici se dovedesc esențiale pentru consolidarea competențelor, uniformizarea aplicării normelor și prevenirea erorilor de interpretare. Aceste programe contribuie la dezvoltarea unei capacități instituționale durabile și la promovarea unei culturi organizaționale proactive.

Crearea unui cadru digital de raportare, sub forma unei platforme de conformitate, permite centralizarea, analiza și vizualizarea datelor într-un mod unitar, transparent și eficient, facilitând integrarea tuturor mecanismelor – monitorizare, sancțiuni, stimulente și formare – într-un sistem coerent și ușor de gestionat.

În final, combinarea tuturor acestor măsuri într-un sistem integrat asigură eficiență, transparență și responsabilizare, stimulând aplicarea corectă a legii și promovând excelența instituțională. Această abordare holistică creează un cadru durabil de implementare și control al art. 78 alin. (6), oferind instrumente practice și vizibile atât autorităților, cât și publicului.

VII. Concluzii

Analiza realizată privind angajarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice a fost întreprinsă pe baza răspunsurilor oficiale primite de la un eșantion reprezentativ de **119 instituții publice**, dintre care s-au inclus în studiu atât instituții centrale, cât și locale. Acest eșantion este semnificativ, deoarece permite o evaluare detaliată a modului în care cadrul legal privind angajarea persoanelor cu dizabilități este aplicat în practică și oferă o imagine clară a trendurilor la nivel național.

1. Utilitatea analizei

• Permite identificarea clară a instituțiilor care respectă legalitatea privind angajarea PCD și a celor care aplică variante alternative prevăzute de Legea nr. 448/2006.

• Evidențiază diferențele între instituțiile cu obligații legale stricte (peste 50 de angajați) și cele care nu se încadrează în această categorie, subliniind relevanța aplicării politicilor voluntare de incluziune.

• Analiza oferă suport argumentativ pentru dezvoltarea de politici interne și inițiative de incluziune profesională, precum și pentru evaluarea impactului social și economic al angajării PCD.

2. Relevanța și calitatea eșantionului

• Eșantionul de **119 instituții publice** este suficient de mare pentru a permite extrapolarea rezultatelor și pentru a genera concluzii statistice solide.

• Include instituții din diverse domenii (administrativ, judiciar, educațional), ceea ce oferă o imagine complexă a situației la nivel național.

• Colectarea datelor s-a realizat prin răspunsuri oficiale, verificabile, asigurând obiectivitatea și credibilitatea analizei.

3. Constatări principale

• Un număr semnificativ de instituții nu au angajat persoane cu dizabilități, în special cele sub pragul legal de 50 de angajați, dar respectă legalitatea prin aplicarea variantelor alternative sau prin menținerea conformității legale fără sancțiuni.

• Instituțiile care aplică variante alternative (plata către bugetul de stat) respectă legal cadrul prevăzut de Legea nr. 448/2006, demonstrând adaptabilitate și conformitate cu legea.

• Absența concursurilor dedicate PCD nu constituie, în majoritatea cazurilor, o încălcare a legii, însă poate fi compensată prin măsuri voluntare pentru facilitarea accesului la concursurile generale.

4. Implicații sociale și economice

• Angajarea persoanelor cu dizabilități contribuie la incluziunea socială, reduce inegalitățile și valorifică potențialul profesional al unei categorii vulnerabile.

• Instituțiile care adoptă politici voluntare de incluziune pot consolida reputația publică, pot crește diversitatea și pot încuraja bune practici replicabile la nivel național.

5. Beneficiarii analizei

• **Factorii decizionali din administrația publică** – pentru fundamentarea politicilor de angajare și crearea de planuri strategice privind PCD.

• **Instituțiile publice** – pentru adoptarea bunelor practici și definirea obiectivelor voluntare de incluziune.

• **Societatea civilă și organizațiile non-guvernamentale** – pentru monitorizarea implementării legii și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.

• **Publicul larg și mediul academic** – pentru documentarea și analiza politicilor de incluziune și dezvoltarea cercetării în domeniu.

6. Recomandări finale

• Instituțiile să adopte politici voluntare de angajare PCD chiar și atunci când nu au obligația legală de 4%.

• Facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități la concursurile generale prin adaptări ale procedurilor și asigurarea de condiții speciale.

• Crearea și diseminarea unui ghid intern pentru integrarea angajaților PCD, inclusiv instruirea personalului și adaptarea mediului de lucru.

• Promovarea bunelor practici între instituții pentru replicarea măsurilor de succes și creșterea impactului social pozitiv.

Analiza demonstrează că, deși o parte dintre instituții nu au angajați PCD, cadrul legal este respectat în mod general, iar aplicarea variantelor alternative oferă soluții conforme pentru neatingerea cotei de 4%. Eforturile voluntare de incluziune reprezintă oportunități importante pentru creșterea diversității și egalității de șanse, având efecte pozitive atât sociale, cât și economice. Studiul poate servi ca reper pentru politici publice viitoare și pentru monitorizarea periodică a implementării legislației privind angajarea persoanelor cu dizabilități.

Bibliografie

1. Legislație și documente oficiale românești

1. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Monitorul Oficial al României.
2. Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, Monitorul Oficial al României.
3. Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, Monitorul Oficial al României.
4. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, Monitorul Oficial al României.
5. Hotărâri de Guvern și ordine ministeriale privind implementarea normelor metodologice pentru art. 78 alin. (6) din Legea 448/2006.

2. Documente europene și internaționale

1. Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD), 2006.
2. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, Art. 26, Integrarea persoanelor cu dizabilități.
3. Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă.
4. Convenția OIM nr. 159 privind integrarea profesională și socială a persoanelor cu handicap.
5. Strategia europeană pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021–2030.
6. Semestrul European și Mecanismul de Redresare și Reziliență – recomandări privind incluziunea persoanelor cu dizabilități.
7. European Parliament, "Transparency, Integrity and Anti-Corruption in Parliaments: Comparative Study," 2023, https://www.europarl.europa.eu.

3. Bune practici și studii de caz europene

1. AGEFIPH – Franța, https://www.agefiph.fr
2. Integrationsfachdienste – Germania, https://www.integrationfachdienste.de
3. Derwen College & Premier Inn – Regatul Unit, https://www.theguardian.com/society/2015/aug/04/hotel-training-learning-disabled-people-premier-inn
4. Atypical Advantage – India, https://en.wikipedia.org/wiki/Atypical_Advantage
5. Telelucru prin roboți avatar – Japonia, https://arxiv.org/abs/2003.12569
6. Pacte de integritate în achizițiile publice, https://en.wikipedia.org/wiki/Integrity_pact

4. Bune practici și studii de caz românești

1. Primăria Municipiului Deva, Ghid de bune practici privind transparența în administrația publică, https://www.primariadeva.ro
2. Primăria Sectorului 6 București, Ghid de bune practici pentru promovarea integrității, https://primarie6.ro
3. CityManager.online, Bune practici ale administrației publice locale din România, https://citymanager.online
4. Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), Manual de bune practici pentru funcționari publici, https://www.anfp.gov.ro

5. Studii, articole și lucrări științifice

1. European Institute of Public Administration (EIPA), "Common Assessment Framework (CAF) for public sector organizations," https://en.wikipedia.org/wiki/Common_Assessment_Framework
2. Handicap International, "Inclusive Employment Practices," https://www.hi.org
3. Arxiv.org, "Transparency Anti-Pattern Assessment System (TAPAS)," https://arxiv.org/abs/2505.16413
4. Arxiv.org, "AI and Assistive Technologies for Workplace Inclusion," https://arxiv.org/abs/2504.08972

6. Rapoarte și analize comparative

1. World Bank, "Public Administration Reform and Inclusion of People with Disabilities," 2021, https://documents1.worldbank.org
2. Harkin Institute, "Innovative Employment Practices at Work," https://harkininstitute.drake.edu
3. CityManager.online, Bune practici europene și naționale în administrație, https://citymanager.online