Program: Programul Operațional 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

Propunere de Politică Publică 1

1) Instituţia	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale
2) Formularea problemei	Într-un context european în care incluziunea socială este una dintre prioritățile cheie ale Strategiei Europene privind drepturile persoanelor cu handiap 2021–2030[1], România rămâne în urma celorlalte state membre privind integrarea acestor persoane pe piața muncii. În ciuda cadrului legislativ existent, neconcordanțele dintre reglementare și aplicare conduc la perpetuarea excluziunii. Este esențială recalibrarea mecanismelor instituționale, printr-o politică publică coerentă, integrată și multisectorială care să faciliteze nu doar angajarea, ci și retenția pe termen lung a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice. În România, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități este extrem de scăzută, în special în instituțiile publice. Deși legislația actuală (Legea nr. 448/2006) prevede obligația anngajatorilor cu peste 50 de angajați de a încadra cel puțin 4% persoane cu dizabilități, aplicarea acestei norme este limitată. Lipsa adaptării locurilor de muncă, prejudecățile și lipsa stimulentelor eficiente descurajează angajarea acestor persoane, ceea ce contribuie la excluziunea socială și economică a acestui grup vulnerabil.

[1] EUR-LEX - Access to European Union law, disponibil la: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101

	Conform datelor furnizate de Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități[2] (ANPDPD) din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, la 30 septembrie 2024, numărul total al persoanelor cu dizabilități din România era de 949.138 de persoane, reprezentând 4,36% din populația țării. . Cu toate acestea, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități rămâne extrem de scăzută, iar multe companii și instituții publice nu respectă obligația legală de a încadra cel puțin 4% dintre angajați din rândul persoanelor cu dizabilități, conform Legii nr. 448/2006. Conform datelor oficiale, doar 7,3% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate, în timp ce media europeană depășește 35%. Această situație este cauzată de multiple bariere: − Lipsa adaptării locurilor de muncă, infrastructurii și tehnologiilor asistive necesare pentru integrarea angajaților cu dizabilități. − Prejudecăți și lipsa informării cu privire la capacitatea persoanelor cu dizabilități de a contribui activ pe piața muncii. − Slaba aplicare a legislației, fără sancțiuni eficiente pentru instituțiile care nu respectă cotele impuse. − Acces limitat la programe de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități, ceea ce reduce șansele acestora de a se integra în sectorul public. De asemenea, analiza pe grupe de vârstă arată că 44,98% dintre persoanele cu dizabilități au vârste între 18 și 64 de ani, ceea ce înseamnă că o parte semnificativă a acestora ar putea fi activă pe piața muncii. Prin urmare, este esențială implementarea unor politici publice eficiente pentru creșterea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public, eliminarea barierelor existente și promovarea incluziunii sociale și economice a acestora. La angajare, persoanele cu dizabilități își păstrează indemnizația de handicap, conform Legii nr. 448/2006, cu excepția celor încadrate în grad grav, care beneficiază și de asistent personal. Totuși, există anumite condiții: − Indemnizația de handicap nu se pierde pentru persoanele cu handicap accentuat, mediu și ușor, indiferent de veniturile obținute. − Pentru persoanele cu handicap grav, dacă sunt angajate cu contract de muncă și nu optează pentru un asistent personal, își mențin indemnizația. Dacă beneficiază deja de un asistent personal plătit de stat, indemnizația poate fi suspendată. − Alte beneficii sociale (ex. subvenții , facilități fiscale) rămân valabile în funcție de specificul fiecărui caz. Integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități este nu doar o obligație morală și socială, ci și un angajament legal

[2] Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități - Statistici, disponibil la : https://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/

	asumat de România în baza Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități[3], precum și a legislației europene și naționale în materie de egalitate de șanse. În acest sens, Legea nr. 448/2006, republicată, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, stipulează în art. 78 alin. (2) că instituțiile publice și private cu cel puțin 50 de salariați au obligația de a încadra în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de minimum 4% din totalul angajaților. Această măsură urmărește crearea unui mediu de muncă incluziv, combaterea discriminării și asigurarea unui acces real și nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la ocuparea forței de muncă. Totodată, ea reprezintă un indicator de maturitate instituțională în ceea ce privește responsabilitatea socială și implementarea politicilor de diversitate. În cadrul proiectului „Măsuri active pentru creșterea participării organizațiilor societății civile pe piața muncii"(cod SMIS 300609), finanțat prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021–2027, a fost desfășurată, în perioada proiectului, o amplă cercetare documentară și calitativă care a avut drept scop analiza gradului de conformare a instituțiilor publice din regiunea București–Ilfov la această obligație legală Demersul de cercetare a vizat colectarea și analiza datelor din surse oficiale, transmise în baza Legii nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public, de către un eșantion relevant de instituții publice din regiunea București–Ilfov. Au fost centralizate răspunsurile primite de la: ✓ 21 de primării din județul Ilfov; ✓ Peste 70 de instituții publice centrale și deconcentrate, inclusiv ministere, agenții naționale, direcții generale și consilii județene. Analiza a urmărit atât dimensiunea cantitativă (numărul de persoane cu dizabilități angajate, procentul din totalul personalului, tipul și gradul dizabilității), cât și dimensiunea calitativă (motivațiile instituțiilor, barierele identificate, interpretările legale, existența mecanismelor de sprijin etc.). Din cele 21 de primării analizate: ✓ Doar 5 primării ating sau depășesc pragul legal de 4%: − Moara Vlăsiei – 4 persoane cu dizabilități (5%)

[3] Institutul European din România - Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, disponibil la: https://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2021/05/ONU-CRPD-C-GC-7-RO.pdf

	− Mogoșoaia – 3 persoane (4%) − Pantelimon – 5 persoane (4%) − Jilava – 2 persoane (3,33%) − 1 Decembrie – 2 persoane (3%) ✓ Alte 6 primării angajează o singură persoană cu dizabilități, fără a atinge pragul legal. ✓ 11 primării nu au nicio persoană cu dizabilități angajată. Multe invocă drept justificare fie structura de personal sub 50 de angajați (ex. Copăceni, Dascălu, Berceni), fie lipsa solicitărilor de angajare din partea persoanelor cu dizabilități. ✓ Numărul total de persoane cu dizabilități angajate în primăriile chestionate din Ilfov este de 27, reflectând un grad general de conformare redus. La nivelul instituțiilor centrale și locale din regiune, au fost identificate următoarele situații: − DGASPC Sector 1 – 111 angajați cu dizabilități (7,03%) − DGASPC Sector 6 – 38 persoane (5,16%) − DGASPC Ilfov – 15 persoane (3,77%) − CJP Ilfov – 4 persoane (7,84%) − APIA – 68 angajați cu dizabilități (1,39% din 4859 posturi) − ONRC – 18 angajați (1,45%) − ANAF – 20 angajați (0,81%) − Consiliul Județean Ilfov – 4 persoane (1,26%) − Ministerul Afacerilor Externe – 7 persoane (1%) − Ministerul Sănătății – 4 persoane − Ministerul Apelor și Pădurilor – 7 persoane (1,6%) − MApN, deși exceptat legal, raportează 32 persoane încadrate în grad de invaliditate (accentuat). Per ansamblu, din cele peste 70 de instituții analizate, doar o minoritate atinge pragul legal de 4%. Aproximativ 315 persoane cu dizabilități sunt angajate în aceste instituții, dintr-un total estimat de peste 20.000 de angajați. Media generală

	de angajare este semnificativ sub pragul de 4%. Instituțiile publice aplică neuniform și adesea incomplet prevederile art. 78 alin. (2). Deși unele instituții recunosc obligația legală[4] și raportează angajări conforme, multe invocă lipsa solicitărilor sau se consideră exceptate pe baza interpretării personale a normei. Spre exemplu, ANPIS precizează că nu a desfășurat controale tematice frecvente privind această obligație, motivând lipsa unor norme metodologice aplicabile privind organizarea concursurilor dedicate. Din răspunsurile analizate reiese absența unui cadru procedural unitar pentru: − Organizarea concursurilor rezervate persoanelor cu dizabilități; − Aplicarea adaptărilor rezonabile în procesul de recrutare și integrare; − Ghidarea instituțiilor în stabilirea modalităților de conformare. Această lacună este resimțită mai ales de autoritățile locale, care nu dispun de expertiză și resurse în gestionarea angajării persoanelor cu dizabilități. În prezent, nu există un mecanism național activ de monitorizare a aplicării art. 78 alin. (2). Rapoartele anuale ale instituțiilor nu includ indicatori specifici privind angajarea persoanelor cu dizabilități, iar autoritățile de inspecție (ANPIS, AJPIS) nu desfășoară controale sistematice. În lipsa monitorizării și a sancțiunilor, neconformarea rămâne fără consecințe. Chiar și în cazurile în care instituțiile nu sunt exceptate legal și dispun de posturi vacante, se manifestă o reținere sistemică în angajarea persoanelor cu dizabilități, adesea pe fondul: − Prejudecăților legate de capacitatea de muncă a acestora; − Lipsa adaptărilor fizice și digitale ale locului de muncă; − Inexistența formării personalului de resurse umane privind incluziunea. Această situație constituie o formă de discriminare indirectă și perpetuează excluderea persoanelor cu dizabilități din sectorul public.

[4] The World Bank in Romania - Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România, disponibil la: https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010012102132743/pdf/P168612034 69f40520a0b50526101445ee5.pdf

	În pofida unui cadru legal clar și a angajamentelor asumate de România la nivel național și european, gradul de conformare al instituțiilor publice din regiunea București–Ilfov la art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 este redus, inconsistent și lipsit de eficiență sistemică. Analiza documentară și calitativă desfășurată în cadrul proiectului relevă un tablou al unei implementări fragmentare, formale și inegale, lipsită de coordonare instituțională, monitorizare riguroasă și responsabilizare. Această stare de fapt afectează negativ accesul persoanelor cu dizabilități la ocupare în sectorul public, generează un deficit de reprezentativitate și contribuie la menținerea unor forme subtile, dar persistente, de excludere socială. Având în vedere cele constatate, se impune cu necesitate elaborarea și implementarea unei politici publice coerente, integrate și cu aplicabilitate națională, care să abordeze multidimensional problema. Această politică trebuie să vizeze: − Clarificarea normativă a obligației de angajare și a modului de aplicare a alternativelor prevăzute de lege; − Crearea unui cadru procedural standard pentru organizarea concursurilor dedicate; − Stabilirea unor mecanisme de monitorizare, auditare și raportare; − Introducerea de măsuri de sprijin instituțional, inclusiv formare pentru personalul de resurse umane; − Stabilirea unui sistem de incentive și sancțiuni graduale pentru încurajarea conformării; − Promovarea unei culturi organizaționale incluzive și accesibile, care să permită participarea reală a persoanelor cu dizabilități în administrația publică. Pentru a transforma legea într-un mecanism real de justiție socială, sunt necesare: − Elaborarea normelor metodologice clare pentru concursuri dedicate și adaptarea rezonabilă a posturilor; − Introducerea unui mecanism digital național de monitorizare și raportare; − Crearea unor planuri instituționale de incluziune obligatorii; − Acordarea de stimulente financiare și administrative pentru instituțiile publice care ating și depășesc pragul legal; − Dezvoltarea unui sistem coerent de control și sancțiune, însoțit de sprijin tehnic pentru angajatori. Un aspect important este nivelul de educație al persoanelor cu dizabilități: doar 9,5% dintre acestea au studii superioare finalizate, ceea ce le limitează accesul la poziții în administrația publică, unde calificările avansate sunt frecvent necesare. În prezent, indemnizațiile pentru persoanele cu handicap grav și accentuat au un impact bugetar semnificativ: − Pentru persoanele cu handicap accentuat, în decembrie 2024, s-au plătit 142,28 milioane RON pentru 406.516 beneficiari, cu o medie lunară de 350 RON/persoană.

	– Pentru persoanele cu handicap grav, suma totală plătită a fost de 187,82 milioane RON pentru 355.066 beneficiari, cu o medie lunară de 529 RON/persoană. Dacă numărul de persoane cu dizabilități angajate în sectorul public ar crește cu 1% (aprox. 9.500 de persoane), s-ar putea genera economii anuale de aproximativ 57 milioane RON prin reducerea indemnizațiilor plătite și creșterea contribuțiilor la bugetul de stat. O creștere a angajărilor la 10% din totalul persoanelor cu dizabilități ar putea reduce cheltuielile sociale cu peste 500 milioane RON anual, având un impact economic și social semnificativ. Prin urmare, este necesară implementarea unor politici publice eficiente care să susțină integrarea acestor persoane pe piața muncii, în special în instituțiile publice, prin stimulente financiare, adaptarea locurilor de muncă și programe de formare profesională. În concluzie, integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, în special în sectorul public, nu doar că promovează incluziunea socială, dar are și un impact pozitiv asupra economiei naționale. Implementarea unor politici publice eficiente, care să includă stimulente financiare pentru angajatori, adaptarea locurilor de muncă și programe de formare profesională, este esențială pentru a crește rata de angajare a persoanelor cu dizabilități și pentru a reduce presiunea financiară asupra bugetului de stat.
3) Numele politicii publice	Valorificarea potențialului uman: Măsuri pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități în sectorul public
4) Scop	Creșterea accesului și participării persoanelor cu dizabilități în piața muncii din sectorul public, prin măsuri legislative, financiare și sociale care să asigure o integrare eficientă și sustenabilă. Scopul acestei politici este de a promova o tranziție sistemică de la o abordare pasivă (bazată pe prestații sociale) la una activă (bazată pe integrare profesională), prin intervenții structurale asupra proceselor de recrutare, formare, adaptare a locului de muncă și conștientizare instituțională. Această schimbare de paradigmă urmărește crearea unei administrații publice mai diverse, mai incluzive și mai eficiente.
5) Obiective generale/obiective specifice	**Obiectiv general:** Îmbunătățirea ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități în instituțiile publice, prin creșterea numărului de angajări și crearea unui mediu de lucru incluziv.

	Obiective specifice: − Dezvoltarea unui cadru național de competențe pentru angajații din instituțiile publice care interacționează cu persoane cu dizabilități. − Creșterea procentului de angajare a persoanelor cu dizabilități la minimum 6% în instituțiile publice în următorii 5 ani. − Asigurarea accesibilității infrastructurii și echipamentelor necesare la locul de muncă pentru angajații cu dizabilități. − Dezvoltarea programelor de formare și integrare profesională pentru persoanele cu dizabilități. − Crearea unui mecanism de monitorizare și sancționare a instituțiilor publice care nu respectă cota minimă de angajare. − Introducerea unei clauze de accesibilitate în toate procedurile de achiziții publice ale instituțiilor care vizează servicii sau infrastructură utilizată de angajați. − Creșterea nivelului de conștientizare în rândul angajaților publici privind beneficiile incluziunii sociale și economice a persoanelor cu dizabilități. − Încurajarea reprezentării persoanelor cu dizabilități în funcții de conducere și în structurile decizionale din instituțiile publice		
6) Beneficiarii	Direcți: Persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă. Indirecți: Instituțiile publice, prin diversificarea forței de muncă și îmbunătățirea incluziunii sociale.		
7) Variante de soluționare	**Varianta 1** ***Crearea unui program național de formare și calificare pentru persoanele cu dizabilități*** Această variantă vizează dezvoltarea unui program național de formare profesională și educație continuă dedicat persoanelor cu dizabilități, care să le ofere competențele necesare pentru a accesa locuri de muncă calificate, inclusiv în sectorul public.	**Impact 1 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** − Crește șansele de angajare prin dobândirea de competențe adaptate cerințelor pieței muncii. − Contribuie indirect la reducerea cheltuielilor bugetare cu prestațiile	**Buget estimat 1** Costuri reduse, finanțabile din FSE+ și prin parteneriate cu universități/ONG-uri. Bursele și subvențiile pot fi acoperite prin realocări din fonduri structurale, fără presiune suplimentară pe

	Măsuri propuse: – Acordarea de burse și subvenții pentru accesul persoanelor cu dizabilități la studii superioare și formare profesională. – Crearea de centre de instruire specializate pentru dezvoltarea abilităților digitale și tehnice necesare în piața muncii moderne. – Implementarea unor programe de mentorat și internship pentru integrarea treptată pe piața muncii. – Parteneriate cu universități și instituții de învățământ pentru a adapta curricula și infrastructura la nevoile studenților cu dizabilități. – Oferirea de oportunități de licențiere în diverse domenii de interes prin participarea la cursuri online, acolo unde infrastructura fizică a unităților de învățământ nu permite adaptări (ex: clădiri de patrimoniu ce nu pot fi modificate structural).	sociale pe termen lung. – Stimulează cererea de servicii educaționale și formare profesională. **Impact social:** – Crește nivelul de incluziune și participare activă a persoanelor cu dizabilități. – Diminuează discriminarea prin crearea unui bazin de resurse umane calificate. – Îmbunătățește percepția publică asupra potențialului profesional al persoanelor cu dizabilități. **Impact ecologic:** – Neutru, dar digitalizarea proceselor de formare (cursuri online) contribuie la reducerea consumului de resurse materiale și a mobilității fizice.	bugetul național.
	Varianta 2 ***Stimularea angajării persoanelor cu dizabilități prin subvenții și facilități fiscale pentru angajatori*** Această variantă propune introducerea unor	**Impact 2 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** – Crește gradul de ocupare, reducând cheltuielile cu indemnizațiile	**Buget estimat 2** Subvențiile pot fi asigurate din Fondul pentru incluziune socială și din taxele colectate

	măsuri financiare și legislative care să stimuleze angajatorii, în special instituțiile publice, să angajeze persoane cu dizabilități. Măsuri propuse: − Oferirea de subvenții de până la 450 de euro/lună pentru angajarea unei persoane cu dizabilități pentru o perioadă de 18 luni. − Reducerea impozitelor pentru instituțiile publice și private care depășesc pragul minim de 4% angajați cu dizabilități. − Obligația instituțiilor publice de a publica anual un raport privind gradul de angajare a persoanelor cu dizabilități și măsurile implementate pentru accesibilizarea locurilor de muncă. − Crearea unui fond național de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități, finanțat prin taxele percepute instituțiilor care nu respectă cotele minime de angajare.	sociale. − Contribuie la venituri suplimentare prin impozite și contribuții sociale. − Stimulează competitivitatea instituțiilor prin diversificarea forței de muncă. **Impact social:** − Oferă motivație instituțiilor publice pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. − Crește coeziunea socială și echitatea în piața muncii. − Reduce riscul de marginalizare. **Impact ecologic:** − Neutru, dar introducerea digitalizării în raportările instituționale reduce consumul de hârtie și resurse.	de la instituțiile care nu respectă cota legală (mecanism de autofinanțare). Impact bugetar net pozitiv pe termen mediu (prin reducerea prestațiilor sociale și creșterea contribuțiilor).
	Varianta 3 ***Creșterea accesibilității posturilor publice pentru persoanele cu dizabilități*** Această variantă urmărește modificarea politicilor de recrutare și a infrastructurii din instituțiile publice pentru a asigura un mediu de muncă incluziv.	**Impact 3 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** − Necesită investiții inițiale în infrastructură și tehnologii asistive, dar generează beneficii prin integrarea pe termen lung a	**Buget estimat 3** Finanțabil prin fonduri europene (POEO 2021–2027) și programe naționale de accesibilizare. Costuri etapizabile, cu

	Măsuri propuse: − Adaptarea infrastructurii instituțiilor publice pentru a permite accesul persoanelor cu dizabilități (rampe, lifturi, tehnologii asistive). − Digitalizarea procedurilor de angajare pentru a permite aplicarea la posturi fără bariere fizice. − Crearea unui sistem național de evaluare a accesibilității locurilor de muncă și sancționarea instituțiilor care nu respectă normele impuse. − Oferirea de cursuri de incluziune pentru angajații instituțiilor publice.	persoanelor cu dizabilități. − Crește eficiența instituțiilor prin diversificarea forței de muncă. **Impact social:** − Înlătură barierele fizice și digitale, asigurând acces real și echitabil la posturi. − Contribuie la schimbarea mentalităților și la crearea unui climat organizațional incluziv. **Impact ecologic:** − Investițiile în infrastructură pot integra principii de eficiență energetică și design universal. − Digitalizarea recrutării are impact pozitiv asupra reducerii consumului de resurse.	prioritate pentru instituțiile centrale și locale cu cel mai mare deficit de conformare.
	Varianta 4 : „Crearea unui departament național pentru incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități în administrația publică” Această structură, coordonată de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, ar avea rolul de a gestiona	**Impact 4 Economic, Social și Ecologic** **Impact economic:** − Creează un cadru de monitorizare și coordonare unitar, reducând	**Buget estimat 4** Costuri administrative limitate (structură mică, integrată în minister).

	implementarea măsurilor, de a centraliza date, de a oferi consultanță instituțiilor publice și de a monitoriza respectarea cotei minime. Ar colabora direct cu ANPDPD, ANOFM, Consiliul Național al Dizabilității și universități. **Măsuri propuse:** − Crearea unui sistem digital național de raportare privind gradul de accesibilitate al fiecărei instituții. − Introducerea unui sistem de certificare anuală a instituțiilor incluzive. − Lansarea unei campanii naționale de informare și conștientizare – „Administrația Incluzivă 2030”.	costurile rezultate din aplicarea fragmentară a legislației. − Contribuie la creșterea angajărilor, implicit la reducerea cheltuielilor sociale. **Impact social:** − Crește transparența și capacitatea instituțiilor publice. − Profesionalizează procesul de incluziune și consolidează colaborarea interinstituțională. − Îmbunătățește imaginea administrației publice ca angajator incluziv. **Impact ecologic:** − Digitalizarea raportărilor și a sistemului de monitorizare are impact pozitiv (reducerea consumului de resurse fizice).	Finanțabil prin realocări interne și fonduri europene pentru guvernanță.
	Varianta 5 Pentru remedierea deficiențelor constatate în aplicarea art. 78 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 și pentru creșterea gradului de incluziune profesională a persoanelor cu dizabilități în sectorul public, se propune o intervenție instituțională și procedurală structurată, care să	**Impact5 Economic, Social și Ecologic** Implementarea registrului instituțional va genera: − Creșterea transparenței și predictibilității în angajarea persoanelor cu dizabilități în	**Buget estimat 5** Costuri reduse (dezvoltare IT și instruire personal HR), finanțabile prin extinderea platformelor deja existente ale ANOFM.

	faciliteze atât respectarea cotei legale de angajare, cât și accesul efectiv al persoanelor cu dizabilități la posturile disponibile. 1. Înființarea Registrului instituțional al persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă Se propune instituirea, la nivelul fiecărei autorități și instituții publice cu peste 50 de angajați, a unui **Registru instituțional al persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă**, în coordonare cu Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă și cu sprijinul Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD). Acest registru va avea următoarele **funcții și caracteristici**: − Va colecta și centraliza, în mod voluntar și cu respectarea reglementărilor GDPR, datele esențiale privind profilul profesional al persoanelor cu dizabilități interesate de angajare (nivel de studii, competențe, tipul dizabilității, adaptări necesare); − Va permite **corelarea în timp real a posturilor vacante** cu persoanele eligibile din registru; − Va sprijini unitățile de resurse umane în **planificarea concursurilor dedicate** sau adaptate; − Va constitui un instrument de **monitorizare internă a progresului** privind aplicarea cotei	sectorul public; − Facilitarea contactului direct între candidați și instituții, reducând barierele administrative și lipsa de informații; − Monitorizarea eficientă a cotei legale de 4%, printr-un instrument funcțional de raportare internă; − Stimularea proactivă a recrutării în rândul persoanelor cu dizabilități, inclusiv pentru posturi adaptate; − Crearea unei culturi instituționale incluzive, centrate pe acces egal la muncă și responsabilitate socială.	Nu generează presiune asupra bugetului național.

	de 4%; − Va putea fi conectat la o **platformă digitală națională** de raportare și conformare, gestionată de ANPDPD. **2. Obligații instituționale corelate** Instituțiile publice vizate vor avea următoarele **obligații specifice**: − **Instituționalizarea registrului** ca instrument de lucru al compartimentului de resurse umane, prin act administrativ intern; − **Actualizarea periodică** a registrului (semestrial sau anual), prin colaborare cu ANOFM și ONG-urile acreditate în domeniul dizabilității; − **Informarea și promovarea activă** a posibilității de înscriere în registru pentru persoanele cu dizabilități care își exprimă intenția de a lucra în sistemul public; − **Raportarea anuală** a utilizării registrului, a numărului de persoane angajate și a eventualelor neconformări. **3. Sprijin logistic și digital pentru implementare** Pentru funcționarea eficientă a acestor registre, se va propune: − Elaborarea unui **model unic standardizat de registru** și a unor **proceduri de operare unitare**, dezvoltate de ANPDPD în		

	colaborare cu Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale și ANOFM; – Dezvoltarea unui **modul digital integrat** în Sistemul Informatic Național pentru Ocupare, care să permită instituțiilor să opereze și să consulte registrul în format securizat; – Asigurarea instruirii personalului de resurse umane privind utilizarea acestui instrument și aplicarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.		
8) Procesul de consultare	**Organizaţii, instituţii consultate:** Autoritatea Națională pentru Calificări -AJOFM Ilfov -ANOFM București -Inspectoratul Școlar Județean Ilfov -Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați -Departamentul pentru Românii de Pretutindeni - Organizații ale Societății Civile membre în cadrul Rețelei pentru Dezvoltarea Organizațiilor Societății Civile pe Piața Muncii	Consultările cu ANOFM București, AJOFM Ilfov, Autoritatea Națională pentru Calificări, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Inspectoratul Școlar Ilfov și Departamentul pentru Românii de Pretutindeni au evidențiat: – Susținere pentru măsuri de formare profesională și adaptare a educației (V. 1). – Interes major pentru stimulentele fiscale și mecanismele de monitorizare (V. 2 și V. 5). – Necesitatea unui cadru instituțional de coordonare și certificare (V. 4). – Acord general că accesibilizarea infrastructurii este esențială, dar trebuie etapizată și sprijinită prin fonduri europene (V. 3). – Toți actorii au subliniat lipsa unui mecanism unitar și a unei baze de date funcționale, precum și necesitatea implicării societății civile și a ONG-urilor.	

9) Varianta de soluționare recomandată	Varianta de soluționare recomandată	Termene de realizare	Buget Estimat
	Varianta de soluționare recomandată reprezintă o abordare integrată, multisectorială și etapizată, care cumulează elementele esențiale din toate cele cinci opțiuni analizate, pentru a răspunde coerent și sustenabil deficiențelor identificate în procesul de integrare a persoanelor cu dizabilități în administrația publică. **Modelul propus îmbină:** − educația și formarea profesională (din Varianta 1); − stimulentele financiare și fiscale pentru instituții (din Varianta 2); − accesibilizarea infrastructurii și digitalizarea proceselor de recrutare (din Varianta 3); − coordonarea națională și monitorizarea unitară (din Varianta 4); − registrul instituțional și raportarea digitală (din Varianta 5). Astfel, politica publică propusă nu se limitează la măsuri punctuale, ci construiește un **ecosistem de incluziune** în administrația publică, cu efecte sociale și economice pe termen lung. **Componentele principale ale variantei recomandate** **1. Formare și educație (preluat din Varianta 1)**	**Etapa I – Inițializare 2025 – 2026** Înființarea Departamentului Național; dezvoltarea cadrului normativ; lansarea Registrului instituțional; demararea programelor de formare pilot. **Etapa II – Extindere 2026 – 2028** Generalizarea accesibilizării infrastructurii; operaționalizarea completă a Registrului; acordarea stimulentelor și sancțiunilor graduale; implementarea certificării instituționale. **Etapa III – Consolidare 2028 – 2030** Atingerea țintei de 6% angajare; extinderea campaniei „Administrația Incluzivă 2030”; evaluare de impact și adaptarea politicii publice la noi realități socio-economice.	**Formare și educație:** − 2 milioane EUR (fonduri FSE+ și PEO 2021–2027). **Stimulente financiare și fond de incluziune:** − 5 milioane EUR anual (autofinanțare prin contribuțiile instituțiilor neconforme). **Accesibilizare infrastructură și digitalizare:** − 25 milioane EUR (etapizat pe 5 ani, finanțare PEO + PNRR + buget local). **Coordonare instituțională (Departament Național):** − 2 milioane EUR (costuri administrative, acoperite din bugetul MMSS și proiecte europene). **Registru instituțional digital:**

	− Lansarea unui program național de formare profesională și educație continuă, finanțat din FSE+. − Acordarea de burse și subvenții pentru studii universitare și postuniversitare. − Crearea unor centre de formare digitală și a unor programe de mentorat. **2. Stimulente financiare (preluat din Varianta 2)** − Subvenții pentru instituțiile publice care depășesc pragul de 4% și ating 6%. − Facilități fiscale pentru instituțiile care promovează adaptarea locurilor de muncă. − Fond național de integrare profesională alimentat prin contribuțiile instituțiilor neconforme. **3. Accesibilizare și digitalizare (preluat din Varianta 3)** − Adaptarea infrastructurii publice prin fonduri europene și programe naționale. − Digitalizarea recrutării prin platforme online și interviuri asistive. − Implementarea tehnologiilor accesibile pentru posturi administrative și tehnice. **4. Coordonare instituțională (preluat din Varianta 4)** − Crearea unui Departament Național pentru Incluziune Profesională, în cadrul		− 1.5 milioane EUR (dezvoltare IT și instruire personal HR, finanțare FSE+).

	Ministerului Muncii. - Introducerea unui sistem anual de certificare a instituțiilor incluzive. - Lansarea campaniei „Administrația Incluzivă 2030”. **5. Registrul instituțional digital (preluat din Varianta 5)** - Înființarea Registrului instituțional al persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă. - Integrarea acestuia cu platformele ANOFM și ANPDPD. - Raportare anuală obligatorie din partea fiecărei instituții publice.		