



# STUDII DE CAZ PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE:

abordări integratoare și proiecte de succes implementate  
în cadrul Instrumentelor Structurale din România

Broșură realizată în cadrul contractului  
“Evaluarea modului în care prevederile din domeniul oportunităților egale au fost transpuse  
în Cadrul aferent Instrumentelor Structurale din România ”



# 10

## Povești de succes pe tema Egalității de Șanse

# Introducere



*În trecut, de multe ori s-a dovedit că oameni cu un număr limitat de șanse au performat și au intrat în istorie: cercetători, scriitori și mulți alții. Acum, așa cum este și normal, "Egalitatea de șanse pentru toți" reprezintă un principiu esențial și prin prisma politicilor Uniunii Europene.*

Instrumentele Structurale au oferit, în decursul timpului, un sprijin solid pentru respectarea și implementarea acestui principiu în diferite contexte naționale. Programarea pentru perioada 2007-2013, nu numai că vine să confirme și să reafirme importanța principiului egalității de șanse între bărbați și femei în planificarea, implementarea și evaluarea intervențiilor, ci lărgeste, de asemenea, aria de aplicabilitate și conținutul acestuia pentru combaterea tuturor formelor de discriminare.

Această publicație conține o serie de proiecte implementate în România, care abordează problematica egalității de șanse și a grupurilor vulnerabile, ce pot fi considerate exemple de bune practici.

Proiectele prezentate, finanțate prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane și prin Programul Operațional Regional, demonstrează faptul că au fost investite eforturi, energie și timp pentru a aborda problemele sociale ale societății în care trăim, iar rezultate obținute au fost

remarcabile. Aceste proiecte au reușit să schimbe viața grupurilor vulnerabile beneficiare, prin oferirea de adăposturi, consiliere și cursuri de formare pentru femei care doresc să devină antreprenori, programe sociale pentru tineri, suport și ajutor specializat pentru persoane cu probleme medicale.

Chiar mai important, așa cum reiese și din declarații, beneficiarii și-au recâștigat încrederea de sine și s-au reintegrat în societate.

Aceste exemple sunt rezultatele vizibile și tangibile ale abordării autorităților de management în ceea ce privește principiul egalității de șanse, asigurând astfel aplicarea și implementarea corectă a acestuia și din partea beneficiarilor de finanțări.

De asemenea, publicația conține și trei exemple de succes privind integrarea principiului egalității de șanse în diversele etape ale Programelor Operaționale, respectiv etapa de programare a intervențiilor care

abordează grupurile vulnerabile, etapa de monitorizare a Programului cu accent pe sistemul de indicatori, cerințe de raportare, manuale de implementare, precum și un exemplu de succes privind o campanie de comunicare ce are ca obiectiv diseminarea informațiilor și în limbile minorităților etnice.

Sperăm ca această publicație să sporească încrederea noastră în Instrumentele Structurale, cu privire la rolul pe care acestea îl pot avea în promovarea egalității de șanse și a nediscriminării, transformând societatea românească într-un exemplu pentru alte țări.

Eugen Teodorovici,

Ministrul Fondurilor Europene

# Studii de caz

<b>Secțiunea 1:</b>	
<b>Proiecte care reprezintă exemple de bune practici ce abordează problematica grupurilor vulnerabile</b>	<b>5</b>
<b>Studiu de caz 1</b>	<b>6</b>
Ateliere de Inserție Socio-Profesională	
<b>Studiu de caz 2</b>	<b>9</b>
MIOS - Măsurile ocupaționale integrate pentru șomerii din județul Covasna	
<b>Studiu de caz 3</b>	<b>11</b>
Adăposturi pentru mame și copiii aflați în situații de urgență	
<b>Studiu de caz 4</b>	<b>13</b>
Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programele de formare profesională și integrare pe piața muncii	
<b>Studiu de caz 5</b>	<b>16</b>
ESTHR - Șanse egale pentru femeile din România	
<b>Studiu de caz 6</b>	<b>18</b>
Extinderea și dotarea Centrului Brâncovenești	
<b>Studiu de caz 7</b>	<b>20</b>
Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii	
<b>Secțiunea 2:</b>	
<b>Exemple de bune practici privind promovarea principiului egalității de șanse în diverse etape ale Programelor Operaționale</b>	<b>23</b>
<b>Studiu de caz 8</b>	<b>24</b>
POS Dezvoltarea Resurselor Umane: o perspectivă strategică pentru abordarea aspectelor legate de egalitatea de șanse și nevoile grupurilor vulnerabile	
<b>Studiu de caz 9</b>	<b>26</b>
POS Mediu: o campanie multi-lingvistică de informare și publicitate adresată minorităților etnice	
<b>Studiu de caz 10</b>	<b>28</b>
Programul Operațional Regional: Un exemplu de bună practică în procesul de monitorizare a modului de implementare a principiului egalității de șanse	

Proiecte care reprezintă  
exemple de bune practici ce  
abordează problematica  
grupurilor vulnerabile

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Ateliere de Inserție Socio-Profesională



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Asociația Samusocial din România

##### Grupul țintă:

Persoane fără adăpost din București

##### Programul Operațional:

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Axa Prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale", Domeniul Major de Intervenție 6.1 "Dezvoltarea economiei sociale"

##### Buget total:

4.733.760 RON, din care 3.453.913 RON co-finanțare din FSE

##### Durata:

36 luni (perioada: ianuarie 2009 – decembrie 2011)

#### 1. În ce a constat buna practică

Principalul obiectiv al proiectului a fost acela de a realiza inserția socială și profesională a persoanelor fără adăpost din București. Prin proiect, grupul țintă a beneficiat de formare, asistență socială și îngrijire medicală, precum și de consiliere psihologică pentru a se adapta cu succes cerințelor angajatorilor la locul de muncă. Ideea a fost aceea de a oferi persoanelor fără adăpost, în locul unui sprijin pe termen scurt, alternative pe termen mediu și lung pentru reintegrarea socială și profesională a acestora, în locul unui sprijin pe termen scurt.

Participanții au beneficiat de un set coerent de activități până la integrarea efectivă pe piața muncii:

##### 1. Selectarea grupului țintă:

Lucrând pe teren, echipele mobile ale asociației au identificat persoane fără adăpost și le-au direcționat către Centrul de Zi Samusocial, unde au fost luate în evidența asociației și au beneficiat de îngrijire medicală, informare și consiliere inițială pentru inserția socio-profesională a acestora.

##### 2. Consiliere psihologică și formare

După examenul medical și sesiunile de consiliere inițială, persoanele apte și dispuse să muncească au fost integrate într-un program de consiliere psihologică structurată. Echipa de psihologi a oferit sprijin specializat care a vizat motivarea persoanelor în vederea reintegrării socio-profesionale.

##### 3. Atelierul de inserție socio-profesională:

Au fost organizate două ateliere de inserție socio-profesională (în domeniul reciclării de echipamente și confecționării de sacoșe din material textil). Au fost semnate acorduri cu rețelele profesionale ale companiilor de reciclare și cu mari corporații și instituții prin care atelierul a fost sponsorizat cu echipament IT.

##### 4. Angajarea în cadrul atelierului:

În urma consilierii, numeroși participanți au fost recomandați pentru angajare în cadrul atelierelor și, după un proces de interviu, aceștia au fost angajați legal pe o perioadă de minim 6 luni. Împreună cu dreptul la muncă remunerată, angajații din cadrul atelierelor au beneficiat de haine, hrană și cazare.

##### 5. Activități de creștere a gradului de conștientizare

În perioada de derulare a proiectului, au fost organizate anual campanii de creștere a gradului de conștientizare pe tema incluziunii sociale, precum și evenimente adresate ONG-urilor active în domeniul economiei sociale, autorităților locale și reprezentanților din cadrul Ministerelor. Mesajul campaniei a fost diseminat publicului larg prin intermediul numeroaselor apariții în media.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Ateliere de Inserție Socio-Profesională

De pe străzi la un loc de muncă...



**Activitățile desfășurate în cadrul atelierelor - Model pentru economia socială**

Abilitățile au fost dezvoltate în două ateliere care au funcționat sub forma unor întreprinderi sociale. În atelierul principal, participanții au fost implicați în operațiuni de dezasamblare, reparare și revalorizare a echipamentelor IT, sportive și paramedicale, care, ulterior, au fost donate sau vândute în scopul reciclării, promovând în acest fel reducerea cantității de deșeuri și protecția mediului. În cadrul celui de-al doilea atelier, femeile au realizat sacoșe din material textil.

Pe întreaga durată a procesului de inserție, angajații au luat parte la **cursuri de formare profesională**, în funcție de experiența profesională anterioară sau de specializare, axându-se pe profesiile căutate în prezent pe piața muncii, cum ar fi: tehnician specializat în sisteme de încălzire, instalații sanitare și gaze, electrician, precum și la activități de dezvoltare a abilităților TIC.

În plus, pentru a crea premisele pentru inserția profesională, participanții au beneficiat de sprijin pentru obținerea actelor de identitate și a celor de stare civilă, întocmirea dosarelor de angajare (recuperarea diplomelor de studii și a cărților de muncă), căutarea activă în media și online a unor locuri de muncă, medierea cu potențialii angajatori, precum și soluționarea problemelor

locative (ex. adăposturi temporare, locuințe sociale, locuințe închiriate, reintegrarea în familie).

Odată cu formarea profesională, participanții au beneficiat de **consiliere socială și psihologică**, ceea ce a contribuit la recăpătarea stimei de sine și la reintegrare.

În plus, aceștia au beneficiat de **activități extra-profesionale, socio-culturale**, menite să creeze coeziunea de grup și să dezvolte relații diferite de cele de la locul de muncă. Activitățile au inclus participarea la târgurile pentru ONG-uri, expoziții și implicarea în proiecte sociale cum ar fi: renovarea unei grădinițe, a unui campus școlar sau construirea unui loc de joacă.

*Radu, în vârstă de 56, figurează în evidențele Samusocial din noiembrie 2010. În 2000, el și soția sa au fost evacuați din apartamentul în care locuiau din cauza faptului că acumulasera multe datorii prin neachitarea chiriei. Atunci când Radu s-a prezentat la centrul Samusocial era într-o stare depresivă, pierzându-și orice speranță de a-și găsi un loc de muncă după ce fusese respins în mod repetat la interviuri din cauza vârstei și stării fizice. Radu s-a adaptat foarte bine, devenind un membru important al echipei. Cu banii câștigați, și-a închiriat o garsonieră împreună cu soția. În prezent lucrează cu forme legale ca instalator.*

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Ateliere de Inserție Socio-Profesională

#### II. Buna practică - Aspectele care au făcut diferența

Toți indicatorii de proiect au fost atinși, în special numărul de intervenții sociale și medicale efectuate și numărul de locuri de muncă obținute în economia reală:

- Au fost instruiți 20 de specialiști în economia socială
- 1.751 persoane fără adăpost au beneficiat de consiliere profesională
- 31 de participanți au fost angajați în cadrul atelierelor de inserție și au obținut calificări profesionale
- 17.036 intervenții sociale și 7.820 intervenții medicale pentru a îmbunătăți nivelul de trai al persoanelor fără adăpost
- 501 persoane fără adăpost au beneficiat de consiliere pentru reinserție profesională
- Au fost create 64 de locuri de muncă în economia reală

#### III. Lecții pentru viitor

Atelierul de inserție bazat pe **conceptul de economie socială** a fost utilizat ca instrument eficace pentru reintegrarea socială și profesională a persoanelor aflate în situații dificile.

Conceptul poate fi replicat cu ușurință pentru a aborda alte grupuri vulnerabile (ex. romii, persoane cu dizabilități) prin adaptarea la nevoile specifice de instruire profesională a diferitelor grupuri țintă.

#### Principali factori de succes

1. Proiectul a venit cu o soluție viabilă în sprijinul persoanelor fără adăpost ca acestea să nu mai locuiască pe străzi, fiind o alternativă complementară la asistența socială tradițională. Echipa de proiect s-a adaptat bine noilor nevoi care constau în corelarea cererii de pe piața muncii cu abilitățile și competențele participanților.

2. Asistenții sociali au comunicat periodic cu persoanele sprijinite de asociație în cadrul procesului de reintegrare socio-profesională a acestora, precum și cu potențialii angajatori.

3. Toate activitățile proiectului au continuat după închiderea acestuia. Deoarece veniturile obținute din reciclarea materialelor sunt modeste, asociațiile Samusocial și Ateliere fără Frontiere sunt susținute de companii private pentru a dezvolta noi proiecte, asemănătoare acestuia, care să vină în sprijinul persoanelor care aparțin grupurilor vulnerabile.

#### IV. Concluzii

În baza experienței Asociației Ateliere fără Frontiere (Franța), care și-a făcut debutul în România, proiectul a constatat în angajarea persoanelor fără adăpost în cadrul atelierelor de inserție cu scopul de a le oferi un stimulent pentru recuperarea vieții sociale prin recâștigarea încrederii în forțele proprii și a stimei de sine.

Atelierul de inserție a integrat cu succes aspecte legate de incluziunea socială (oferirea de locuri de muncă și asigurarea unui adăpost) și economică (siguranța locului de muncă și a unui salariu lunar), precum și de mediu (reciclarea de calculatoare uzate și protecția mediului), fiind un exemplu clar de solidaritate umană și dezvoltare durabilă.

*Doru, în vârstă de 60 de ani, figurează în evidențele Samusocial din ianuarie 2009. După o perioadă de 38 de ani în care a locuit în Boston, SUA, a fost repatriat în urma divorțului. A venit la biroul asociației solicitând sprijin pentru obținerea actelor de identitate, a unui adăpost și a unui loc de muncă, aflându-se într-o stare fizică și emoțională precară. După ce a parcurs toți pașii, a fost angajat în cadrul unui atelier de inserție socio-profesională. La scurt timp după finalizarea contractului aferent proiectului (mai 2010), a obținut un loc de muncă la o spălătorie auto ecologică. În prezent, stă într-o locuință socială și lucrează la aceeași spălătorie auto.*

# Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

## MIOS - Măsurile ocupaționale integrate pentru șomerii din județul Covasna



### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

#### Beneficiar:

SC Brahms International SRL Brașov

#### Grupul țintă:

Șomerii din județul Covasna

#### Programul Operațional:

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Axa Prioritară 5 "Promovarea măsurilor de ocupare active", Domeniul major de intervenție 5.1 "Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare"

#### Buget total:

2.178.495 RON, din care 1.830.409 RON co-finanțare din FSE

#### Durata:

16 luni (perioada: noiembrie 2010 – februarie 2012)

### I. În ce a constat buna practică

**Obiectivul general al proiectului a fost acela de creștere a ratei de ocupare în rândul șomerilor pe termen lung, tinerilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și populației inactive din județul Covasna, cu accent specific asupra minorităților etnice.**

Beneficiarul proiectului a derulat un set integrat de activități, contribuind la instruirea șomerilor în scopul integrării acestora pe piața muncii, asigurând în același timp absența oricărei forme de discriminare pe motive legate de gen, vârstă, etnie sau dizabilitate.

Un element esențial pentru asigurarea succesului proiectului a fost reprezentat de analiza detaliată a pieței muncii la nivelul județului, cu scopul identificării nevoilor și constrângerilor cu care se confruntă grupul țintă, precum și a abilităților profesionale solicitate pe piața muncii.

În urma analizei de context, s-a decis ca activitățile proiectului să se deruleze în orașele Sfântu Gheorghe, Covasna și Baraolt, localități care au înregistrat un număr semnificativ de șomeri.

Conținutul cursurilor de formare și locațiile în care să fie organizate au fost stabilite ulterior, participanții fiind identificați prin intermediul unei campanii publicitare, bazate pe postere, pliante, broșuri, comunicate de presă, reclame pe posturile de radio și televiziune locale.

Cei 1.310 de participanți selectați au luat parte la diferitele sesiuni de instruire pe teme precum: tehnici de căutare a unui loc de muncă, consiliere profesională și informații cu privire la evoluția pieței muncii.

Cei care au participat la cursurile de formare au obținut calificări recunoscute la nivel național, dar ceea ce a făcut cu adevărat diferența a fost faptul că activitățile au fost organizate în zonele rurale, datorită achiziției unor laboratoare mobile.

Echipamentul specializat de instruire, transportat la locul de desfășurare a sesiunilor de formare, a permis participanților care locuiesc în zonele cele mai izolate să participe la acest proiect, optimizând în același timp costurile.

### II. Rezultatele obținute - atingerea obiectivului

Având în vedere numărul mare de persoane care au beneficiat de consiliere profesională, este remarcabil faptul că toți indicatorii proiectului au fost atinși:

- 1.115 persoane au beneficiat de consiliere profesională
- 660 persoane au beneficiat de servicii de mediere
- 448 persoane au participat la cursurile de formare și 430 au obținut certificate
- 99 persoane au obținut un loc de muncă la sfârșitul proiectului



## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Măsurile ocupaționale integrate pentru șomerii din județul Covasna



#### MIOS – Implicați-vă în acest proiect și șomajul va fi de domeniul trecutului

Csaba Hollo și Constantin Modoacă sunt doi participanți la curs. Aceștia au lucrat în domeniul securității și și-au pierdut locurile de muncă din cauza crizei economice.

După participarea la cursurile pentru antreprenori și tehnicieni, aceștia au înființat Grizzly Security, o companie specializată în securitate și protecție.

Csaba și Constantin aveau deja în plan demararea unei afaceri, însă prin participarea la acest proiect au dobândit abilitățile și încrederea necesare pentru a-și înființa propria firmă, care în prezent funcționează cu succes.

#### III. Buna practică - Aspectele care au făcut diferența

Principalii factori de succes au fost caracterul inovativ, abordarea integratoare a perspectivei de gen, sustenabilitatea și o monitorizare efice:

##### Inovație

Laboratoarele mobile instalate la locul de derulare a sesiunilor de formare au fost selectate în funcție de zona de reședință a participanților, lucru care a permis o participare largă și rentabilă a grupurilor țintă din județ.

##### Abordarea integratoare a perspectivei de gen

Proiectul a promovat egalitatea de șanse și nediscriminarea pe întreaga perioadă de implementare. În vederea facilitării participării șomerilor aparținând minorității maghiare, echipa de implementare a proiectului a inclus experți vorbitori de limba maghiară.

##### Sustenabilitate

Pentru a asigura sustenabilitatea rezultatelor proiectului, Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din județul Covasna, partener al acestei inițiative, a continuat să monitorizeze situația cu privire la angajarea efectivă a participanților în urma finalizării activităților proiectului:

- Participanții care și-au găsit un loc de muncă au fost monitorizați timp de 3 luni

- Participanții care au beneficiat de informare, consiliere profesională și servicii de mediere au fost monitorizați timp de 6 luni
- Participanții care au absolvit un program de formare au fost monitorizați timp de 12 luni.

##### Monitorizare:

Toți partenerii proiectului dispuneau de sisteme certificate de management al calității ISO 9001:2008, fapt ce a garantat gestionarea și monitorizarea săptămânală efice a stadiului activităților și a progresului în atingerea indicatorilor de proiect.

#### IV. Concluzii

Prin participarea la activitățile proiectului, șomerii din județul Covasna și-au maximizat șansele de a-și găsi un loc de muncă, au câștigat încredere în forțele proprii și și-au dezvoltat aptitudini și abilități care să fie corelate cu transformarea economică ce caracterizează în prezent piața muncii la nivel de județ.

## Programul Operațional Regional

### Adăposturi pentru mame și copii aflați în situații de urgență



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, Constanța

##### Grupul țintă:

Mame din județul Constanța care se află într-o situație financiară critică

##### Programul Operațional:

Programul Operațional Regional Axa Prioritară 3, "Îmbunătățirea infrastructurii sociale", Domeniul Major de Intervenție 3.2 "Reabilitarea / modernizarea / dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale"

##### Buget total:

2.294.087 RON, din care 1.501.112 RON co-finanțare din FEDR

##### Durata:

17 luni (perioada: decembrie 2009 – mai 2011)

#### I. În ce a constat buna practică

**Proiectul a abordat riscul separării mamelor și copiilor aflați în situații de urgență, prin construirea unei noi clădiri în care aceștia să fie cazați împreună și unde mamele să poată beneficia de servicii de consiliere în vederea reintegrării lor în societate.**

Cu un buget total ce depășește 2,2 milioane RON, proiectul face parte dintr-o inițiativă socială mai amplă a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DG ASPC) Constanța, care vizează oferirea de locuințe persoanelor cu dizabilități, victimelor violenței domestice și tinerilor aflați în situații de risc de excludere socială.

În 2007, s-a primit un număr tot mai mare de solicitări din partea mamelor cu copii pentru primirea în centrele de urgență, ceea ce a dus la decizia de a construi facilități specifice pentru a putea caza deopotrivă mamele și copiii.

Noua clădire a fost construită ca o anexă la adăpostul existent pentru copiii aflați în situații de urgență și are o suprafață totală de peste 200 metri pătrați.

Noile facilități dispun de o capacitate de cazare de 16 locuri în 8 dormitoare, fiecare cu toaletă separată, având de asemenea 2 bucătării, 1 cabinet medical, 1 cabinet psihologic, 1 birou

administrativ, 1 birou al personalului administrativ, 1 spațiu de depozitare, 2 săli de așteptare, 3 toalete pentru personal și 1 spălătorie.

În noul centru, în afară de facilitățile de cazare, personalul specializat asigură îngrijirea medicală și sprijinul specializat necesar mamelor și copiilor acestora.

Consiliere psihologică, sesiuni de informare și orientare ce vizează facilitarea reintegrării în familie și comunitate sunt oferite nu doar pacienților centrului, ci și rudelor acestora, cu scopul reintegrării în familie și asigurării sprijinului emoțional și relațional.

Mamele cu copii pot rămâne în cadrul centrului pe o perioadă de 90 de zile, timp în care sunt sprijinite și învățate cum să aibă grijă mai bine de copiii lor, de gospodărie și cum să își găsească un loc de muncă pentru a se reintegra în mod optim în societate.

## Programul Operațional Regional

### Adăposturi pentru mame și copii în situații de urgență



#### II. Buna practică - Aspectele care au făcut diferența

Centrul continuă să funcționeze la capacitate maximă și după finalizarea proiectului, în scopul reintegrării mamelor și copiilor aflați în situații de risc.

În 2011, Centrul a primit 25 de copii, din care 19 au părăsit centrul până la sfârșitul anului, 12 fiind reintegrați în familiile lor.

Rezultate cu adevărat remarcabile au fost înregistrate în 2012, atunci când centrul a primit un total de 49 copii, dintre care 46 au părăsit centrul până la sfârșitul anului, 35 fiind reintegrați în familiile lor.



#### III. Lecții pentru viitor

Principalii factori de succes ai proiectului “Adăpost pentru copiii aflați în situații de urgență” au fost:

##### **Inovația:**

Prin natura sa, proiectul este unul inovativ, promovând la nivel național primirea deopotrivă a copiilor și mamelor, fapt ce facilitează reintegrarea lor socială și recâștigarea posibilității de a-și îngriji singure copiii.

##### **Sustenabilitatea:**

Centrul a încheiat o serie de parteneriate pentru furnizarea de servicii suplimentare adresate copiilor, cum ar fi

cel cu școala “Mihail Koiciu”, unde copiii, aflați în îngrijirea centrului, pot merge la cursuri.

Dat fiind faptul că există câte o Direcție Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului în fiecare județ din România, inițiativa prezintă un potențial sporit de a fi replicată la nivel local, regional și național.

În plus, abordarea reintegrării sociale ce vizează mamele cu copiii, aflați în situații de risc, poate fi aplicată și în cazul altor grupuri țintă.

#### IV. Concluzii

Implementarea proiectului “Adăpost pentru copiii aflați în situații de urgență” a dus la îmbunătățirea capacității comunității din orașul Constanța de a reintegra mai bine mamele cu copiii, aflați în situații critice.

Experiența a demonstrat că serviciile oferite de Centru au avut un impact pozitiv asupra vieții mamelor cu copii și că rezultatele proiectului pot fi valorificate și replicate.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programele de formare și integrare pe piața muncii



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Administrația Națională a Penitenciarelor, România

##### Grupul țintă:

Tineri aflați în detenție, care își ispășesc pedeapsa

##### Programul Operațional :

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Axa Prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale", Domeniul Major de Intervenție 6.2 "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

##### Buget total:

18.500.000 RON, din care 16.570.821 RON co-finanțare din FSE

##### Durata:

36 luni (perioada: decembrie 2008 – noiembrie 2011)

#### I. În ce a constat buna practică

**Obiectivul general al proiectului a fost acela de a oferi tinerilor care se află în detenție și care își ispășesc pedeapsa în închisorile din Craiova și Tichilești, accesul la programe de formare și servicii suport care vizează integrarea lor pe piața muncii, atât pe perioada de ispășire a pedepsei, cât și ulterior.**

Raționamentul proiectului derivă din înțelegerea rolului pe care ar trebui să îl joace penitenciarele în procesul de facilitare a incluziunii sociale a tinerilor, prin sprijinirea acestora, pe durata ispășirii pedepsei, în a dobândi abilități necesare pentru accesarea ulterioară a pieței muncii.

Deținuții din cadrul închisorilor din Craiova și Tichilești au fost implicați în programe de formare vizând dezvoltarea de abilități profesionale și sociale, care să le permită pe de-o parte, să fie pregătiți să facă față condițiilor reale de lucru și, pe de altă parte, să-și dezvolte abilitățile sociale pentru a interacționa eficient la locul de muncă.

Tinerii au beneficiat de servicii suport pentru a-i ajuta să-și evalueze potențialul de dezvoltare profesională, să identifice cursurile de formare dorite și să-și îmbunătățească abilitățile sociale și cele necesare identificării și contactării angajatorilor pentru a putea accesa piața muncii.

Tinerii au avut posibilitatea de a-și pune în aplicare abilitățile în cadrul atelierelor organizate cu sprijinul asistenței oferite în cadrul proiectului.

Atelierul specializat în realizarea de

mape cartonate reprezintă un exemplu al unei întreprinderi sociale de succes, inclusiv prin activitatea de marketing desfășurată pentru vânzarea produselor obținute către companiile locale din Craiova și administrația publică.

În plus, pentru a-i ajuta pe tineri să se integreze pe piața muncii, ambele penitenciare au organizat târguri pentru locuri de muncă, în cadrul cărora au fost organizate simulări de interviuri cu reprezentanții angajatorilor din Craiova și Brăila. Cu aceste ocazii, tinerii au putut, pe de-o parte, să-și pună în practică abilitățile dobândite în cadrul cursurilor și, pe de altă parte, să fie cunoscuți de către angajatorii aflați în căutare de noi angajați.

#### Ateliere Craiova

- Produse din carton
- Gastronomie – panificație
- Articole din fier forjat

#### Ateliere Tichilești

- Morărit
- Panificație
- Tâmplărie

Au fost obținute contribuții semnificative în crearea cadrului de cooperare între angajatori și centrele de corecție pentru tineri, cu scopul de a identifica și promova oportunitățile pentru găsirea unui loc de muncă, fie pe perioada de ispășire a pedepsei pentru tinerii cu regim deschis ori semi-deschis, fie după eliberarea acestora din penitenciar.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programe de formare profesională și integrare pe piața muncii

Tinerii au început să câștige rapid încredere în forțele proprii, iar așteptările pentru viitor au devenit pozitive, lucru rar întâlnit în cazul grupurilor vulnerabile.



Un aspect inovativ al proiectului a constat în dezvoltarea competențelor angajaților din instituțiile de corecție, fapt ce a condus la stimularea acestora pentru a deveni actori ai schimbării în cadrul penitenciarelor și modele demne de urmat pentru tineri.

Prin intermediul cursurilor și al stagiilor de pregătire în instituțiile de corecție din Austria, angajații și-au dezvoltat abilitățile de predare, au început să lucreze cu pasiune și au înțeles mai bine cât de important este rolul lor în educarea tinerilor.

#### II. Rezultatele obținute - atingerea obiectivului

Una din cele mai importante realizări a constat în transformarea atmosferei din penitenciare într-una mai relaxată, bazată pe încredere reciprocă și nu doar pe obediență. Astfel, în penitenciarul din Craiova, numărul incidentelor de violență între tineri a scăzut de la **1 pe săptămână** pentru **280** de deținuți la **1 la 3 săptămâni** pentru **550** de deținuți.

Tinerii nu îi mai privesc pe angajații penitenciarului cu teamă, considerându-i acum mentori, modele de urmat în ceea ce privește profesionalismul și dedicarea pentru muncă.

#### Rezultatele proiectului în cifre:

- Au fost achiziționate echipamente pentru 6 ateliere de lucru
- 93 de tineri deținuți au beneficiat de asistență și consiliere
- 36 de angajați ai penitenciarului au

participat la cursuri de formare profesională pentru a deveni consilieri și formatori

- Au fost organizate 6 stagii de pregătire în instituții de corecție din Austria
- Experiența proiectului a fost diseminată către 40 autorități publice locale
- Au fost organizate 8 seminarii regionale și 2 conferințe naționale

#### III. Buna practică – Aspectele care au făcut diferența

Proiectul prezintă mai multe elemente de bună practică:

##### Parteneriatul:

Un aspect cheie al succesului proiectului a constat în parteneriatul încheiat între Administrația Națională a Penitenciarelor din România, cele două penitenciare care sunt parte în proiect, o instituție specializată în acțiuni sociale și Ministerul de Justiție din Austria care a facilitat transferul de cunoștințe și realizarea stagiilor de practică.

##### Inovarea:

Cursurile de formare profesională și socială, inovative prin contextul în care au fost realizate, au condus la crearea unui mediu stimulatoriu pentru deținuți și la condiții mai bune de lucru pentru angajați.

##### Comunicarea:

Reprezentării penitenciarului au diseminat experiența dobândită în domeniul formării prin intermediul unor seminarii regionale, la care au avut ocazia să prezinte informații privind munca depusă și rezultatele obținute.

### Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

#### Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programe de formare profesională și integrare pe piața muncii



Activitățile de comunicare au fost orientate către autoritățile locale și centrele pentru ocuparea forței de muncă, cu scopul de a crea premisele pentru susținerea ulterioară a grupului țintă, în momentul căutării unui loc de muncă.

În prezent, au loc negocieri pentru introducerea abordării inovative a proiectului în cadrul legislativ din România.

#### Sustenabilitatea:

Angajații penitenciarului și-au asumat rolul de multiplicatori și au fost instruiți pentru a deveni agenți ai schimbării în cadrul sistemului penitenciar.

În acest scop, au susținut cursuri pentru colegii care nu au participat la activitățile proiectului.

#### IV. Concluzii

Pentru a răspunde nevoilor de dezvoltare personală și profesională a tinerilor care își ispășesc sentința, proiectul a dezvoltat un set coerent de măsuri menite să ajute la dezvoltarea individuală și la creșterea șanselor pentru găsirea unui loc de muncă.

Noua atmosferă din cadrul instituțiilor de corecție, modificarea de percepție indusă potențialilor angajatori, sindicatelor și altor actori de pe piață, au creat premisele pentru sustenabilitatea rezultatelor proiectului și pentru

valorificarea acestora și după finalizarea proiectului.

**“We make people grow!” (Contribuim la dezvoltarea personală!) este sloganul unui partener al proiectului.**

Într-adevăr, realizarea unor relații interpersonale constructive, bazate pe încredere și oferirea unei perspective pozitive sunt elemente esențiale în asigurarea succesului pentru promovarea unei societăți mai deschise egalității de șanse.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### ESTHR – șanse egale pentru femeile din România



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Blocul Național Sindical

##### Grupul țintă:

Femeile discriminate la locul de muncă

##### Programul Operațional:

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
Axa Prioritară 6 “Promovarea incluziunii sociale”, Domeniul Major de Intervenție 6.3 “Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

##### Buget total:

9.708.576 RON, din care 8.446.888 RON co-finanțare din FSE

##### Durata:

3 ani (perioada: 2008 – 2011)

#### I. În ce a constat buna practică

Blocul Național Sindical (BNS) este una din cele cinci mari confederații sindicale din România, cu o vastă experiență în implementarea proiectelor sociale.

Promotorul direct al proiectului a fost Organizația de Femei (OFem) a Blocului Național Sindical, compusă din reprezentantele organizațiilor de femei din cadrul federațiilor afiliate la BNS, misiunea sa strategică fiind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii și în societate.

Experiența OFem a fost completată cu expertiza în domeniul egalității de șanse și economiei sociale, a partenerului transnațional Consortio ABN, un ONG din Italia specializat în dezvoltarea și implementarea de strategii complexe de integrare socială.

**Obiectivul general al proiectului a constat în promovarea și dezvoltarea principiului egalității de șanse în societatea românească, prin eliminarea practicilor discriminatorii pe criteriile de gen din piața forței de muncă.**

Pentru a atinge acest obiectiv, partenerii implicați în proiect au derulat un set de activități care au vizat:

1. Identificarea naturii discriminării pe criteriile de gen la nivel local

2. Promovarea egalității de șanse în administrațiile publice din România
3. Crearea de noi locuri de muncă și dezvoltarea personală a femeilor
4. Crearea unei rețele de comitete de gen la nivel național

Abordarea metodologică utilizată pentru a identifica natura și distribuția discriminării pe criteriile de gen s-a bazat pe un sondaj realizat pe un eșantion format din 100.000 de respondenți din regiuni diferite ale României.

Sondajul a arătat că foarte puține companii din România au reglementări interne împotriva discriminării femeilor la locul de muncă. Chiar și atunci când astfel de reglementări există, acestea nu sunt întotdeauna cunoscute de angajați. În unele cazuri, reglementările nu sunt suficient de clare sau nu sunt suficient explicate și promovate. Rezultatele sondajului au fost tipărite și publicate electronic pe site-ul proiectului [www.egalitatedesansa.ro](http://www.egalitatedesansa.ro).

A doua fază a proiectului a constat în promovarea egalității de șanse în instituțiile administrației publice din România. În acest sens, o echipă de experți, formată majoritar din femei, a elaborat un **“Ghid de bune practici pentru respectarea egalității de șanse și combaterea formelor de discriminare în societate și pe piața muncii”**.

# Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

## ESTHR – șanse egale pentru femeile din România

Ghidul prezintă un set de recomandări adresate atât instituțiilor, cât și femeilor și are ca scop eliminarea discriminării pe criterii de gen în sectorul public.

Un alt set de activități desfășurate în a doua parte a proiectului a constat în **organizarea de seminarii și conferințe**, adresate managerilor din instituțiile publice și funcționarilor publici din serviciile de ocupare a forței de muncă, dar și politicienilor și reprezentanților societății civile.



De asemenea, campania de promovare a egalității de șanse în rândul publicului larg a inclus crearea unei machete care a fost difuzată în presa națională, un spot radio, un spot TV, precum și o pagină de Internet monitorizată zilnic.

Pentru a susține crearea de noi locuri de muncă și dezvoltarea personală a femeilor, au fost înființate 8 Puncte de Egalitate de Șanse (PES) în București, Brăila, Iași, Oradea, Pitești, Târgu Jiu, Timișoara și Sibiu. PES au oferit servicii de consiliere victimelor discriminării, dar și consultanță antreprenorială femeilor interesate să-și deschidă propria afacere.

În plus, pentru a ajuta femeile să-și deschidă propria afacere, a fost lansată o competiție de planuri de afaceri prin care s-a acordat un premiu în valoare de 20.000 RON celor 40 de propuneri câștigătoare.

Dna Tudor Milena, una din câștigătoarele competiției de planuri de afaceri, a reușit să-și dezvolte propria afacere, cu ajutorul fondurilor primite prin intermediul proiectului ESTHR, în domeniul producerii de săpunuri naturale, organice, unice în România și chiar în lume. Produsele ei au început să fie tot mai solicitate atât de consumatorii români, cât și din alte țări. De asemenea, obiectivul de a crea o rețea națională a Comitetelor de Gen a fost atins prin înființarea a 8 Comitete de Gen regionale și a unui Comitet de Gen național.



La această rețea au aderat 68.361 de femei care au prezentat propuneri pentru inovarea legislației în domeniul muncii.

### II. Aspectele care au făcut diferența

Sustenabilitatea este unul din factorii cheie ai succesului: chiar și după finalizarea proiectului, toate Comitetele de Gen și-au continuat activitatea și organizează în mod periodic mese rotunde, conferințe și seminarii pentru diseminarea informațiilor și pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la activitatea desfășurată și la existența Punctelor de Egalitate de Șanse.

Comitetele de Gen și PES colaborează cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care are atât un aport informațional, cât și unul practic, de a oferi soluții în cazurile de discriminare prezentate.

Proiectul prezintă un potențial ridicat de transferabilitate către persoane care aparțin altor grupuri vulnerabile.

### III. Concluzii

Proiectul ESTHR a avut o contribuție pozitivă în dezvoltarea rolului femeii pe piața muncii din România și în societatea românească în general, prin combaterea activă a formelor de discriminare pe criterii de gen.

**Impactul acestui proiect este vizibil prin activitatea Comitetelor de Gen și a Punctelor de Egalitate de Șanse care primesc sprijin financiar din partea BNS.**



## Programul Operațional Regional

### Extinderea și dotarea Centrului Brâncovenești



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Mureș

##### Grupul țintă:

Persoane adulte cu dizabilități psihice și neuropsihice din județul Mureș

##### Programul Operațional:

Programul Operațional Regional Axa Prioritară 3, “Îmbunătățirea infrastructurii sociale”, Domeniul Major de Intervenție 3.2 “Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale”

##### Buget total:

3.539.273 RON, din care 2.781.549 RON co-finanțare din FEDR

##### Durata:

17 luni (perioada: 17 martie 2010 – 17 august 2011)

#### I. În ce a constat buna practică

Misiunea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică (CRRN) Brâncovenești constă în promovarea și protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități care sunt private temporar sau definitiv de mediul familial și care necesită măsuri specializate de protecție și activități terapeutice de recuperare.

Din cauza condițiilor precare a spațiilor și echipamentelor unei unități de cazare a centrului CRRN Brâncovenești, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) Mureș a decis să sprijine extinderea și modernizarea acesteia, în scopul îmbunătățirii calității vieții persoanelor instituționalizate.

**Proiectul a constat în construirea unei anexe la una din facilitățile existente de cazare ale centrului, pentru a reloca 50 de pacienți în spații moderne de cazare.**

Noile facilități, cu o suprafață totală de peste 1.100 metri pătrați, sunt amenajate și echipate corespunzător pentru a răspunde necesităților beneficiarilor, care, în acest mod, pot beneficia de servicii adecvate de reabilitare medicală și socială (psihoterapie, sesiuni de relaxare, implicare în activități de terapie ocupațională, etc.), specifice tipului și gradului de dizabilitate.

Parte a procesului de reabilitare medicală și socială, programele de terapie ocupațională sunt realizate prin intermediul atelierelor de pictură, ceramică, manufactură, teatru, dans și croitorie. Fiecare rezident participă la unul sau două ateliere, în funcție de talent și preferințe.

Noul centru, cu încăperi spațioase și moderne, este pregătit pentru organizarea acestor activități: pacienții au mai multă intimitate și sunt stimulați pentru a fi creativi.

#### II. Aspectele care au făcut diferența

Cei 50 de adulți relocați în noile facilități de cazare ale CRRN Brâncovenești beneficiază de condiții mai bune de viață, datorită serviciilor îmbunătățite de recuperare și reabilitare în conformitate cu standardele europene.

Proiectul este considerat:

##### Inovativ:

Datorită noilor spații create și a aparaturii medicale achiziționate, pacienții cu dizabilități pot beneficia de o terapie optimă de reabilitare.

##### Sustenabil:

La sfârșitul fiecărui an financiar, Consiliul Județean Mureș alocă resursele financiare necesare pentru acoperirea cheltuielilor curente ale centrului.

### Programul Operațional Regional

#### Extinderea și dotarea Centrului Brâncovenești



#### III. Concluzii

Proiectul a avut o contribuție pozitivă la continuarea procesului de reformă a sistemului de protecție a persoanelor adulte cu dizabilități din județul Mureș, prin modernizarea serviciilor medicale oferite acestora, precum și prin dezvoltarea competențelor și abilităților în vederea integrării sociale.



***“După ce au fost relocați în noul centru, pacienții sunt mai implicați în activitățile sociale, iar numărul de crize a scăzut semnificativ”***  
(Directorul Centrului Brâncovenești).



Activitățile proiectului „*Extinderea și dotarea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenești*” și metodologia aplicată pot fi transferate către proiecte care vizează același grup țintă sau grupuri țintă similare.

În prezent, DG ASPC Mureș are în implementare trei proiecte bazate pe aceeași metodologie.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii



#### DATE DE IDENTIFICARE A PROIECTULUI

##### Beneficiar:

Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună"

##### Grupul-țintă:

Femeile rome

##### Programul Operațional:

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane Axa Prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale", Domeniul Major de Intervenție 6.3 "Promovarea egalității de șanse pe piața muncii"

##### Buget total:

4.460.984 RON, din care 3.720.948 RON co-finanțare din FSE

##### Durata:

24 luni (perioada: octombrie 2010 – septembrie 2012)

##### Website:

www.privestemaasacumsunt.ro.

#### I. În ce a constat buna practică

Proiectul a urmărit schimbarea modului în care sunt percepute în societatea românească persoanele de etnie romă, prin promovarea egalității de șanse pe piața muncii, în special pentru femeile rome.

Pentru a realiza acest obiectiv, proiectul a cuprins un set complex de activități:

1. Un **studiu național** ce a avut ca scop o cunoaștere mai bună a modului în care sunt percepute femeile rome și a problemelor întâmpinate de acestea pe piața muncii
2. **Instruirea** liderilor sindicali și a reprezentanților ONG-urilor pentru a dezvolta abilitățile acestora de a promova interesele femeilor rome
3. Crearea unei **rețele interprofesionale** formate din reprezentanții organizațiilor sindicale, societății civile și experți capabili să susțină drepturile femeilor rome și ale grupurilor vulnerabile
4. Activități pentru creșterea **gradului de conștientizare**, în rândul angajaților aparținând grupurilor vulnerabile în ceea ce privește drepturile lor pe piața muncii
5. Realizarea unei **campanii de informare** pentru combaterea stereotipurilor, prin promovarea modelelor demne de urmat pentru persoanele de etnie romă.

Rezultatul primei activități a constat în elaborarea unui studiu "**Femei rome pe piața muncii: Interese, reprezentare și participare sindicală**", care a evidențiat faptul că problemele întâmpinate pe piața muncii de femeile rome sunt similare cu cele întâmpinate de angajații cu venituri reduse, cu un nivel scăzut de educație și cu contracte pe perioadă determinată sau cu timp parțial de muncă.

Principalele probleme identificate sunt legate de drepturile salariale (ore suplimentare neplătite, salarii inferioare altor salariați de pe poziții similare), condițiile și siguranța locului de muncă, oportunitățile de dezvoltare a carierei și cazuri de discriminare de către colegii de muncă. Conform studiului, aceste probleme pot fi incluse pe agenda de lucru a sindicatelor care au o putere de negociere considerabilă în România.

După finalizarea studiului, 80 de "actori ai schimbării" au participat la cursuri de mobilizare și management participativ, cu scopul de a dobândi cunoștințele și instrumentele necesare promovării drepturilor femeilor rome și ale grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

Cursanții au intrat și în competiția de proiecte "**Priveste-mă așa cum sunt**", destinată dezvoltării inițiativelor locale de combatere a diverselor forme de discriminare și excludere a grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii



La finalul cursului, au fost premiate cele mai bune 20 proiecte cu participare publică: printre acestea s-au numărat campanii de îmbunătățire a gradului de conștientizare, studii locale și campanii de strângere de haine și jucării, organizate de femeile rome.

Experții instruiți, grupați într-o rețea interprofesională, s-au implicat în organizarea unor evenimente similare și au semnat 31 de acorduri de parteneriat cu autorități publice locale și cu ONG-uri cu competențe relevante în lucrul cu grupurile vulnerabile. De asemenea, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a sprijinit rețeaua, precum și abordarea propusă, prin desemnarea unor persoane în echipele de lucru create în cadrul proiectului.

Membrii rețelei interprofesionale au elaborat „**Strategia pentru promovarea egalității de șanse și a nediscriminării pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile**”, care a vizat creșterea accesului grupurilor defavorizate la educație, formare profesională și activități economice, protecția împotriva discriminării și aplicarea efectivă a legislației comunitare în domeniu. Documentul strategic a fost dezvoltat în continuare de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România și a fost supus dezbaterii publice.

Nu în ultimul rând, a patra activitate a constat în lansarea unei campanii de informare care a urmărit combaterea discriminării femeilor rome la locul de muncă și diseminarea poveștilor de succes. Campania a atins cote ridicate de vizibilitate prin organizarea de conferințe, difuzarea de spoturi radio și TV, precum și prin articolele publicate în presa locală și națională.

Formele de comunicare care au avut cel mai mare succes au fost evenimentele

de tipul “**Povești de viață**”, cu ocazia cărora femeile rome, implicate în proiect, și-au spus povestea de viață, precum și evenimentele de tipul „**Care dintre ele?**”, în care persoane alese la întâmplare de pe stradă au primit informații despre campanie și au fost rugate să aleagă dintre două femei pe cea pe care o consideră că este de etnie romă.

#### II. Aspecte care au făcut diferența

Toți indicatorii proiectului au fost atinși:

- Studiul “Femeile rome pe piața muncii” a fost fundamentat pe baza răspunsurilor la 800 de chestionare
- Au fost instruiți în domeniul egalității de șanse 30 de reprezentanți sindicali, 30 de reprezentanți ai ONG-urilor și 20 de reprezentanți ai instituțiilor publice
- Au fost organizate 58 de evenimente multiplicatoare în toate județele țării, într-o perioadă de 3 luni
- Peste 1.500 persoane au fost informate cu privire la drepturile lor la locul de muncă
- Au fost organizate 4 întâlniri ale rețelei interprofesionale, la care au fost prezenți 182 de participanți
- Au fost semnate 31 de protocoale cu autoritățile locale și centrale, care și-au asumat misiunea de a promova egalitatea de șanse pe piața muncii și în presa locală

# Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

## Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii

- 33 de femei rome au fost prezentate ca modele demne de urmat în comunitatea lor
- Au fost realizate 2 spoturi difuzate la radio și TV de 260 de ori

### III. Lecții pentru viitor

Proiectul a propus o abordare strategică inovativă pentru rezolvarea problemelor de discriminare a femeilor rome pe piața muncii, care, probabil, va genera schimbări pe termen lung în ceea ce privește mentalitatea și atitudinea oamenilor.

În România, ca și în restul Europei, imaginea romilor este una negativă. Campania socială de marketing împotriva stereotipurilor la locul de muncă care vizează femeile rome a fost prima de acest gen în România și a dus la creșterea vizibilității acestora pe piața muncii.

De asemenea, acesta a fost primul proiect care a atribuit sindicatelor un rol cheie în promovarea incluziunii, în combaterea formelor multiple de discriminare, descurajare și excludere a grupurilor defavorizate de pe piața muncii.

### IV. Concluzii

Această inițiativă a îmbunătățit statutul femeilor rome pe piața muncii printr-o abordare complexă, care a luat în calcul consolidarea rolului sindicatelor și a ONG-urilor.

Dezvoltarea unor parteneriate între aceste structuri și realizarea transferului de cunoștințe de la acestea către grupurile vulnerabile au fost vitale pe parcursul proiectului. Mai multe sondaje realizate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării au arătat că angajații romi, și în special femeile, sunt în continuare printre cele mai discriminate grupuri la locul de muncă.

Proiectul *“Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii”* a abordat aceste probleme pentru a demonstra tuturor părților sociale că ar trebui să se acorde prioritate aptitudinilor sociale și nu afiliierilor religioase, etnice sau orientărilor sexuale.

Angajamentele viitoare ale actorilor sociali și ale agenților multiplicatori instruiți în cadrul proiectului vor juca un rol vital în eliminarea practicilor discriminatorii în societatea românească, care, cu toate acestea, vor trebui însoțite de o puternică voință politică pentru eliminarea permanentă a acestora.

Exemple de bune practici  
privind promovarea  
principiului egalității de șanse  
în diversele etape ale  
Programelor Operaționale

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

O perspectivă strategică pentru abordarea aspectelor legate de egalitatea de șanse și nevoile grupurilor vulnerabile



### DATE DE IDENTIFICARE

**Programul Operațional:**  
Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane

**Etapă Programului Operațional identificată ca exemplu de bună practică:**

Programare: Analiza de context, Elaborarea strategiei, Monitorizarea indicatorilor și Programarea intervențiilor

**Sursa de finanțare**  
FSE

### I. În ce a constat buna practică

POS DRU a fost conceput pentru a aborda prioritatea tematică a Cadrului Național Strategic de Referință 2007-2013 “Dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România”.

**Etapă de Programare** a POS DRU este considerată un exemplu de bună practică datorită abordării coerente și unitare adoptate în definirea nevoilor grupurilor vulnerabile din România, precum și pentru strategia și măsurile de abordare a acestor nevoi.

### Analiza de context

Programul a fost elaborat luând în considerare liniile directoare europene și naționale în domeniul dezvoltării capitalului uman, care au fost încorporate în contextul național printr-o analiză detaliată a situației existente privind incluziunea socială, educația și ocuparea forței de muncă.

Datele relevante cu privire la egalitatea de șanse și situația socio-economică a grupurilor vulnerabile au fost colectate prin intermediul Institutului Național de Statistică și au fost analizate în cadrul celor 5 piloni:

- Educație
- Ocuparea forței de muncă
- Incluziune socială
- Sănătate
- Lecțiile învățate din trecut

### Elaborarea strategiei

Pentru a aprofunda cunoștințele despre situația actuală, a fost realizată o analiză SWOT (puncte forte, puncte slabe, oportunități și amenințări), cu scopul de a identifica prioritățile strategice, relevante pentru egalitatea de șanse, în vederea abordării acestora prin intermediul programului.

Pe baza analizei SWOT, POS DRU a decis să adopte o strategie specifică, prin abordarea punctelor slabe identificate cu privire la resursele umane din România, respectiv:

- Nivel ridicat de abandon școlar
- Rată ridicată a șomajului
- Integrarea insuficientă a grupurilor vulnerabile în societate
- Dezvoltarea insuficientă a sistemului de sănătate și securitate ocupațională

Importanța acordată acestor aspecte este reflectată în obiectivele specifice ale programului, care decurg din **obiectivul general de “dezvoltare a capitalului uman și creștere a competitivității”** și care sunt adecvate pentru abordarea nevoilor grupurilor vulnerabile:

## Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

### O perspectivă strategică pentru abordarea aspectelor legate de egalitatea de șanse și nevoile grupurilor vulnerabile

- Promovarea **educației și formării profesionale continue**
- Promovarea **culturii antreprenoriale**
- Sprijinirea **tinerilor care intră pe piața muncii**
- Dezvoltarea unei **piețe a muncii incluzivă și flexibilă**
- Promovarea **(re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive**
- Îmbunătățirea **serviciilor publice de ocupare a forței de muncă**
- Facilitarea **accesului la educație pentru grupurile vulnerabile**

#### Conceperea intervențiilor

În vederea implementării obiectivelor specifice cu privire la egalitatea de șanse și pentru a aborda condițiile grupurilor vulnerabile, POS DRU a stabilit:

- **Nouă intervenții specifice care abordează în mod direct grupurile vulnerabile**, ce acoperă teme legate de ocuparea forței de muncă, sănătate, bunăstare, incluziune socială, educație, formare profesională și drepturile omului.
- **O abordare globală integratoare, ex. acțiuni și instrumente specifice** (precum criterii de selecție a proiectelor, cerințe de monitorizare și raportare la nivel de proiect), menite să asigure că, dincolo de scopul intervențiilor specifice, grupurile vulnerabile beneficiază de oportunitățile oferite de Program.

Ambele abordări sunt menite să asigure oportunități pentru grupurile dezavantajate privind accesul pe piața muncii, ocuparea forței de muncă, păstrarea locului de muncă, dezvoltarea capacităților profesionale prin cursuri de

formare și calificare, accesarea serviciilor publice și îmbunătățirea calității vieții.

#### Indicatori de monitorizare

Pentru a măsura gradul în care obiectivele programului sunt atinse, în cadrul POS DRU a fost definit un set de indicatori de realizare imediată și de rezultat care vizează prezentarea realizărilor specifice referitoare la egalitatea de șanse și grupurile vulnerabile. Programul ține o evidență separată a numărului de persoane care beneficiază de asistență, în funcție de sex, handicap, vârstă, sau de posibilitatea instituționalizării în centre de corecție.

#### II. Aspectele care au făcut diferența

POS DRU a definit o bază statistică solidă și relevantă, datorită căreia prioritățile europene și naționale referitoare la capitalul uman din România au fost adaptate situației actuale a grupurilor vulnerabile.

Aceste eforturi au condus la definirea unei strategii eficiente de abordare a egalității de șanse și a nevoilor persoanelor defavorizate, pregătind calea pentru îmbunătățirea condițiilor acestora.

#### III. Lecții învățate

Replicabilitatea abordării POS DRU în etapa de Programare este legată de disponibilitatea unor date socio-economice relevante, fiabile și actualizate, atât pentru Program ca întreg, cât și pentru grupurile vulnerabile, care pot fi abordate prin intermediul intervențiilor sale. Prin urmare:

- Abordarea problematicii într-o etapă preliminară de programare permite Autorităților de Management ca, la momentul definirii obiectivelor specifice ale Programului, să asigure disponibilitatea unor date de referință statistice relevante cu privire la egalitatea de șanse și pentru grupurile vulnerabile.
- În pofida faptului că un Program poate să nu includă intervenții specifice, integrarea egalității de șanse ar trebui luată în considerare încă din faza de programare și stabilire a indicatorilor relevanți.
- Acești pași pot deschide calea pentru respectarea permanentă a principiului egalității de șanse în toate fazele de implementare, stabilind condițiile pentru o contribuție pozitivă la îmbunătățirea calității vieții grupurilor vulnerabile în viitor.

#### IV. Concluzii

Etapa de programare a POS DRU este considerată exemplu de bună practică, întrucât a demonstrat efectele pozitive ale unei abordării corecte pentru integrarea principiilor egalității de șanse încă din faza de identificare a nevoilor și de proiectare a intervențiilor.

O abordare corectă a egalității de șanse este posibilă atunci când sunt disponibile datele necesare pentru analiza și planificarea corespunzătoare a intervențiilor. În plus, POS DRU ne învață că definirea programelor poate conferi coerență și consecvență suplimentară intervențiilor finanțate în cadrul Instrumentelor Structurale.



## Programul Operațional Sectorial Mediu

### O campanie multi-lingvistică de informare și publicitate adresată minorităților etnice



#### DATE DE IDENTIFICARE

**Programul Operațional:**  
Programul Operațional Sectorial Mediu

**Etapa Programului Operațional identificată ca exemplu de bună practică:**

Lansarea apelurilor de propuneri - Informare și Publicitate

**Sursa de finanțare**  
FEDR

#### I. În ce a constat buna practică

Obiectivul general al POS Mediu constă în îmbunătățirea condițiilor de viață și de mediu, acordând o importanță deosebită respectării acquis-ului de mediu.

Pentru a informa potențialii beneficiari și cetățenii cu privire la rolul Programului, posibilitățile de finanțare disponibile și beneficiile potențiale pe care le pot avea investițiile, Programul a adoptat un plan de comunicare ce prevede o serie de instrumente, cum ar fi o pagină de Internet a Programului, diseminarea de informații referitoare la evenimente, publicații și utilizarea mass-media.

În urma unei evaluări a impactului activităților de comunicare, Autoritatea de Management a Programului a decis să realizeze o campanie adresată minorităților etnice, prin utilizarea unor canale mass-media dedicate.

Această nouă campanie, implementată în perioada martie - august 2012, a urmărit obiectivul general **“asigurarea accesului la informații privind POS Mediu în mod egal, nediscriminatoriu și în limbile minorităților, pentru care există canale media”**.

Mai precis, campania a prevăzut o traducere a conținutului campaniilor de comunicare precedente disponibile în limba română și în limbile minorităților etnice.

Limbile selectate au fost:

- Germană
- Maghiară
- Rusă
- Ucraineană
- Turcă
- Romă
- Sârbă

Planul de comunicare pentru mass-media a fost implementat în perioada aprilie - iunie 2012. În perioada respectivă, au fost difuzate 5.231 spoturi radio, cu o durată de 40 secunde, prin intermediul a 54 de posturi radio, care acoperă din punct de vedere geografic 24 din cele 41 de județe din România. În același timp, au fost înregistrate 310 apariții în presă, în 30 de ziare, dintre care unul cu acoperire națională.

**“INVESTIM ÎN MEDIU. CREDEM ÎN VIITOR”**

a fost sloganul realizat în cadrul primei campanii promoționale (2008 - 2009). În cadrul campaniei adresate minorităților etnice acest slogan a fost replicat în diferite limbi, cu scopul de a asigura continuitatea cu identitatea vizuală obținută anterior.

## Programul Operațional Sectorial Mediu

### O campanie multi-lingvistică de informare și publicitate adresată minorităților etnice

Abordarea POS Mediu este un exemplu de bună practică pentru etapa de *lansare a apelurilor de propuneri de proiecte*, în special în ceea ce privește activitățile de informare și publicitate adresate grupurilor vulnerabile, întrucât:

- Este prima inițiativă lansată în România în cadrul Instrumentelor Structurale care se adresează minoritățile etnice
- Are ca scop asigurarea accesului liber, egal și nerestricționat la informațiile legate de oportunitățile de finanțare disponibile în cadrul Programului.

#### III. Aspectele care au făcut diferența

Implementarea campaniei de informare a POS Mediu a generat o serie de rezultate pozitive, care vor contribui în cele din urmă la reechilibrarea efectelor negative ale altor forme de discriminare care afectează grupurile defavorizate. Campania a permis:

Accesul egal și nerestricționat la informație



Accesul egal pentru toți potențialii beneficiari, indiferent de apartenența lor la grupuri etnice, majoritare sau minoritare



Asistență financiară acordată exclusiv pe criterii de selecție și calitate a aplicațiilor de finanțare.



Eliminarea barierelor nejustificate



#### III. Lecții pentru viitor

Campania de promovare a POS Mediu reprezintă un exemplu de bună practică ce poate fi ușor reprodusă în cadrul celorlalte Programe Operaționale, prin transpunerea informațiilor existente și materialelor publicitare (de exemplu, spoturi radio, pagini de Internet, broșuri), și în limbile minorităților etnice.

Una din lecțiile învățate este reprezentată de importanța evaluării impactului activităților de comunicare.

Aceste evaluări pot contribui la o mai bună planificare a activităților de comunicare viitoare. În situația de față, evaluarea campaniei naționale de promovare a condus la lansarea unei campanii specifice de comunicare.

#### IV. Concluzii

Eliminarea barierelor de limbă cu care se confruntă minoritățile etnice este un exemplu de bună practică întrucât inițiativa:

- Aplică în mod adecvat principiul egalității de șanse
- Asigură accesul egal la informații pentru toți potențialii beneficiari ai Instrumentelor Structurale.

## Programul Operațional Regional

### Un exemplu de bună practică în procesul de monitorizare a modului de implementare a principiului egalității de șanse



#### DATE DE IDENTIFICARE

**Programul Operațional:**  
Programul Operațional Regional

**Etapa Programului Operațional identificată ca exemplu de bună practică:**

Monitorizarea Programului: Sistemul de indicatori, cerințe de raportare, manuale de implementare

**Sursa de finanțare:**  
FEDR

#### I. În ce a constat buna practică

Programul Operațional Regional (POR) este unul dintre cele 7 Programe finanțate în cadrul Obiectivului Convergență al Politicii Regionale din România, având ca obiectiv strategic sprijinirea dezvoltării economice, sociale, sustenabile echilibrate din punct de vedere teritorial a regiunilor din România.

Cu privire la egalitatea de șanse, în POR se menționează că intervențiile sale și sistemul de implementare vor oferi **măsuri adecvate pentru a asigura accesibilitatea beneficiarilor, fără nicio discriminare** pe motive de sex, rasă sau etnie, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală.

Acest obiectiv este detaliat în cadrul numeroaselor obiective specifice care identifică domeniile de intervenție tematice ale Programului, relevante pentru egalitatea de șanse:

- Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților pe piața muncii
- Asigurarea egalității de șanse în educație și formare profesională
- Încurajarea femeilor antreprenori
- Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională
- Asigurarea accesului la infrastructura socială pentru grupurile vulnerabile
- Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul decizional

- Asigurarea infrastructurii modernizate de învățământ preuniversitar destinat copiilor din grupurile defavorizate
- Asigurarea infrastructurii modernizate de învățământ preuniversitar pentru studenți

#### Indicatori de monitorizare

Pentru a asigura monitorizarea adecvată a contribuției Programului la aplicarea principiului egalității de șanse, sistemul de indicatori include un set de indicatori specifici care analizează efectele generate de intervențiile finanțate asupra grupurilor vulnerabile, cum ar fi:

- Numărul de locuri de muncă create cu distribuția pe gen, persoane de etnie romă, persoane cu dizabilități
- Numărul de bărbați/femei care beneficiază de serviciile medicale oferite de unitățile medicale reabilitate/ dotate
- Numărul de persoane reintegrate pe piața muncii, cu distribuția pe gen, persoane de etnie romă, persoane cu dizabilități.

Solicitanții trebuie să detalieze în cererile de finanțare contribuția preconizată a proiectelor la promovarea principiului egalității de șanse și, în cazul finanțării, să prezinte periodic situația cu privire la progresul înregistrat.

Realizările au fost ulterior monitorizate cu ocazia vizitelor la fața locului, efectuate de către personalul POR.

## Programul Operațional Regional

### Un exemplu de bună practică în procesul de monitorizare a modului de implementare a principiului egalității de șanse

#### Manuale de implementare

Monitorizarea și aplicarea principiului egalității de șanse au fost susținute prin diseminarea **“Îndrumarului privind Egalitatea de Șanse și Nediscriminarea”**, ce include informații practice pentru beneficiari cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse în etapele de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare a proiectelor.



#### Cerințe de raportare

Angajamentul ferm al POR față de respectarea principiului egalității de șanse este reflectat de asemenea în informațiile incluse în **Rapoartele Anuale de Implementare (RAI)**.

RAI din 2011, de exemplu, raportează implicarea activă a actorilor interesați de problematica romilor, din perspectiva participării la conferințe naționale, consultări cu Comisia Europeană și identificarea eventualelor direcții de acțiune pentru o mai bună abordare a integrării populației rome în perioada 2014-2020.

#### Abordarea integrării romilor în următoarea perioadă de programare (RAI 2011)

Viitoarele intervenții destinate comunităților rome în perioada 2014-2020 ar trebui să se bazeze pe planuri integrate de dezvoltare pentru comunitățile defavorizate, care să vizeze, de asemenea, problematica romilor.

RAI-urile includ și exemple de intervenții finanțate în cadrul POR și efectele specifice, cuantificate din perspectiva indicatorilor, cu privire la grupurile vulnerabile.

Dovada concentrării POR asupra egalității de șanse este confirmată prin activitățile **Comitetului de Monitorizare**, ai cărui membri includ organizații reprezentative pentru grupurile vulnerabile. Pentru o mai bună înțelegere a contribuției POR la “Strategia Națională pentru Romi”, în cadrul reuniunilor Comitetului de Monitorizare, este acordată o atenție specială rezultatelor obținute de proiectele din cadrul POR care vizează comunitățile rome.

#### II. Aspectele care au făcut diferența

Sistemul de indicatori ai POR permite monitorizarea modului de aplicare a principiului egalității de șanse de la nivel de proiect până la nivel de program, cu atenție specifică asupra femeilor, persoanelor cu dizabilități și romilor.

Sistemul de monitorizare, precum și Îndrumarul practic au creat premisele pentru aplicarea eficace a principiului la nivel de beneficiar, asigurând accesul grupurilor defavorizate la infrastructura, bunurile și serviciile realizate prin Program.

#### III. Lecții pentru viitor

POR indică faptul că monitorizarea eficace a egalității de șanse poate fi realizată în cadrul oricărui Program Operațional prin:

- Definirea indicatorilor relevanți pentru egalitatea de șanse care sunt corelați de la nivel de Program până la nivel de proiect
- Asigurarea instrumentelor adecvate pentru beneficiari cu scopul asigurării înțelegerii problematicei și a cerințelor de monitorizare
- Asigurarea unei monitorizări active axate pe asistența acordată beneficiarilor pentru respectarea principiului pe perioada de implementare a proiectului
- Optimizarea tipului și calității informațiilor relevante puse la dispoziția actorilor interesați ai Programului în cadrul RAI-urilor și Comitetelor de Monitorizare.

#### IV. Concluzii

Sistemul de monitorizare POR este considerat exemplu de bună practică pentru că include un sistem complex de indicatori, instrumente pentru beneficiari și raportare specială către actorii interesați ai Programului.

Abordarea adoptată pentru monitorizarea respectării egalității de șanse:

- Este conformă cu strategia generală a Programului ce vizează grupurile vulnerabile
- Are ca rezultat transpunerea adecvată a principiului în diferite etape ale ciclului de viață al Programului.

# Principiul egalității de șanse pe scurt

## Principalele concepte și definiții

### Articolul 16 din Reg. 1083 /2006

Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului egalității de șanse în domeniul respectiv în fiecare din diferitele etape ale aplicării fondurilor.

Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul diferitelor etape ale aplicării fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor cu handicap este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operațiunilor cofinanțate din Fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare din diferitele etape ale aplicării”.

### Abordarea integratoare a egalității de gen

Abordarea integratoare a egalității de gen face referire la înglobarea egalității, nediscriminării și diversității în legislație, politicile, programele și practicile instituțiilor publice.

Abordarea integratoare a egalității de gen și asigurarea egalității de șanse pentru toți - prin intermediul Fondurilor Europene Structurale și de Coeziune - face referire la includerea în politicile și programele naționale și regionale existente, a oportunităților pentru grupurile defavorizate pentru a avea acces la piața muncii, a reține forța de muncă, a dezvolta capacitatea profesională prin formare și calificare, a accesa serviciile publice și pentru a îmbunătăți calitatea vieții acestora.

Scopul este acela de a oferi oportunități în mod echitabil pentru persoanele defavorizate, cât și pentru cele nefavorizate.

### Principalele categorii de grupuri vulnerabile

- Femei
- Tineri
- Persoane în vârstă
- Persoane cu dizabilități
- Grupuri rasiale/etnice
- Persoane cu orientare sexuală diferită
- Persoane cu religie/credințe diferite

### Arii/ subiecte relevante

- Educație și formare
- Independență socială
- Ocupare
- Sănătate, bunăstare, mediu
- Drepturi fundamentale
- Guvernanță și capacitate instituțională

Proiect co-finanțat din Fondul European de Dezvoltare Regională prin POAT 2007-2013

Proiect pentru Acordul-Cadru în domeniul evaluării – LOT 1, SMIS 37659

Acordul-cadru pentru evaluarea Instrumentelor Structurale în perioada 2011-2015, Lot 1 – Evaluări

Contract Subsecvent nr. 4 - *Evaluarea modului în care prevederile din domeniul oportunităților egale au fost transpuse în Cadrul aferent Instrumentelor Structurale din România*

Publicat de: Ministerul Fondurilor Europene

[www.fonduri-ue.ro](http://www.fonduri-ue.ro)

[www.evaluare-structurale.ro](http://www.evaluare-structurale.ro)

Data publicării: aprilie 2013



Conținutul prezentului material nu reprezintă neapărat poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.