

Contact:

Asociația Profesională
Neguvernamentală de Asistență
Socială ASSOC

Locație de implementare:

str Cloșca număr 7 etaj 3,
apartament 22, Cluj - Napoca,
județ Cluj

Sediu social:

Lascăr Pană, nr 3, Baia Mare,
județ Maramureș

Elaborat de:

Benche Narcis Horațiu

Coordonator GT informare și
conștientizare privind
formarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlu proiect: CALIFICĂ-TE ȘI PROGRESEAZĂ!

Cod proiect: POCU/726/6/12/135495

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6 - Educație și competență

Obiectivul specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlu Proiect: Califică-te și progresează!

Cod proiect: POCU/726/6/12/135495

GHID DE BUNE PRACTICI ÎN VEDEREA INTEGRĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ A PERSOANELOR DIN SFERA GRUPURILOR VULNERABILE SAU CU DIZABILITĂȚI ÎN CADRUL PROIECTULUI

„CALIFICĂ-TE ȘI PROGRESEAZĂ”!

Proiect

Califică-te și progresează!

www.califică-te.ro

Editorul materialului: Asociația Profesională
Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC

Data publicării: mai 2022

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional
Capital Uman 2014 - 2020

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția
oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.



Califică-te și progresează!



ASSOC

POCU/726/6/12/135495



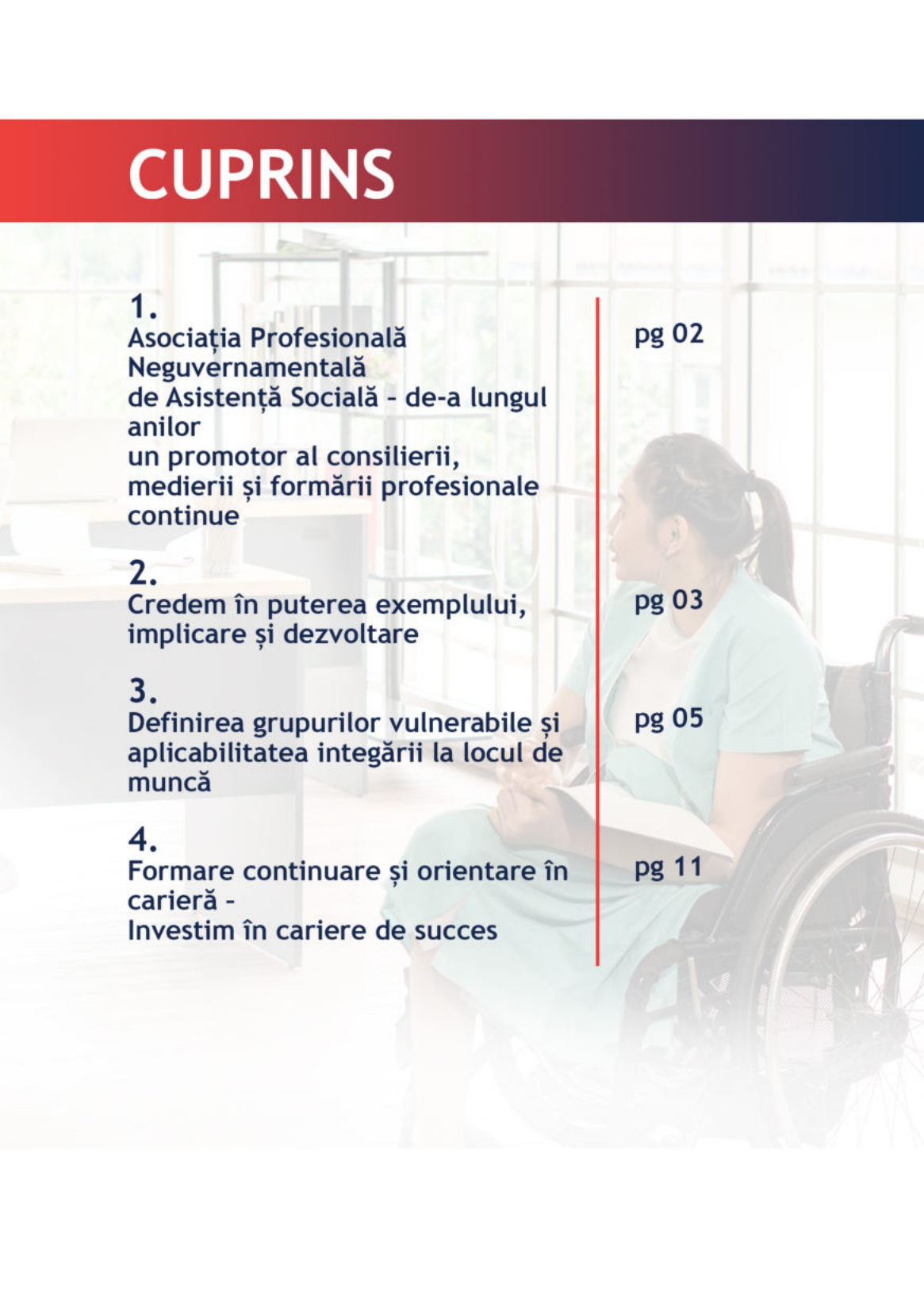
Califică-te și
progresează!



ASSOC

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman
2014-2020

CUPRINS

- 
1. Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială - de-a lungul
anilor
un promotor al consilierii,
medierii și formării profesionale
continue pg 02
2. Credem în puterea exemplului,
implicare și dezvoltare pg 03
3. Definirea grupurilor vulnerabile și
aplicabilitatea integrității la locul de
muncă pg 05
4. Formare continuă și orientare în
carieră -
Investim în cariere de succes pg 11



Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială

A fost de-a lungul anilor un promotor al consilierii, medierii și formării profesionale continue.

Asociația ASSOC s-a înființat pe 13 noiembrie 1995 la Baia Mare din inițiativa unui grup de studenți la secția de Asistență Socială din cadrul Universității de Nord. După mai mult de 25 de ani de muncă continuă, organizația a reușit să deschidă filiale în București, Arad, Suceava și Râmnicu Vâlcea. Sediul central a fost păstrat la Baia Mare, loc în care s-au creat proiecte îndrăznețe atât în domenii precum formare profesională continuă, economie socială sau servicii sociale cât și în sfera formării profesionale continue, fiind acreditați ca furnizori de servicii de stimulare a ocupării forței de muncă (informare, consiliere, mediere pe piața muncii) încă din anul 2011.

Accentul pe formare profesională continuă este pus și prin intermediul proiectului "Califică-te și progresează!" prin care se urmărește creșterea gradului de participare la programe de formare profesională continuă pentru adulți la nivel de Regiune Nord - Vest, în județele Maramureș, Bihor, Cluj, Satu - Mare, Sălaj, Bistrița - Năsăud.

2 Credem în puterea exemplului, implicare și dezvoltare

De-a lungul anilor ASSOC s-a implicat direct în activități de formare profesională continuă, atât ca obiectiv principal cât și ca sprijin secundar al proiectelor implementate. În plus, serviciile de formare profesională au fost de cele mai multe ori suplimentate de servicii de tutorat, consiliere vocațională și mediere ce să asigure transferabilitatea celor învățate pe parcursul cursurilor de formare profesională și a activităților proiectului în viața de zi cu zi.

Proiectul se adresează persoanelor angajate, inclusiv PFA și II, cu domiciliul/reședință în Regiunea Nord - Vest, **cu accent pe cei adulți (persoane cu vârstă de peste 40 ani) cu nivel scăzut de calificare (minim 32%) și domiciliu/reședință în mediul rural.**



Regiunea Nord - Vest

Cluj, Sălaj, Bistrița -Năsăud,
Maramureș, Satu - Mare, Bihor

Angajat
Angajat pe cont
propriu

Cu vârstă cuprinsă
între 25 și 64 de ani

Cu accent pe
persoane cu nivel
scăzut de calificare

Care doresc să
participe la sesiuni de
consiliere și cursuri
de formare
profesională

Mențiune: „persoană cu nivel scăzut de calificare” reprezintă acea persoană cu un nivel de educație ISCED 0-2 (cel mult 8 clase absolvite), sau cu studii de nivel ISCED 3 (învățământ liceal sau profesional) - dar a cărei competență nu mai este cerută pe piața muncii sau chiar persoane încadrate conform COR în grupa Muncitor necalificat, sau în ocupații precum personal casnic pentru îngrijire.

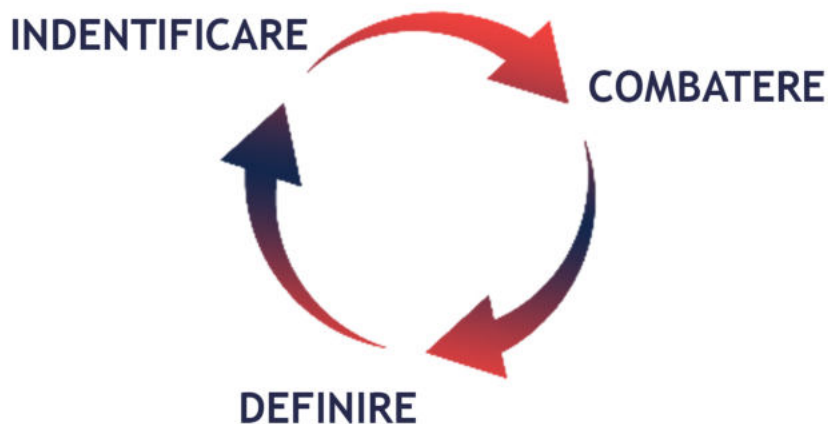
Celor înscriși în proiect li se vor oferi următoarele servicii:

- Sesiuni de tutorat, consiliere vocațională și psihologică menite să contribuie la dezvoltarea personală și profesională a participanților
- Cursuri de formare profesională
- Asistență și îndrumare în procesul de îmbunătățire a statutului pe piața muncii

3 Definirea grupurilor vulnerabile și aplicabilitatea integrității la locul de muncă

- **Categorie defavorizată:** „acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare” - Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.137/2000;
- **Marginalizare:** „poziție socială periferică, de izolare, cu acces limitat la resursele economice, politice, educaționale și comunicaționale ale colectivității, manifestată prin absența unui minimum de condiții sociale de viață” Legea nr.116/2002
- **Situația de dificultate:** „situația în care se află o persoană care, la un moment dat, pe parcursul ciclului de viață, din cauze socio-economice, de sănătate și/sau care rezultă din mediul social de viață dezavantajat, și-a pierdut sau limitat propriile capacități de integrare socială; în situația de dificultate se pot afla familii, grupuri de persoane și comunități, ca urmare a afectării majorității membrilor lor” Legea asistenței sociale nr.292/2011, art 6, pc.jj
- **Incluziune socială:** „ansamblul de măsuri și acțiuni multi-dimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării-comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii, destinate combaterii excluziunii sociale și asigurării participării active a persoanelor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății” Legea asistenței sociale nr.292/2011, art 6, pc.cc

Definirea conceptelor precum marginalizare, situație de dificultate, categorie defavorizată sau incluziune socială este extrem de importantă, acesta fiind primul pas în conștientizarea problemelor de zi cu zi care fac parte din societatea noastră. Odată identificate aceste probleme se pot **combate** printr-un set de acțiuni concrete ce să asigure îmbunătățirea statutului în rândul grupurilor vulnerabile.



Cât despre discriminarea la locul de muncă, aceasta se poate identifica în diferite forme, cele mai răspândite și care în timp și-au creat un statut de normalitate și recurență sunt discriminările de gen. Ca și tipologie putem identifica trei categorii de discriminare:

1. Discriminare directă Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați stipulează că prin discriminare directă „se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă”. (art. 4 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

2. Discriminare indirectă Se petrece atunci când o prevedere, un criteriu ori o practică aparent neutre dezavantajează anumite persoane, „cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare” (art. 4 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

3. Discriminare multiplă Se produce atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ. Articolul 2, alin. 6 din Ordonanța 137/din 31 august 2000 (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare prevede că “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

În acest sens, egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene.

În ceea ce privește țara noastră, din punct de vedere juridic egalitatea de șanse între femei și bărbați se definește ca fiind luare în considerare a diferitelor capacități, nevoi și aspirații ale sexelor și tratarea lor de la egal la egal.

Acest principiu a fost integrat în legislația românească în domenii precum

- muncă
- educație
- cultură
- informare

Totodată egalitatea între femei și bărbați înseamnă

- vizibilitate
 - autonomie
 - responsabilitate
 - participare egală
- } a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții publice și private

Activitatea asociației ASSOC a fost și este în permanență ghidată de principii bine definite, principii ce vizează egalitatea de gen, acestea constând în:

- acces liber al grupului țintă la informare, tutorat, consiliere vocațională, psihologică și formare profesională;
- angajarea personalului propriu în baza strictă a competențelor dobândite;
- asigurarea posibilităților egale de acces la funcții de conducere atât pentru femei cât și pentru bărbați;
- participare nerestricționată și non discriminatorie la viața economică și socială;
- asumarea unor acțiuni ce intră în sfera „discriminării pozitive” în vederea asigurării reducerii decalajelor de educație și condiții de trai la nivelul societății
- acțiuni pozitive pentru stimularea egalității de șanse;

3.1

Integrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă

Încadrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă este susținută la nivelul internațional și național prin Strategii specifice și acte normative care vin în sprijinul acestor persoane cu scopul de a garanta egalitatea de șanse, creșterea gradului de incluziune socială și nivelului de trai pe termen lung.

La nivel național protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap este reglementată prin Legea 448/ 2006 care are la bază următoarele principii (Art. 3):

a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;	i) interesul persoanei cu handicap;
b) prevenirea și combaterea discriminării;	j) abordarea integrată;
c) egalizarea șanselor;	k) parteneriatul;
d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;	l) libertatea opțiunii, a controlului sau/și a deciziei asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de sprijin de care beneficiază;
e) solidaritatea socială;	m) abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
f) responsabilizarea comunității;	n) protecție împotriva neglijării și abuzului;
g) subsidiaritatea;	o) alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
h) adaptarea societății la persoana cu handicap;	p) întegrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale cu ale tuturor celorlalți membri ai societății, cu respectarea nevoilor specifice persoanelor cu handicap.

În baza legii mai sus menționate, angajatorul are obligativitatea de a oferi condiții favorabile desfășurării activității, care să faciliteze exercitarea dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități.

Cu toate că există aceste acte normative care au menirea de a îmbunătăți și facilita procesul de integrare a persoanelor cu dizabilități în societate, respectiv la locul de muncă, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități la nivelul țării noastre rămâne în continuare scăzută.

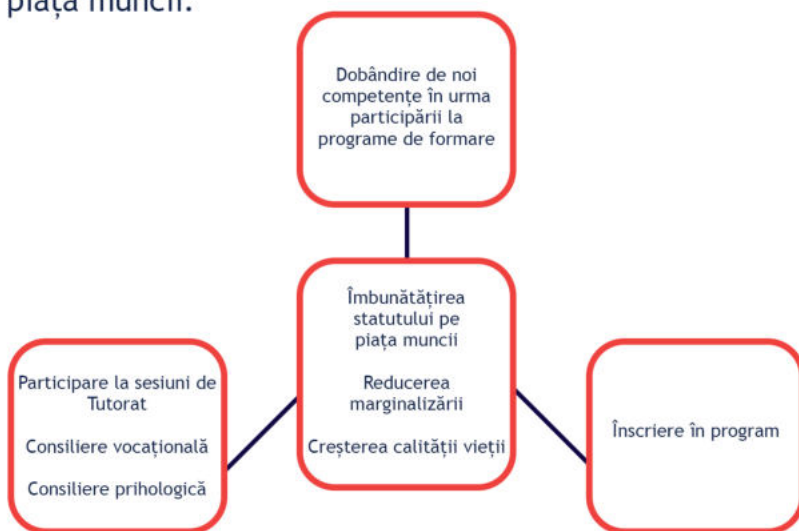
Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027 are la bază opt domenii prioritare:

1. Accesibilitate și mobilitate;
2. Protecția efectivă a drepturilor persoanelor cu dizabilități;
3. Ocupare;
4. Protecție socială, inclusiv abilitare/reabilitare;
5. Viață independentă și integrare în comunitate, inclusiv accesul la servicii publice;
6. Educație;
7. Sănătate;
8. Participare politică și publică

și are ca obiectiv principal asigurarea participării depline și reale a persoanelor cu dizabilități în toate sectoarele vieții și într-un mediu convenabil și rezilient, bazându-se totodată pe libertatea de decizie a persoanelor în cauză.

4 Formare continuare și orientare în carieră - Investim în cariere de succes

Astfel, proiectul **Califică-te și progresează!** propune o serie de activități ce să asigure o mai bună integrare pe piața muncii a persoanelor participante la proiect, cu accent pe acele persoane cu nivel scăzut de calificare. Practic, încă de la scrierea proiectului, ASSOC și-a propus implementarea unor măsuri de discriminare pozitivă ce să contribuie în mod direct la creșterea calității vieții persoanelor din grupul țintă, asumându-și încă de la scrierea proiectului selectarea și cursarea a cel puțin 325 de persoane ce fac parte din categoria persoanelor cu nivel scăzut de calificare și sprijinirea a cel puțin 104 persoane în demersurile de schimbare a statutului pe piața muncii.



BIBLIOGRAFIE

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.137/2000

Legea nr.116/2002

Legea asistenței sociale nr.292/2011

Legea 448/2006 cu modificări și completări ulterioare

Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027

Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene