



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

# Ghid metodologic

ORIENTĂRI PENTRU PROFESIONIȘTII CARE LUCREAZĂ ÎN  
DOMENIUL INCLUZIUNII PROFESIONALE A GRUPURILOR  
VULNERABILE PE BAZA EXPERIENȚEI VICTORUPESI

Acest ghid metodologic reprezintă rezultatul intelectual al parteneriatului de proiect Erasmus+ VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION și a fost coordonat de FETICO din Spania.

Fetico a fost organizația principală în cadrul domeniului de activitate al acestui rezultat intelectual, cu eforturi agregate ale consorțiului de parteneriat:

- BES Cooperativa Sociale din Italia
- Eufons din Serbia
- Fetico din Spania
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen (IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen)
- Biblioteca Județeană "Panait Istrati" Brăila din România.



Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## TABLE OF CONTENTS

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>1. VICTORUPESI METHODOLOGY GUIDE</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Purpose &amp; Objectives</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Target Users</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Common Approach</b>	<b>5</b>
<b>2. THE EMPLOYMENT AS KEY FACTOR OF SOCIAL INCLUSION</b>	<b>7</b>
<b>2.1. The right to work: labour legislation, policies and strategies.</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Challenges for the labour integration of vulnerable groups</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Discrimination at work and intersectionality</b>	<b>12</b>
<b>2.4. The role of economic and labour agents in the integration of vulnerable groups</b>	<b>13</b>
<b>3. BUILDING MEDIATION PATHS FOR LABOUR INTEGRATION OF VULNERABLE GROUPS</b>	<b>15</b>
<b>3.1. DIAGNOSIS PHASE- Needs identification of target groups and local labour market.</b>	<b>15</b>
3.1.1. Identification of the target groups needs to improve their employability.	15
3.1.2. Identification of the labour market needs at local level.	18
<b>3.2. INTERVENTION PHASE- Building the Mediation Path.</b>	<b>20</b>
3.2.1. Involvement of local actors and companies	21
3.2.2. Involvement of beneficiaries	25
3.2.3. Matching the skills of target groups with the needs of the local companies	31
<b>4. INTEGRATION OF PROJECT RESULTS</b>	<b>31</b>
<b>5. MAINSTREAMING</b>	<b>35</b>
<b>5.1. Multi Stakeholder partnership perspective</b>	<b>35</b>
<b>5.2. Diversity perspective</b>	<b>37</b>
<b>6. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS</b>	<b>37</b>



Ghidul metodologic pe care îl prezentăm în acest document a fost elaborat în cadrul Proiectului **ERASMUS+ Victorupes** - (KA202-200A9442), care are ca scop crearea de punți între formare, ocuparea forței de muncă și integrarea socială a grupurilor vulnerabile prin intermediul unor căi de perfecționare.

Proiectul Victorupes ne-a permis să facem schimb de viziuni, experiențe și abordări de lucru între organizațiile care activează în domeniul incluziunii sociale și al integrării pe piața muncii a grupurilor aflate în risc de excludere.

Acest document reunește rezultatele și lecțiile învățate din activitatea desfășurată în diferitele etape de implementare a proiectului, cu scopul de a oferi informații și îndrumare profesioniștilor care lucrează cu grupurile vulnerabile din cadrul proiectului.

Ghidul a fost elaborat de Confederația Sindicală Independentă-Fetico, partener spaniol al proiectului. Fetico, în calitate de organizație a lumii muncii, are printre obiectivele sale prioritare prevenirea discriminării la locul de muncă și promovarea unor medii de lucru incluzive. Rolul Fetico în cadrul proiectului a fost de a contribui la a face vizibile dificultățile grupurilor vulnerabile din cadrul proiectului la locul de muncă și de a dezvolta metode, instrumente și materiale pentru a crește gradul de conștientizare și de consolidare a capacităților în ceea ce privește aspectele legate de muncă: legislație, drepturi și responsabilități la locul de muncă, competențe profesionale și adaptarea la provocările pieței muncii.

În ciuda diferențelor semnificative în ceea ce privește nivelul de angajabilitate al grupurilor țintă ale proiectului (femei migrante, femei cu tulburări din spectrul autist și sindromul Asperger, femei cu dizabilități, femei din mediul rural, persoane private de libertate, șomerii de lungă durată), ghidul reunește diferitele perspective ale entităților care lucrează cu aceste grupuri pentru a prezenta abordări și strategii bazate pe dovezi care pot ajuta alți profesioniști în implementarea programelor și serviciilor de incluziune.

**Capitolul 1** explică obiectivele și utilizatorii-țintă ai Ghidului, precum și abordarea comună propusă pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională a grupurilor dezavantajate, bazată pe contribuțiile organizațiilor implicate și axată pe îmbunătățirea formării profesionale, a incluziunii profesionale și a diversității.

**Capitolul 2** al acestui ghid se concentrează pe ocuparea forței de muncă ca factor-cheie pentru integrarea socială. Această secțiune reflectă rezultatele analizei efectuate de organizațiile participante în faza inițială a Proiectului, care arată dificultățile și barierele comune care împiedică grupurile vulnerabile din cadrul proiectului să participe pe deplin la viața economică prin ocuparea unui loc de muncă.

Ghidul abordează consolidarea capacităților profesioniștilor care lucrează cu grupurile țintă vulnerabile cu o abordare orientată spre angajare.

**Capitolul 3** descrie liniile directoare comune în implementarea modelelor de intervenție experimentate în faza de testare a proiectului Victorupes. Acest capitol reunește cunoștințele din cadrul proiectului pentru a oferi îndrumare profesioniștilor cu privire la strategiile care s-au dovedit a fi mai eficiente în abordarea nevoilor de formare profesională ale grupurilor țintă ale proiectului și a oportunităților de angajare la nivel local.

Acest capitol detaliază fazele care trebuie urmate pentru proiectarea și implementarea unor trasee de mediere care să sprijine integrarea și incluziunea în câmpul muncii a grupurilor vulnerabile.



*Ghidul metodologic Victorupesi este conceput pentru a împărtăși lecțiile învățate în implementarea experiențelor de formare profesională și a metodologiilor specifice provenite din proiectul Victorupesi. Scopul este de a oferi orientări, instrumente conceptuale și metodologii care pot fi adaptate la fiecare context.*

**Capitolul 4** descrie modul în care partenerii au integrat materialele și instrumentele de sprijin metodologic dezvoltate în cadrul Proiectului Victorupesi (IO3 Setul de instrumente de gestionare a diversității și IO4 Setul de instrumente digitale) în activitatea lor cu grupurile vulnerabile pentru a spori participarea acestor grupuri la programele de formare și de ocupare a forței de muncă.

**Capitolul 5** definește aspectele transversale avute în vedere în implementarea proiectului ca "Perspectiva multistakeholder" sau "Managementul diversității".

Ultimul capitol, "**Concluzii și recomandări**", sintetizează principalele concluzii pentru a oferi un sprijin orientat către incluziunea profesională a grupurilor vulnerabile.



## 1. GHID METODOLOGIC VICTORUPESI

### Scop și obiective

Scopul acestui Ghid metodologic este de a descrie aspectele comune ale modelelor de intervenție implementate de organizațiile partenere Victorupes care s-au dovedit a fi mai eficiente pentru a îmbunătăți incluziunea socială a grupurilor vulnerabile prin formare și angajare.

Acest Ghid reunește toate informațiile din activitățile și rezultatele proiectului, unele dintre ele testate cu beneficiarii, inclusiv rapoarte, materiale de formare, instrumente de orientare și ghidare în muncă, resurse de sprijin emoțional precum cercurile de coaching etc.

Printre obiectivele Ghidului se numără:

- Furnizarea de orientări pentru profesioniști în vederea conceperii și implementării programelor, serviciilor și inițiativelor lor pentru integrarea în muncă a grupurilor vulnerabile care se angajează în comunitatea locală.
- Îmbunătățirea schimbului de cunoștințe și a colaborării între profesioniști. Ghidul poate fi utilizat ca bază pentru schimbul de cunoștințe și cooperarea între profesioniști și organizațiile care lucrează cu același grup țintă. Profesioniștii pot identifica și împărtăși cele mai bune practici și pot compara rezultatele, ceea ce duce la îmbunătățirea serviciilor și a rezultatelor pentru grupul țintă.
- Diseminarea de metodologii și instrumente care pot servi la îndrumarea profesioniștilor în vederea construirii unor trasee de mediere care să coreleze abilitățile și competențele grupurilor vulnerabile din cadrul proiectelor cu nevoile companiilor care solicită locuri de muncă la nivel local.
- Să promoveze înțelegerea și dialogul între agenții politici, sociali și economici pentru a crește gradul de conștientizare împotriva discriminării grupurilor vulnerabile în ceea ce privește accesul la formare profesională și oportunități de angajare.

Obiectivul final al acestui document este de a ghida profesioniștii și practicienii care sprijină integrarea grupurilor aflate în situații de risc pentru a îmbunătăți eficiența acțiunii lor.

### 1.2. Utilizatori țintă

Ghidul se adresează profesioniștilor care lucrează cu persoanele defavorizate: asistenți sociali, formatori, tutori, consilieri de muncă, mentori la locul de muncă, antrenori și alți profesioniști care oferă servicii de sprijin social sau de muncă.

### 1.3. Abordarea comună

Având în vedere diversitatea grupurilor țintă ale proiectului Victorupes (femei migrante, șomeri pe termen lung, persoane aflate în închisoare, persoane cu dizabilități, femei cu tulburări din spectrul autist și sindromul Asperger și femei din zonele rurale) și diferitele nevoi și provocări cu care se confruntă aceste grupuri, acest ghid face o trecere în revistă a diferitelor abordări de lucru utilizate de organizațiile partenere în procesele de incluziune a acestor grupuri vulnerabile în comunitățile locale,



subliniind abordările comune ale tuturor modelelor de intervenție implementate de organizațiile de proiect.

Abordările de lucru analizate în cadrul cartografierii experiențelor și practicilor existente (IO1 a proiectului) și testate în cadrul experiențelor pilot de formare și mentorat cu beneficiarii (IO2 a proiectului) au arătat că modelele de intervenție mai eficiente pentru abordarea grupurilor vulnerabile în procesele de incluziune socială și integrare pe piața muncii sunt modelele holistice care răspund mai bine nevoilor sociale și emoționale complexe ale acestor grupuri.

Motive pentru utilizarea abordărilor holistice:

- O mai bună înțelegere a poziției fiecărui grup vulnerabil în sistemul social. Din punct de vedere al drepturilor sociale și al posibilității de exercitare a acestora, corelarea cu măsurile efective luate de fiecare stat pentru grupurile vulnerabile arată atât poziția autorităților, cât și măsura în care persoanele aparținând grupurilor vulnerabile sunt active din punct de vedere social.
- Pornind de la abordarea integrală a sistemului de protecție a grupurilor vulnerabile, în contextul participării acestora pe piața muncii, la formarea profesională și la extinderea digitală, aproape toți partenerii de proiect au subliniat necesitatea unei adaptări individuale care să încurajeze această participare.
- Astfel, abordarea holistică asigură evidențierea tuturor aspectelor despre care se discută atunci când vine vorba de incluziunea socială: aspecte legale, administrative, politice, de conștientizare socială și aspecte specifice.

Dintre modelele holistice de intervenție utilizate de organizațiile partenere în implementarea programelor Victorupes se evidențiază următoarele abordări pentru optimizarea intervențiilor:

- Abordările orientate către persoană au fost considerate cele mai reușite în toate modelele de intervenții testate cu diferitele grupuri țintă, luând în considerare nu numai barierele comune care împiedică fiecare grup vulnerabil să se integreze economic, ci și nevoile reale individuale ale fiecărei persoane pentru a avea acces la oportunități de formare și de angajare. Întregul proces de acompaniament în vederea integrării profesionale trebuie să se concentreze pe un sprijin personalizat, vizând activități de formare, de orientare profesională și de sprijin psihosocial, în care persoana este văzută ca fiind adevărații protagoniști ai procesului său de integrare.
- Abordările bazate pe comunitate au fost, de asemenea, considerate pentru a construi o relație semnificativă între grupurile-țintă și comunitățile lor locale, conectând actorii locali (organizații sociale, autorități publice, companii, agenți economici și organizații de muncă) pentru a contribui la incluziunea profesională a grupurilor vulnerabile. Implicarea, consultarea și cooperarea între toți acești actori locali este esențială în procesul de integrare pe piața muncii a grupurilor țintă ale proiectului. În acest sens, companiile, în calitate de generatoare de locuri de muncă și responsabile în ultimă instanță de angajarea lucrătorilor, vor juca un rol cheie în acest proces.

Urmând abordări holistice, cuprinzătoare, participative și integrative orientate spre îmbunătățirea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile, profesioniștii pot corela competențele, aspirațiile, interesele și așteptările fiecărei persoane vulnerabile cu nevoile de angajare ale companiilor la nivel local și le pot pregăti pentru un acces mai bun la aceste locuri de muncă.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

Aceste abordări holistice au fost experimentate în cadrul a două programe pilot în care profesioniștii au adaptat programul de formare și coaching dezvoltat în cadrul proiectului Victorupes la nevoile diferitelor grupuri țintă ale proiectului și ale persoanelor din mediul lor social.





## 2. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CA FACTOR CHEIE AL INCLUZIUNII SOCIALE

### 2.1. Dreptul la muncă: legislație, politici și strategii în domeniul muncii

Munca, pe lângă dimensiunea sa economică, este unul dintre cele mai eficiente mecanisme de incluziune socială, deoarece permite bunăstarea economică pentru a face față proiectelor și provocărilor vieții, generează relații la nivel personal și cu comunitatea, consolidează stima de sine a oamenilor, precum și recunoașterea socială.

Ocuparea unui loc de muncă oferă oamenilor posibilitatea de a face parte din societatea în care trăiesc și de a participa la procesele economice, sociale, politice și culturale, contribuind prin munca lor la dezvoltarea socială.

Dreptul la muncă este recunoscut ca drept fundamental în principalele convenții și tratate internaționale privind drepturile omului, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Carta Socială Europeană și în constituțiile naționale din toate țările.

Articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului stabilește că "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și la protecție împotriva șomajului. Orice persoană, fără nicio discriminare, are dreptul la o remunerație egală pentru muncă egală".

Egalitatea și nediscriminarea în toate dimensiunile vieții oamenilor au inclus valorile fondatoare ale Uniunii Europene, așa cum sunt exprimate în Tratatul privind Uniunea Europeană, în convențiile europene și în legislația UE.

Toate cadrele juridice naționale recunosc faptul că fiecare individ ar trebui să aibă șanse egale de acces pe piața muncii și să prevină orice discriminare la locul de muncă pe baza oricărui motiv, cum ar fi rasa, sexul, vârsta, originea etnică sau socială, handicapul, religia, convingerile sau orientarea sexuală. Cu toate acestea, dreptul la muncă nu poate fi întotdeauna exercitat pe deplin și nu toate persoanele au șanse egale de a participa la viața economică prin ocuparea unui loc de muncă. Anumite grupuri se confruntă cu dificultăți speciale în ceea ce privește accesul la lumea muncii și dezvoltarea unei vieți economice independente.

Promovarea unei piețe a muncii favorabile incluziunii este un obiectiv prioritar al tuturor țărilor UE, iar pentru atingerea acestui obiectiv se alocă o gamă largă de resurse la nivel european și național: legislație, politici active, măsuri de protecție și alte inițiative care încearcă să asigure participarea tuturor persoanelor pe piața muncii.

#### **Cadru juridic european**

Legislația împotriva discriminării la locul de muncă se regăsește în următoarele directive UE:

- **Directiva privind egalitatea rasială** (Directiva 2000/43/CE) a pus în aplicare principiul egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică.
- **Directiva privind egalitatea de șanse în materie de ocupare a forței de muncă** (Directiva 2000/78/CE) această directivă interzice discriminarea la angajare și la locul de muncă pe motive de religie sau convingeri, vârstă, handicap și orientare sexuală.



- **Directiva privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă** (Directiva 2006/54/CE reformată) tratament egal pentru bărbați și femei în materie de ocupare a forței de muncă și de profesie

Adoptarea acestor directive a inițiat o mișcare în întreaga Europă. În multe state membre, această mișcare a presupus modificări destul de profunde ale cadrului legislativ existent, prin modificarea legislației existente sau prin adoptarea unor legi și regulamente fără precedent pentru a reglementa în mod specific interzicerea discriminării în conformitate cu cerințele directivelor.

### **Cadrul de politici europene**

Proiectul Victorupes este în concordanță cu prioritățile de ocupare a forței de muncă pe care Comisia Europeană trebuie să le atingă până în 2030, reflectate în "Pilonul european al drepturilor sociale și în planul său de acțiune", în cadrul unui efort comun al statelor membre și al UE, cu participarea activă a partenerilor sociali și a societății civile.

Obiectivele principale ale "Pilonului european al drepturilor sociale" pentru construirea unei Uniuni Europene mai echitabile și mai favorabile incluziunii până în 2030.

Acesta stabilește 20 de principii și drepturi-cheie pentru a sprijini piețe ale muncii echitabile și funcționale, structurate în jurul a trei capitole:

- Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii
- Condiții de muncă echitabile
- Protecția și incluziunea socială

Proiectul nostru contribuie, de asemenea, la acești piloni: "**Locuri de muncă mai multe și mai bune**", sprijinind crearea de locuri de muncă de calitate și ocuparea forței de muncă, promovând cooperarea cu serviciile de ocupare a forței de muncă și dialogul între partenerii sociali și asigurând atât sprijinul lucrătorilor, cât și al companiilor, la pilonul "**Competențe și egalitate**", vizând fenomenul deficitului de forță de muncă și facilitând oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru grupurile defavorizate. În cele din urmă, va contribui la Pilonul "**Protecție și incluziune socială**", luptând împotriva inegalităților și a sărăciei și promovând incluziunea socială ca valori fundamentale ale Uniunii Europene.

Proiectul este, de asemenea, în concordanță cu Planul de acțiune al UE împotriva rasismului 2020-2025, care subliniază că discriminarea la locul de muncă sau în căutarea unui loc de muncă este larg răspândită.

Intervenția Victorupes a contribuit la reducerea barierelor în calea intrării pe piața muncii și a accesului la formare pentru grupurile vulnerabile, asigurând accesul egal la formare și la oportunități economice.

În plus, proiectul este coerent cu Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, care stabilește printre prioritățile sale eliminarea decalajelor de gen pe piața muncii și promovarea participării egale pe piață în diferite sectoare ale economiei pentru bărbați și femei.

**Legi naționale de bază în care sunt reglementate dreptul la muncă și egalitatea de tratament și de șanse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesia.**



racut o analiza generala a principalelor legi care reglementează dreptul  
în cadrele juridice naționale din țările participante, precum și a legilor speciale și a legislației și  
măsurilor

de protecție care există în aceste țări pentru a promova accesul grupurilor țintă ale proiectului pe piața  
muncii și pentru a le proteja împotriva discriminării la locul de muncă.

Rezultatul cercetării naționale efectuate în diferitele țări poate fi consultat în documentele proiectului  
și poate servi la susținerea activităților și inițiativelor de predare/învățare. Putem extrage câteva  
concluzii generale ale acestei cercetări legislative:

- Dreptul la muncă este recunoscut și protejat ca un drept fundamental, în mod normal la nivel  
constituțional. De asemenea, principiile egalității și nediscriminării sunt recunoscute la același  
nivel.
- Drepturile și obligațiile privind relația de muncă sunt reglementate:
  1. În legile naționale ale muncii ale statelor.
  2. În contractele colective de muncă, care stabilesc condițiile specifice de muncă în diferite  
sectoare economice și în marile companii, cum ar fi: salariul, concediile, vacanțele, timpul  
de lucru, concediile etc.
  3. În contractele de muncă. Acesta este documentul care reglementează relația specifică de  
muncă dintre angajator și angajat. Acestea includ descrierea postului, termenii și condițiile  
de muncă.
- Drepturile și obligațiile de bază ale angajatorilor și angajaților stabilite în legile naționale ale  
muncii sunt foarte asemănătoare în toate țările, după cum vom vedea în secțiunea următoare.

### **Legislație de protecție care promovează accesul grupurilor vulnerabile la locuri de muncă.**

Având în vedere situația de vulnerabilitate în care se află anumite grupuri și dificultățile pe care le  
întâmpină în exercitarea dreptului la muncă, majoritatea țărilor UE au adoptat "legislație de protecție a  
ocupării forței de muncă" și "măsurile de acțiune pozitivă" care încearcă să sprijine anumite grupuri  
vulnerabile în depășirea formelor structurale de discriminare care le limitează șansele de a participa  
pe piața muncii, cum ar fi cele utilizate pentru a sprijini ocuparea forței de muncă sau formarea  
profesională a persoanelor cu handicap.

Majoritatea țărilor implicate în Proiectul Victorupesi au adoptat "măsurile pozitive" care includ o mare  
varietate de politici, programe sau inițiative care pot fi consultate în rapoartele de proiect  
(Cartografierea experiențelor și a practicilor existente - IO1 al Proiectului).

Ceea ce reiese din sinteza studiilor realizate în cadrul proiectului Victorupesi cu privire la diferitele  
grupuri vulnerabile arată că grupurile cu risc de excludere socială dispun de puține resurse pentru  
integrarea pe piața muncii, indiferent de zona geografică în care locuiesc.

Două motive susțin cu tărie necesitatea dezvoltării acțiunilor de formare profesională, precum și a  
intervențiilor de orientare profesională pentru o economie a forței de muncă calificate și nevoia  
oricărei persoane de a se dezvolta ca individ și de a-și asigura bunăstarea personală.

Accesul la educația și formarea profesională rămâne o preocupare pentru anumite grupuri vulnerabile,  
aducând, în anumite contexte, prejudecățile acestora. Indiferent de statutul lor economic, educațional,  
social, există persoane care au dificultăți în a se ridica la nivelul incluziunii sociale, educaționale și  
economice din cauza obstacolelor cu care se confruntă.



ocupare a forței de muncă, iar atenția se concentrează asupra ca  
riscului de excludere socială, cum ar fi persoanele cu calificări scăzute, cele care provin din medii  
defavorizate (zone afectate de sărăcie, cele care se confruntă cu declin economic, șomaj ridicat etc.),

persoanele în vârstă sau cu handicap etc. Este important ca educației formale să i se alăture învățarea  
prin mijloace non-formale sau informale și recunoașterea acestora din urmă (educație flexibilă).

Organizațiile partenere au analizat politicile și legislațiile specifice din țările în care activează pentru a  
evidenția sprijinul primit de categoriile sociale pe care le reprezintă. Analiza politicilor sociale și a  
strategiilor naționale aplicate pentru sprijinirea categoriilor vulnerabile și pentru prevenirea excluderii  
sociale relevă mai multe aspecte:

- Există strategii care arată preocuparea statelor de a sprijini categoriile sociale.
- Strategiile sunt susținute de legi proprii care reglementează sistemul de formare profesională, furnizarea de servicii în domeniul ocupării forței de muncă și de structuri instituționale astfel încât riscul de excludere socială să fie redus.
- În ciuda acestor prevederi care modelează sistemul de intervenție socială față de grupurile vulnerabile, acestea continuă să se confrunte cu bariere atunci când se străduiesc să participe pe deplin la viața economică, socială și civică.

Raportul european al practicilor existente (Rezultatul intelectual 1 al proiectului) care include rezultatele analizei politicilor, legislației, strategiilor, inițiativelor în domeniul integrării socio-profesionale a categoriilor sociale vulnerabile reflectă punctele tari și punctele slabe ale acestor măsuri.:

Puncte forte	Puncte slabe
Există strategii, politici, prevederi legislative dezvoltate în domeniul formării profesionale, al integrării profesionale și al medierii muncii pentru diferite grupuri cu risc de excludere socială.	Unele categorii sociale nu fac obiectul unor măsuri specifice în cadrul politicilor publice (nu există un plan strategic care să le vizeze în mod specific). Astfel, acestea nu sunt vizibile în formarea profesională și în acțiunile de integrare pe piața muncii, cum ar fi femeile cu Asperger, femeile din mediul rural.
Există instituții/structuri publice care dezvoltă programe sau oferă finanțare pentru programe de formare și acces pe piața muncii. Aceste instituții au profesioniști care se ocupă de realizarea obiectivelor de reintegrare socială a grupurilor defavorizate.	Se apreciază că acestea nu intervin în acțiuni strict orientate pe fiecare categorie socială în parte. Reprezentanții grupurilor vulnerabile doresc o focalizare/ individualizare a serviciilor pentru grupurile pe care le reprezintă, doresc familiarizarea specialiștilor cu problematica grupurilor vulnerabile
Există organizații neguvernamentale care au luat măsuri pentru grupurile vulnerabile. Acestea dezvoltă proiecte și desfășoară acțiuni de formare pentru persoanele din grupurile vulnerabile. Mediul neguvernamental este o resursă valoroasă pentru completarea ofertei de formare publică.	Se dorește ca societatea civică să fie mai activă.



	<p>Persoanele de problemele - nu puncte de vedere atunci când se fac apeluri publice pentru elaborarea actelor normative; nu se implică civic pentru a-și revendica drepturile (lipsa de informare și implicare este una din cauze).</p>
<p>Există o dorință din partea grupurilor vulnerabile de a se instrui, de a obține informații despre educația digitală..</p>	<p>Accesul la ofertele de formare este foarte redus. Unele programe de formare necesită o adaptare.</p>

Ocuparea forței de muncă este fundamentală pentru orientarea către societăți puternice, echitabile și favorabile incluziunii. Dar promovarea unei incluziuni active a grupurilor dezavantajate pe piața muncii nu se realizează doar prin legi, strategii și măsuri publice, care sunt în mod evident necesare, ci și prin eliminarea barierelor sociale, schimbarea atitudinilor și creșterea gradului de conștientizare.

În secțiunea următoare vom face o trecere în revistă a principalelor dificultăți și bariere care împiedică anumite grupuri să participe pe deplin la viața economică prin ocuparea unui loc de muncă.

## 2.2. Provocări pentru integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile

Persoanele aflate în situații de vulnerabilitate se confruntă adesea cu bariere multiple și complexe care le împiedică accesul la un loc de muncă sau dezvoltarea lor profesională. Aceste obstacole includ bariere sistemice, discriminare, lipsa de competențe și de educație, sprijin social limitat și resurse insuficiente.

Chiar dacă obstacolele în calea accesului la un loc de muncă sunt diverse, având în vedere eterogenitatea grupurilor vulnerabile din cadrul proiectului, nivelul de vulnerabilitate și de angajabilitate, diversitatea profilurilor în cadrul fiecăruia dintre aceste grupuri și potențialul de discriminare din mai multe motive etc., studiul preliminar realizat în cadrul proiectului (Rezultatul intelectual 1 - Raport european) identifică unele bariere în calea includerii lor în viața profesională/lucrătoare care sunt comune tuturor grupurilor vulnerabile:

### ● Bariere culturale

- ✓ Unele grupuri sociale vulnerabile se confruntă cu stigmatul social, stereotipurile negative și atitudinile tendențioase conștiente sau inconștiente.

Existența unei percepții sociale negative despre anumite grupuri vulnerabile poate conduce la situații de discriminare sistemică împotriva acestor grupuri în ceea ce privește accesul la un loc de muncă sau la locul de muncă.

- ✓ Slaba reprezentare a grupurilor afectate în spațiul public, care implică o slabă participare la procesul de elaborare a politicilor.

### ● Bariere educaționale



- ✓ Costul pentru acele persoane cu venituri mai mici.
  - ✓ Responsabilitățile familiale și lipsa de sprijin pentru îngrijirea copiilor.
  - ✓ Lipsa de adaptare a programelor de formare profesională la nevoile unor grupuri.
  - ✓ Lipsa de încredere în ceea ce privește abilitățile lor de a se angaja în educație sau formare.
- 
- ✓ Lipsa de conștientizare, informare, consiliere și orientare cu privire la oportunitățile de învățare disponibile.

Aceste bariere pot duce la o depășire a competențelor necesare pe piața actuală a muncii, ceea ce face ca persoanele cu un nivel scăzut de competențe educaționale să fie mai predispuse să se angajeze în muncă informală.

#### • Bariere socio-economice

- ✓ Vizibilitatea statistică slabă a unora dintre aceste grupuri. Intervențiile în orice domeniu necesită o foarte bună cunoaștere a situației, astfel că lipsa informațiilor statistice face dificilă proiectarea intervențiilor și a măsurilor de sprijin socio-profesional.
- ✓ Accesul inegal la resurse se resimte la nivelul tuturor grupurilor vulnerabile. Grupurile vulnerabile se pot confrunta cu greutăți economice care le limitează accesul la resursele necesare pentru căutarea unui loc de muncă.
- ✓ Sprijin insuficient din partea serviciilor sociale și de ocupare a forței de muncă din cauza lipsei unui sprijin adaptat care să răspundă nevoilor individuale ale fiecărei persoane vulnerabile/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (personalizarea serviciilor).
- ✓ Lipsa stimulentei și a beneficiilor pentru ca întreprinderile să promoveze diversitatea și să fie mai deschise la angajarea de persoane din grupuri care au dificultăți speciale de acces pe piața muncii.
- ✓ Lipsa de informare, consiliere, îndrumare cu privire la aspecte administrative, aspecte juridice de bază privind economia, piața muncii, drepturile și obligațiile de angajare.
- ✓ Lipsa locurilor de muncă disponibile, adaptate calificărilor și experienței lor profesionale.

Aceste bariere pot duce la o situație de cronificare a vulnerabilității, datorită faptului că, cu cât persoanele sunt mai mult timp în afara pieței muncii, cu atât mai puține șanse au de a accesa un loc de muncă.

#### • Bariere psihologice

- ✓ Stima de sine și percepția de sine deteriorate
- ✓ Lipsa de încredere și de motivație, precum și un declin al relațiilor sociale.
- ✓ Riscul de a se descuraja și de a cădea în inactivitate din cauza căutării nereușite a unui loc de muncă afectează puternic starea psihică a persoanelor aflate în risc de excluziune socială.
- ✓ Lipsa rețelelor de sprijin social/emoțional.

Situațiile de șomaj pe termen lung pot afecta negativ sănătatea și bunăstarea fizică, psihologică, emoțională a persoanelor, ducând la un cerc vicios.

#### Cum se pot înlătura aceste bariere?



Numai o abordare holistică și integratoare asigură abordarea tuturor aspectelor implicate în incluziunea pe piața muncii a grupurilor dezavantajate: aspecte juridice, administrative, politice, sociale și economice.

În concluzie, integrarea pe piața forței de muncă a grupurilor vulnerabile se confruntă cu provocări multiple, iar abordarea acestor provocări necesită strategii cuprinzătoare și orientate care să asigure dezvoltarea competențelor și educația, să consolideze rețelele de sprijin social, să aloce resurse și să

combată prejudecățile sociale pentru a crea o piață a muncii mai incluzivă și mai echitabilă pentru grupurile vulnerabile..

### 2.3. Discriminarea la locul de muncă și intersectorialitatea

Conform definiției Consiliului Europei, principalul organism european de combatere a rasismului și a intoleranței, "**discriminarea**" apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alte persoane aflate într-o situație comparabilă, numai din cauza unor caracteristici specifice care fac parte sau sunt percepute ca făcând parte din identitatea sa, cum ar fi naționalitatea, rasa, originea etnică, sexul, vârsta, handicapul sau orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială. *Discrimination at work has multiple forms of expression.*

- Practicile de discriminare în materie de muncă pot apărea în oricare dintre procesele de angajare: căutarea unui loc de muncă, depunerea cererii, recrutarea, angajarea, repartizarea posturilor, condițiile de muncă, promovările, concedierea, recomandarea etc.
- Discriminarea poate avea loc între angajați și angajatori, între manageri și lucrători sau între colegi de muncă.

Discriminarea este adesea bazată sau justificată de prejudecăți și stereotipuri, conștiente sau inconștiente:

- Un stereotip este o credință sau o opinie generalizată despre un anumit grup de persoane. Principala funcție a stereotipurilor este de a simplifica realitatea.
- O prejudecată este o judecată, de obicei negativă, pe care o facem despre o altă persoană sau despre alte persoane fără să le cunoaștem cu adevărat.

Atât stereotipurile, cât și prejudecățile sunt învățate ca parte a procesului nostru de socializare. Discriminarea structurală este rezultatul unor forme perpetuate de prejudecăți.

Un alt aspect important pentru a sublinia diferențele dimensiuni ale discriminării la locul de muncă este "**intersecționalitatea**" **discriminării multiple**, acest concept se referă la natura suprapusă și interconectată a diferitelor identități personale, cum ar fi rasa, sexul, vârsta, handicapul, orientarea sexuală și statutul socioeconomic. Uneori, două sau mai multe motive operează simultan și interacționează într-o manieră inseparabilă, producând forme distincte și specifice de discriminare care conduc la provocări unice în diferite contexte, inclusiv la locul de muncă. De exemplu, o tânără de etnie romă care este discriminată pe motive etnice poate fi discriminată și pe motive de gen, orientare sexuală, vârstă și așa mai departe.

Discriminarea multiplă la locul de muncă creează provocări complexe pentru persoanele afectate. Aceștia se pot confrunta cu prejudecăți, stereotipuri și prejudecăți care se intersectează și se consolidează reciproc, ceea ce duce la oportunități limitate de dezvoltare profesională, la disparități





În plus, persoanele care se confruntă cu discriminări multiple pot întâmpina dificultăți în a găsi mecanisme de sprijin adecvate în cadrul inițiativelor existente în materie de diversitate și incluziune. Discriminarea multiplă este un concept relativ recent, care, deși este acum acceptat pe scară largă, nu a fost încă pe deplin reflectat în cadrul legii și al practicilor juridice. Abordările tradiționale care utilizează o singură perspectivă, identificând și abordând motive unice în cazurile de discriminare nu reușesc să surprindă experiențele și nevoile unice ale celor aflați la intersecție.

Pentru a aborda intersectorialitatea, organizațiile ar trebui să răspundă nevoilor specifice ale persoanelor care se confruntă cu discriminarea multiplă, luând în considerare diferitele dimensiuni ale identității și experiențelor lor.

În concluzie, intersecționalitatea ridică provocări semnificative la locul de muncă.

#### **2.4. Rolul agenților economici și al organizațiilor sindicale în integrarea grupurilor vulnerabile**

Deși este responsabilitatea statelor să creeze cadrul juridic adecvat pentru integrarea socială a grupurilor vulnerabile, accesul acestor grupuri pe piața muncii necesită eforturi comune ale tuturor actorilor relevanți: guverne, angajatori, lucrători și reprezentanții acestora, ONG-uri și societatea civilă.

Angajamentul și implicarea agenților economici și a organizațiilor sindicale reprezintă un aspect esențial pentru a favoriza incluziunea pe piața muncii a grupurilor defavorizate, deoarece aceștia trebuie să încurajeze măsurile care susțin egalitatea de șanse și nediscriminarea la locul de muncă.

#### ***Ce acțiuni pot fi dezvoltate din sfera de acțiune a organizațiilor de muncă, ca sindicate, pentru integrarea persoanelor aflate în situații de risc de excluziune profesională?***

Organizațiile sindicale joacă un rol crucial în integrarea profesională a grupurilor vulnerabile. Aceste organizații militează pentru drepturile și interesele lucrătorilor, inclusiv ale celor care se confruntă cu dezavantaje sociale, economice sau culturale. Prin reprezentarea și sprijinirea lucrătorilor vulnerabili, organizațiile sindicale contribuie la asigurarea unui tratament corect și egal la locul de muncă.

O funcție-cheie a organizațiilor sindicale este de a negocia și de a pune în aplicare acordurile de negociere colectivă care asigură condiții de muncă echitabile. Acest lucru este deosebit de important pentru grupurile vulnerabile, care pot fi mai susceptibile la discriminare.

Organizațiile sindicale oferă, de asemenea, o platformă pentru exprimarea preocupărilor lucrătorilor vulnerabili care se confruntă adesea cu provocări și dificultăți în ceea ce privește accesul la locul de muncă, la locul de muncă și în dezvoltarea lor profesională. Aceste organizații pot acționa ca avocați, oferind sprijin pentru a aborda aceste probleme.

În plus, organizațiile sindicale joacă un rol esențial în promovarea dezvoltării competențelor și a oportunităților de formare pentru grupurile vulnerabile. Acestea pledează pentru politici incluzive care promovează accesul la o formare profesională de calitate, facilitând integrarea lor în câmpul muncii.

Organizațiile sindicale se angajează, de asemenea, în dialogul social cu guvernele, angajatorii și organizațiile societății civile. Acestea participă la formularea politicilor și reglementărilor în domeniul





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

ilnerabile. Prin inf

Organizațiile sindicale contribuie la crearea unei prețe a muncii mai e



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

Pe scurt, organizațiile sindicale acționează ca mediatori pentru lucrătorii vulnerabili, susținând drepturile acestora, promovând condiții de muncă echitabile, abordând preocupările și facilitând integrarea lor pe piața muncii. Eforturile lor sunt esențiale în promovarea justiției sociale și în reducerea inegalităților în materie de ocupare a forței de muncă, contribuind în mod semnificativ la bunăstarea generală și la emanciparea grupurilor vulnerabile.

***Ce acțiuni pot fi dezvoltate din sfera de acțiune a organizațiilor de afaceri pentru integrarea persoanelor aflate în situații de risc de excludere profesională?***

Angajarea persoanelor expuse riscului de excludere și prevenirea discriminării împotriva acestor persoane reprezintă cea mai bună contribuție pe care o pot aduce întreprinderile la integrarea profesională a acestor grupuri.

Printre acțiunile care pot fi implementate de organizațiile de afaceri și de companii pentru a promova incluziunea în muncă la locul de muncă se numără recunoașterea și valorizarea diversității în toate dimensiunile sale, crearea unor spații sigure pentru un dialog deschis, abordarea comportamentelor discriminatorii și a prejudecăților, promovarea diversității în pozițiile de conducere și în procesele decizionale, furnizarea de formare și educație privind diversitatea, incluziunea și competența culturală, care pot ajuta persoanele din cadrul organizației să înțeleagă și să prevină discriminarea.

De asemenea, organizațiile ar trebui să stabilească mecanisme și proceduri solide de raportare pentru a aborda cazurile de discriminare și hărțuire. Acest lucru asigură faptul că persoanele care se confruntă cu discriminarea se simt sprijinite atunci când se confruntă cu tratamente discriminatorii.

Toate aceste acțiuni pot contribui la promovarea unor medii de lucru favorabile incluziunii.



### 3. CONSTRUIREA DE CĂI DE MEDIERE PENTRU INTEGRAREA PE PIAȚA MUNCII A GRUPURILOR VULNERABILE



#### 3.1. FAZA DE DIAGNOSTICARE - Identificarea nevoilor grupurilor țintă și a pieței locale a muncii.

Această secțiune reflectă rezultatele etapei de cercetare efectuate în prima etapă de implementare a proiectului Victorupesi (**Rezultatul intelectual 1 - Raport european - Cartografierea practicilor existente pentru incluziunea în muncă a grupurilor vulnerabile**).

În această fază de diagnosticare, partenerii au identificat nevoile generale, așteptările și provocările grupurilor lor țintă în ceea ce privește integrarea pe piața muncii, precum și sectoarele de activitate și companiile concrete care prezintă cerere de angajare la nivel local în teritoriile lor, cu scopul de a proiecta trasee de mediere, itinerarii de formare și măsuri de sprijin care să îmbunătățească posibilitățile acestor grupuri vulnerabile de acces la un loc de muncă în acele sectoare/companii

##### 3.1.1. Identificarea nevoilor grupurilor țintă în vederea îmbunătățirii capacității lor de inserție profesională.

Următoarele nevoi și provocări în materie de formare au fost identificate pentru fiecare grup țintă din țările partenere:

##### În Serbia - Grup țintă: Femei din zonele rurale

Organizația parteneră din Serbia, Eudufons, a detectat nevoile și provocările femeilor din mediul rural în vederea îmbunătățirii capacității de angajare. Unele dintre limitările care pot împiedica în mod semnificativ dezvoltarea carierei și creșterea profesională a acestora includ:

- Accesul la educație și formare profesională: este posibil ca multe femei din zonele rurale să nu fi avut același acces la educație și formare profesională ca omologii lor din mediul urban și să aibă nevoie de acces la programe de educație și formare profesională concepute special pentru nevoile lor și disponibile la nivel local.
- Acces limitat la internet: Lipsa accesului la internet sau absența unui internet fiabil în zonele rurale, inclusiv o infrastructură tehnologică inadecvată, semnale slabe și un acces mai redus la echipamente, poate restricționa în mod semnificativ oportunitățile disponibile pentru femei,



cum ar fi accesul la formare profesională online, oportunități de networking.

- **Accesul la tehnologie:** Este posibil ca femeile care locuiesc în zonele rurale să nu aibă acces la echipamente esențiale, cum ar fi calculatoare sau smartphone-uri, ceea ce face dificilă conectarea cu potențiali angajatori, participarea la programe de formare online sau crearea de rețele cu alți profesioniști din domeniul lor.
- **Îngrijirea familiei:** În multe zone rurale, nu există o ofertă organizată de sprijin organizat pentru îngrijirea familiei, cum ar fi serviciile de îngrijire a bătrânilor sau a copiilor, astfel încât multe femei din mediul rural pot avea adesea responsabilități de îngrijire a altor membri ai gospodăriei, ceea ce ar putea face dificilă participarea lor la cursuri de formare sau urmărirea unui loc de muncă.
- **Transport:** În general, zonele rurale nu dispun de același nivel de infrastructură de transport ca și zonele urbane, ceea ce face ca oportunitățile de formare sau de angajare să fie mai dificile și mai puțin accesibile.
- **Bariere în calea dezvoltării profesionale:** Femeile din zonele rurale se confruntă cu provocări care le limitează oportunitățile de a continua educația profesională sau de a dobândi experiență profesională, de a-și înființa propriile afaceri sau de a obține îndrumare și sprijin în dezvoltarea carierei lor, din cauza lipsei de formare practică prin ucenicie și stagii, de oportunități de mentorat și de creare de rețele și de acces la finanțare.
- **Supraîncărcarea sarcinilor casnice zilnice:** Femeile din mediul rural se confruntă cu dificultăți în a participa la cursuri de formare (profesională) din cauza responsabilităților lor zilnice, cum ar fi treburile casnice, munca agricolă sau îngrijirea membrilor familiei, astfel încât durata și intensitatea programelor de formare pot fi dificil de gestionat în paralel cu aceste responsabilități. Este adesea necesar să se ajusteze durata și programul de formare pentru a se adapta mai bine la nevoile și disponibilitatea femeilor din mediul rural, cum ar fi reducerea numărului de ore de formare pe zi și repartizarea sesiunilor pe perioade mai scurte sau mai lungi.

### În Slovenia - Grup țintă: persoane cu handicap

Organizația parteneră din Slovenia, Ozara, a identificat nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale ale persoanelor cu dizabilități, cu referire la categoria specifică de persoane care au dreptul la statutul de persoană cu dizabilități în conformitate cu legea națională "Legea privind reabilitarea forței de muncă și ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități", în care statutul de persoană cu dizabilități este stabilit în conformitate cu Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății.

Programele de incluziune socială care vizează sprijinirea și menținerea abilităților de muncă ale persoanelor cu dizabilități arată că nevoile pe care le prezintă acest grup-țintă pentru a-și îmbunătăți abilitățile sunt următoarele:

- *Abordarea individuală și centrată pe persoană și consilierea.*
- *Combinarea învățării/formării pe diferite seturi de competențe, deoarece o piață a muncii deschisă nu asigură pe deplin locuri de muncă adaptabile la realitățile acestora.*
- *Decalajele dintre generații și cunoștințe în ceea ce privește alfabetizarea critică în domeniul TIC, punerea în funcțiune a mediilor și instrumentelor sociale actuale în avantajul personal, orientarea TIC în era digitalizării serviciilor.*



### În Spania - Grup țintă: șomeri pe termen lung

Nevoile comune identificate de organizația parteneră din Spania, Fetico, pentru capacitatea de inserție profesională a acestor grupuri vulnerabile sunt următoarele:

- *Lipsa informațiilor și a cunoștințelor despre cererea de locuri de muncă, ocupații și competențe de pe piața forței de muncă îngreunează recunoașterea nevoilor lor de învățare în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională.*
- *Este necesară o abordare cuprinzătoare de sprijin pentru a preveni barierele care inhibă participarea persoanelor cu LTU la activitățile de formare.*
- *Nivelul scăzut al competențelor digitale reprezintă un obstacol pentru capacitatea de inserție profesională a acestui grup țintă.*
- *Nevoia de a ne cunoaște, recunoaște și îmbunătăți competențele transversale. Acestea sunt competențe personale considerate esențiale pentru orice loc de muncă, deoarece ne ajută să construim relații pozitive, precum: autocunoaștere, autocunoaștere, motivație și angajament, inițiativă, proactivitate, adaptabilitate și rezolvarea problemelor.*
- *Competențe de comunicare (verbală și non-verbală, mijloace și instrumente de comunicare directă sau online)*
- *Alte competențe transversale necesare pentru lumea muncii sunt conștiința de sine, flexibilitatea și adaptabilitatea la schimbări. Cunoașterea propriilor competențe, a punctelor forte și a punctelor slabe va ajuta LTU să identifice competențele care le-ar putea lipsi.*
- *Motivația în învățare sau capacitatea de a ști să identifice nevoile pieței muncii și de a se pregăti pentru a răspunde acestor nevoi viitoare de competențe.*
- *Este necesar să se coreleze competențele și locurile de muncă acest lucru înseamnă să se adapteze oferta de formare cu nevoile companiilor care recrutează angajați.*

Nevoile de formare sunt diferite pentru fiecare participant, iar programele de formare trebuie planificate în consecință. Șomajul pe termen lung afectează o varietate de persoane. Din cauza eterogenității acestui grup țintă în funcție de aspecte precum vârsta, sexul, nivelul de educație, mediul cultural, originea migrantă, localizarea geografică și gradul de vulnerabilitate, este important ca formarea să fie concepută în funcție de nevoile specifice și de caracteristicile diferitelor grupuri de șomeri.

### În România - Grup țintă: - persoane aflate în închisoare cu pedepse ușoare

Organizația parteneră din România Panait Istrati România Training Ozara a identificat nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale ale persoanelor care execută pedepse scurte în închisoarea locală din România.

- Recuperarea după consumul de droguri și alcool
- Recuperare după abandonul școlar
- Acces la internet și la tehnologie
- Abordare individuală și consiliere
- Alfabetizare critică în domeniul TIC necesară pentru piața actuală a muncii

### În Italia - Grup țintă: persoane cu diagnostic de autism sau Asperger



Organizația parteneră din Italia BES a identificat nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale pentru grupul lor țintă, persoanele cu autism sau cu diagnosticul Asperger. Este important pentru BES să sublinieze faptul că această afecțiune este numită "handicap invizibil" și că femeile cu acest tip de diagnostic sunt expuse la o situație dificilă de dublă discriminare.

Nevoile specifice ale persoanelor autiste sunt:

- *Profesorii și facilitatorii trebuie să fie instruiți în mod adecvat cu privire la caracteristicile persoanelor cu dizabilități și ale persoanelor autiste.*
- *Materialele de formare trebuie să fie simple, clare și cu imagini și resurse vizuale.*
- *Durata și calendarul de formare adecvate (nu prea lungi).*
- *Medii de învățare liniștit (fără stimulare vizuală și auditivă deosebită)*

### În Suedia - Grupul țintă: femei migrante

Organizația parteneră din Suedia IKF lucrează pentru integrarea socială și economică a femeilor născute în străinătate în Malmö. În calitate de inițiator al proiectului, IKF a identificat, pe parcursul celor 50 de ani de experiență în domeniu, că nevoia femeilor născute în străinătate de a fi incluse în societatea suedeză este, în primul rând, dobândirea limbii. Acesta este modul în care organizația noastră și-a început activitatea în anii '70. Femeile s-au reunit pentru a învăța limba suedeză și au creat organizația. După aceea, a fost nevoie să socializeze cu femeile locale, pentru a învăța despre cultură și pentru a-și integra și copiii. În urma acestei ultime nevoi, IKF a realizat că nevoia unei rețele de sprijin este, de asemenea, importantă, deoarece, atunci când te muți dintr-o țară în alta, capitalul social dispare și trebuie să crezi unul nou. Așadar, din perspectiva IKF, principalele nevoi în ceea ce privește incluziunea femeilor migrante sunt învățarea limbii, socializarea și crearea de rețele. Ultimul aspect, crearea de rețele, este cea mai importantă legătură cu piața muncii, deoarece este esențial să ai o persoană suedeză sau o rețea care să aibă o imagine bună în ochii instituțiilor și companiilor suedeze, care să te recomande pentru a ajunge la un interviu și la un posibil loc de muncă.

### 3.1.2. Identificarea nevoilor pieței muncii la nivel local.

Identificarea companiilor locale în care persoanele aparținând grupurilor defavorizate pot avea oportunități de angajare este un proces complex care necesită timp pentru explorare.

Implicarea partenerilor Victorupes în procesul de incluziune pe piața muncii a grupurilor vulnerabile le permite acestora să fi identificat câteva sectoare și domenii economice de interes la nivel local cu potențial de preluare a forței de muncă.

#### Perspectiva de angajare:

##### În Serbia

În ceea ce privește industriile disponibile pentru angajarea femeilor din zonele rurale, Edufons a detectat câteva posibilități de angajare a femeilor din mediul rural în sectoare precum:

- *Agricultură și procesarea alimentelor:* Zonele rurale sunt adesea asociate cu agricultura și pot exista oportunități pentru femei de a lucra în agricultură sau în industriile de prelucrare a alimentelor.



- *Turism și ospitalitate:* Zonele rurale pot fi destinații populare pentru turiști, iar pentru femei pot exista oportunități de a lucra în industriile turismului și ospitalității.
- *Energie regenerabilă:* Unele zone rurale pot fi potrivite pentru proiecte de energie regenerabilă, care ar putea oferi oportunități de angajare pentru femeile cu competențe profesionale în acest domeniu.
- *Industria prelucrătoare:* Unele zone rurale pot avea industrii de producție, cum ar fi industria textilă sau producția de mobilă.
- *Industrii creative:* Femeile din zonele rurale pot avea abilități creative, cum ar fi meșteșugurile sau munca artizanală, care ar putea fi transformate în afaceri sau oportunități de angajare.
- *Întreprinderi mici:* Femeile cu competențe profesionale pot, de asemenea, să își deschidă propriile mici afaceri în zonele rurale, cum ar fi magazine de artizanat, servicii de catering sau servicii de reparații la domiciliu.

În general, este esențial să se înțeleagă nevoile și oportunitățile unice din fiecare zonă rurală pentru a dezvolta strategii eficiente pentru dezvoltarea profesională și ocuparea forței de muncă a femeilor..

### În Slovenia

Sectoarele și industriile care prezintă cerere de locuri de muncă în Slovenia pentru persoanele cu dizabilități sunt în principal cooperativele/companiile aparțin economiei sociale continuă să fie cele mai deschise pentru integrarea în muncă a acestor persoane în domeniile economice ale:

- *Industria prelucrătoare*
- *Sănătate și asistență socială*
- *Comerț*
- *Întreținere și reparații auto*

### În Spania

În Spania, analiza sectoarelor și ocupațiilor cu cele mai bune perspective de angajare pentru șomerii de lungă durată este următoarea:

- *Logistică și transporturi:* în ocupații ca ajutor de magaziner, preparator de comenzi, livrator, transportator.
- *Sectorul serviciilor:* în ocupații ca lucrător de curățenie, operator de telefonie, agent comercial, reprezentant de vânzări, lucrător de birou, operatori de servicii pentru clienți,
- *Servicii de sănătate și îngrijire:* sector în care ocupațiile mai solicitate sunt medici, asistente medicale, personal geriatric, servicii de îngrijire la domiciliu.
- *Sectorul TIC:* dezvoltator de software, analist de software, analiști de date, consultant TIC.
- Sectorul comerțului, ospitalității și turismului.

### În România

Pentru persoanele private de libertate din România, sectoarele de interes sunt:

- *Agricultură*
- *Zootehnie*



- Repararea vehiculelor
- Construcții
- Tehnologie / TIC
- Industria turismului și catering
- Transport de mărfuri și construcții navale.

Industria locală este formată din mici întreprinderi de construcții, un șantier naval, o mare companie agricolă, o fabrică de cabluri electrice pentru automobile și alte întreprinderi locale.

### În Italia

Pentru a beneficia de Legea nr. 68/99, pentru plasarea persoanelor autiste în Italia, acestea trebuie să fie înregistrate în listele categoriilor protejate, la birourile de muncă gestionate de orașele metropolitane și de provincii.

Din punct de vedere practic, persoanele autiste au nevoie de ajutor, atenție și îndrumare specifice, care pot fi diferite de la o persoană la alta. De asemenea, acestea au nevoi specifice în ceea ce privește mediul de lucru și relațiile cu colegii. De exemplu, în cele mai multe cazuri, au nevoie de un mediu de lucru liniștit.

Ei au nevoie de o abordare individuală și centrată pe persoană și de consiliere, precum și de combinarea învățării/formării pe diferite seturi de competențe, deoarece o piață a muncii deschisă nu asigură pe deplin locuri de muncă adaptabile la abilitățile lor.

Este esențial ca regulamentul privind plasarea la locul de muncă a persoanelor cu handicap să fie exploatat în modul cel mai eficient.

În Italia, există două tendințe generale în procesul de angajare a persoanelor autiste. Pe de o parte, există o tendință veche de a le angaja în activități de nivel scăzut (mai ales activități manuale simple). Pe de altă parte, există o opțiune dezvoltată mai recent, care presupune o plasare în domeniul IT și tehnologic.

Locurile de muncă disponibile (diferite tipuri de locuri de muncă în diferite domenii) depind de abilitățile individuale ale lucrătorului autist, deoarece toți au un nivel diferit de funcționare și, în consecință, o eficacitate diferită în mediul de lucru..

### În Suedia

Pentru accesul la locuri de muncă al femeilor migrante, IKF a identificat următoarele sectoare de activitate din Suedia:

- Telecomunicații
- Mașini industriale și autovehicule,
- Industria farmaceutică
- Produse și aparate de uz casnic
- Silvicultură
- Industria siderurgică

Aceste domenii identificate în cadrul proiectului Victorupesi pentru parteneri sunt de interes pentru furnizorii de formare profesională, deoarece permit o corelare obiectivă între cererea și oferta de forță de muncă și așteptările potențialilor angajați și angajatori..



### **3.2. FAZA DE INTERVENȚIE- Construirea căii de mediere.**

Această secțiune a Ghidului reflectă rezultatele etapei de dezvoltare și testare a Proiectului Victorupes (Rezultatul intelectual 2-Sesiuni de formare): Componenta A (Module de formare) și B (Sesiuni de coaching) susținute pentru Ghidurile elaborate în cadrul Rezultatului intelectual 3-Set de instrumente digitale și Rezultatului intelectual 4-Set de instrumente de management al diversității)

În această fază a proiectului, partenerii au dezvoltat Programul de formare și coaching Victorupes, care încearcă să răspundă nevoilor de formare și de susținere a grupurilor vulnerabile ale proiectului detectate în faza de cercetare.

Ambele componente ale programului Victorupes (modulele de formare și sesiunile de coaching) au fost testate cu grupurile vulnerabile din cadrul proiectului, adaptând materialele și instrumentele propuse la nevoile specifice ale fiecărui grup. Seturile de instrumente dezvoltate în cadrul proiectului pentru furnizarea de formare digitală și implementarea abordărilor de management al diversității au fost utilizate ca îndrumare de sprijin în timpul fazei de pilotare a proiectului.

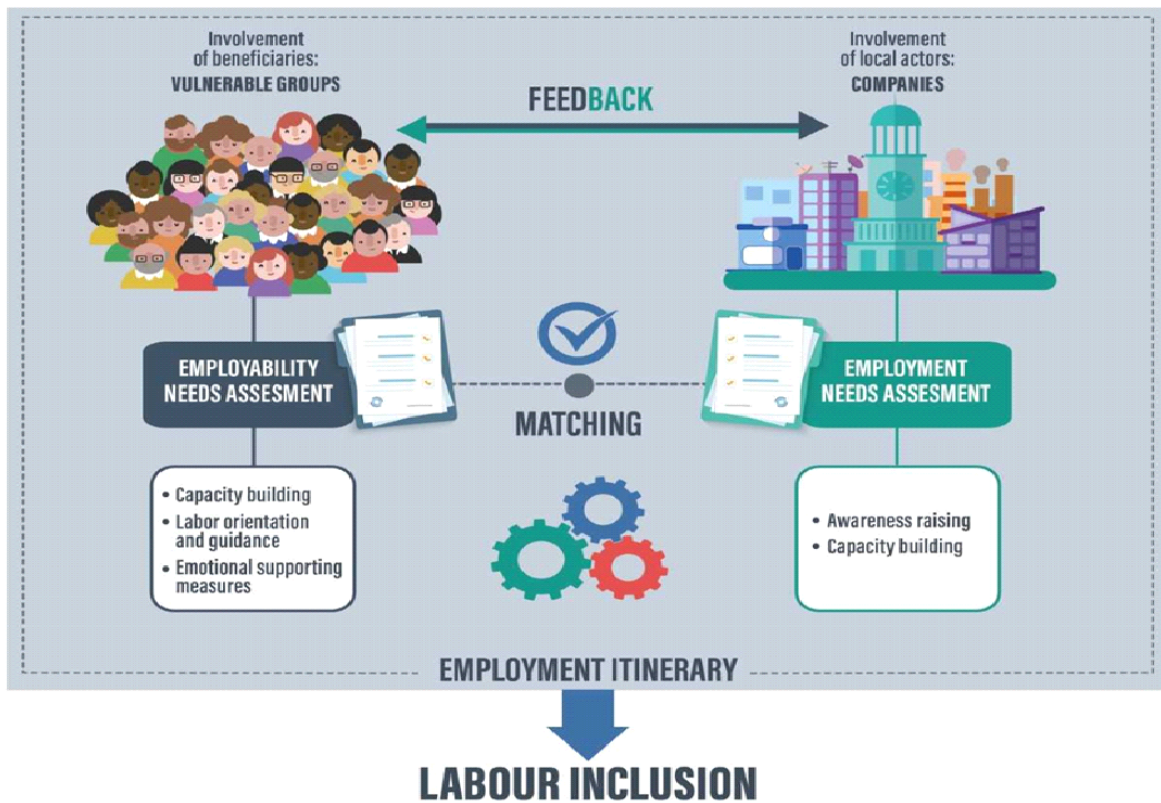
Datorită abordării orientate spre angajabilitate a proiectului Victorupes și a obiectivului important în această fază a proiectului au fost implicați actorii locali politici, sociali și economici pentru a sprijini incluziunea socială și integrarea în muncă a grupurilor vulnerabile din cadrul proiectului.

Graficul următor reflectă metodologia de implementare a unei căi de mediere bazată pe construirea de punți între grupurile vulnerabile și companiile locale care solicită locuri de muncă, sprijinind integrarea pe piața muncii a grupurilor țintă ale proiectului în aceste companii.





## INTERVENTION PROCESS



### 3.2.1. Implicarea actorilor și companiilor locale

În secțiunea anterioară a Ghidului, am analizat în general sectoarele cu deficit de forță de muncă din fiecare țară și locurile de muncă, ocupațiile cele mai solicitate de către companii. În implementarea "Modelului de căi de mediere" propus, obiectivul trebuie să fie implicarea organizațiilor concrete de angajare și a companiilor la nivel local, interesate să participe la procesul de inserție profesională a grupurilor vulnerabile.

Una dintre cele mai bune resurse pentru a pune în legătură grupul vulnerabil aflat în căutarea unui loc de muncă și angajatorii cu locurile de muncă vacante și procesele de recrutare deschise în funcție de cererea de forță de muncă pot fi agențiile publice de ocupare a forței de muncă sau agențiile private de mediere a muncii. Platformele virtuale de căutare a locurilor de muncă și site-urile pe care sunt înregistrați potențialii angajați și angajatori pot fi, de asemenea, utile, deoarece fac legătura între cerere și oferta de locuri de muncă. Un bun partener în aceste identificări pot fi organismele asociative care reprezintă acele companii sau sectoare de activitate ca organizații patronale, sindicate, camere de comerț și alte organisme intermediare.

Pentru a încuraja contribuția esențială a întreprinderilor în promovarea și integrarea efectivă a grupurilor vulnerabile pe piața muncii, este necesar să se dezvolte măsuri și acțiuni de sprijin care să le ajute în aceste procese de integrare, cum ar fi:

**Măsuri de sensibilizare**, pentru a elimina aceleași bariere culturale, pentru a preveni atitudinile discriminatorii la locul de muncă și pentru a promova incluziunea.

**Angajamentul organizației** este necesar pentru a stabili o "cultură organizațională incluzivă", respectuoasă cu principiile egalității de șanse și diversității, care trebuie să facă parte din valorile companiei și să fie răspândite în rândul angajaților.

**Activități de consolidare a capacităților**, despre diversitate și incluziune, adresate managerilor de top, lucrătorilor cu capacitate de decizie, profesioniștilor din domeniul resurselor umane și lucrătorilor în general.

Este important să ajutăm companiile și lucrătorii să înțeleagă procesele care stau la baza actelor discriminatorii și să evite prejudecățile inconștiente.

După informarea și contactarea organizațiilor și companiilor potențial angajatoare, următoarea activitate va fi analiza oportunităților de angajare și a locurilor de muncă vacante oferite de companiile locale și a cerințelor pentru a accesa aceste posturi.

Partenerii de proiect au dezvoltat parteneriate cu mai multe părți interesate pentru a implica comunitatea locală în sprijinirea integrării socio-profesionale a grupurilor vulnerabile cu care lucrează. Rezultatele implicării actorilor locali în fiecare țară au fost următoarele:

#### În Serbia:

Edufons a dezvoltat sau a consolidat următoarele parteneriate pentru a implica comunitatea locală în sprijinirea femeilor din mediul rural:

*Colaborarea și parteneriatele cu alte organizații locale, cum ar fi centrele comunitare, grupurile de femei, organizațiile de tineret și părțile interesate din comunitate. Am identificat organizații care ne împărtășesc obiectivele și valorile și am explorat modalități de colaborare pentru a sprijini integrarea socială a grupurilor țintă și pentru a ne asigura că programele de formare sunt aliniate la nevoile forței de muncă locale. Aceste organizații au ajutat să ajungă la grupul țintă, să identifice și să implice persoanele fără loc de muncă din comunitate, să răspândească conștientizarea serviciilor și a unui program de formare profesională oferit de organizația noastră și să încurajeze participarea.*

*Centrul Local de Ocupare a Forței de Muncă (agenție guvernamentală) pentru furnizarea de informații în timpul cartografierii nevoilor, care a oferit informații valoroase despre competențele și experiența necesare pentru locurile de muncă din zona locală și a ajutat la punerea în legătură a șomerilor cu serviciile de formare și de sprijin ale organizației noastre.*

*În plus, considerăm că este utilă cooperarea cu instituțiile locale, cum ar fi școlile, bibliotecile și centrele comunitare, deoarece acestea pot fi valorificate pentru a oferi acces la tehnologie și pentru a sprijini programul de formare. Aceste instituții ar putea, de asemenea, să furnizeze resurse, cum ar fi săli de clasă, calculatoare și conectivitate la internet.*

#### În Slovenia:

Programele de incluziune socială sunt puse în aplicare de contractori selectați în cadrul unei licitații publice publicate de ministerul responsabil cu protecția persoanelor cu handicap, în care sunt stabilite condițiile de punere în aplicare a programelor.



Există mai multe organizații la nivel național care gestionează astfel de programe și care sunt responsabile pentru aceleași măsuri de calitate și reguli de funcționare. În întreaga țară, astfel de organizații tind să se conecteze între ele, de asemenea, pe bază de voluntariat, oferind spațiu și timp pentru diferite activități care aduc participanți mai apropiați pentru sprijin între egali, dar acest lucru nu este obligatoriu și depinde de circumstanțele regionale și de rețelele dezvoltate. Participanții la aceste programe pot primi sprijin în cadrul birourilor regionale de ocupare a forței de muncă, dacă doresc o nouă estimare a capacității lor de muncă, deoarece acesta este dreptul lor, iar mentorii din cadrul acestor programe îi pot ajuta să se conecteze din nou cu biroul de ocupare a forței de muncă..

### În Spania:

The process of engaging project stakeholders and company's identification has been developed by Fetico who is deeply involved in the activation of the labour market in Spain. This organisation is accredited as an Employment Agency by the Spanish Public Employment Service and collaborates with the National Employment Services in the activity of placement of unemployed people. Fetico is also supporting Randstad Spain, with which it has a collaboration agreement to boost its placement activities.

Fetico had activated their networks to connect all actors involved in the labour integration of vulnerable groups: economic agents (as workers and employers' organizations, chambers of commerce and companies, as generators of employment and ultimately responsible for hiring workers) political actors (with competences in the field of employment and training) and social organizations supporting socio-labour inclusion of priority groups.

Fetico are, de asemenea, acorduri de colaborare permanentă cu unele ONG-uri spaniole, cum ar fi Crucea Roșie sau Red-Acoge, pentru a promova integrarea în muncă a grupurilor vulnerabile. Fetico participă, împreună cu alte sindicate și ONG-uri, la grupul de lucru al "Proiectului Sensibiliza: creșterea gradului de conștientizare a diversității culturale în mediile de lucru", acest grup de lucru este un loc de întâlnire și de schimb de idei, viziuni și propuneri cu privire la aspecte legate de diversitate, incluziune și egalitate de șanse în mediul de lucru, cu referire specială la necesitatea de a promova accesul la locuri de muncă pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile și de a lupta împotriva discriminării.

Fetico este, de asemenea, membră a Cartei spaniole a diversității, care asigură contactul direct cu companii din toate sectoarele de activitate și cu membrii cartei care pot acționa ca "modele de urmat" pentru alte companii în sprijinirea integrării și incluziunii în muncă a grupurilor vulnerabile.

Pentru implicarea companiilor în implementarea proiectului, Fetico a implicat companiile în care este un sindicat reprezentativ, în principal marile companii multinaționale din sectorul comerțului, precum IKEA, Auchan, Carrefour, Apple etc., angajându-le în participarea la experiențele pilot. Unora dintre femeile LTU participante la programele pilot Victorupesi li s-au oferit oportunități de angajare în aceste companii.

### În România:



109/15.01.2021, 162/22.01.2021 și 395/09.02.2021) pentru stabilirea detaliilor colaborării, după cum urmează:

- ✓ prezentarea proiectului și solicitarea de sprijin din partea experților Agenției.
- ✓ prezentarea atribuțiilor pentru experții desemnați.
- ✓ stabilirea datelor pentru interviurile aprofundate și grupurile de discuții.

În România există o Strategie națională pentru reintegrarea socială a persoanelor private de libertate 2020 - 2024 (sursa: <http://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/05/ANEXA-14.pdf>), în care sunt prezentate liniile generale de reintegrare socială pentru publicul nostru țintă. Principalele obstacole ale persoanelor private de libertate se regăsesc în perioada de după eliberare:

- ✓ lipsa unor documente de identitate valabile.
- ✓ dificultăți în ceea ce privește întoarcerea în familie și în comunitate.
- ✓ lipsa unei locuințe/unui adăpost.
- ✓ lipsa de resurse financiare/lipsa de hrană sau îmbrăcăminte, după eliberare.
- ✓ dificultăți în ceea ce privește identificarea unui loc de muncă, în general, sau a unui loc de muncă în funcție de calificarea dobândită.
- ✓ dificultăți în ceea ce privește accesul la serviciile de sănătate după eliberare, în cazul persoanelor care nu au asigurare de sănătate.
- ✓ dificultăți în ceea ce privește continuarea studiilor.
- ✓ dificultăți în ceea ce privește accesul pe piața muncii, în contextul existenței unui cazier judiciar.
- ✓ lipsa de sprijin din partea comunității.

În România, agenția însărcinată cu identificarea locurilor de muncă este Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Brăila. De aceea, am dorit ca doi reprezentanți ai instituției respective să fie prezenți la interviurile și la focus-grupurile noastre cu persoane private de libertate.

Principala instituție implicată în crearea de oportunități de angajare pentru grupul nostru țintă este Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Brăila.

## În Italia

BES, organizația italiană, are o rețea largă compusă din: -organizații non-profit (multe dintre acestea sunt organizații care sprijină persoanele cu dizabilități și persoanele autiste, au contact cu acestea și cu familiile lor și organizează activități și cursuri de formare); -organisme publice, cum ar fi AFOL (care este un consorțiu de companii publice care gestionează domeniul formării profesionale, al orientării și al muncii), Primăria din Milano sau Comunele locale din Milano (organisme locale care guvernează diferite zone ale municipiului), Regiunea Lombardia; -companii private, care sunt interesate de oportunitatea de a angaja persoane cu dizabilități; -fundații private (care oferă sprijin economic pentru proiecte cu impact social).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

*Angajare a persoane  
de competență profesională. Unii dintre aceștia găsesc un loc de  
autonomie și pot exploata oportunitățile oferite de Legea nr. 68/99 și de alte instrumente legislative.*

*Alte persoane sunt plasate în proiecte cu impact social finanțate de organisme publice sau fundații private.*

### În Suedia:

De la începutul proiectului și chiar înainte de începerea acestuia, IKF dezvoltă constant parteneriate și organizează evenimente bianuale de deschidere a ușilor, pentru a implica companiile și comunitatea locală în activitatea noastră de sprijinire a femeilor migrante în procesul de incluziune socială în societatea suedeză. Municipality sprijină activitatea organizației în acțiunile de ajutorare a mamelor ale căror adolescenți sunt expuși riscului de radicalizare și le oferă acestora posibilitatea de a-și educa copiii, de a avea o gândire critică și de a identifica din timp orice risc de radicalizare sau de implicare în grupuri infracționale.

*Cu ocazia derulării celor două proiecte pilot de formare VICTORUPESI și a cercurilor de coaching, am încheiat parteneriate cu mai multe centre educaționale, precum Hermods și Folk Universitet, unde am oferit formarea și participanților lor. În acest fel, am mediat calea cu centrele acreditate, făcându-le cunoscute programul nostru și, în același timp, să fie mai deschise pentru a implica și accepta grupurile noastre țintă în programele lor profesionale, care ar putea duce la o practică și apoi la obținerea unui loc de muncă.*

### 3.2.2. Implicarea beneficiarilor

"Programul de formare și coaching Victorupes" a fost testat în cadrul a două experiențe pilot desfășurate în fiecare țară parteneră. În total, în program au fost implicați 10 profesioniști (formatori, mentori, tutori...) și aproximativ 100 de persoane aparținând unor grupuri vulnerabile cu nevoi profesionale și capacități de angajare foarte diferite. Programul a fost adaptat pentru a aborda nevoile specifice ale fiecărui grup țintă și ale fiecărei persoane în parte. Acesta a oferit cel puțin 20-30 de ore de formare pentru fiecare curs pilot din fiecare țară, împărțite într-un număr adecvat de sesiuni.

Programul Victorupes include module de formare și sesiuni de coaching în conformitate cu următoarea structură:

#### Programul de instruire:

##### MODULUL 1 - Competențe profesionale: Competențe și instrumente digitale.

Utilizarea rețelelor de socializare pentru angajare  
Branding personal

##### MODULUL 2 - Responsabilizare: Competențe personale și sociale

Competențe de ocupare a forței de muncă  
Gestionarea conflictelor

Obiectivul este punerea în practică a competențelor participanților prin stabilirea de scopuri și obiective personale.



Dreptul la muncă.

Drepturile și obligațiile angajatorilor și ale angajaților.

Toate modulele includ explicații teoretice și activități practice, precum și dinamici și grupuri de discuții pentru o mai bună înțelegere a conținutului formării.

Următoarele activități care au fost testate cu participanții:

Evaluarea nevoilor de ocupare a forței de muncă

Au fost utilizate diferite instrumente pentru a cunoaște nevoile individuale ale fiecărui participant implicat în programele pilot.

Următoarele activități de formare au fost planificate în funcție de rezultatele acestei evaluări anterioare:

- ✓ Profilurile profesionale ale grupurilor noastre țintă specifice.
- ✓ Nevoile de formare transversală ale participanților pentru a accesa oportunitățile de angajare detectate.
- ✓ Nevoile de sprijin ale participanților.

### ***Consolidarea capacităților pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională.***

Este nevoie de trasee de formare personalizate și de muncă individuală.

Program de formare adresat participanților: competențe digitale, competențe transversale (stimă de sine și încredere în sine) competențe culturale; competențe interpersonale,

Informare în domeniul muncii: oferirea de informații și cunoștințe de bază despre economie și piața muncii, cerințele pentru a avea acces la un loc de muncă, legislația națională care ghidează relațiile de muncă, drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și angajatorilor la locul de muncă etc.

### **Cercurile de pregătire**

O parte importantă a programului Victorupesi este reprezentată de măsurile de sprijin emoțional adresate pentru a susține stabilitatea emoțională a grupurilor vulnerabile prin metoda cercurilor de coaching.

Sprijinul emoțional disponibil pentru grupurile vulnerabile din cadrul proiectului în zona de intervenție a fiecărei organizații partenere a fost următorul:

#### **În Serbia:**

*Femeile din mediul rural se confruntă cu bariere emoționale și psihologice în calea ocupării unui loc de muncă, cum ar fi lipsa de încredere, teama de eșec și anxietatea. Sprijinul emoțional este necesar pentru a le ajuta să depășească aceste bariere și pentru a le dezvolta rezistența. Sprijinul emoțional disponibil pentru grupul țintă de femei din mediul rural poate varia în funcție de zona de intervenție și de resursele disponibile în comunitate. Cu toate acestea, iată câteva tipuri comune de sprijin emoțional care pot fi disponibile:*





profioniștii în domeniul sănătății mintale, asistenții sociali sau alte persoane instruite pot oferi un mediu sigur și de susținere.

a) Consilierea individuală, serviciile de consiliere individuală cu profesioniști în domeniul sănătății mintale instruiți pot oferi un spațiu sigur și confidențial pentru ca persoanele să vorbească despre emoțiile, provocările și preocupările lor.

b) Consiliere de grup, sesiuni de sprijin în care persoanele pot intra în contact cu alte persoane care trec prin provocări similare, pot oferi un sentiment de comunitate și sprijin și pot ajuta persoanele să se simtă mai puțin singure în luptele lor.

c) Grupuri de sprijin de la egal la egal, în cadrul cărora persoanele pot intra în contact cu alte persoane care au trecut prin provocări similare și care oferă sprijin și îndrumare pe baza propriilor experiențe.

Organizațiile comunitare pot oferi ateliere de lucru sau cursuri de gestionare a stresului, mindfulness sau alte tehnici de reglare emoțională și de autoîngrijire.

Grupurile de sprijin conduse de facilitatori calificați sau de lideri de la egal la egal pot fi axate pe subiecte specifice, cum ar fi pierderea locului de muncă sau doliul, și oferă un sentiment de comunitate și experiențe comune pentru persoanele care se confruntă cu provocări similare.

Linii telefonice de asistență care oferă acces 24/7 la profesioniști calificați care pot oferi sprijin și îndrumare persoanelor aflate în criză. Acestea se pot concentra pe subiecte specifice și pot oferi resurse și trimiteri către alte servicii de sprijin.

Sprijin online, prin intermediul unor resurse precum site-uri web, camere de chat și forumuri, unde persoanele pot accesa informații și se pot conecta cu alte persoane și pot primi sprijin emoțional. Acest lucru poate fi deosebit de util pentru persoanele care nu au acces la servicii de sprijin în persoană sau care se simt mai confortabil să le caute online.

Resursele de autoîngrijire, cum ar fi aplicațiile de mindfulness care oferă instrumente și tehnici pentru ca persoanele să își gestioneze emoțiile și să reducă stresul, pot fi deosebit de utile pentru persoanele care nu au acces la servicii formale de consiliere sau care preferă să își gestioneze singure emoțiile.

Este important de reținut că sprijinul emoțional poate fi o componentă esențială a sănătății și bunăstării generale și poate fi deosebit de important pentru persoanele care se confruntă cu șomajul sau cu alte provocări.

Cercurile de coaching concepute în cadrul programului Victorupesi prin crearea unei comunități de susținere și încorporarea de diverse activități și resurse, pot fi un instrument valoros, flexibil și dinamic pentru a oferi sprijin emoțional și îndrumare persoanelor care se confruntă cu șomajul sau cu alte provocări și îi pot ajuta să își consolideze încrederea, să gestioneze stresul și să își dezvolte abilitățile de care au nevoie pentru a reuși.

Astfel, în contextul sprijinului emoțional, cercurile de coaching ar putea oferi un spațiu sigur și confidențial și ar putea fi un instrument benefic pentru a oferi sprijin emoțional persoanelor într-un cadru de grup. Cu toate acestea, ținând cont de natura femeilor din mediul rural și de povara pe care o



*deplin conștienți de nevoile unice ale femeilor din mediul rural pentru a putea evidenția beneficiile concrete pentru acestea.*

*Alte elemente care nu trebuie omise pentru a asigura în mod eficient cercuri de coaching care să ofere sprijin emoțional și să promoveze bunăstarea în rândul acestui grup țintă sunt:*

*Proiectați-le astfel încât să fie bine structurate, cu obiective clare și un mix de activități.*

*Furnizați experți experimentați și calificați pentru sprijin emoțional, inclusiv ajutor în gestionarea stresului și reglarea emoțiilor.*

*Oferiți un mediu sigur și de sprijin pentru ca toți cei implicați să își împărtășească experiențele, să discute despre emoțiile și provocările lor și să se simtă confortabil.*

*Stabiliți reguli de bază, inclusiv confidențialitatea, respectul pentru ceilalți participanți și așteptarea unei participări active.*

*Facilitați discuții de susținere între participanți, încurajându-i să își împărtășească experiențele, provocările și succesele. Acest lucru ar putea implica discutarea provocărilor comune și găsirea de soluții împreună sau împărtășirea poveștilor personale de depășire a adversității.*

*Cercurile de coaching ar putea încorpora și alte forme de sprijin emoțional, cum ar fi referiri la alte servicii de sprijin din comunitate.*

*Este important de reținut că nevoile de sprijin emoțional variază în funcție de individ, astfel încât este necesar să se ofere o gamă de opțiuni de sprijin pentru a răspunde diferitelor nevoi. În plus, este esențial să vă asigurați că oricare dintre aceste tipuri de servicii de sprijin oferite sunt furnizate de profesioniști calificați sau de persoane cu expertiză relevantă, care pot include antrenori calificați, antrenori de carieră, profesioniști în domeniul sănătății mintale și experți în gestionarea stresului, sau pot fi conduse de un lider de la egal la egal cu pregătire și experiență corespunzătoare.*

#### **În Slovenia:**

În cadrul programului de incluziune socială, se oferă următorul sprijin:

- Sprijin psihosocial
- Sprijin motivațional
- Oferirea posibilității de a fi implicat activ în conceperea, planificarea, implementarea și evaluarea programului.

În toate locațiile în care a fost implementat programul, profesioniștii și colegii sunt la dispoziția utilizatorilor pe tot parcursul zilei de lucru pentru a oferi sprijin și asistență psihosocială individuală sau de grup în cazul în care apar probleme care trebuie rezolvate imediat. Activitățile psihosociale individuale au loc cu scopul de a responsabiliza utilizatorii și de a dezvolta abilitățile sociale. Sprijinul psihosocial are ca scop abordarea problemelor cu care utilizatorii programului se confruntă zilnic sau pe o perioadă lungă de timp. Acesta este realizat de către experți și mentori.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

un rol activ cu ajutorul

utilizatorului sau al unui mentor individual sau de grup. În

utilizatorii sunt încurajați să mențină un rol activ în programul de incluziune socială și, mai presus de

toate, încurajăm includerea în activități de muncă, psihosociale, creative și de petrecere a timpului liber, cu scopul de a realiza obiectivele programului.

Planul individualizat al utilizatorului are ca scop verificarea motivației pentru incluziune și definește nivelul necesar de motivare din partea mentorilor/lucrătorilor profesioniști în vederea realizării obiectivelor individuale și de grup. Utilizatorii pot participa la toate fazele de implementare a programului, ceea ce înseamnă că sunt implicați activ în proiectarea, planificarea, implementarea și evaluarea programului.

### În Spania

Partenerul spaniol Fetico este foarte implicat în activarea pieței muncii. În calitate de organizație acreditată ca agenție de ocupare a forței de muncă, colaborează cu serviciile naționale de ocupare a forței de muncă în activitatea de plasare a șomerilor pe piața muncii.

Fetico oferă îndrumare în materie de ocupare a forței de muncă și sprijin profesional, în special acelor grupuri care întâmpină mai multe dificultăți în a intra sau a reintra pe piața muncii, cum ar fi tinerii, șomerii adulți de lungă durată și lucrătorii slab calificați.

Orientarea și consilierea în vederea plasării pe piața muncii includ măsuri de sprijin pentru evaluarea competențelor acestora, redactarea CV-urilor, pregătirea pentru interviurile de angajare, sprijin în dezvoltarea rețelelor profesionale, orientare privind recunoașterea și validarea calificărilor și competențelor profesionale și a experienței de muncă dobândite în contexte anterioare etc.

*Încercăm să creăm un mediu de încredere pentru ca utilizatorii noștri să se poată implica, să își sporească încrederea și să îi facem conștienți de propriile puncte forte și puncte slabe și de nevoile lor pentru o integrare sau reintegrare reușită în câmpul muncii.*

*Principalele activități de coaching ale modelului nostru de intervenție cu șomerii de lungă durată se concentrează pe abordarea barierelor emoționale care împiedică șomerii de lungă durată să se reintegreze pe piața muncii, printre care se numără:*

- *erodarea încrederii și a motivației, precum și un declin al relațiilor sociale în timpul perioadelor de șomaj prelungit.*
- *Riscul de a se descuraja și de a cădea în inactivitate ca urmare a căutării nereușite a unui loc de muncă.*
- *Șomajul pe termen lung poate afecta în mod negativ sănătatea fizică, psihologică și emoțională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și bunăstarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ceea ce duce la un cerc vicios.*

Programul de coaching din Spania a fost structurat în următoarele sesiuni tematice:

#### PROVOCĂRI - Provocări personale

Reflecție individuală și de grup asupra provocărilor personale. Participanții împărtășesc provocările emoționale, educaționale, culturale și fizice cu care se confruntă pentru a avea acces la un loc de muncă. Lucrăm pentru a detecta principalele provocări cu care se confruntă participanții și modalitățile de a le depăși.



Evaluarea nevoilor este primul pas pe care participanții trebuie să îl facă pentru un proces de îmbunătățire, deoarece le permite să știe de unde pornesc. Autoevaluarea competențelor le-a permis participanților să își

cunoască punctele forte (competențele la care se pricep și la care se descurcă bine) și punctele slabe, precum și nevoile de formare pe care trebuie să le îmbunătățească anumite competențe.

RESURSE - Elaborarea "Planurilor personale de acțiune"

Participanții se implică în conceperea propriului "Plan de acțiune personal", înțeles ca un fel de "contract" cu ei înșiși, care conține strategia de urmat pentru atingerea obiectivelor personale (obiective SMART). Prezentările Planurilor personale de acțiune au fost folosite pentru a stimula participanții să vorbească despre planurile lor, despre provocările cu care consideră că trebuie să se confrunte și despre modul în care consideră că le pot gestiona.

Obiectivul final al programului de coaching este de a le oferi participanților o atitudine mai proactivă și mai conștientă pentru a se întoarce pe piața muncii. Pentru acest obiectiv este important să se ofere participanților resurse și instrumente pentru auto-reflecție și auto-evaluare a competențelor lor în ceea ce privește punctele forte pe care le au și punctele slabe cu care trebuie să se confrunte pentru a-și îmbunătăți capacitatea de inserție profesională.

Unii participanți au subliniat cele mai pozitive lucruri despre Programele de formare și formare de coaching Victorupesii... *Instrumentele de autoevaluare a competențelor, resursele și informațiile furnizate și informațiile pentru acreditarea experienței profesionale. ... Să mă cunosc mai bine, să mă vând mai bine și să știu ce competențe trebuie să îmbunătățesc...*

### În România:

În cadrul programului de incluziune socială, partenerii din România au oferit sprijin psihosocial și sprijin motivațional prin intermediul cercurilor de coaching.

Cercurile de coaching încorporează diverse activități și resurse pentru a oferi sprijin emoțional și îndrumare persoanelor încarcerate și încercăm să le ajutăm să își consolideze încrederea, să gestioneze stresul și să își dezvolte abilitățile de care au nevoie pentru a reuși.

Aceștia au constatat că coachingul în grupuri mici este un instrument puternic datorită interacțiunilor de învățare între liderii care nu fac parte din aceeași echipă, dar care sunt aproximativ egali în ceea ce privește experiența și poziția. De asemenea, aducând împreună oameni care nu au nicio responsabilitate formală sau interacțiuni formale unii cu alții, puteți crea învățături profunde care nu ar fi disponibile altfel.

Pentru persoanele încarcerate, cercurile de coaching în grupuri mici oferă următoarele beneficii:

- Imersiune în dinamica de grup în timp real.
- Înțelegere a diverselor perspective
- Oportunități de a exersa noi abilități sociale și emoționale într-un spațiu sigur.
- Un sistem robust de responsabilitate.
- O rețea de sprijin de durată.
- Cultivarea unui climat de încredere și sprijin.



### În Italia

*În timpul dezvoltării formării pilot VICTORUPESI, cercurile de coaching au avut un rol fundamental, deoarece au creat posibilitatea ca formatorii și participanții să se cunoască mai bine între ei și să câștige încredere. Acest lucru le-a permis participanților să își împărtășească propriile povești și să își comunice nevoile specifice. În mediul de lucru, există două roluri specifice care pot oferi sprijin emoțional persoanelor cu autism: antrenorii de muncă și psihologii.*

### În Suedia

*În domeniul lor de intervenție și în cadrul cercurilor zilnice pe care IKF le desfășoară, sprijinul emoțional este în centrul atenției noastre, deoarece majoritatea persoanelor din grupurile noastre țintă sunt expuse riscului de izolare și, uneori, chiar dacă au un set de competențe necesare pentru a fi angajate, competențele transversale, cum ar fi gestionarea stresului și a timpului, nu sunt dezvoltate, ceea ce le face să nu poată funcționa în societate. Așadar, furnizarea de competențe transversale este disponibilă în cercurile lor, iar în timpul trainingului VICTORUPESI, au avut un feedback foarte bun și au recunoscut importanța procesului de coaching.*

### 3.2.3. Potrivirea competențelor grupurilor țintă cu nevoile companiilor locale

În cadrul punerii în aplicare a Căii de mediere, implicarea întreprinderilor și a utilizatorilor (grupuri vulnerabile) poate fi realizată în paralel.

Atunci când avem rezultatele etapelor anterioare, trebuie să realizăm potrivirea între nevoile companiilor și grupurile vulnerabile sau între oportunitățile de plasament (locuri de muncă vacante) și candidații la angajare.

Întregul proces de acompaniament în vederea plasării la locul de muncă a grupurilor vulnerabile trebuie să se concentreze pe sprijinul individual, înainte, în timpul și după plasare.

Unele aspecte cheie pentru o integrare și incluziune reușită a grupurilor vulnerabile în câmpul muncii sunt următoarele:

- ✓ Consolidarea unei cooperări consolidate între companii, profesioniștii care lucrează în domeniul integrării sociale, organizațiile de muncă și serviciile de intermediere a forței de muncă pentru a crea itinerarii de inserție adaptate la profilurile și competențele profesionale ale grupurilor vulnerabile și la cererea de forță de muncă a companiilor.



pentru integrarea în muncă pe locurile de muncă vacante, oferindu-le sprijin înainte și după plasare, pentru a asigura durabilitatea ocupării forței de muncă.

- ✓ Sprijin pentru companii în conceperea și punerea în aplicare a "Planurilor de integrare" pentru a facilita integrarea și adaptarea candidaților la mediul de lucru.
  
- ✓ Furnizarea de formare profesională pentru profesioniștii care sprijină procesul de integrare pe piața muncii a grupurilor vulnerabile în cadrul companiilor (tutori în cadrul companiilor, mentori, formatori, mediatori etc.) pentru a facilita însoțirea și includerea acestor lucrători în cadrul companiilor.
  
- ✓ Formare pentru angajatori și manageri de companii cu privire la managementul incluziunii și diversității la locul de muncă.

Este important de subliniat faptul că integrarea deplină în muncă nu are loc prin simpla angajare, ci, în cele mai multe cazuri, este necesară derularea unor programe de sprijin, formare și adaptare pentru a realiza integrarea deplină a noilor lucrători în cultura și dinamica companiilor..

## 4. INTEGRAREA REZULTATELOR PROIECTULUI

În acest punct, partenerii descriu modul în care au integrat materialele de sprijin metodologic și instrumentele dezvoltate în cadrul proiectului Victorupes (IO3 Kitul de instrumente de management al diversității și IO4 Kitul de instrumente digitale) în activitatea lor cu grupurile vulnerabile pentru a spori participarea acestora la formare și angajare, precum și modul în care aceste organizații vor utiliza în viitor rezultatele proiectului..

### În Serbia

Edufons a integrat aceste seturi de instrumente în activitatea sa cu femeile din mediul rural pentru a le pregăti pentru integrarea socială în următoarele moduri:

1. Setul de instrumente pentru managementul diversității a contribuit la pregătirea grupului țintă pentru integrarea socială prin promovarea unui mediu incluziv care respectă diferențele. Edufons a folosit acest set de instrumente pentru a oferi programe de formare pentru personalul nostru, pentru a crea politici și proceduri care promovează diversitatea și incluziunea pentru a pilota în mod mai incluziv formarea profesională a femeilor din mediul rural și pentru a se angaja în activități de sensibilizare care promovează înțelegerea și dialogul între diferite grupuri. De asemenea, ne-a ajutat să promovăm diversitatea și incluziunea în cadrul organizației și al comunității noastre.

2. *Digital Toolkit a ajutat Edufons să ofere femeilor din mediul rural un program de formare mai benefic, prin intermediul a două proiecte pilot axate pe competențele digitale esențiale pentru integrarea socială în era digitală de astăzi. Am folosit acest set de instrumente în timpul piloților pentru a învăța grupul țintă abilități digitale de bază, cum ar fi utilizarea e-mailului și a rețelelor sociale, și abilități mai avansate, urmând liniile directoare și sfaturile din acesta. De asemenea, setul de instrumente digitale ne-a ajutat să adaptăm activitatea cu femeile din mediul rural pentru a ne*



angajatori. Acest lucru le-a ajutat pe femeile din mediul rural să dobândească încredere în sine și competențe aplicabile pentru a avea un acces mai bun la oportunitățile de angajare, pentru a se conecta cu alte persoane din comunitatea lor și pentru a participa la activități online care promovează integrarea socială. Structura inițială a setului de instrumente digitale cu instrumentele de însoțire a asigurat eficiența implementării piloților locali și a menținut formarea profesională pe drumul cel bun. În timp ce rezultatele și observațiile sintetizate pe care le-am introdus în setul de instrumente după încheierea programului pilot au contribuit la o înțelegere mai profundă a lecțiilor învățate, la

formularea de concluzii și la examinarea direcțiilor viitoare pentru formarea profesională ulterioară și aplicarea instrumentelor și mecanismelor educaționale dezvoltate pentru femeile din mediul rural.

Întrepătrunderea și utilizarea comparativă a ambelor seturi de instrumente prin integrarea în activitățile locale a permis personalizarea și dezvoltarea unui program de formare holistică care include atât alfabetizarea digitală, cât și diversitatea și incluziunea. De exemplu, în cadrul sesiunilor privind utilizarea rețelelor sociale, am învățat grupul nostru țintă cum să utilizeze instrumentele digitale pentru a intra în contact cu diverse comunități, ajutându-i să își dezvolte abilitățile de alfabetizare digitală, încurajând în același timp înțelegerea și respectul pentru diferite culturi și medii și promovând diversitatea și incluziunea.

De asemenea, ambele seturi de instrumente au adus organizației noastre contribuții valoroase cu privire la modul de organizare a acestor tipuri de formare profesională pentru alte grupuri vulnerabile, ceea ce poate contribui la extinderea activității la diferite grupuri-țintă sau la oferirea unei formări de mai bună calitate în cazul în care caracteristicile oportunităților mai puține se suprapun în cadrul grupului nostru țintă inițial.

Integrarea setului de instrumente de gestionare a diversității și a setului de instrumente digitale în activitatea noastră cu grupul țintă după încheierea proiectului ne deschide calea pentru a oferi programe de formare care să predea competențe digitale prin prisma diversității și a incluziunii, contribuind la o formare mai atractivă, mai relevantă și mai adaptată la nevoile grupului țintă, inclusiv prin personalizare și analiză de date pentru a identifica domeniile de îmbunătățire. Așadar, aplicarea în comun și personalizarea seturilor de instrumente va contribui la asigurarea faptului că activitatea ulterioară la nivel local este relevantă și eficientă în pregătirea femeilor din mediul rural pentru integrarea socială și se potrivește mai bine nevoilor și provocărilor specifice cu care se confruntă femeile din mediul rural.

Acest lucru reflectă oportunitățile viitoare de a dezvolta programe de formare profesională care să încorporeze tehnologii inovatoare și să integreze trasee de perfecționare, utilizând setul de instrumente de gestionare a diversității și setul de instrumente digitale pentru dezvoltarea de programe de formare, care pot contribui la o formare mai atractivă și mai interactivă, la îmbunătățirea rezultatelor învățării și la creșterea ratelor de retenție. Acestea deschid oportunități pentru oferirea de programe de formare profesională care nu numai că oferă grupului țintă noi competențe tehnice solicitate pe piața muncii, dar promovează și diversitatea și incluziunea. În cele din urmă, aceste seturi de instrumente oferă posibilitatea de a utiliza analiza datelor pentru a măsura eficacitatea programelor de formare, ceea ce ne poate ajuta să identificăm domeniile în care formarea poate fi îmbunătățită și să măsurăm impactul acestora asupra capacității de inserție profesională și de integrare socială a grupului țintă.

În Slovenia



acestora în diferite sectoare, astfel încât este important să se înțeleagă nivelurile de diversitate și natura sa multifacțată la nivel personal și organizațional.

Statutul fiecăreia dintre cele 4 fațete sau straturi de mai jos influențează poziția noastră personală pe piața forței de muncă sau în cadrul procedurilor de angajare, deoarece fiecare persoană este o combinație unică a acestor elemente sau straturi:

- Personalitatea ca dimensiune explicit individuală, care formează nucleul integrității personale a unei persoane, acoperă toate aspectele unui individ.
- 
- Factorii interni, ca principale categorii care formează nucleul diversității, sunt, de asemenea, considerați ca fiind elemente invariabile, deoarece, în principiu, nu pot fi schimbați sau sunt mai degrabă dificil de schimbat. Din acest motiv, ei trebuie să fie luați în considerare cu deosebită diligență în politica de egalitate de șanse (sex, vârstă, rasă / etnie, abilități fizice sau mentale...).
- Factori externi care prezintă caracteristici ale capacității de schimbare, cum ar fi, de exemplu, venitul (statutul economic), educația (cunoștințe formale și informale), experiența profesională (dobândită prin muncă) starea civilă, locația geografică etc..
- *Factori organizaționali determinați de angajatori, sindicate și alții, cum ar fi funcția/poziția în ierarhie, tipul/conținutul muncii, condițiile de muncă, ramura/locația/durata angajării.*

*IO4 a fost, prin urmare, utilizat în cadrul pilotării ca element de sprijin pentru a include o varietate de nevoi diferite și relații personalizate privind dezvoltarea competențelor care a fost susținută de procesul de coaching în cadrul experienței de pilotare și al fazei de evaluare.*

*IO3 ne-a ajutat să abordăm provocările apărute în ceea ce privește incluziunea societății digitale și provocările de pe piața muncii. Incluziunea socială digitală este strâns legată de înțelegerea căilor de digitalizare a societății în care serviciile, consilierea și procedurile birocratice de bază se mută online. Utilizarea mediilor sociale și a instrumentelor de colaborare online, așa cum au fost percepute și planificate prin modulele de formare IO2, au fost observate și adaptate prin prisma unui punct de vedere critic - legătura cu amprenta digitală, aspectul personal și utilizarea TIC în beneficiul personal și pentru a realiza o viață digitală mai integrată atunci când se utilizează servicii digitalizate în viața de zi cu zi.*

## În Spania

Fetico a folosit ambele seturi de instrumente ca materiale de sprijin în dezvoltarea, adaptarea și implementarea programului de formare și coaching Victorupes cu grupul țintă al proiectului nostru (șomeri pe termen lung).

*Setul de instrumente de gestionare a diversității ne-a ajutat să înțelegem și să implementăm abordarea diversității în activitățile noastre de formare și de orientare profesională cu grupurile vulnerabile și, de asemenea, în activitatea pe care o desfășurăm cu organizațiile sindicale și companiile pentru a le încuraja să implementeze și să dezvolte politici și strategii de diversitate și incluziune.*

*Locurile de muncă devin din ce în ce mai diverse, cu oameni din medii culturale, sociale și demografice diferite, ceea ce reprezintă o provocare pentru companii în materie de management, însă coexistența între oameni cu capacități, atitudini, valori, motivații și cunoștințe diferite poate fi, de asemenea, o oportunitate care îmbogățește organizațiile și le adaugă valoare.*

*Un exemplu de utilizare a cunoștințelor proiectului privind managementul diversității în activitățile*





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

*î a diversității, ca  
persoanele din mediul de lucru, promovarea diversității și incluzi  
companiilor în care este reprezentat sindicatul nostru.*

*Digital Toolkit ne ajută în dezvoltarea de programe de formare adresate îmbunătățirii competențelor  
digitale pentru angajare. Materialele elaborate în cadrul acestui instrument vor fi aplicate în  
programele noastre de incluziune în muncă și în activitățile de formare adresate persoanelor aflate în  
căutarea unui loc de muncă pentru a le oferi competențele și abilitățile necesare pentru a face față  
provocărilor generate de transformarea digitală.*

## În România

Organizațiile din România au folosit setul de instrumente de gestionare a diversității pentru a-și pregăti grupul țintă pentru viața de după eliberarea din închisoare.

Deoarece lumea noastră este pe o cale rapidă după eliberare, aceștia se pot trezi într-o lume foarte nouă și diferită. Setul de instrumente este util pentru a înțelege nivelurile de diversitate și natura sa multifacetată la nivel personal și organizațional în lumea exterioară.

Unele conținuturi ale setului de instrumente privind diversitatea au avut aplicații în centrul de detenție, cum ar fi rezolvarea conflictelor. Îi încurajăm să vadă închisoarea ca pe un fel de angajator, ca pe o organizație în care pot aplica în siguranță ceea ce au învățat.

## În Italia

Comaniile private cu mai mult de 14 angajați sunt supuse unei obligații de angajare a persoanelor cu dizabilități - PwD, în raport cu numărul total de angajați, iar angajatorii care nu respectă această regulă trebuie să plătească o sancțiune economică. Cu toate acestea, există și companii care angajează persoane cu dizabilități fără a ține cont de obligațiile legislative. Din punct de vedere economic, angajatorii care oferă un loc de muncă persoanelor cu dizabilități se pot baza pe oportunitățile oferite de diferite instrumente legislative și beneficiază de sprijin economic.

## În Suedia

Modul în care se ocupă de gestionarea diversității în organizația suedeză este organizarea de cursuri de formare, activarea și aplicarea principiului egalității în toate acțiunile noastre, în procesul de recrutare, precum și în conceperea programelor și proiectelor viitoare.

*Echipa IKF este foarte diversă și foarte funcțională, performând la nivelul câștigării premiului pentru cea mai bună organizație din regiune în 2018, fiind invitată de două ori de către Agenția Națională în cadrul programului Erasmus ca bune practici și devenind, de asemenea, ambasador EPAL.*

*Societatea suedeză este una foarte digitalizată, iar nevoia de alfabetizare a femeilor migrante în domeniul competențelor IT, este o necesitate, și chiar înainte de începerea proiectului, făceam cercuri despre cum să folosim telefoanele mobile pentru a face programări la medic și a ne înregistra la birourile de impozite, de ocupare a forței de muncă, de migrație. În plus, IKF a oferit cursuri de formare în domeniul social media și al brandingului personal și a îndrumat femeile către ReDI School, o școală de IT dedicată femeilor migrante care colaborează îndeaproape cu IKF Malmö, pentru a avea mai multe femei în sectorul IT, programare, designeri web și marketing digital.*



## 5. MAINSTREAMING

### 5.1. Perspectiva parteneriatului cu mai multe părți interesate

Această secțiune a ghidului descrie performanța proiectului din perspectiva mai multor părți interesate.

La nivel național, partenerii de proiect au creat rețele locale care au cooperat la implementarea activităților proiectului destinate grupurilor vulnerabile. Mai jos, partenerii de proiect descriu rolurile jucate de agenții economici (companii, organizații sindicale și sindicate) în integrarea socială a grupurilor vulnerabile din cadrul proiectului și modul în care acești agenți contribuie la procesul de angajabilitate a acestor grupuri.

#### Serbia

Agenții economici, cum ar fi companiile, organizațiile sindicale și sindicatele, joacă un rol vital în integrarea socială și capacitatea de inserție profesională a femeilor din mediul rural. Acești agenți pot oferi oportunități de angajare, formare profesională și dezvoltare profesională pentru a spori capacitatea de inserție profesională.

Companiile pot crea oportunități de angajare și programe de formare care să răspundă nevoilor și competențelor specifice ale femeilor din mediul rural. Ele pot oferi oportunități de angajare și de stagiu, care pot fi un prim pas crucial în integrarea socială. Companiile pot, de asemenea, să sprijine inițiativele de formare profesională prin furnizarea de facilități de formare, finanțare și expertiză în domenii specifice sau prin colaborarea cu furnizorii de formare profesională și cu școlile pentru a se asigura că programele de formare se aliniază la nevoile pieței muncii. De asemenea, acestea pot oferi mentorat și sprijin acestor femei pentru a le ajuta să aibă succes în carieră. În plus, companiile pot pune în aplicare politici și practici care promovează diversitatea și incluziunea la locul de muncă, creând un mediu mai primitiv și mai favorabil pentru femeile din zonele rurale.

Organizațiile sindicale și sindicatele pot juca, de asemenea, un rol crucial în sprijinirea integrării sociale a grupului țintă. Acestea pot pleda pentru drepturile lucrătorilor, inclusiv ale celor care se pot confrunta cu discriminarea sau excluderea socială, precum și pentru drepturile și interesele femeilor din zonele rurale pe piața muncii. Ele pot negocia pentru salarii, beneficii și condiții de muncă echitabile pentru aceste femei și pot sprijini accesul acestora la oportunități de formare și dezvoltare. Organizațiile sindicale și sindicatele pot, de asemenea, să sprijine programele de formare profesională și de ucenicie, să promoveze diversitatea și incluziunea la locul de muncă și să faciliteze tranziția lucrătorilor către noi industrii sau sectoare. De asemenea, acestea pot colabora cu companiile pentru a dezvolta programe care să răspundă nevoilor specifice ale femeilor din zonele rurale.

În plus față de cele de mai sus, agenții economici pot contribui la integrarea socială a femeilor din zonele rurale prin asigurarea accesului la informații, resurse și rețele. De exemplu, ei pot pune aceste





În concluzie, agenții economici pot fi aliați puternici în integrarea socială și capacitatea de inserție profesională a femeilor din zonele rurale. Companiile, organizațiile sindicale sau sindicatele pot contribui la îmbunătățirea capacității de inserție profesională și la sprijinirea integrării sociale și economice pe termen lung prin oferirea de oportunități de angajare, formare profesională și dezvoltare profesională. Prin crearea de oportunități, oferirea de sprijin și apărarea drepturilor lor, agenții economici pot ajuta aceste femei să depășească provocările cu care se confruntă pentru a-și atinge potențialul maxim pe piața muncii.

## Slovenia

Partenerul sloven Ozara subliniază faptul că, atunci când se lucrează cu persoane cu handicap, accentul principal este de a promova și de a menține un nivel important de incluziune socială în locul izolării. Pentru a promova o astfel de incluziune, mediile sociale înconjurătoare trebuie să înțeleagă nevoile diverse ale grupurilor noastre țintă, care sunt legate de diferite domenii sociale: integrarea pe piața muncii, digitalizarea societății, combaterea stigmatizării și a discriminării.

*Sistemul național de cote în cadrul angajării persoanelor cu handicap este o modalitate de promovare a angajării pe piața deschisă a forței de muncă, deși companiile pentru persoanele cu handicap reprezintă principalul element de angajare a persoanelor cu handicap.*

*În prezent, unul dintre cei mai importanți agenți de combatere a oricărei discriminări este "Apărătorul principiului egalității", ca organism de stat independent înființat pentru a promova tratamentul egal și a asigura protecția împotriva discriminării. Dreptul la protecție împotriva discriminării este consacrat în articolul 14 din Constituția slovenă. Apărătorul principiului egalității funcționează în temeiul Legii privind protecția împotriva discriminării, care a fost adoptată de membrii Adunării Naționale în mai 2016. Întinderea competențelor și îndatoririle acestui organism sunt stabilite de Legea privind protecția împotriva discriminării, iar apărătorul este responsabil de protecția împotriva discriminării în sectorul public și privat, în anumite cazuri, acesta poate proteja, de asemenea, persoanele juridice împotriva tratamentului inegal pentru un caz particular în care tratamentul inegal a avut loc din cauza sexului, naționalității, rasei sau originii etnice, vârstei, handicapului, orientării sexuale, filiației, sarcinii și altor circumstanțe personale ale persoanei tratate inegal. Sarcina extrem de extinsă a apărătorului este, de asemenea, de a monitoriza starea de discriminare din țară (<https://zagovornik.si/o-zagovorniku/pristojnosti-in-naloge/>)*

## Spania

O incluziune eficientă pe piața muncii necesită colaborarea activă a unei varietăți de actori, inclusiv autorități publice, organizații ale societății civile, instituții economice, sociale și de muncă, precum și companii publice și private, care colaborează îndeaproape pentru a crea oportunități de integrare a grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

În cadrul acestei abordări cu mai multe părți interesate, organizațiile sindicale joacă un rol crucial în a contribui la crearea unei piețe a muncii mai echitabile și mai incluzive. Printre principalele activități desfășurate pentru aceste organizații se numără apărarea drepturilor și intereselor lucrătorilor în general, asigurarea unui tratament egal și a unor condiții de muncă echitabile, promovarea dezvoltării competențelor și a oportunităților de formare pentru grupurile vulnerabile și influențarea politicilor și



Comaniile trebuie să fie alți actori-cheie în aceste rețele locale de părți interesate relevante pentru a facilita oportunitățile de muncă pentru grupurile vulnerabile. Angajarea de persoane expuse riscului de exclusiune este cea mai bună contribuție pe care o pot aduce întreprinderile la incluziunea forței de muncă, dar nu numai acestea au un rol esențial și în promovarea unui mediu de lucru divers și favorabil incluziunii.

În majoritatea țărilor coexistă sectoare economice cu un deficit mare de forță de muncă și un procent ridicat de șomaj. Acest deficit de forță de muncă ar putea găsi o soluție în angajarea de persoane din grupurile vulnerabile, dar companiile manifestă încă mai multe rezistențe. Această situație ar putea fi depășită acționând simultan asupra mai multor aspecte:

- Promovarea unui proces de muncă și a unor medii de lucru mai incluzive prin sensibilizarea angajatorilor, a managerilor, a recrutorilor. Sporirea diversității în pozițiile de conducere și în procesele decizionale, prin oferirea de formare și educație privind diversitatea
- Crearea de instrumente și practici incluzive în mediul de lucru care să recunoască și să valorizeze diversitatea în toate dimensiunile sale, crearea de spații sigure pentru un dialog deschis, abordarea comportamentelor discriminatorii și a prejudecăților.
- Promovarea unor programe specifice de formare și mentorat pentru a promova capacitatea de inserție profesională a grupurilor vulnerabile, precum Programul Victorupes.

Fetico participă, alături de alte sindicate și ONG-uri, la grupul de lucru al "Proiectului Sensibiliza: creșterea gradului de conștientizare a diversității culturale în mediul de lucru" acest grup de lucru este un loc de întâlnire și de schimb de idei, viziuni și propuneri pe teme legate de diversitate, incluziune și egalitate de șanse în mediul de lucru, cu referire specială la necesitatea de a promova accesul la muncă pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile și de a lupta împotriva discriminării..

## Suedia

În Suedia, sindicatele au o imagine foarte bună și oamenii au foarte multă încredere în ele. Sindicatele joacă un rol crucial în conștientizarea și apărarea drepturilor lucrătorilor. Chiar și apartenența la un sindicat le oferă migranților unele beneficii sociale, cum ar fi plata asigurărilor pentru locuință. De asemenea, există diferite cursuri de formare profesională oferite de sindicate, iar acesta este un alt punct cheie al parteneriatului pentru extinderea capitalului social al persoanelor migrante.

Comaniile sunt, desigur, principalii furnizori de locuri de muncă, în special în domeniul tehnic, motiv pentru care IKF dezvoltă în mod constant parteneriate cu companii în care predomină bărbații pentru a facilita procesul de angajare a femeilor migrante și pentru a face ambele părți să conștientizeze rolurile, să sublinieze competențele și cunoștințele pe care unele dintre femeile migrante le au chiar și din țările lor de origine, ceea ce face ca procesul de integrare să fie mai scurt, iar apoi să treacă prin toate etapele de evaluare și echivalare a diplomelor.

## 5.2. Perspectiva diversității



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

a fost luată în considerare integrare, care presupune aducerea percepțiilor, experienței, cun grupuri vulnerabile din cadrul proiectului la toate aspectele incluziunii sociale și profesionale.

Numai prin luarea în considerare a tuturor dimensiunilor unei persoane, prin valorizarea capacităților individuale și prin facilitarea incluziunii celor care se confruntă cu dificultăți, societățile pot progresa în integrarea socială a grupurilor vulnerabile.

Abordarea integrată a diversității a fost aplicată de la conceperea proiectului până la strategia de sustenabilitate a rezultatelor dintr-o dublă perspectivă:

- Personală - sprijinirea acceptării personale, a responsabilizării și a consolidării capacităților grupurilor țintă ale proiectului.
- Organizațională - sprijinirea mediilor de lucru incluzive și promovarea diversității ca valoare la locul de muncă, cu impact pozitiv în integrarea socială.

## 6. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Rezumând cele mai importante concluzii ale implementării proiectului Victorupes, se poate spune că:

- Rezultatele proiectului arată că abordările cuprinzătoare orientate spre persoană obțin rezultate mai bune. Numai o abordare holistică asigură abordarea tuturor aspectelor implicate în incluziunea pe piața muncii a grupurilor dezavantajate.
- Depășirea barierelor culturale, sociale, educaționale, economice care limitează participarea grupurilor vulnerabile la viața economică prin ocuparea forței de muncă necesită eforturi concertate pentru a promova creșterea gradului de conștientizare, diversitatea, incluziunea și egalitatea de șanse pe piața muncii.
- Necesitatea de a facilita orientarea și sprijinul individual în toate procesele de integrare în câmpul muncii. Întregul proces de acompaniament în vederea plasării unui loc de muncă trebuie să se concentreze pe un sprijin individual, personalizat și cuprinzător, care să vizeze formarea, orientarea profesională și activitățile de sprijin psihosocial.
- Necesitatea de a încuraja participarea și colaborarea agenților economici și a companiilor pentru a crește oportunitățile de muncă pentru grupurile defavorizate. Crearea de rețele locale de părți interesate pentru a crea legături între angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a promova diversitatea și incluziunea la locul de muncă. Pentru succesul privind programele de intervenție pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională a grupurilor vulnerabile depinde de coordonarea și colaborările eficiente între agenții cheie la nivel local
- Există mai multe tipuri de grupuri vulnerabile cu nevoi de învățare foarte diferite, iar inițiativele locale ar trebui să includă programe personalizate, suficient de flexibile pentru a răspunde nevoilor de învățare și motivațiilor fiecăruia. Flexibilitatea se referă la conținutul formării, dar și la metodologiile utilizate.
- Este necesară influențarea procesului de luare a deciziilor politice, dezvoltarea de măsuri care să sprijine incluziunea socială a tuturor categoriilor sociale, vizibilitatea acestora în politicile și



Partenerii de proiect au la bază Recomandări specifice pentru integrarea în câmpul muncii a grupurilor-țintă ale proiectelor lor la nivel organizațional și politic:

### Serbia

Având în vedere principalele probleme cu care se confruntă femeile din mediul rural și care împiedică integrarea deplină a acestora pe piața muncii, cum ar fi lipsa accesului la tehnologie și la internet, lipsa sprijinului pentru îngrijirea copiilor, finanțarea limitată și nevoia de ucenicie și stagii, recomandările oferite de partenerul sârb pentru promovarea integrării profesionale a femeilor din mediul rural către organizații și factorii de decizie politică sunt următoarele:

- Investiția în infrastructura tehnologică: poate oferi femeilor din mediul rural acces la formare online și la oportunități de angajare.
- Furnizarea de sprijin pentru îngrijirea copiilor: poate ajuta și permite femeilor din mediul rural să participe mai ușor la programele de formare profesională.
- Oferirea accesului la finanțare: poate fi vorba de sprijin financiar sau de burse pentru a contribui la compensarea costurilor de formare profesională și a altor cheltuieli educaționale sau de finanțare pentru a începe propriile afaceri sau pentru a urma cursuri de formare profesională. Factorii de decizie politică pot colabora cu instituțiile financiare pentru a oferi împrumuturi sau alt sprijin financiar
- Oferirea de stagii de ucenicie și de practică: Experiența practică este crucială pentru formarea profesională, iar ucenicile și stagiile pot oferi femeilor din mediul rural o experiență de lucru valoroasă.
- Încurajarea mentoratului și a oportunităților de relaționare: poate oferi femeilor din mediul rural îndrumare și sprijin în dezvoltarea carierei lor. Factorii de decizie politică pot colabora cu organizațiile pentru a crea programe de mentorat și de creare de rețele pentru femeile din mediul rural.

La nivelul organizațiilor care oferă educație, câteva recomandări pentru integrarea în muncă a femeilor din mediul rural include:

- Dezvoltarea sau adaptarea programelor de formare profesională: concepute special pentru nevoile femeilor din mediul rural, ținând cont de responsabilitățile lor zilnice și de provocările cu care se confruntă în ceea ce privește accesul la educație și formare.
- Mentorat și crearea de rețele: conectarea femeilor din mediul rural cu profesioniști de succes în domeniile lor de interes și sprijinirea acestora în dezvoltarea abilităților și cunoștințelor necesare pentru o carieră de succes.
- Oferirea de servicii de sprijin: cum ar fi îngrijirea copiilor și asistență pentru transport, pentru a ajuta femeile din mediul rural să depășească barierele care le pot împiedica să participe la formarea profesională și să intre pe piața forței de muncă.
- Parteneriate cu angajatorii locali: pentru a ajuta femeile din mediul rural să aibă acces la un loc de muncă și să identifice oportunitățile de angajare.
- Desfășurarea de campanii de informare și sensibilizare: pentru a informa femeile din mediul rural cu privire la beneficiile formării profesionale și ale ocupării unui loc de muncă și pentru a contribui la înlăturarea miturilor și stereotipurilor care le pot descuraja.



*În concluzie, actorii trebuie să recunoască provocările unice cu care se confruntă femeile din mediul rural și să depună eforturi pentru a crea o societate mai favorabilă incluziunii, care să ofere oportunități egale. Abordând nevoile de integrare socială ale femeilor din mediul rural, putem lucra pentru un viitor mai durabil și mai prosper pentru comunitățile rurale. Aceasta ar putea include asigurarea accesului la transport, sprijin pentru îngrijirea copiilor și alte servicii care pot fi necesare pentru ca femeile să se implice în activități comunitare și să creeze legături sociale..*

### Slovenia

*În prezent, țara acordă prioritate angajării persoanelor cu handicap pe piața liberă, deoarece acest lucru asigură angajarea incluzivă a persoanelor cu handicap la locuri de muncă adaptate, într-un mediu*

*de lucru normal. Cu toate acestea, nu toate locurile de muncă pot fi ocupate la angajatori obișnuiți; pentru persoanele cu handicap grav care nu pot obține un loc de muncă sau nu pot păstra un loc de muncă la angajatori obișnuiți din cauza handicapului lor, statul menține și încurajează forme speciale de angajare datorită eficienței dovedite (sistem de cote, centre de ocupare a forței de muncă, companii pentru persoane cu handicap).*

### Spania

Șomajul pe termen lung afectează o mare varietate de persoane, ceea ce înseamnă că acest proiect de grup vulnerabil are o compoziție foarte eterogenă. Această diversitate de situații necesită un sprijin adaptat la nevoile fiecărei persoane. Experiența proiectului sugerează că sunt necesare abordări intensive, cuprinzătoare și individualizate pentru a sprijini eficient șomerii pe termen lung.

Printre recomandările privind integrarea șomerilor pe termen lung (LTU) în câmpul muncii la nivel organizațional se numără următoarele

- Oferirea de oportunități de formare profesională adaptate la cerințele sectoarelor și companiilor cu deficit de forță de muncă la nivel local.
- Furnizarea de măsuri de îndrumare și sprijin individualizat în dezvoltarea procesului de formare.
- Promovarea formării în competențe cheie pentru angajabilitate, precum competențele digitale și competențele transversale pentru a face față procesului continuu de schimbare și transformare a companiilor.
- Încurajați cooperarea și colaborarea în parteneriate multiagent cu angajatorii și alte instituții publice și private pentru a sprijini eficient formarea și accesul la angajare a UAT-urilor.
- Consolidarea abordărilor de învățare la locul de muncă ca programe de plasare la locul de muncă sau de formare la locul de muncă.

Printre recomandările privind integrarea șomerilor de lungă durată (LTU) pe piața muncii la nivel de politici.

- Sprijinirea programelor, proiectelor și activităților de promovare a egalității de șanse și a nediscriminării în ceea ce privește accesul la formare și la ocuparea forței de muncă.



atenua și individualiza șomerii, prin politici active de oc  
îmbunătățească capacitatea de inserție profesională.

- Asigurarea unor măsuri adecvate de integrare în muncă destinate grupurilor cu cele mai mari dificultăți de acces sau de reintegrare în câmpul muncii, în special tinerii, femeile, persoanele cu dizabilități, șomerii de lungă durată, persoanele de peste 45 de ani, migranții.
- Să ofere șomerilor oportunități de formare profesională pentru a-și îmbunătăți sau actualiza competențele și pentru a preveni obsolescența competențelor pe o piață a muncii în schimbare.
- Sprijinirea stimulentei pentru ca întreprinderile să implementeze programe bazate pe muncă și angajarea de lucrători aparținând grupurilor dezavantajate și promovarea măsurilor de diversitate la locul de muncă.

*În concluzie, putem spune că educația și formarea profesională reprezintă o bună asigurare împotriva șomajului, deoarece, după cum se poate observa pe activitățile de cercetare din cadrul proiectului,*

*există o relație directă între nivelul de educație și capacitatea de inserție profesională. Având în vedere că Spania are una dintre cele mai mari rate ale șomajului din Europa, este necesar să îmbunătățim rezultatele VET pentru a crește rata de ocupare a forței de muncă.*

## România

Pentru a acoperi nevoile persoanelor aflate în detenție, țara parteneră susține următoarele recomandări prezentate în Strategia națională de reintegrare socială a persoanelor private de libertate.

La nivelul persoanei aflate în detenție:

- Construirea unui plan de intervenție după eliberare, care să includă nevoile persoanei și măsurile pe care trebuie să le întreprindă.
- Informarea persoanelor care urmează să fie eliberate din detenție, cu privire la furnizorii publici sau privați de servicii sociale existenți în comunitate.
- Accesarea unor servicii sociale de după perioada de detenție.
- Încurajarea persoanelor care sunt eliberate din detenție să acceseze servicii publice de asistență socială, în cadrul autorităților administrației publice locale, servicii de consiliere sau de supraveghere..

La nivel comunitar:

- Crearea unei rețele de voluntari care să însoțească persoana în perioada imediat următoare eliberării din detenție, perioadă asociată cu un risc mai mare de recidivă.
- Implicarea organizațiilor religioase de care aparține persoana, pentru a oferi sprijin în perioada de după eliberare.
- Capitalizarea centrelor de zi pentru integrare/reintegrare socială și a centrelor de informare, prevăzute de H.G. nr. 867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, a





La nivel instituțional:

- Crearea unei baze de date a angajatorilor, în special a celor dispuși să angajeze persoane care au executat măsuri private sau neprivative de libertate.
- Transmiterea de informații privind perioada de detenție, pentru a stabili domeniile prioritare de intervenție post eliberare și urmărirea progresului persoanei de către serviciile de probațiune.
- Responsabilitatea serviciilor publice de asistență socială, la nivelul autorităților locale, pentru sprijinirea persoanelor care se eliberează, conform atribuțiilor legale ale acestora.
- Capitalizarea exemplelor de bune practici, identificate la nivel local, în ceea ce privește reintegrarea socială.

La nivel legislativ:

- Modificarea legislației, în sensul acordării de facilități fiscale pentru angajatori.
- Consolidarea serviciilor de probațiune..

### Italia

Potrivit partenerului italian BES, educația și formarea reprezintă cheia de boltă pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap.

*Persoanele cu dizabilități nu au nevoie doar de competențe adecvate pentru a accesa lumea muncii, ci și ceilalți actori de la locul de muncă trebuie să fie pregătiți în mod adecvat pentru includerea colegilor cu nevoi speciale. Managerii și colegii trebuie să știe cum să relaționeze în cel mai bun mod cu colegii care au dizabilități și care au puncte forte și puncte slabe specifice. Operatorii centrelor de ocupare a forței de muncă trebuie să știe care sunt nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități, care sunt abilitățile și dificultățile lor, instrumentele legislative și evoluțiile pieței muncii.*

### Suedia

*În Suedia, IKF constată că integrarea femeilor migrante pe piața muncii variază de la individ la individ, pentru unii poate dura șase luni, iar pentru alții ani. Nu există o rețetă secretă, dar există câțiva pași care sunt cei mai importanți în acest proces: primul pas este învățarea limbii suedeze, al doilea este trimiterea diplomelor de studii la Agenția Națională de Educație pentru echivalarea studiilor și identificarea celorlalte cursuri de formare profesională pe care trebuie să le urmezi pentru a fi acceptată la un loc de muncă. Al treilea pas este să te înregistrezi la Agenția de Șomaj, iar aici primești tot sprijinul pentru a urma acești pași și a intra în contact cu companiile pentru a avea o perioadă de practică, iar dacă lucrurile merg bine, atunci șansele de a obține un loc de muncă vor crește considerabil.*

*Nu în ultimul rând, este important să extinzi cât mai mult rețelele sociale. Iar acest lucru ne conduce la recomandările pentru integrarea și incluziunea socială, care includ, pe lângă recomandările pentru integrarea în muncă, și înțelegerea culturală a societății suedeze și modul în care funcționează*





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

ile și comportan

membru respectul și contribuția la comunității suedeze din care face



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity <sup>n</sup>

În concluzie, putem spune că integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile se confruntă cu provocări multiple, iar abordarea acestor provocări necesită strategii cuprinzătoare și specifice care să asigure dezvoltarea competențelor, să consolideze rețelele de sprijin social, să aloce resurse și să combată barierele sociale pentru a crea o piață a muncii mai incluzivă și mai echitabilă pentru grupurile vulnerabile..