

SOCIETATEA NOASTRĂ ARE NEVOIE DE TINE. TU POȚI SĂ SIMȚI ASTA? INCLUZIUNEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI, O OBLIGAȚIE ȘI UN AVANTAJ AL SOCIETĂȚII DEOPOTRIVĂ

OUR SOCIETY NEEDS YOU. CAN YOU FEEL THAT? INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES, AN OBLIGATION AND AN ADVANTAGE OF SOCIETY ALIKE

*Doctor în psihologie,
Conferențiar universitar,
Facultatea de Psihologie și Științe
ale Educației, Universitatea
Alexandru Ioan Cuza din Iași*

**DANIELA
MUNTELE
HENDREȘ**

*PhD, Associate Professor,
Psychology and Educational Sciences
Faculty, Alexandru Ioan Cuza
University of Iasi*

Rezumat: În lume, 1 din 10 oameni are măcar o dizabilitate fizică, mentală sau senzorială. Ceea ce este cu adevărat important pentru cei cu dizabilități nu este să fie mai înalt funcționali, ci să fie și ei incluși și să participe în comunitate. Pe lângă trăsături valoroase ale personalității, cum ar fi integritatea, perseverența, o capacitate deosebită de a fi empatici cu ceilalți, răbdarea în fața lipsei de înțelegere și în fața intoleranței, oamenii cu dizabilități au tendința să fie mai plini de încredere în bunăvoința celorlalți, mai mulțumiți de viața lor și culmea, chiar de starea lor de sănătate, decât cei lipsiți de dizabilități, conform studiilor. Evident, socializarea și implicarea în general în viața comunității sunt mai reduse la cei cu dizabilități, iar ezitarea angajatorilor are la bază o atitudine plină de prejudecăți despre persoanele cu dizabilități. Este important ca atât angajatorii cât și potențialii colegi de muncă să dobândească o perspectivă mai largă, punând la îndoială stereotipurile despre dizabilități, minimizând neajunsurile și sporind concentrarea asupra abilităților, asupra resurselor acestor persoane.

Cuvinte cheie: dizabilitate; încredere; suport social; angajare în muncă.

Abstract: In the world, 1 in 10 people has at least one physical, mental, or sensory disability. What is really important for people with disabilities is not to be more functional, but to be included and to participate in the community. In addition to valuable personality traits, such as integrity, perseverance, a special ability to empathize with others, patience in the face of misunderstanding, and intolerance, people with disabilities tend to be more confident in the goodwill of others, more satisfied with their life and paradoxically, even with their health, than those without disabilities, according to studies. Obviously, socialization and general involvement in community life are lower for those with disabilities, and the hesitation of employers is based on a prejudiced attitude. It is important that both employers and potential co-workers gain a broader perspective, questioning stereotypes about disabilities, minimizing shortcomings and increasing the focus on the skills and resources of these people.

Keywords: disability; trust; social support; employment.

Introducere

Statistici citate în literatura de specialitate arată că suferința produsă într-un fel sau altul din cauza dizabilităților este prezentă la cel puțin un sfert din populația globului și că, în medie, 1 din 10 oameni are măcar o dizabilitate fizică, mentală sau senzorială (Degener, 1995). Organizația mondială a sănătății (2001) a elaborat o clasificare a aspectelor care țin de funcționare, dizabilitate și sănătate, în care este subliniată ideea că sănătatea celor cu dizabilități este o experiență multidimensională și că dincolo de aspectele biologice implicate, influențele psihologice și sociale ale mediului contribuie mult la felul în care indivizii experimentează dizabilitatea. Scopul final pentru cei cu dizabilități nu este să fie mai înalt funcționali, ci să fie incluși și să participe în comunitate. În orice agendă a unui proces de reabilitare, extinderea rețelei sociale ar trebui să fie obiectivul central.

Despre integrarea persoanelor cu dizabilități mulți specialiști arată că ea este un drept al acestora, dar este mai ales o datorie a societății (Isaac și colab. 2010). Din păcate, de prea multe ori aceste persoane cu dizabilități sunt marginalizate, își duc viața în condiții foarte grele, lipsite de integrare în rețele sociale, mai ales din cauză că sunt considerate neproductive. Nu de puține ori, sunt plasate în instituții care nu le oferă nici educație adecvată, nici ocazia de a munci și nici o viață socială normală. În general, politicile dedicate per-

Introduction

Statistics cited in the literature show that suffering caused in one way or another by disabilities is present in at least a quarter of the world's population and that on average 1 in 10 people has at least one physical, mental or sensory disability (Degener, 1995). The World Health Organization (2001) has developed a classification of aspects related to functioning, disability and health, which emphasizes the idea that the health of people with disabilities is a multidimensional experience and that beyond the biological aspects involved in disability, psychological and social influences of the environment contribute greatly to the way individuals experience disability. The ultimate goal for people with disabilities is not to be more functional but to be included and participate in the community. In any agenda of a rehabilitation process, the expansion of the social network should be the central goal.

Regarding the integration of people with disabilities, many specialists show that it is their right, but it is especially a duty of society (Isaac et al. 2010). Unfortunately, too often these people with disabilities are marginalized, they live their lives in very difficult conditions, lacking integration in social networks, especially because they are considered unproductive. Not infrequently, such people with disabilities are

soanelor cu dizabilități sunt așezate mai mult pe viziuni despre binefacere, caritate, ajutorare și mai puțin despre acordarea statutului demn la care de fapt au dreptul în societate, așa cum vedem că se pune problema când este vorba despre minorități lingvistice, etnice sau religioase.

Despouy (1993) a subliniat că este absolut evident faptul că persoanele cu dizabilități sunt ființe umane la fel ca celelalte persoane sau de fapt, cu o umanitate chiar superioară: efortul lor permanent pentru a depăși diversele impedimente, inclusiv tratamentul discriminator, le consolidează treptat trăsături valoroase ale personalității cum ar fi integritatea, perseverența, o capacitate deosebită de a fi empatici cu ceilalți, răbdarea în fața lipsei de înțelegere și în fața intoleranței.

Societatea trebuie să vadă integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu diverse dizabilități ca pe o responsabilitate a tuturor, nu doar ca pe o preocupare a entităților cu orientare filantropică (Isaac și colab., 2010). Profesioniștii care sprijină direct sau indirect incluziunea persoanelor cu diverse dizabilități sunt cu siguranță conștienți de impactul favorabil pe care îl au relațiile interumane, cu potențialul lor suportiv de neînlocuit. Dar a ajuta persoanele cu dizabilități să ducă o viață normală, în primul rând prin oferirea ocaziei de a avea acces la locuri de muncă, este o strategie care aduce beneficii largi, inclusiv la nivelul familiilor lor, al societății și al economiei în ansamblu.

placed in institutions that provide them with neither adequate education, nor the opportunity to work, nor a normal social life. In general, policies dedicated to people with disabilities are based more on visions of mercy, charity, aid and less on the status they are actually entitled to in society, as we see the issue when it comes to linguistic, ethnic minorities or religious.

Despouy (1993) pointed out that it is absolutely obvious that people with disabilities are human beings just like other people or, in fact, even more humane: their constant effort to overcome various impediments, including discriminatory treatment, gradually strengthens their valuable traits. personality such as integrity, perseverance, a special ability to be empathetic with others, patience in the face of misunderstanding and intolerance.

Society must see the integration into the workforce of people with various disabilities as a responsibility of all, not just as a concern of philanthropic-oriented entities (Isaac et al., 2010). Professionals who directly or indirectly support the inclusion of people with various disabilities are certainly aware of the favorable impact that interpersonal relationships have, with their irreplaceable support potential. But helping people with disabilities to lead normal lives, first and foremost by providing them with access to employment, is a strategy

Capitalul social al persoanei este mai redus dacă are măcar o dizabilitate.

Rezultate prezentate în studiul lor comparativ de către Dimakos și colab. (2016) sunt ilustrative pentru dificultățile cu care se confruntă în planul vieții sociale multe persoane cu dizabilități. În continuare merită să acordăm atenție aspectelor explorate în cercetarea menționată, desfășurată cu ajutorul a 218 participanți cu dizabilități, cu vârsta de peste 18 ani, din Statele unite ale Americii și din Canada. S-au folosit 65 de întrebări pentru a operaționaliza capitalul social după 6 indicatori: *încredere socială* (ex. În general, crezi mai mult că oamenii caută să ajute decât crezi că ei își urmăresc propriile interese?), *sprijin social* (ex. Cu excepția părinților și fraților, câte alte rude ai de care te simți apropiat?), *diversitatea prietenilor* (ex. Te poți baza pe cineva pentru sprijinul emoțional pe care ți-l oferă?), *participare la viața politică* (ex. Ai fost la vot la ultimele alegeri?), *membership/leadership civic/comunitar* (ex. Sunteți membru al unui grup legat de un sport, un hobby, o activitate religioasă?) și *socializare informală* (ex. Cum îți petreci de obicei timpul de-a lungul unei zile?). Rezultatele s-au comparat cu cele obținute în anchete similare (Smith și colab., 2011; HKS, 2006, apud Dimakos și colab., 2016), realizate în cadrul populației generale.

Încrederea socială măsurată la grupul cu dizabilități a fost semnificativ mai înaltă decât la populația

that brings far-reaching benefits, including to their families, society and the economy as a whole.

A person's social capital is lower if he/she has at least one disability.

Results presented in their comparative study by Dimakos et al. (2016) are illustrative of the difficulties that many people with disabilities face in terms of social life. Next, it is worth paying attention to the aspects explored in this research, conducted with the help of 218 participants with disabilities, over the age of 18, from the United States of America and Canada. Sixty-five questions were used to operationalize social capital according to 6 indicators: *social trust* (e.g. do you generally think that people are looking to help more than you think they are pursuing their own interests?), *social support* (e.g. parents and siblings, how many other relatives do you feel close to?), *diversity of friendships* (e.g. can you rely on someone for the emotional support they offer you?), *participation in political life* (e.g. did you vote in the last election?), *membership / civic / community leadership* (e.g. are you a member of a group related to a sport, a hobby, a religious activity?) and *informal socializing* (e.g. how do you usually spend your time during the day?). The results were compared with those obtained in similar

generală: 78% au fost de acord că cei mai mulți oameni sunt de încredere, în vreme ce doar 44% din populația generală a exprimat această opinie favorabilă și 71% dintre cei cu dizabilități considerau că cei mai mulți oameni sunt înclinați să ofere le ajutorul, mai mult decât cei din grupul populației generale (62%). Când au fost rugați să aprecieze cartierul în care locuiesc, 60% dintre cei cu dizabilități au spus că este foarte bun sau chiar excelent și numai 39% dintre cei fără dizabilități au fost la fel de mulțumiți. Diferențe semnificative au fost constatate și când au fost întrebați despre impactul pe care ei simt că îl au asupra comunității lor, mai precis, dacă reușesc să contribuie la îmbunătățirea locului în care trăiesc. Dintre cei cu dizabilități 39% nu considerau că au făcut ceva pentru comunitatea lor, pentru ca ea să fie un loc mai bun în care să trăiești. Din cadrul populației generale numai 21% au ales un răspuns identic.

În ceea ce privește aspectele importante pentru *suportul social*, observăm o altă serie de rezultate diferite, demne de atenție. De exemplu, în timp ce în populația generală 62% erau căsătoriți, dintre cei cu dizabilități doar 17% se aflau într-o relație de cuplu, iar copii aveau 71% din populația generală și doar 20% dintre cei cu dizabilități. Mult mai mulți dintre cei cu dizabilități spuneau că sunt ajutați de părinți în treburile gospodărești (peste 53%) decât cei din populația generală (14%). În schimb, jumătate dintre

surveys (Smith et al., 2011; HKS, 2006, apud Dimakos et al., 2016), conducted in the general population.

The *social confidence* measured in the group with disabilities was significantly higher than in the general population: 78% agreed that most people were trustworthy, while only 44% of the general population expressed this favorable opinion and 71% of those with disabilities considered that most people are inclined to offer them help, more than those in the general population group (62%). When asked to rate the neighborhood in which they live, 60% of those with disabilities said it was very good or even excellent and only 39% of those without disabilities were equally satisfied. Significant differences were also found when asked about the impact they feel they have on their community, more specifically, if they manage to help improve the place where they live. Of those with disabilities, 39% did not think they had done anything for their community to make it a better place to live. Of the general population, only 21% chose an identical answer.

Regarding the important aspects for social support, we notice another series of different results, worthy of attention. For example, while 62% of the general population were married, only 17% of those with disabilities were in a relationship, and children had 71% of the general population and only 20% of those

cei din populația generală raportau prezența unui ajutor în gospodărie din partea soțului sau soției.

Numărul de prieteni a fost și el diferit la cele două populații. Un număr mare de persoane cu dizabilități a spus ca au puțini prieteni și un număr mare dintre cei fără dizabilități au spus că au mulți prieteni. Un aspect demn de atenție este și faptul că dintre cei cu dizabilități, 42% aveau un prieten din cadrul personalului plătit pentru a avea grijă de ei. Când a fost vorba despre numărul prietenilor care trăiau în aceeași comunitate cu cel intervievat, s-a aflat că aproape de trei ori mai mulți oameni cu dizabilități (28%) sunt complet lipsiți de vreun prieten în comunitățile în care își duc viața, decât cei din populația generală (10%). Și *diversitatea rețelelor sociale* este mult mai scăzută în cazul persoanelor cu dizabilități. Un bun mod de a constata caracterul divers al rețelei sociale a cui va este să afli despre măsura în care se poate spune că toți prietenii săi deja se cunosc unii pe alții. Astfel, respondenții au afirmat că da, deja toți prietenii lor se cunosc unii pe alții, doar 12% dintre respondenții din populația generală și 38% dintre persoanele cu dizabilități. Când s-a discutat despre faptul de a-și fi găsit locul de muncă prin intermediul unui prieten, au afirmat că este acesta cazul lor 33% dintre cei fără dizabilități și doar 17% dintre cei cu dizabilități. Acest studiu, desfășurat în contextul Canadei și Statelor Unite ale Americii, indică nivelul perceput al serviciilor specializate în identifi-

with disabilities. Many more people with disabilities said that they are helped by their parents in household chores (over 53%) than those in the general population (14%). Instead, half of the general population reported the presence of a household help from their spouse.

The number of friends was also different in the two populations. A large number of people with disabilities said they had few friends and a large number of people without disabilities said they had many friends. A noteworthy aspect is that among those with disabilities, 42% had a friend from the paid staff to take care of them. When it came to the number of friends living in the same community as the interviewee, it was found that almost three times more people with disabilities (28%) are completely deprived of a friend in the communities where they live, than those in the general population (10%). And the diversity of social networks is much lower in the case of people with disabilities. A good way to see the diversity of one's social network is to find out how much it can be said that all his friends already know each other. Thus, the respondents stated that yes, already all their friends know each other, only 12% of the respondents from the general population and 38% of the people with disabilities. When it came to finding a job through a friend, they said that this was the case for 33% of those without disa-

care a unui loc de muncă, mai mare la cei cu dizabilități, decât la cei din populația generală: 38% dintre participanții cu dizabilități au spus că ei se bazează pe agențiile specializate când vine vorba de a-și găsi un loc de muncă și numai 13% din populația generală a susținut același lucru.

Despre *suportul emoțional* pe care se pot baza, s-au cules informații și din nou, diferențele sunt mari: 90% dintre cei cu dizabilități spun că percep realmente suportul emoțional primit de la profesioniștii care se ocupă de ei și numai 1% din populația generală se orientează către profesioniști în condiții stresante. De altfel, statistici canadiene realizate prin anchete în populația generală arată că 14,3% dintre respondenți consideră că ajutorul profesionist este util în confruntarea cu provocări majore în viață (Statistics Canada, 2008, conform Dimakos și colab. (2016)). Suportul emoțional primit de la proprii părinți a fost menționat de 38% dintre cei cu dizabilități și doar de 11% dintre persoanele chestionate care aparțineau populației generale.

Cercetarea s-a interesat și de gradul de *implicare în viața politică*: dintre oamenii cu dizabilități participaseră la ultimul vot doar 36%, pe când dintre cei fără dizabilități participaseră 74%. Și cu privire la *implicarea în comunitate*, ca membru al unor grupuri organizate, cu anumite pasiuni în timpul liber sau cu implicare religioasă s-au observat diferențe: între 10 și 34% dintre cei din populația generală partici-

bilities and only 17% of those with disabilities. This study, conducted in the context of Canada and the United States of America, indicates the perceived level of job identification services, higher in those with disabilities than in the general population: 38% of participants with disabilities said that they relies on specialized agencies when it comes to finding a job and only 13% of the general population said the same.

About the emotional support they can rely on, information has been gathered and again, the differences are big: 90% of those with disabilities say they really perceive the emotional support received from the professionals who care for them and only 1% of the general population is aimed at professionals in stressful conditions. In fact, Canadian statistics from surveys of the general population show that 14.3% of respondents consider that professional help is useful in facing major challenges in life (Statistics Canada, 2008, according to Dimakos et al. (2016)). The emotional support received from their parents was mentioned by 38% of those with disabilities and only by 11% of those surveyed who belonged to the general population.

The research also looked at the degree of involvement in political life: only 36% of people with disabilities had participated in the last vote, while 74% of those without disabilities had participated. There were also differences in involvement in the

pau în viața grupurilor, pe când dintre cei cu dizabilități sub 12% erau astfel implicați. Doar 11% dintre cei cu dizabilități aveau roluri de conducere în grupuri sociale organizate și 45% din cadrul populației generale erau lideri implicați. Și participarea la diverse *activități informale* în ultimul an înainte de anchetă a fost mai redusă la cei cu dizabilități (maxim 7 ocazii de acest fel), comparativ cu cei fără dizabilități (până la 25 de prilejuri de socializare informală). În cele din urmă, întrebați cum își petrec timpul peste zi, 25% dintre cei cu dizabilități au declarat că au un program de muncă, fie cu normă întreagă fie parțială, în vreme ce 62% din populația generală a raportat că este angajată.

Câteva aspecte privind (ne)acceptarea angajării persoanelor cu dizabilități

Gândurile și ideile pe care le au colegii și supervizorii cu privire la angajatul cu dizabilități contează enorm. Nivelurile ridicate de acceptare cognitivă sunt atunci când angajatul cu dizabilități este văzut ca un membru deplin al grupului, când cei din organizația de muncă au o înțelegere a tipului de dizabilitate și apreciază competențele pe care le are persoana cu dizabilități, dar tolerează și deficiențe. Dimensiunea afectivă a acceptării se referă la sentimentele și emoțiile pe care colegii le trăiesc cu privire la angajatul cu dizabilități. Nivelurile ridicate de acceptare afectivă înseamnă că angajații nu simt nicio

community as a member of organized groups, with certain passions in their free time, or with religious involvement: between 10 and 34% of those in the general population participated in the life of the groups, while among those with disabilities below 12% were thus involved. Only 11% of those with disabilities had leadership roles in organized social groups and 45% of the general population were leaders involved. Participation in various informal activities in the last year before the survey was lower for those with disabilities (maximum 7 such opportunities) compared to those without disabilities (up to 25 opportunities for informal socialization). Finally, when asked how they spend their day, 25% of people with disabilities said they had a full-time or part-time job, while 62% of the general population reported being employed.

Some aspects regarding the (non)acceptance of the employment of people with disabilities

The thoughts and ideas that colleagues and supervisors have about the employee with disabilities matter enormously. High levels of cognitive acceptance are when the employee with disabilities is seen as a full member of the group, when those in the work organization have an understanding of the type of disability and appreciate the skills of the person with disabilities, but also tolerate deficiencies. The affective

rezervă din cauza dizabilității colegului și nu experimentează mai multe emoții negative în timp ce se gândesc la el sau interacționează cu el, decât cu alți colegi. Acceptarea comportamentală include toate reacțiile și comportamentul față de o persoană cu dizabilități. Astfel, când sunt niveluri ridicate de acceptare comportamentală, persoana cu dizabilități are acces la toate zonele și evenimentele comune și este integrată în activitățile profesionale și sociale ale locului de muncă. Împreună, dimensiunile cognitive, afective și comportamentale ale acceptării alcătuiesc conceptul de acceptare socială. Angajații cu dizabilități rămân adesea în organizații un timp mult mai scurt decât ar fi adecvat și acest lucru se pare că are legătură cu lipsa acceptării sociale din partea colegilor de la locul de muncă, după cum precizează Vernholt și colab. (2013) într-o publicație care trece în revistă 48 de articole interesate de această problemă. Vernholt și colegii au căutat în literatura științifică publicată între 1996 și 2011 aceste articole pe care apoi le-au analizat sistematic pentru a înțelege cât de bine se poate, ce anume contribuie la acceptarea sau la neacceptarea de către oameni a colegilor de muncă afectați de dizabilități. Voi prezenta succint doar câteva concluzii privind rolul angajatorilor în acceptarea persoanei cu dizabilități într-o organizație de muncă.

Cultura organizațională caracterizată prin deschiderea angajatorilor față de diversitate și tratamentul egal al angajaților are un rol extrem

dimension of acceptance refers to the feelings and emotions that colleagues experience about the employee with disabilities. High levels of emotional acceptance mean that employees do not feel any hesitation about their colleague's disability and do not experience more negative emotions while thinking about or interacting with him than with other colleagues. Behavioral acceptance includes all reactions and behavior toward a person with a disability. Thus, when there are high levels of behavioral acceptance, the person with disabilities has access to all common areas and events and is integrated into the professional and social activities of the workplace. Together, the cognitive, affective, and behavioral dimensions of acceptance make up the concept of social acceptance. Employees with disabilities often stay in organizations for a much shorter time than would be appropriate, and this seems to be related to the lack of social acceptance from colleagues at work, according to Vernholt et al. (2013) in a publication reviewing 48 articles interested in this issue. Vernholt and colleagues looked in the scientific literature published between 1996 and 2011 for these articles, which they then systematically analyzed in order to better understand what contributes to the acceptance or non-acceptance by people of colleagues with disabilities. I will briefly present only a few conclusions about the role of em-

de important. Atunci când angajatorul se concentrează mai mult asupra capacităților și competențelor unui angajat decât asupra deficiențelor, când are o bună expertiză în supra-vegherea unei palete diverse de caracteristici ale forței de muncă va fi mult mai înclinat să angajeze persoane cu dizabilități. În general, angajatorii cu experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități au mai multe șanse să vadă avantaje corelate cu angajarea persoanelor cu dizabilități atunci când sunt solicitați și sunt mai înclinați să angajeze din nou pe cineva cu dizabilități decât angajatorii fără experiență (Morgan și Alexandre, 2005). Din păcate însă, mulți angajatori nu fac eforturile necesare pentru ca angajarea unei persoane cu dizabilități să se realizeze cu succes. Mulți pretind că nu ar fi necesare niciun fel de măsuri pentru acomodare, nu se simt responsabili pentru a crea mici modificări în condițiile de muncă pentru a crește adaptarea angajatului și, mai rău, adesea folosesc intimidarea sau frica pentru a forța indivizii să își asume întreaga responsabilitate pentru integrarea lor în organizație. Există impedimente în ceea ce privește adaptarea condițiilor de muncă în funcție de boala persoanei cu dizabilități și adesea angajatorii au și îngrijorări legate de siguranța persoanei, cu atât mai mult când ei au o reprezentare plină de prejudecăți privind dizabilitatea.

Observațiile efectuate în plan internațional arată că dacă organizațiile de muncă sunt dispuse să-și

employers in accepting the person with a disability in a work organization.

The organizational culture characterized by the openness of employers to diversity and equal treatment of employees has an extremely important role. When the employer focuses more on an employee's abilities and skills than on the deficiencies, when he has good expertise in overseeing a diverse range of workforce characteristics he will be more inclined to hire people with disabilities. In general, employers with experience in employing people with disabilities are more likely to see benefits associated with hiring people with disabilities when they are in demand and are more inclined to re-employ someone with disabilities than inexperienced employers (Morgan and Alexandre, 2005). Unfortunately, many employers do not make the necessary efforts to successfully hire a person with a disability. Many argue that no accommodation measures would be necessary, do not feel responsible for making small changes in working conditions to increase employee adjustment, and worse, often use intimidation or fear to force individuals to take full responsibility for their integration into the organization. There are impediments to adapting working conditions to the illness of the person with a disability, and employers often also have concerns about the safety of the person, especially when they have a biased representation of disability.

găzduiască angajații cu dizabilități (locuințe de serviciu), atunci apar beneficii precum capacitatea de a păstra angajați de calitate în companie, o creștere a profitabilității companiei, diversitatea forței de muncă și evitarea costurilor asociate cu angajarea și formarea de noi angajați. În plus, oferirea de cazare poate îmbunătăți climatul și cultura organizațională. Solovieva și colab. (2011) raportează o serie de beneficii indirecte din realizarea cazării la locul de muncă, inclusiv îmbunătățirea interacțiunilor cu colegii de muncă, creșterea moralului general al companiei și creșterea productivității globale a companiei.

Din cauza neîncrederii angajatorilor în persoanele cu dizabilități, stigmatizarea poate spori. Lindsay și colab (2019) au căutat să identifice principalele elemente care pot sta la baza consolidării încrederii față de persoanele cu dizabilități angajabile în organizații de muncă și au utilizat analiza tematică pentru studiul interviurilor cu 18 angajatori, la care lucrau deja persoane cu dizabilități și 17 angajați cu dizabilități. Discuțiile în cadrul interviului au fost despre practicile curente pentru angajarea tinerilor cu dizabilități, despre felul în care se formează un mediu social incluziv și despre cum sunt păstrați angajații cu dizabilități de către organizația de muncă. Rezultatele au arătat că după conștientizarea disconfortului corelat cu dizabilitatea este necesară antrenarea angajaților pentru ca ei să știe cum anume să lucreze împreună, să

International observations show that if work organizations are willing to accommodate their employees with disabilities (service housing), then there are benefits such as the ability to retain quality employees in the company, an increase in company profitability, diversity of workforce and avoiding the costs associated with hiring and training new employees. In addition, accommodation can improve the climate and organizational culture. Solovieva et al. (2011) report a number of indirect benefits from accommodation at work, including improved interactions with co-workers, increased overall company morale, and increased overall company productivity.

Due to employers' distrust of people with disabilities, stigma can increase. Lindsay et al (2019) sought to identify the main elements that can underpin building confidence in people with disabilities employable in work organizations and used thematic analysis to study interviews with 18 employers, who were already working with people with disabilities and 17 employees with disabilities. Discussions in the interview were about current practices for hiring young people with disabilities, how an inclusive social environment is formed, and how employees with disabilities are retained by the work organization. The results showed that after becoming aware of the discomfort related to disability, it is necessary to train

aibă experiențe împărtășite alături de colegi cu dizabilități. Se impune, de asemenea, ceea ce se poate numi lărgirea perspectivei, provocând stereotipurile, minimizând neajunsurile și sporind concentrarea asupra abilităților. Rezultatul analizei calitative din acest studiu a arătat că încrederea în persoanele cu dizabilități este de importanță critică pentru a spori incluziunea socială a lor.

Pentru că asocierea dintre capitalul social și sănătatea mintală este incontestabilă, revin în final la un element care pare a completa luminos tabloul sumar creionat în acest text. Persoanele cu dizabilități își autoevaluează starea de sănătate desigur, mai puțin satisfăcător decât cei din populația generală. Totuși, în studiul lui Dimakos și colab (2016) vedem că deși ponderea celor cu dizabilități care își consideră sănătatea excelentă este mai mică decât a celor din populația generală, când vine vorba de sănătate nu excelentă, ci sănătate bună, ponderea celor cu dizabilități care se autoevaluează la acest nivel (40%) este mai mare decât a celor din populația generală (28%). Mai mult de atât, ponderea celor care se descriu ca fiind oameni fericiți sau foarte fericiți este 93% în grupul cu dizabilități și 83% în populația generală. Angajatorii care își propun să sporească atenția orientată asupra resurselor persoanelor cu dizabilități ar trebui cu siguranță să aprecieze importanța stării de bine subiective sau psihologice a persoanelor.

employees so that they know how to work together, to have shared experiences with colleagues with disabilities. It also requires what can be called broadening the perspective, challenging stereotypes, minimizing shortcomings and increasing the focus on skills. The result of the qualitative analysis in this study showed that trust in people with disabilities is of critical importance to increase their social inclusion.

Because the association between social capital and mental health is indisputable, I come back in the end to an element that seems to complete the bright picture drawn in this text. People with disabilities self-assess their health, of course, less than those in the general population. However, in the study by Dimakos et al (2016) we see that although the share of those with disabilities who consider their health excellent is lower than those in the general population, when it comes to not excellent health but good health, the share of self-assessment at this level (40%) is higher than that of the general population (28%). Moreover, the share of those who describe themselves as happy or very happy people is 93% in the group with disabilities and 83% in the general population. Employers who aim to increase the focus on the resources of people with disabilities should certainly appreciate the importance of people's subjective or psychological well-being.

BIBLIOGRAFIE:

1. Degener, T. *Human rights and disabled persons: Essays and relevant human rights instruments*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers (1995).
2. Despouy, L. Human rights and disabled persons. <https://digitallibrary.un.org/record/175474?ln=en>, (1993).
3. Dimakos, C., Kamenetsky, S., Condeluci, A., Curran, J., Flaherty, P., Fromknecht, J., et al.,. Somewhere to live, something to do, someone to love: examining levels and sources of social capital among people with disabilities. *Canadian Journal of Disability Studies* 5 (4), (2016), 130–180.
4. Isaac R, Dharma Raja BW, Ravanan MP. Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disabil Soc.* (2010);25(5):627–30.
5. Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., & Stinson, J.. A framework for developing employer's disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 38 Issue: 1, (2019) pp.40-55, <https://doi.org/10.1108/EDI-052018-0085>.
6. Morgan R.L. și Alexander M. The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. (2005); 23:39–49.
7. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. *Disabil Health J.* (2011);4(1):39–45.
8. World Health Organization.. *International Classification of Functioning*. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (2001)
9. Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F.J.N. Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 23, 463–475 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

BIBLIOGRAPHY:

1. Degener, T. *Human rights and disabled persons: Essays and relevant human rights instruments*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers (1995).
2. Despouy, L. Human rights and disabled persons. <https://digitallibrary.un.org/record/175474?ln=en>, (1993).
3. Dimakos, C., Kamenetsky, S., Condeluci, A., Curran, J., Flaherty, P., Fromknecht, J., et al.,. Somewhere to live, something to do, someone to love: examining levels and sources of social capital among people with disabilities. *Canadian Journal of Disability Studies* 5 (4), (2016), 130–180.
4. Isaac R, Dharma Raja BW, Ravanan MP. Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disabil Soc.* (2010);25(5):627–30.
5. Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., & Stinson, J.. A framework for developing employer's disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 38 Issue: 1, (2019) pp.40-55, <https://doi.org/10.1108/EDI-052018-0085>.
6. Morgan R.L. și Alexander M. The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. (2005); 23:39–49.
7. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. *Disabil Health J.* (2011);4(1):39–45.
8. World Health Organization.. *International Classification of Functioning*. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (2001)
9. Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F.J.N. Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 23, 463–475 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>