



Integrarea persoanelor neurodivergente pe piața muncii din România

Martie 2025

Un proiect



În parteneriat cu



Cuprins

Introducere

Neurodiversitatea în România

- **Ce știm din datele oficiale**

Neurodiversitatea pe piața muncii din România

- **Perspectiva organizațiilor**

Neurodiversitatea pe piața muncii

- **Provocări și oportunități**
- **Perspectivă de viitor**

Anexe

INTRODUCERE

- Context
- Abordarea MKOR
- Metodologia studiului
- Obiectivele studiului



autism voice este cea mai mare asociație specializată în recuperarea copiilor și tinerilor cu autism

CUVINTE CARE DOBOARĂ ZIDURI



- ✓ Din anul 2008, asociația a susținut peste 11,000 de copii în recuperarea și integrarea acestora prin programe locale și naționale pe arii de prevenție, sănătate mintală, integrare școlară, incluziune socială, dezvoltarea independenței și recuperarea comportamentală.
- ✓ Din 2021, prin **Institutul Autism Voice**, echipa asociației și-a extins intervenția și în aria de **integrare pe piața muncii** a persoanelor neurodivergente și educația non-formală a tinerilor cu autism sau alte tulburări prin programe precum **Life Autism**, **Social Skills Training** sau **Work Aid Kit**.
- ✓ Pentru a contribui oferi o imagine de ansamblu asupra provocărilor și oportunităților neurodiversității în mediul organizațional, Autism Voice a lansat, în parteneriat cu agenția de cercetare de piață **MKOR**, primul studiu național în acest domeniu.



Scopul studiului



Printr-o metodologie mixtă, cercetarea oferă date concrete despre neurodiversitate în context românesc și își propune să contribuie la:

- **Fundamentarea argumentelor** pentru integrarea persoanelor neurodivergente pe piața muncii
- **Informarea procesului legislativ** în domeniile muncii și educației
- Dezvoltarea unor **politici publice bazate pe dovezi**

Accesează raportul complet





Metodologie: Desk Research



Date de la organisme internaționale

- **IHME:** *Institute for Health Metrics and Evaluation*
- **UNICEF:** *United Nations International Children's Emergency Fund*
- **OMS:** *Organizația Mondială a Sănătății*



Cercetare academică

- Focus predominant pe copii
- Metodologii și eșantioane variate
- Studii punctuale (Universitatea Babeș-Bolyai 2022 - incidență TSA)



Date administrative

- **ANOFM:** *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*
- **ANPDPR:** *Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități*
- **INSP:** *Institutul Național de Sănătate Publică*



Date din sectorul ONG

- Date calitative despre nevoi și bariere
- Focus pe beneficiari direcți
- Statistici din servicii directe (Salvați Copiii)



Metodologie: Cercetare calitativă



Format, Target & Eșantion

Interviuri semi-structurate (SSI)

Eșantion aleatoriu

N CATI=10

N CAWI=78

Decidenți HR (inclusiv manageri echipă / departament) și D&I din companii cu diferite grade de angajament formal față de diversitate, semnare și nesemnare ale **Cartei Diversității din România**



Colectarea datelor

Interviu aplicat telefonic, prin operatori (CATI)

Interviu auto-administrat online (CAWI)

Octombrie - Noiembrie 2024



Demografice eșantion interviuri semi-structurate



MĂRIME COMPANIE

56%

IMM
(<250 angajați)

44%

Mare
(+250 angajați)



SECTOR ACTIVITATE

92%

Privat

6%

Non-guvernamental

2%

Public



DOMENIU ACTIVITATE COMPANIE

17%

Servicii profesionale

17%

Comerț / Retail

15%

Financiar-bancar și
Asigurări

13%

IT

5.7%

Prestări servicii

5.7%

Energie

5.7%

Producție

4.5%

Medical și
Farmaceutic



ROL RESPONDENT

56%

Manager

26%

HR

11%

D&I

7%

CSR

NEURODIVERSITATEA ÎN ROMÂNIA

Ce știm din datele oficiale

- Situația persoanelor cu dizabilitate fizică, mintală și psihică
- Definiții și percepții neurodiversitate (tipuri de diagnostice)
- Situația persoanelor neurodivergente pe tip de diagnostic:
 - Tulburări de spectru autist (TSA)
 - Tulburări de deficit de atenție și hiperactivitate (ADHD)
 - Tulburări de anxietate
 - Tulburări depresive
 - Tulburare bipolară
 - Alte diagnostice: dislexia, discalculia, dispraxia, sindromul Tourette, burnout



CÂT DE VIZIBILE SUNT PERSOANELE NEURODIVERGENTE ÎN ROMÂNIA?

Situația din teren indică absența unei statistici oficiale centralizate



Datele sunt fragmentate între diverse instituții (sănătate, protecție socială, educație etc.), în absența unui registru național unic



Majoritatea datelor disponibile **se concentrează pe copii**, iar **mecanismele de urmărire longitudinală** (tranziția la viața adultă) **lipsesc**



Multe cazuri rămân **nediagnosticate sau diagnosticate târziu** din:

- **Cauze sistemice:** acces limitat la servicii de diagnosticare, lipsa specialiștilor formați adecvat, și dificultatea coordonării între instituții.
- **Percepții individuale:** nu toate persoanele neurodivergente văd condiția ca fiind una medicală de lungă durată.
- **Factori sociali și culturali:** stigmatizarea și reticența de a vorbi despre acest aspect, în special la vârsta adultă.



EVOLUȚIA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎNREGISTRATE OFICIAL ÎN ROMÂNIA (mii persoane)

Datele oficiale ANPDPD* indică o creștere accelerată a cazurilor de dizabilitate înregistrate oficial, cu valori în primul semestru din 2024 ce depășesc deja totalul anului 2023.

2 din 5 persoane

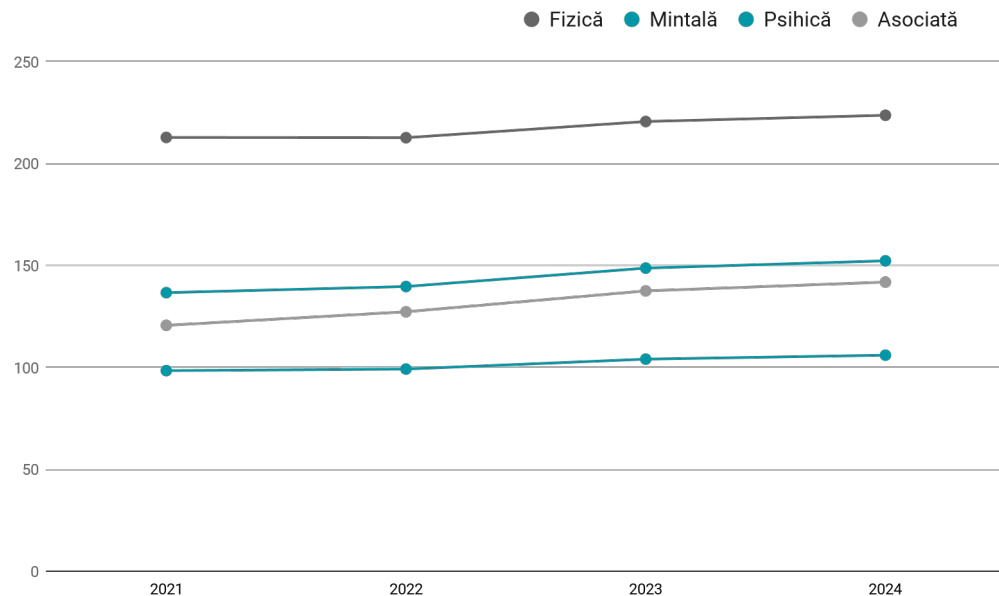
cu dizabilități înregistrate oficial au condiții mintale sau psihice, inclusiv forme ale neurodivergenței precum tulburări de spectru autist, tulburare bipolară, anxietate sau depresie

+7.5% 2023 vs.2021

a crescut în medie numărul de persoane înregistrate oficial cu condiții mintale sau psihice



ritm de creștere de 2x mai rapid față de dizabilitățile fizice



Mii persoane cu dizabilitate fizică, mintală, psihică și asociată, cazuri înregistrate oficial la nivelul ANPDPD, indiferent de tipul de îngrijire și de gradul de dizabilitate: 2021 - S1 2024



CE ESTE NEURODIVERSITATEA SAU DIVERSITATEA INVIZIBILĂ - PERSPECTIVA DECIDENȚILOR HR



Perspectiva socială

56%

Focus pe **unicitate**: "suntem diferiți și e ok să fie așa"

Varietate naturală: "diversitate în modul de gândire, de dezvoltare"

Perspectivă **pozitivă** asupra diferențelor: "fiecare este special în felul lui"

Perspectiva medicală

52%

Focus pe **diagnostice**: autism, ADHD - menționate frecvent, dislexie, OCD, dispraxie, tulburare cognitivă - mențiuni mai rare

Termeni **medicali**: "neuroplasticitate", "deficiențe neuronale"

Aspecte legate de **funcționarea creierului**: "sănătate mintală", "diversitate în dezvoltarea creierului uman"

Perspectiva organizațională

15%

Integrarea practică în medii structurate, mai ales profesionale: "provocări de integrare în câmpul muncii", "politici DEI", "inclusiunea persoanelor cu deficiențe neurologice în companii"

“

Primul lucru care îmi vine în minte este ideea că neurodiversitatea înseamnă o varietate naturală în modul în care funcționează creierul uman. Așa cum există diversitate în personalități, trăsături fizice sau abilități, la fel există și diversitate în felul în care gândim, simțim sau procesăm informația.

- Manager HR, IMM (10-49 angajați)

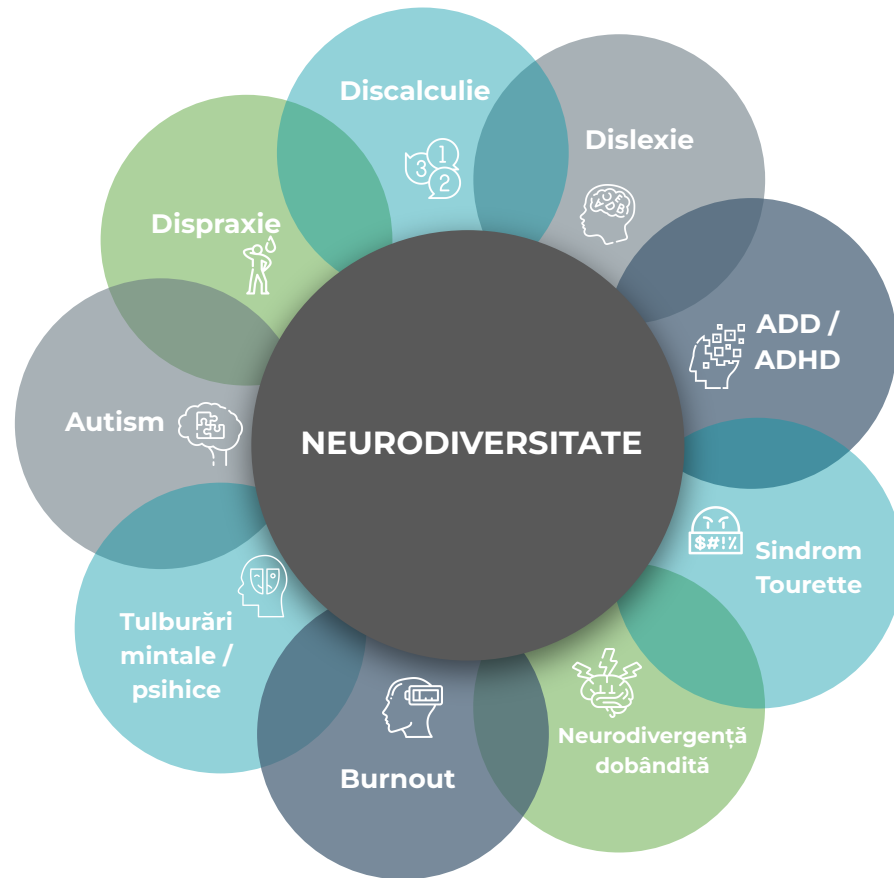


CE ESTE NEURODIVERSITATEA SAU DIVERSITATEA INVIZIBILĂ - TIPURI DE DIAGNOSTICE

Neurodiversitatea se referă la **recunoașterea și aprecierea variațiilor naturale în funcționarea creierului uman.**

Aceasta subliniază faptul că oamenii gândesc, învață și procesează informațiile în moduri diferite. Aceste diferențe sunt fie **înnăscute**, fie **dobândite** ca urmare a unor evenimente sau experiențe care apar pe parcursul vieții.

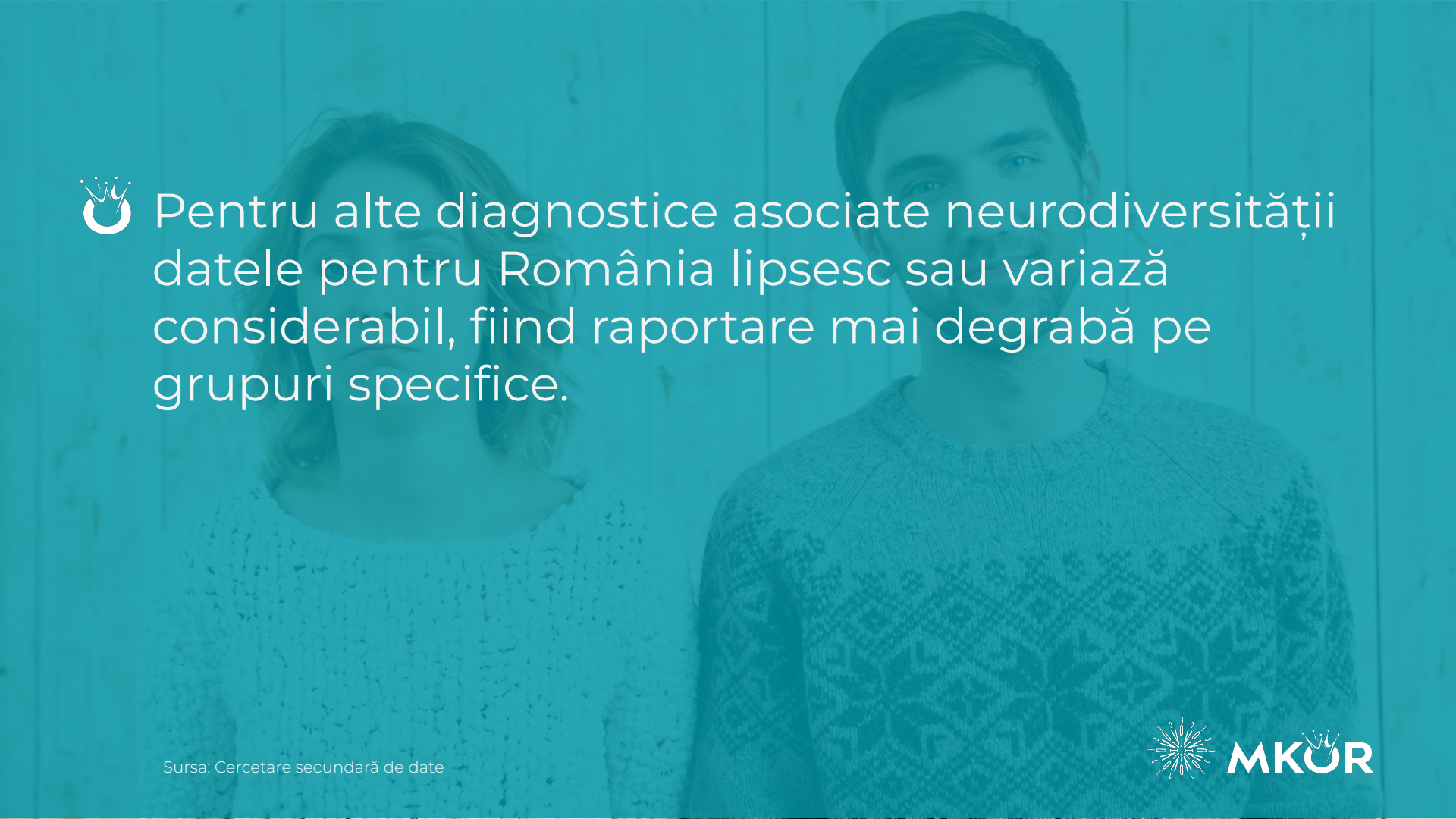
Astfel, diferitele forme de neurodiversitate, fie că vorbim despre autism, ADHD, dizabilități de învățare sau tulburări mintale / psihice, fac **parte din spectrul diversității umane** și nu trebuie considerate doar deficiențe sau tulburări.





SITUAȚIA PE TIPURI DE DIAGNOSTICE - DATE DISPONIBILE PENTRU ROMÂNIA

Diagnostic	Cazuri la 100,000 locuitori (2021)*			Particularități 
				
 Tulburări din spectrul autismului (TSA)	887	878	783	❑ aproape 1% dintre români, în medie ❑ 2:1 raportul bărbăți:femei
 Tulburări de deficit de atenție cu sau fără hiperactivitate (ADD / ADHD)	744	890	1,075	❑ 2.5:1 raportul bărbăți:femei ❑ întâlnite cel mai frecvent la 15-19 ani, grupul de tranziție pe piața muncii
 Tulburări de anxietate	4,608	6,705	4,552	❑ 2:1 raportul femei:bărbăți ❑ creștere de +20% a cazurilor în perioada 2019-2021, indiferent de gen sau vârstă
 Tulburări depresive	4,111	5,083	4,212	❑ 2:1 raportul femei:bărbăți, diferență ușor mai pronunțată decât în cazul anxietății ❑ adulții activi profesional (20-54 ani) reprezintă al doilea segment ca afectare ❑ 5% dintre români suferă de depresie**
 Tulburare bipolară	4,111	5,083	4,212	❑ cele mai frecvente cazuri în rândul adulților activi profesional (20-54 ani) ❑ discrepanțe reduse în funcție de gen



 Pentru alte diagnostice asociate neurodiversității datele pentru România lipsesc sau variază considerabil, fiind raportare mai degrabă pe grupuri specifice.

Sursa: Cercetare secundară de date



SITUAȚIA ALTOR TIPURI DE DIAGNOSTICE INSUFICIENT / INCONSECVENT DOCUMENTATE PENTRU ROMÂNIA

Diagnostic	Date disponibile 
 Dislexia	❑ prevalența variază mult: între 0.1% și 17% din populație ❑ în București: aproximativ 4% dintre copii ❑ la nivel național: între 7% și 15% dintre copii au dificultăți de învățare, inclusiv dislexie
 Discalculia	❑ nu există date clare pentru România  între 3% și 7% din populație este afectată
 Dispraxia	-
 Sindromul Tourette	❑ nu există statistici oficiale pentru România  afectează între 0,5% și 1% dintre copiii de vârstă școlară o treime dintre ei continuă să aibă simptome și la vârsta adultă 4:1 raport bărbați:femei
 Burnout	❑ majoritatea datelor vin din autoevaluări, nu din evaluări clinice: 67% dintre români consideră că au experimentat sau au fost aproape de burnout ❑ date limitate disponibile local, focus pe profesii cu risc ridicat: 36% dintre medici sunt supuși riscului de a manifesta clinic un sindrom de burnout  59% din populația Europei a experimentat sau a fost aproape de burnout femeile sunt mai expuse (65%) față de bărbați (53%) cele mai vulnerabile grupe de vârstă: sub 25 ani (68%), 25-34 ani (72%)

Cum arată statisticile detaliate privind tulburările de spectru autist, una dintre cele mai frecvente afecțiuni asociate cu neurodiversitatea?

**Vezi detalii pentru toate
diagnosticele în raportul complet**



MKOR



PREVALENȚA TULBURĂRILOR DE SPECTRU AUTIST (TSA) ÎN



vs.



887

cazuri de TSA înregistrate
în medie în România în
2021, la 100,000 locuitori

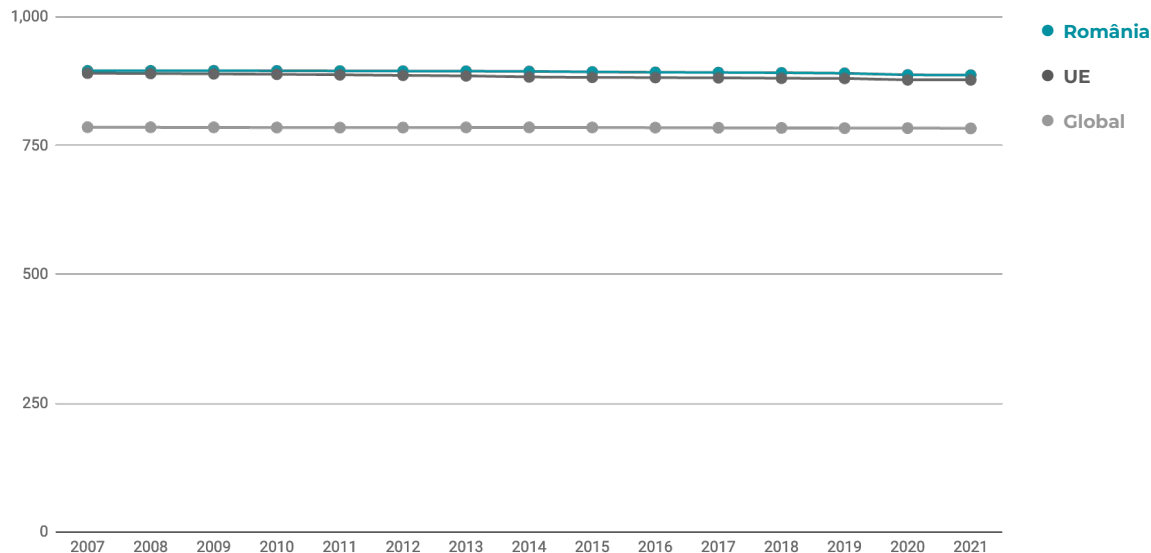
adică...

aproape 1% dintre români,
procent comparabil cu
estimările
la nivel european ale
Autism Europe

*Prevalența cazurilor TSA (rată la
100000 locuitori) în România
comparativ cu estimările la nivel
european și global, 2007 - 2021
(indiferent de vârstă sau gen)*

*Estimări IHME, interval de
încredere: +/-15% - 16%, ceea ce
poate indica limitări în
identificarea cazurilor noi*

Prevalența TSA în România este consistentă cu media la nivel european, ambele fiind peste cazurile înregistrate în context global (+14%).





CAZURILE DE TSA SUNT MAI FRECVENTE ÎN RÂNDUL BĂRBAȚILOR, DECÂT LA FEMEI

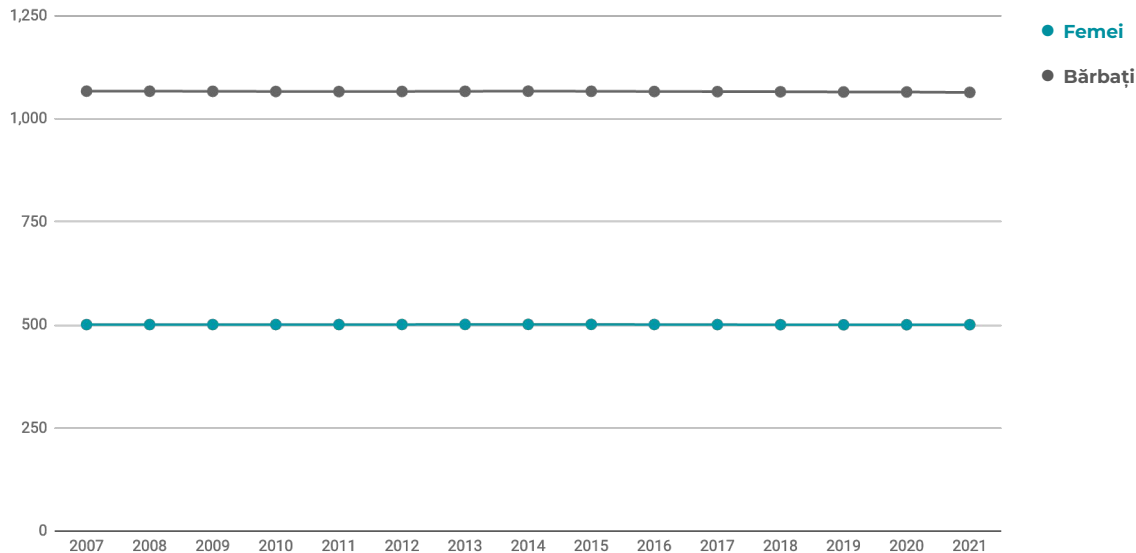
2:1

raportul bărbați vs. femei
în cazul diagnosticelor TSA

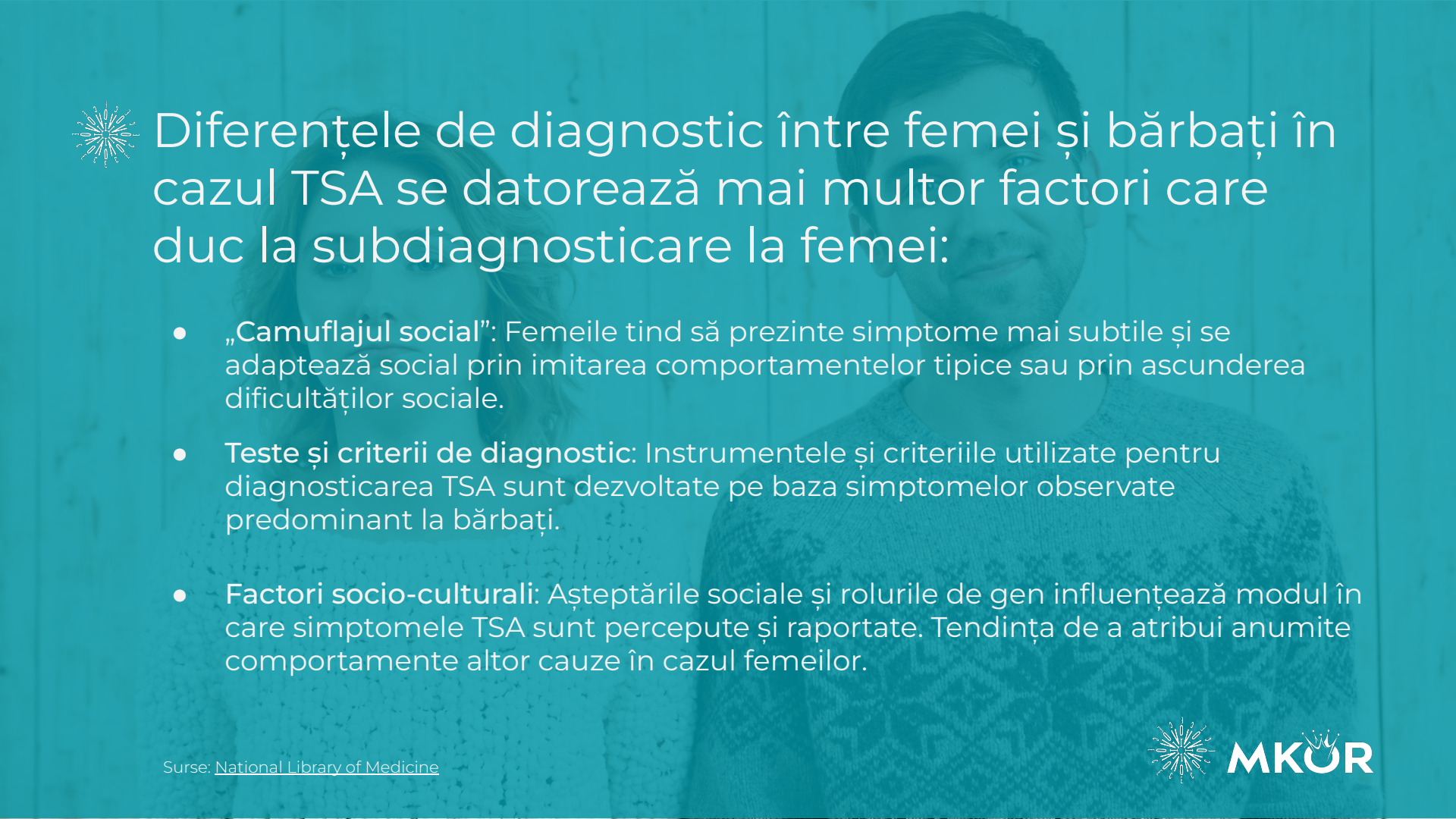
Dezechilibrul între prevalența TSA la bărbați și femei este o tendință stabilă în timp, care se manifestă nu doar în plan local, ci și global. În plus, raportul se menține indiferent de vârstă.

adică...

din 3 persoane
diagnosticate cu autism în
România, 2 sunt bărbați și 1
este femeie



*Prevalența cazurilor TSA (rată la
100000 locuitori) în România
femei vs. bărbați
2007 - 2021*



Diferențele de diagnostic între femei și bărbați în cazul TSA se datorează mai multor factori care duc la subdiagnosticare la femei:

- „Camuflajul social”: Femeile tind să prezinte simptome mai subtile și se adaptează social prin imitarea comportamentelor tipice sau prin ascunderea dificultăților sociale.
- **Teste și criterii de diagnostic:** Instrumentele și criteriile utilizate pentru diagnosticarea TSA sunt dezvoltate pe baza simptomelor observate predominant la bărbați.
- **Factori socio-culturali:** Așteptările sociale și rolurile de gen influențează modul în care simptomele TSA sunt percepute și raportate. Tendința de a atribui anumite comportamente altor cauze în cazul femeilor.



TSA: un segment al forței de muncă ale cărui abilități specifice sunt adesea neexplorate sau subvalorificate pe piața muncii

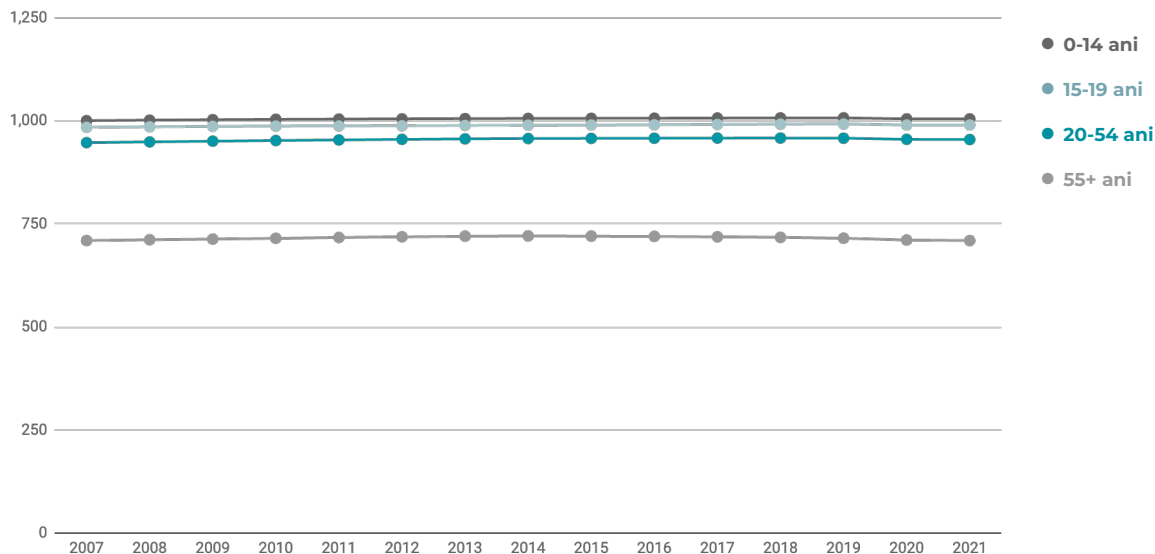
955

de cazuri TSA
la 100,000 de adulți
în vârstă de muncă
(20-54 ani)

990

de cazuri TSA
la 100,000 de tineri în
perioada de tranziție
(15-19 ani)

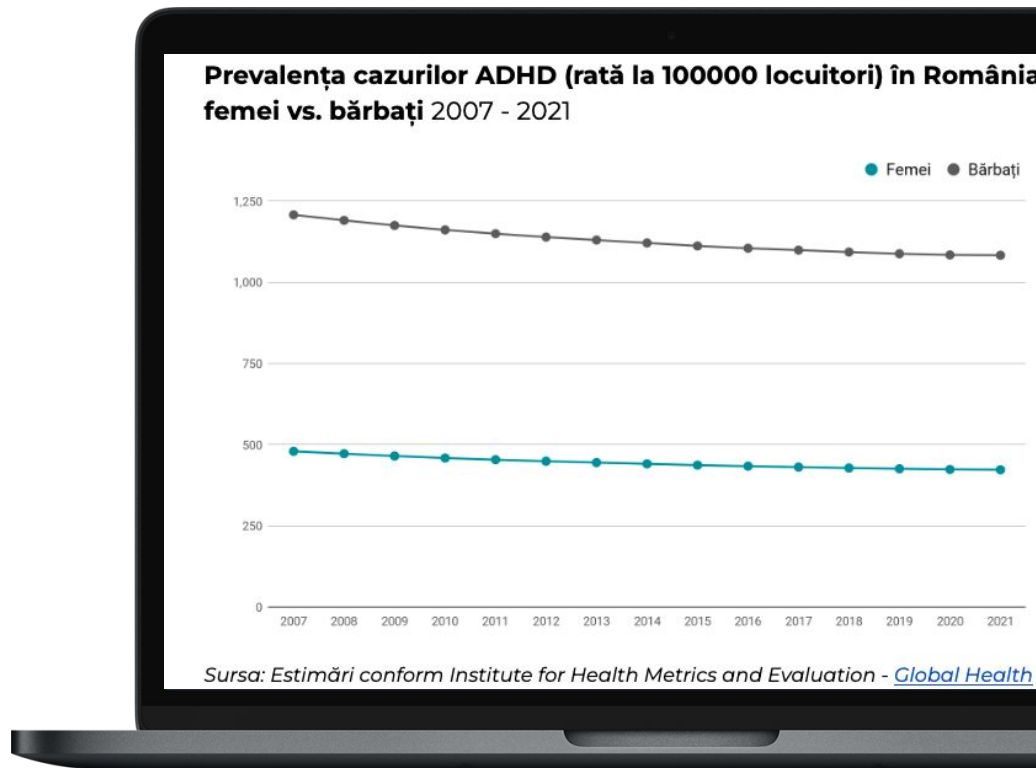
Cele mai multe cazuri de TSA se înregistrează la copii 0-14 ani, cel mai probabil pentru că există un focus mai mare pe diagnostic și intervenție timpurie. În același timp, prevalența ridicată a TSA în rândul tinerilor (15-19 ani) și adulților (20-54 ani) indică prezența unui bazin de talente insuficient explorate pe piața muncii.



Prevalența cazurilor TSA (rată la 100000 locuitori) în România pe grupe de vârstă 2007 - 2021

Descoperă datele
disponibile pentru
toate tipurile de
diagnostic

[Accesează raportul complet](#)



NEURODIVERSITATEA PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA

Perspectiva organizațiilor

- Priorități DEI și politici actuale
- Abordarea neurodiversității în organizațiile din România
- Prevalența persoanelor neurodivergente în organizațiile românești
- Statistici oficiale angajare persoane neurodivergente 🇷🇴 vs. 🇪🇺 🌐



MKOR



PRIORITĂȚI PRIVIND DIVERSITATEA, ECHITATEA ȘI INCLUZIUNEA

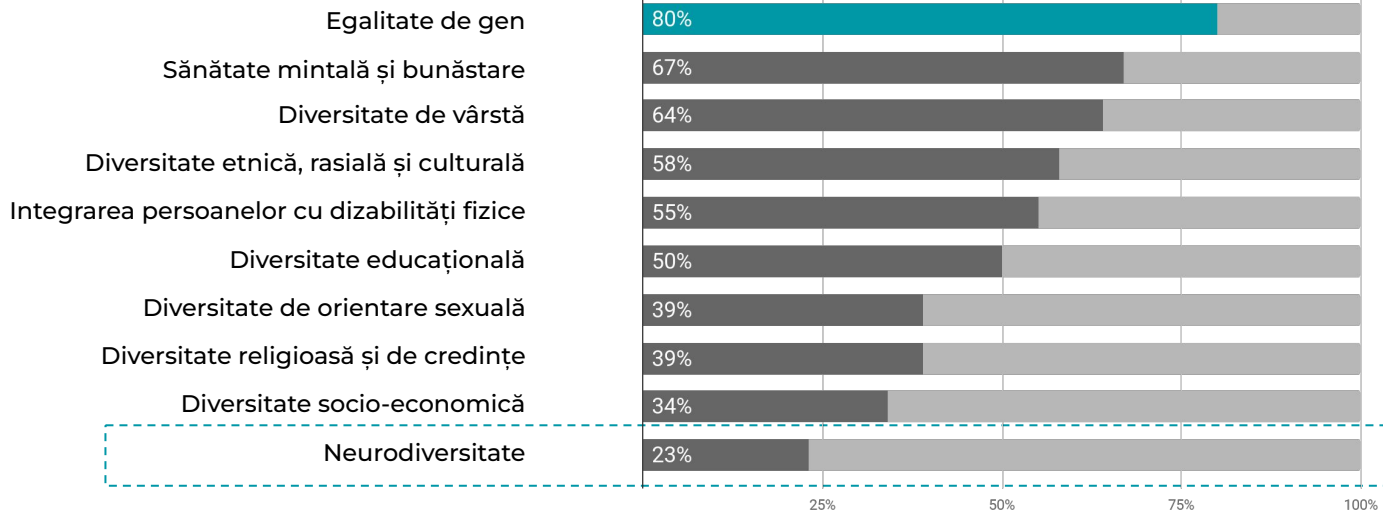
52%

dintre organizații
au politici oficiale DEI

mai ales marii angajatori (77%)

Organizațiile tind să acorde prioritate **aspectelor tradiționale** de diversitate și incluziune (egalitatea de gen, diversitatea de vârstă), acestea fiind bine definite și susținute de exemple globale de bune practici.

În schimb, priorități precum **sănătatea mintală și bunăstarea**, par a fi mai influențate de factori contextuali, cum este cazul pandemiei, care a amplificat conștientizarea asupra importanței stării psihologice a angajaților.



Aspectele mai puțin vizibile sau mai complexe, precum **neurodiversitatea** și **diversitatea socio-economică**, necesită mai multă educație și conștientizare pentru a deveni priorități reale.



Lipsa de vizibilitate a neurodiversității în plan organizațional este confirmată de decidenții intervievați:

“ Cred că nu se vorbește atât de mult despre asta [neurodiversitate], nu este un awareness atât de mare pe zona asta și atunci nu e... S-a vorbit mult mai mult de toate celelalte.

Manager / Specialist Comunicare, Companie mare (peste 1000 angajați)





ABORDAREA NEURODIVERSITĂȚII ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

65%

nu au o abordare formală
a neurodiversității

Neurodiversitatea este încă în stadiu incipient ca prioritate organizațională în România, cu mult spațiu pentru dezvoltare și formalizare.

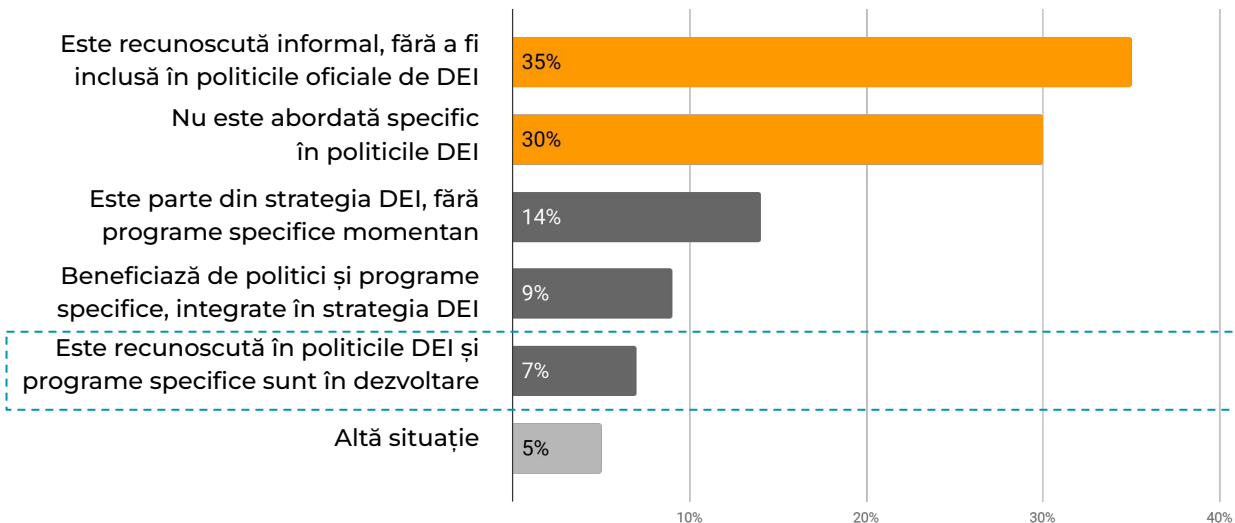
În prezent, predomină **abordarea informală** și un **decalaj** notabil între **conștientizare** și **implementarea efectivă**.

“

Noi, în continuare nu facem nimic în acest sens, adică noi de anul trecut de prin vară, am aderat la „Carta [Diversității]” și am încercat să facem pași mici în direcția asta, și atunci am făcut tot felul de evenimente, de comunicări [...]. Dar pe partea neurodiversității n-am făcut nimic până la workshop-ul de acum două săptămâni [...]. Dar avem planuri pentru următorul an, sper să avem și susținere.

- Responsabil DEI, Companie mare
(peste 1000 angajați)

În organizațiile respondente, neurodiversitatea...





Formalizarea politicilor DEI deschide calea către integrarea neurodiversității.

Datele arată că organizațiile care au deja politici DEI formale sunt mai predispuse să:

- Monitorizeze sistematic neurodiversitatea în organizație
- Recunoască și să sprijine deschis angajații neurodivergenți
- Dezvolte programe dedicate de suport



PREVALENȚA PERSOANELOR NEURODIVERGENTE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA



“

Cum încurajezi angajații / candidații să dezvăluie acest detaliu despre viața lor? Cum deschidem aceste conversații în cadrul proceselor de evaluare a performanțelor, recrutare, dezvoltare a resurselor umane? Cum creăm cadrul de siguranță psihologică în organizații pentru deschiderea acestui subiect?
- Manager HR, Companie mare (peste 1000 angajați)

32%

Nu au angajați neurodivergenți

În schimb, **6 din 10** dintre companiile care nu au angajați neurodivergenți sunt deschise la ideea angajării

56%

Posibil, dar nu colectează oficial date

Dintre marii angajatori, cu peste 250 angajați, **7 din 10** recunosc că e "posibil să aibă" angajați neurodivergenți

12%

Da, au angajați neurodivergenți

Știu că au angajați neurodivergenți mai ales rolurile **specializate pe D&I** și angajatorii cu **10-249 de angajați**



Lipsa datelor oficiale privind angajații neurodivergenți, la nivel de organizație sugerează:

- **Provocări în identificare și raportare:** nevoia unor sisteme mai bune de colectare a datelor, cu respectarea confidențialității. De exemplu, ghiduri clare privind colectarea etică a acestor informații.
- **Oportunități de dezvoltare:** nevoia de programe de suport și training pentru organizații.



Există deschidere pentru a aborda neurodiversitatea, dar lipsesc instrumentele și know-how-ul.

“ Nu știu să răspund la aceasta întrebare. Nu i-am întrebat dacă sunt, cu siguranță există, doar că nu declarat.

Poate că există o teamă de stigmatizare. Nici nu știu dacă este neapărat în regulă să întrebi la interviu. Nu te supăra ești cumva neurodivergent? Că așa mi se pare. Adică nu e ceva ce poți să soliciți ca șef să ți se spună. Și nici nu știu dacă oamenii sunt atât de confortabil să vorbească despre asta.

Manager / Specialist Comunicare, Companie mare (peste 1000 angajați)





ANGAJAREA PERSOANELOR NEURODIVERGENTE:

Statisticile oficiale sunt mai degrabă izolate și se referă la persoanele cu dizabilități, în general:



11% din adulții cu dizabilități (16-66 ani) **au un loc de muncă***

3164 persoane cu dizabilități și-au căutat un loc de muncă prin **ANOFM** în 2023. Doar 1619 au fost înregistrate la ANOFM în perioada ianuarie-septembrie 2024.

533 persoane cu dizabilități ocupate în 2023, conform evidențelor ANOFM. Doar 251 în primele trei trimestre din 2024.

166 persoane cu dizabilități angajate în 2023, pentru care **163** angajatori au primit subvenții ca formă de suport



În medie, angajatorii nu încadrează mai mult de o persoană cu dizabilități, în ciuda măsurilor de sprijin disponibile.



Date specifice pentru diverse dizabilități, de exemplu TSA



10% dintre **adulții europeni cu TSA** ajung să aibă un job* comparativ cu:

- 48% dintre adulții cu dizabilități, în general
- 74% dintre europeni, în general



16% dintre **adulții cu autism din Marea Britanie** au un **loc de muncă cu normă întreagă**, în timp ce 32% desfășoară o formă de muncă plătită comparativ cu aproximativ:

- 50% în cazul adulții cu dizabilități, în general
- 80% în cazul adulților fără dizabilități

14% dintre **adulții cu autism din SUA** au **locuri de muncă plătite**

- 2x mai mare rata șomajului în rândul adulților cu autism decât în cazul celor cu alte dizabilități

NEURODIVERSITATEA PE PIAȚA MUNCII

Provocări și oportunități

- Calități specifice persoanelor neurodivergente
- Beneficii percepute
- Principalele provocări în angajarea și integrarea persoanelor neurodivergente



CALITĂȚI SPECIFICE PERSOANELOR NEURODIVERGENTE - PERSPECTIVA ANGAJATORILOR

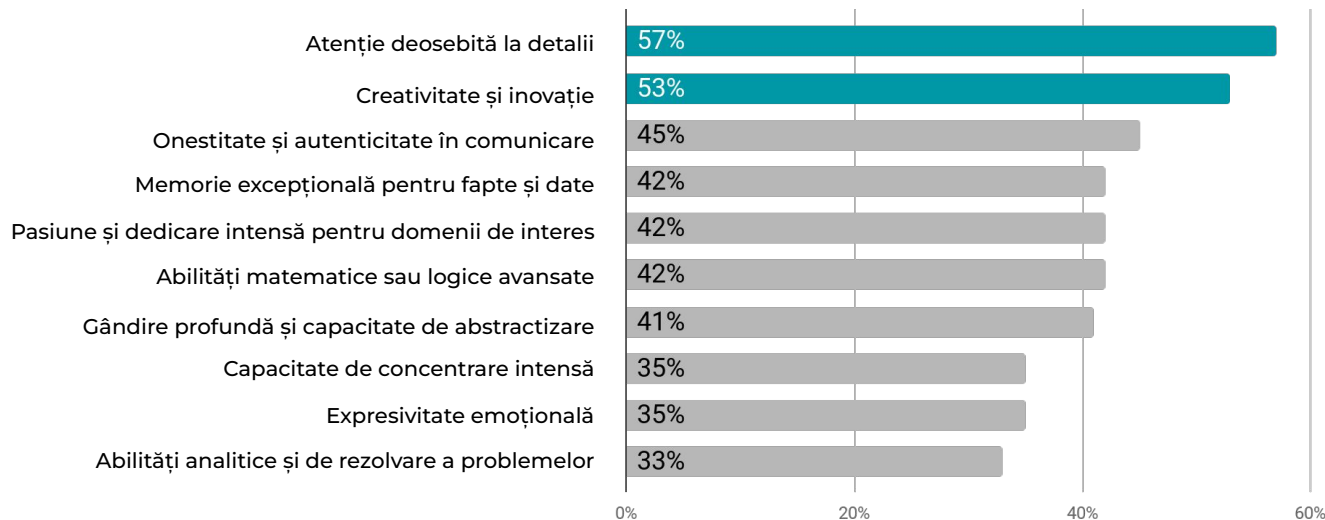
5 /14

calități asociate,
în medie, cu persoanele
neurodivergente

doar 7% dintre respondenți au
zis că nu au observat calități
specifice

Rezultatele conturează profilul unui angajat deopotrivă atent la detalii și creativ, onest și autentic în relații, cu o memorie excepțională și o dedicare intensă pentru ariile de interes.

Specialiștii HR și D&I, prin natura rolului și expunerea la tema diversității, percep mai multe calități decât managerii în general. Similar, **companiile mari identifică în medie 5.8 calități vs. 4.4 în cazul IMM-urilor**. Diferențele constau în abordare: IMM-urile preferă abilități practice și proactivitatea, pe când marii angajatori au o perspectivă strategică, orientată spre reziliență, rezolvare de probleme complexe și autenticitate.





Există dovezi experimentale și clinice care validează punctele forte ale angajaților din spectrul autist:

- 55% dintre aceștia excelează la atenția la detalii, comparativ cu doar 19% dintre colegii lor neurotipici.
- 71% dintre aceștia demonstrează o etică a muncii remarcabilă, de peste 2x mai mult față de colegii neurotipici (30%)
- Alte atuuri specifice: toleranța la taskuri repetitive, interesele speciale

**Vezi atuurile pentru toate
diagnosticele în raportul complet**





TOP BENEFICII PRIVIND INTEGRAREA PERSOANELOR NEURODIVERGENTE ÎN PIAȚA MUNCII

“



Una peste alta ... chiar sunt beneficii pentru companie. Și pentru echipă ... Cu cât echipa e mai diversă, cu atât, spun eu, avem de câștigat.

Adică văd, confirm chestia asta. Cu cât e mai diversă, echipa cu atât e performantă, e dinamică, e... într-un fel, dacă știi să le gestionezi.

- Manager Departament, Companie mare (peste 1000 angajați)



Dezvoltarea unei **culturi organizaționale** mai incluzive și empatică



Diversitatea de **gândire**



Îmbunătățirea **reputației** organizației ca **angajator incluziv**



Dezvoltarea de **noi competențe** în echipă



Îmbunătățirea **abilităților de rezolvare a problemelor** în echipă

Notă: Întrebare adresată doar celor ca zis că au colegi neurodivergenți sau deschidere pentru angajare



TOP PROVOCĂRI PERCEPUTE PRIVIND INTEGRAREA PERSOANELOR NEURODIVERGENTE ÎN PIAȚA MUNCII

“



Neinformarea și inexistența unui canal, care să fie gândit în sensul ăsta. Adică dacă ar aplica cineva și mi-ar spune în timpul interviului că are anumite provocări pe partea asta, dar în rest s-ar potrivi, nu ar fi nicio problemă să-l angajez.

Dar să fac așa în mod deliberat asta, nici nu aș ști unde să-l caut, de exemplu, sau aș da un anunț eventual și a să zic că e friendly și pentru zona asta.

- Specialist în Formare, IMM (0-9 angajați)



Lipsa de experiență
în integrarea
acestor persoane



Gestionarea
situațiilor neprevăzute
/ comportamentelor
neobișnuite



Oferire suport adecvat,
fără a crea percepția de
tratament preferențial



Mentinerea
echilibrului în dinamica
echipei



Combaterea
stereotipurilor și a
prejudecăților
persistente

Notă: Întrebare adresată doar celor ca zis că au colegi neurodivergenți sau deschidere pentru angajare



IMPACTUL PROBLEMELOR DE SĂNĂTATE MINTALĂ ÎN MEDIUL DE LUCRU



Conform datelor Organizației Mondiale a Sănătății și World Economic Forum:



15% dintre adulți la nivel global suferă de o tulburare mintală, în contextul în care:

- Peste 50% din populația globală este activă profesional
- Se pierd 12 miliarde de zile lucrătoare anual din cauza depresiei și anxietății



1 trilion \$ reprezintă costurile anuale la nivel global, cauzate de:

- Scăderea productivității
- Manifestări precum demotivare, neîncadrare în deadline-uri, absenteism



400% este ROI-ul pentru programele de sănătate mintală

- Pentru fiecare dolar investit, organizațiile pot recupera 4 dolari
- Beneficiile vin din îmbunătățirea sănătății angajaților și creșterea productivității

Obține acces la analiza completă și află:

- ✓ Ce pot face organizațiile pentru sănătatea mintală a angajaților
- ✓ Cum pot contribui persoanele neurodivergente în mediul organizațional
- ✓ Ce soluții există pentru un mediu de lucru care să integreze diversitatea invizibilă

Accesează raportul complet



În context organizațional neurodiversitatea este asociată cu...



“

Provocări legate de mentalitate, idei preconcepute, dar și oportunități în ceea ce privește accesarea unui pool de talente neurodivers.

- Specialist / Responsabil Diversitate și Incluziune (D&I), Companie mare (peste 1000 angajați)

Când se gândesc specific la neurodiversitate în context organizațional, decidenții HR și reprezentanții D&I se concentrează mai mult pe **dualitatea provocări - beneficii**:

Beneficii

Potențial crescut de **creativitate** și **inovație**, și **acces la talente**: "idei mai multe și mai ieșite din tipare"

Perspective inedite și moduri diferite de a aborda problemele: "stiluri de lucru diferite", "perspective inedite", "putem găsi soluții diferite pentru aceleași probleme"

Oportunitatea de a dezvolta practici de lucru mai flexibile și inclusive: "cu soluții personalizate de lucru"

NEURODIVERSITATEA PE PIAȚA MUNCII

Perspective de viitor

- Intenții de angajare persoane neurodivergente
 - Potențial și principalii driveri
- Deschiderea către programe suport privind integrarea persoanelor neurodivergente
 - Driveri și bariere

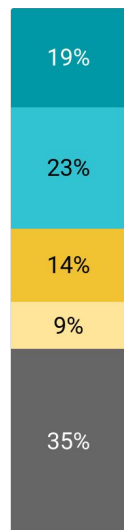


MKOR



INTENȚII ȘI DRIVERI ANGAJARE PERSOANE NEURODIVERGENTE: URMĂTOARELE 12 LUNI

Deși există deschidere pentru angajarea persoanelor neurodivergente (42% intenție pozitivă), organizațiile identifică **nevoia unui ecosistem de suport complex** care să includă atât stakeholderi externi (instituții, alte companii), cât și pregătire internă adecvată pentru o integrare de succes (cu focus pe educație și măsurare impact).



- **Intenție clară:**

note de 6 și 7

- **Intenție moderată:**

note de 4 și 5

- **Intenție redusă:**

note de 2 și 3

- **Fără intenție:**

note de 1

- **Nu știu / Nu pot aprecia**

42%

Conștientizarea punctelor forte specifice angajaților neurodivergenți

33%

Suport guvernamental (stimulente fiscale, subvenții)

33%

Impunerile legislative cu privire la integrarea persoanelor cu dizabilități

31%

Exemple de succes și bune practici din alte companii

26%

Disponibilitatea programelor de training specializat pentru manageri și angajați

23%

Includerea obiectivelor de incluziune în evaluările de performanță



 Moderația în intenția de angajare reflectă mai degrabă nevoia de pregătire temeinică decât lipsa deschiderii:

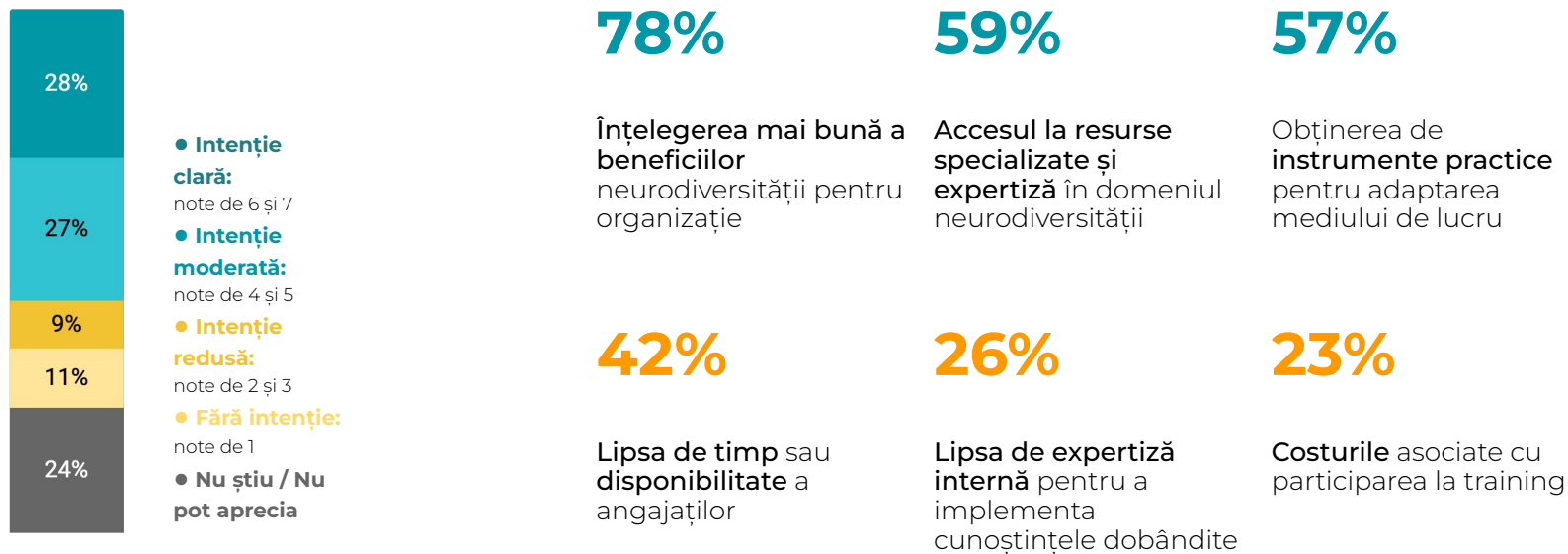
“ *Trebuie să ai medii de așa natură, să oferi niște condiții [...] nu știu dacă neapărat în 12 luni s-ar putea pregăti [...] vreau să avem un vibe pentru oameni cu dizabilități, dar nu știu dacă e pe dimensiunea respectivă, cât trebuie.*

Responsabil D&I, Companie mare (peste 1000 angajați)



INTENȚII, DRIVERI ȘI BARIERE PARTICIPARE PROGRAME SPECIALIZATE DE TRAINING / CONSULTANȚĂ PENTRU INTEGRAREA PERSOANELOR NEURODIVERGENTE: URMĂTOARELE 12 LUNI

Organizațiile sunt interesate de participarea la programe specializate de training / consultanță, mai ales pentru a valorifica beneficiile neurodiversității și a dezvolta expertiza în domeniu. Respondenții cu interes redus identifică în principal bariere operaționale (timp, costuri) și capacitatea limitată de implementare internă a cunoștințelor.



WORK AID KIT

Dezvoltat de experții certificați **Autism Voice**, unitate protejată autorizată, **Work Aid Kit** este un program complex care pregătește companiile pentru **integrarea cu succes a persoanelor neurodivergente** în echipă.

Programul oferă **suport personalizat și resurse practice, adaptate nevoilor specifice** ale fiecărei organizații. Pachetul de servicii include:

- ✓ **Traininguri specializate pentru echipe și management**, focusate pe înțelegerea și valorificarea neurodiversității la locul de muncă
- ✓ Consultanță și strategii personalizate pentru **recrutare și integrare eficientă**
- ✓ Implementarea **sistemelor interne de suport** (buddy și mentoring)
- ✓ **Ghiduri practice și instrumente** pentru dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive
- ✓ **Asistență directă în procesul de angajare**, adaptată specificului și nevoilor organizației

Programul **WORK AID  KIT** răspunde noilor cerințe legislative ([OUG 127/2024](#)) și transformă conformarea într-o oportunitate reală de inovare și dezvoltare pentru organizații.

Descoperă cum te poate ajuta Work Aid Kit 📌



ANEXE

- Definiții
- Parteneri diseminare studiu

DEFINIȚII



Tulburări din spectrul autismului (TSA)

diferențe în dezvoltarea socială, comunicare și modurile de a se comporta și de a interacționa cu lumea



Tulburări de deficit de atenție cu / fără hiperactivitate (ADD / ADHD)

dificultăți persistente în a menține atenția, capacitatea de concentrare și controlul impulsurilor și al acțiunilor



Tulburări de anxietate

sentimente frecvente de teamă, îngrijorare excesivă și tensiune, care pot afecta capacitatea de a funcționa normal în viața de zi cu zi



Tulburări depresive

stări emoționale de tristețe, lipsă de motivație și interes, sentimente de neajutorare sau vinovăție, care pot afecta activitățile obișnuite



Tulburare bipolară

alternanța între perioade de dispoziție ridicată (euforie) și perioade de depresie profundă



Dislexia

dificultăți în a recunoaște și a folosi sunetele limbii, ceea ce îngreunează procesul de citire și exprimare scrisă



Discalculia

probleme în a înțelege relațiile numerice, a efectua calcule simple sau a rezolva probleme matematice



Dispraxia

dificultăți în coordonarea eficientă a mișcărilor corporale, inclusiv în activități precum scrisul, sportul sau alte sarcini motrice



Sindromul Tourette

prezența unor ticuri motrice și vocale involuntare, repetitive



Burnout

stare de epuizare fizică, emoțională și mentală cauzată de stres prelungit la job

Fii printre organizațiile care conduc schimbarea către o societate mai echitabilă.
Accesează rezultatele complete ale studiului aici 

Studiu realizat de:



Cu sprijinul:



Contact:

NICOLETA ORLEA

Director of Fundraising & Communications Autism Voice

nicoleta.orlea@autismvoice.ro | +40 (751)-278391

Fii printre organizațiile care conduc schimbarea către o societate mai echitabilă.

Accesează rezultatele complete ale studiului.

Studiu realizat de:



Cu sprijinul:



Contact:

NICOLETA ORLEA

Director of Fundraising & Communications Autism Voice

nicoleta.orlea@autismvoice.ro | +40 (751)-278391

