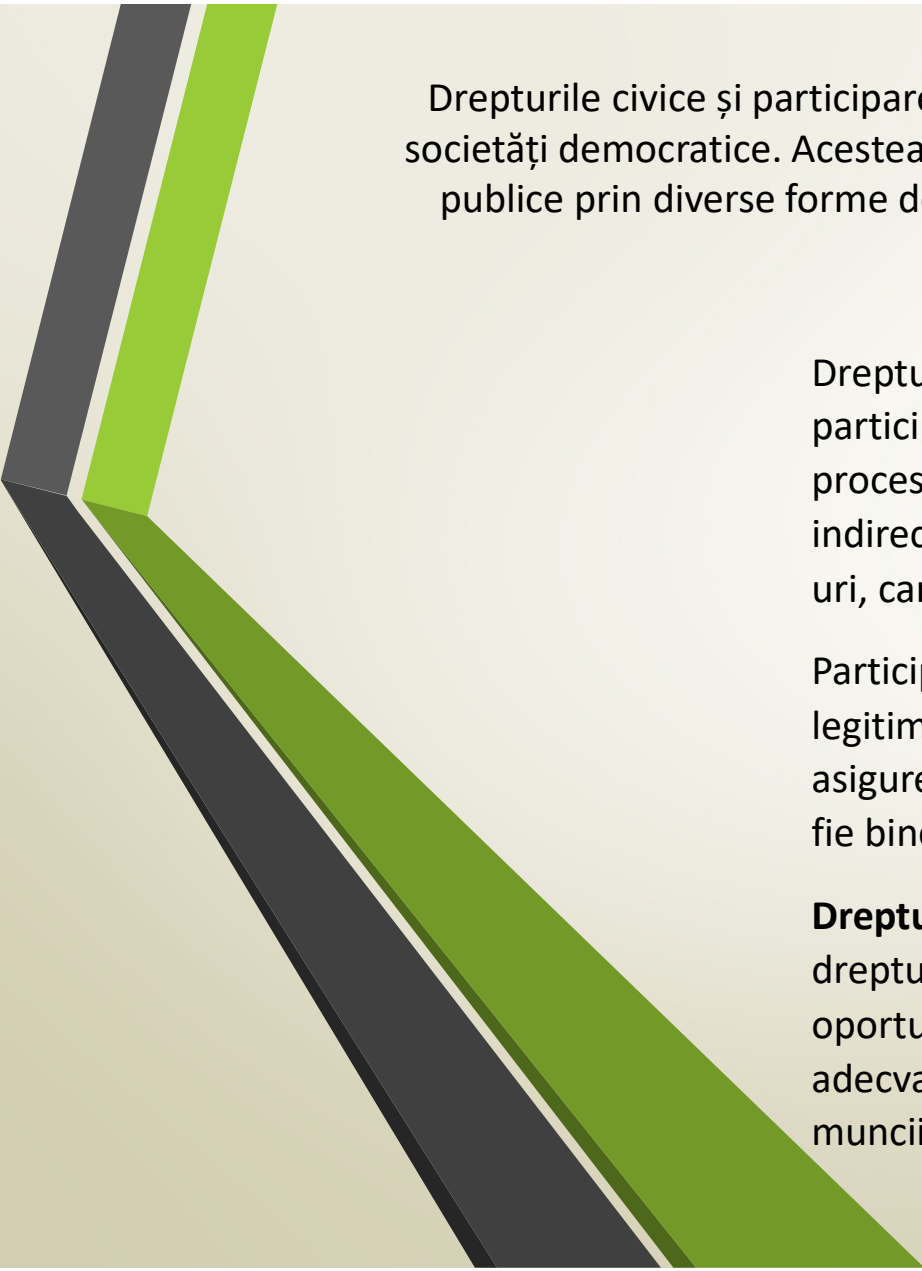


Drepturile civice și participarea la procesul decizional





Drepturile civice și participarea cetățenilor la procesul decizional reprezintă fundamentele unei societăți democratice. Acestea le permit cetățenilor să își exprime opinia și să influențeze deciziile publice prin diverse forme de participare, precum votul, consultările publice sau implicarea în organizații și grupuri civice.

Drepturile civice includ dreptul la vot, dreptul de a candida, dreptul de a participa la consultări publice și la inițiative legislative. Participarea la procesul decizional poate fi directă, prin vot sau consultare, sau indirectă, prin reprezentanți aleși sau prin activități desfășurate de OSC-uri, care adesea reprezintă vocea cetățenilor în discuțiile cu autoritățile.

Participarea cetățenilor în procesul decizional este esențială pentru legitimitatea deciziilor publice, iar autoritățile au responsabilitatea să asigure transparența și accesibilitatea procesului, astfel încât cetățenii să fie bine informați și să aibă ocazia să își exprime punctul de vedere.

Drepturile civice pentru ocupare și formare profesională fac parte din drepturile fundamentale ale cetățenilor și sunt legate de accesul egal la oportunitățile de angajare și la educație sau formare profesională adecvată. Aceste drepturi sunt esențiale pentru asigurarea unei piețe a muncii echitabile și pentru promovarea dezvoltării economice și sociale.



Principalele drepturi civice care se aplică în contextul ocupării și formării:

1. Dreptul la muncă:

- fiecare persoană are dreptul de a-și alege liber locul de muncă și de a avea acces la un loc de muncă în condiții egale, fără discriminare pe criterii de gen, rasă, etnie, religie, dizabilitate sau orice altă formă de discriminare.
- acest drept implică și protecția împotriva șomajului și a concedierilor abuzive, precum și accesul la condiții de muncă echitabile și corecte.

2. Dreptul la acces egal la formare profesională:

- cetățenii au dreptul de a beneficia de educație și formare profesională continuă, care să le permită să se adapteze la schimbările de pe piața muncii și să-și îmbunătățească abilitățile.
- acest drept include accesul la programe de formare finanțate sau sprijinite de guvern, la centre de formare și la alte oportunități educaționale destinate dezvoltării competențelor.



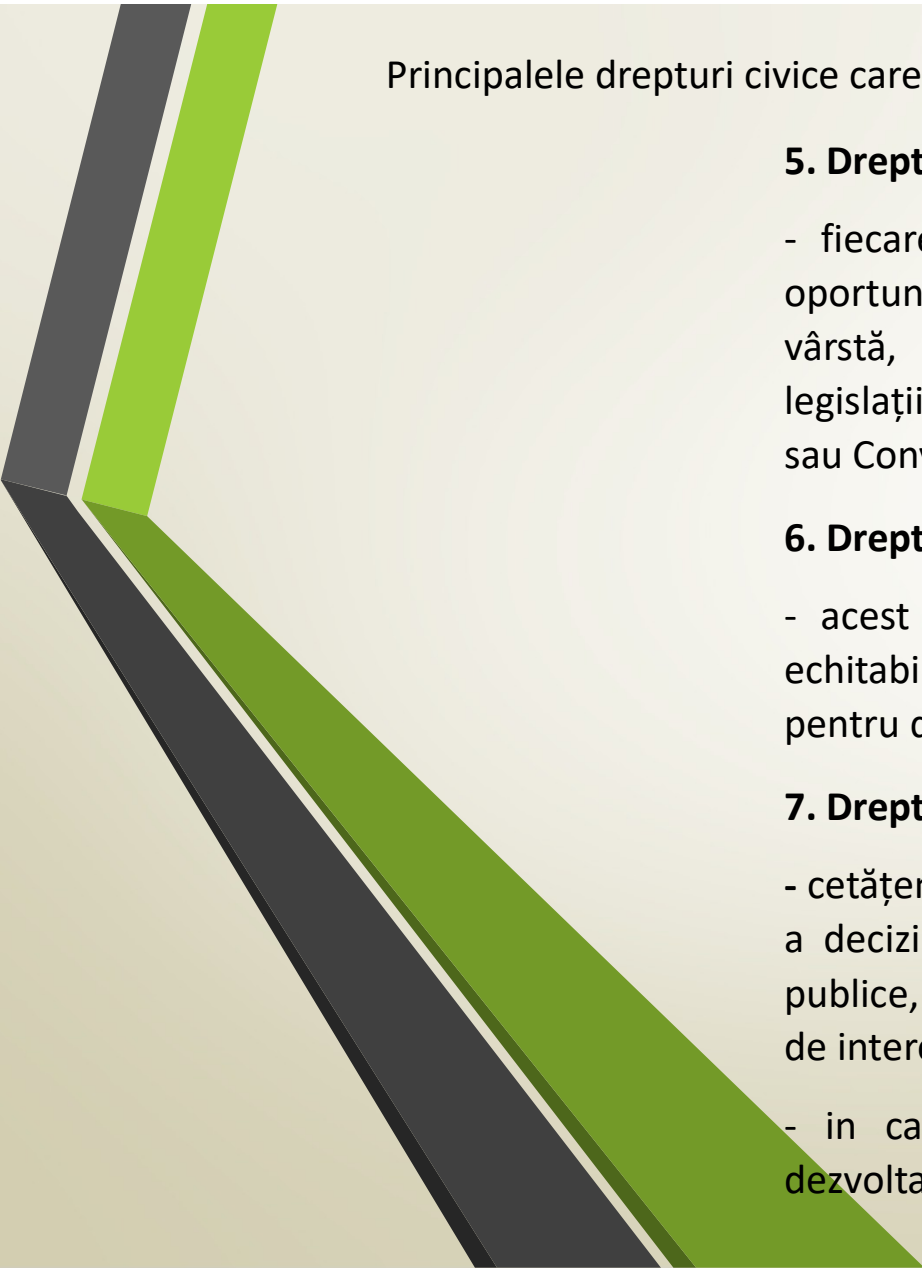
Principalele drepturi civice care se aplică în contextul ocupării și formării:

3. Dreptul la informare și consultare

- cetățenii au dreptul de a fi informați cu privire la oportunitățile de muncă și de formare disponibile, inclusiv prin intermediul agențiilor publice de ocupare a forței de muncă, portalurilor de informare sau altor canale publice.
- de asemenea, dreptul la consultare permite angajaților să participe în procesele de decizie legate de locul lor de muncă și de dezvoltarea profesională, inclusiv prin intermediul sindicatelor sau a altor organizații reprezentative.

4. Dreptul la protecție socială

- în cazul șomajului, cetățenii au dreptul de a beneficia de protecție socială, cum ar fi indemnizații de șomaj sau alte forme de ajutor financiar, pentru a-i sprijini în perioada de căutare a unui loc de muncă.
- dreptul la protecție socială se extinde și asupra accesului la programe de recalificare sau formare pentru reintegrarea pe piața muncii.



Principalele drepturi civice care se aplică în contextul ocupării și formării:

5. Dreptul la non-discriminare în ocuparea forței de muncă

- fiecare cetățean are dreptul de a nu fi discriminat în accesul la oportunitățile de muncă și formare pe criterii de gen, rasă, dizabilitate, vârstă, religie sau orientare sexuală. Acest drept este protejat prin legislații naționale și internaționale, cum ar fi legislația Uniunii Europene sau Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

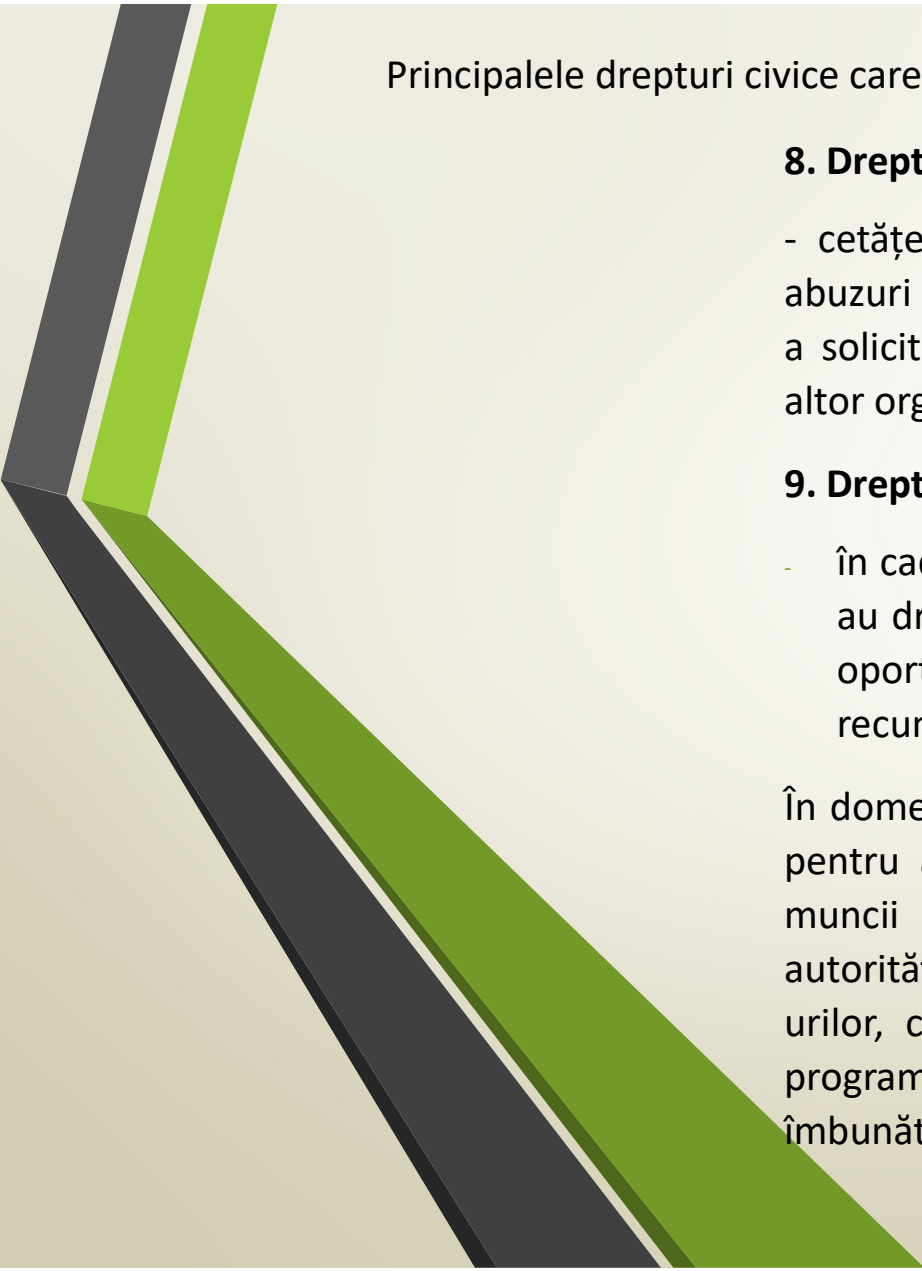
6. Dreptul la muncă decentă

- acest drept include accesul la locuri de muncă care oferă salarii echitabile, siguranță la locul de muncă, condiții adecvate și respect pentru demnitatea angajaților.

7. Dreptul de a participa la procesul decisional

- cetățenii și angajații au dreptul de a participa activ la procesele de luare a deciziilor care le afectează munca sau formarea, fie prin consultări publice, fie prin reprezentarea în sindicate, patronate sau alte organizații de interes.

- în cadrul procesului de dialog social, cetățenii pot contribui la dezvoltarea politicilor publice privind ocuparea și formarea profesională.



Principalele drepturi civice care se aplică în contextul ocupării și formării:

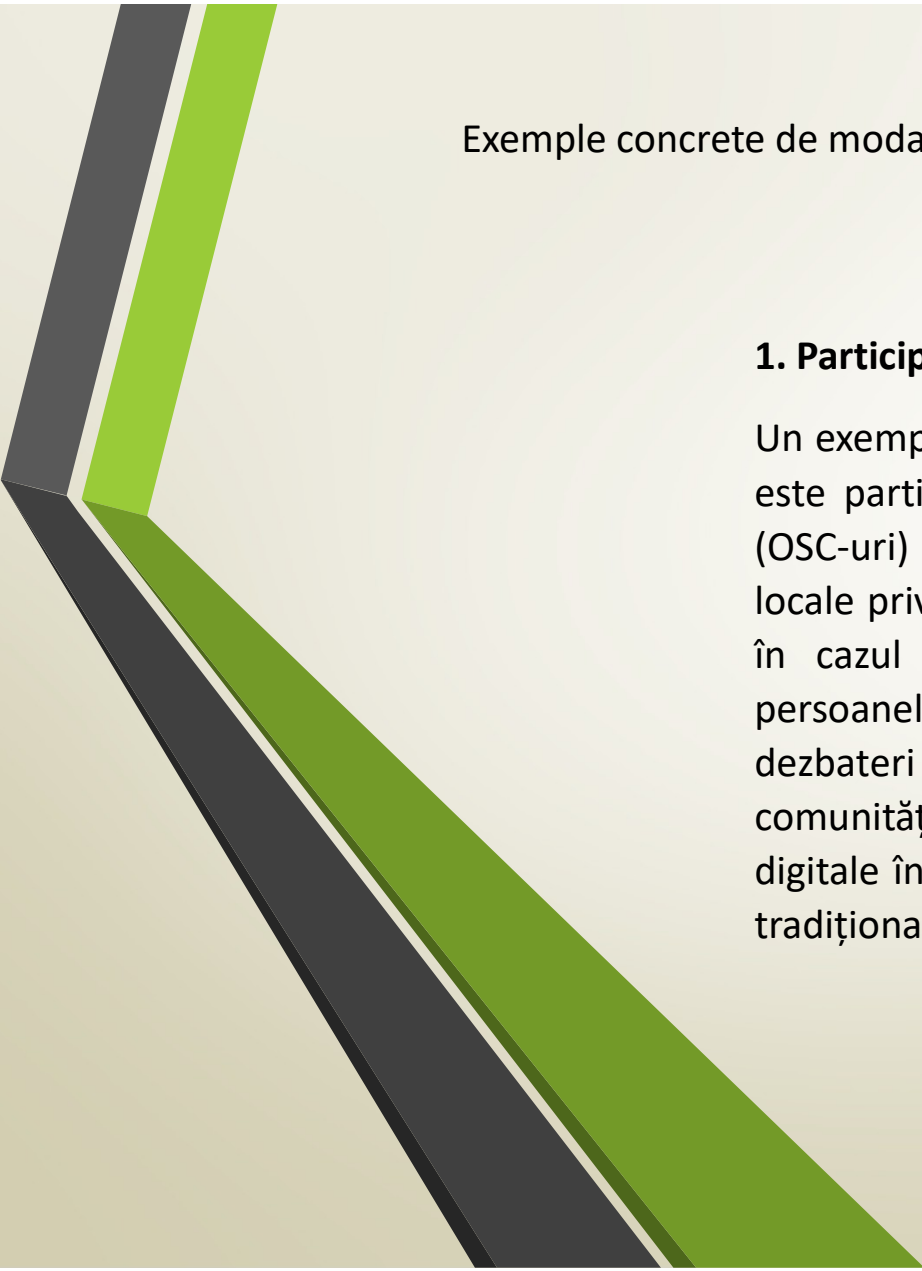
8. Dreptul la asistență juridică și protecție împotriva abuzurilor

- cetățenii au dreptul de a beneficia de protecție juridică în caz de abuzuri la locul de muncă, cum ar fi exploatarea sau discriminarea, și de a solicita sprijin din partea autorităților competente, ONG-urilor sau a altor organisme de sprijin.

9. Dreptul la mobilitate și acces la oportunități internaționale

- în cadrul Uniunii Europene și în alte contexte internaționale, cetățenii au dreptul de a se deplasa liber și de a-și căuta un loc de muncă sau oportunități de formare profesională în alte țări, beneficiind de recunoașterea calificărilor și drepturilor lor de muncă.

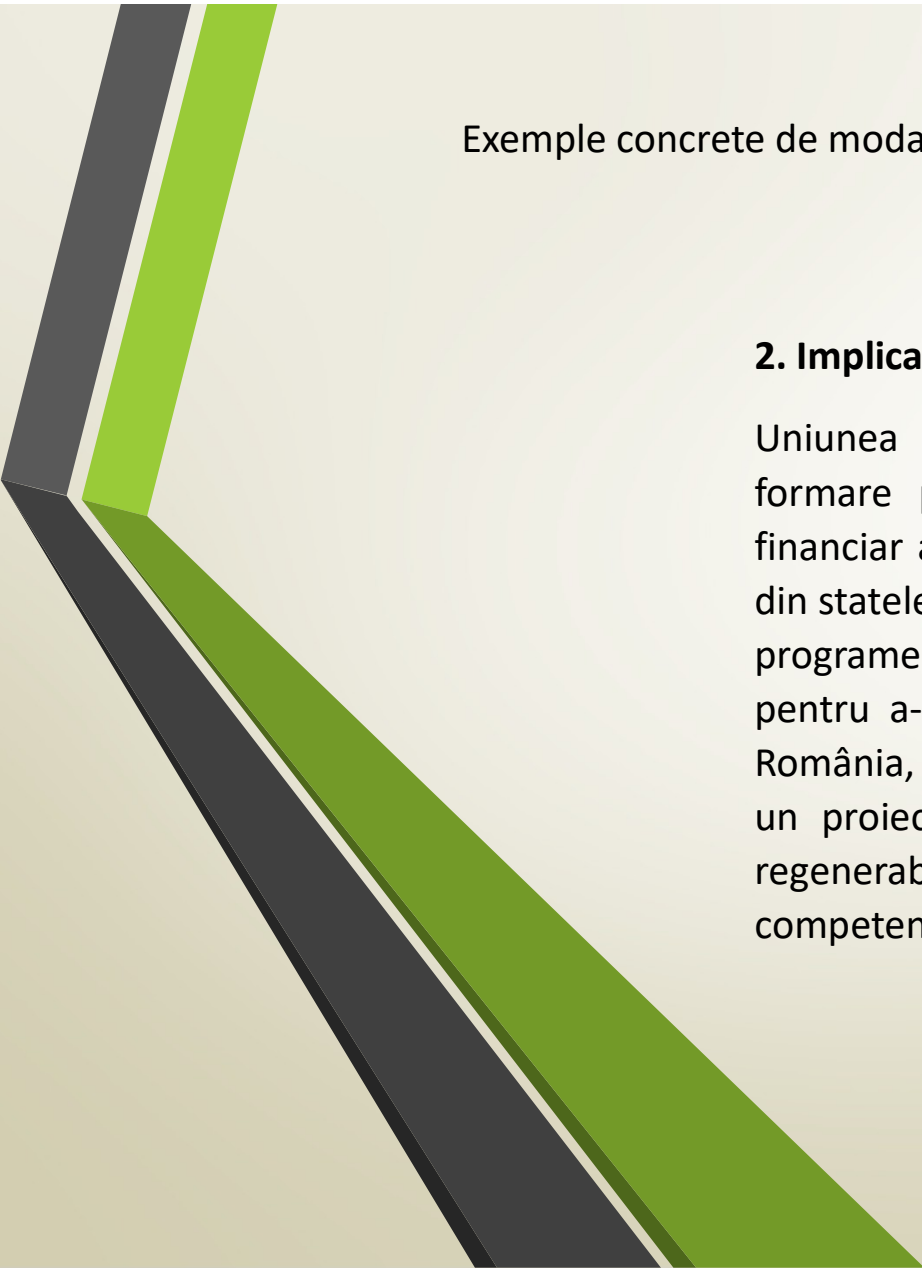
În domeniul ocupării și formării profesionale, dialogul civic este esențial pentru a asigura că politicile publice reflectă nevoile reale ale pieței muncii și ale cetățenilor. Acest tip de dialog implică participarea autorităților publice, a partenerilor sociali (sindicate, patronate) și a OSC-urilor, care contribuie cu expertiza și experiențele lor pentru a crea programe de formare relevante, pentru a reduce șomajul și pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

1. Participarea la consultările publice

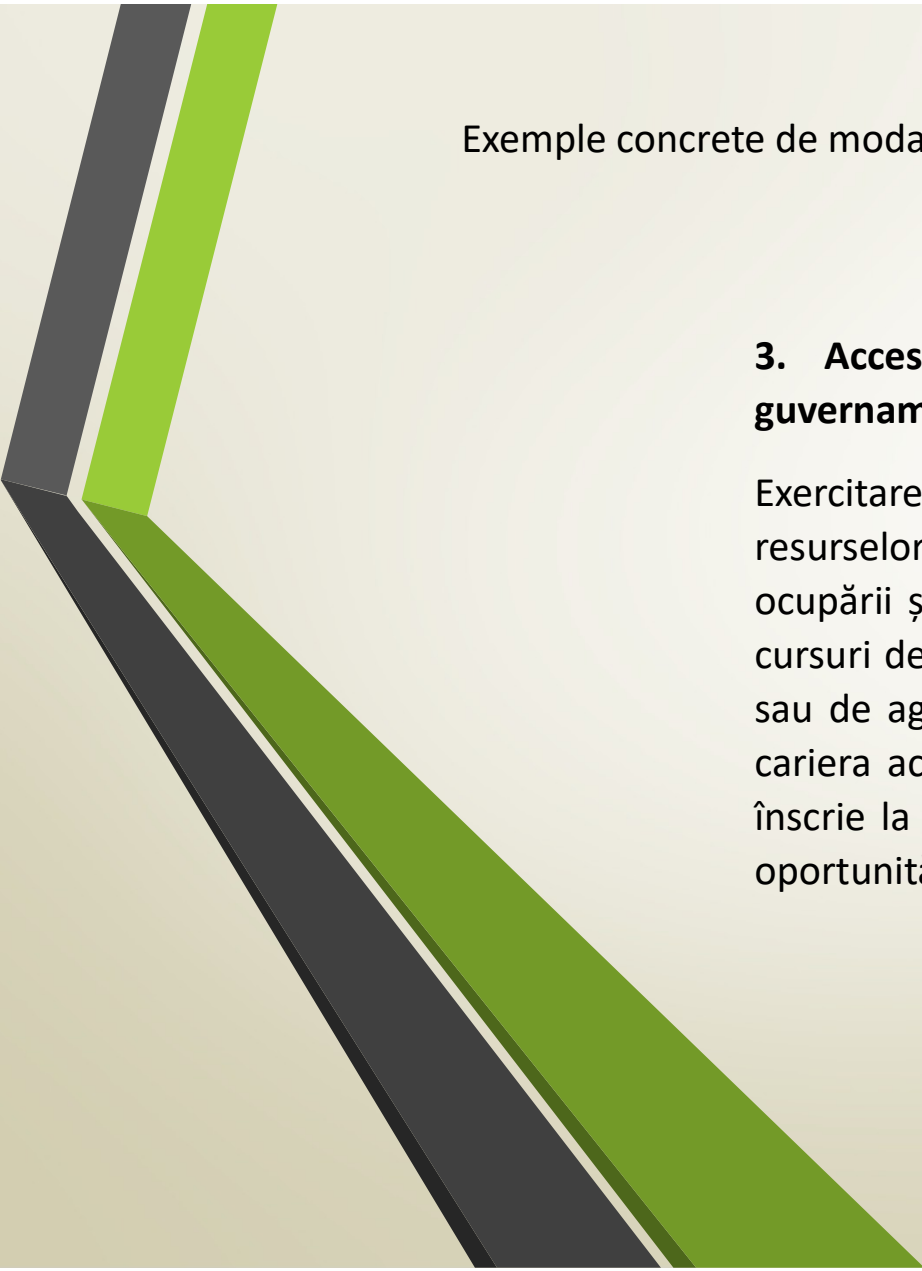
Un exemplu de exercitare eficientă a dreptului la informare și consultare este participarea activă a cetățenilor și a organizațiilor societății civile (OSC-uri) la consultările publice organizate de autoritățile naționale sau locale privind politicile de ocupare și formare profesională. De exemplu: în cazul lansării unui program guvernamental pentru recalificarea persoanelor aflate în șomaj, cetățenii și OSC-urile pot participa la dezbateri publice, propunând ajustări care să răspundă mai bine nevoilor comunității locale, cum ar fi includerea unor cursuri de competențe digitale într-o zonă afectată de pierderea locurilor de muncă în industrii tradiționale.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

2. Implicarea în proiecte de formare finanțate de UE

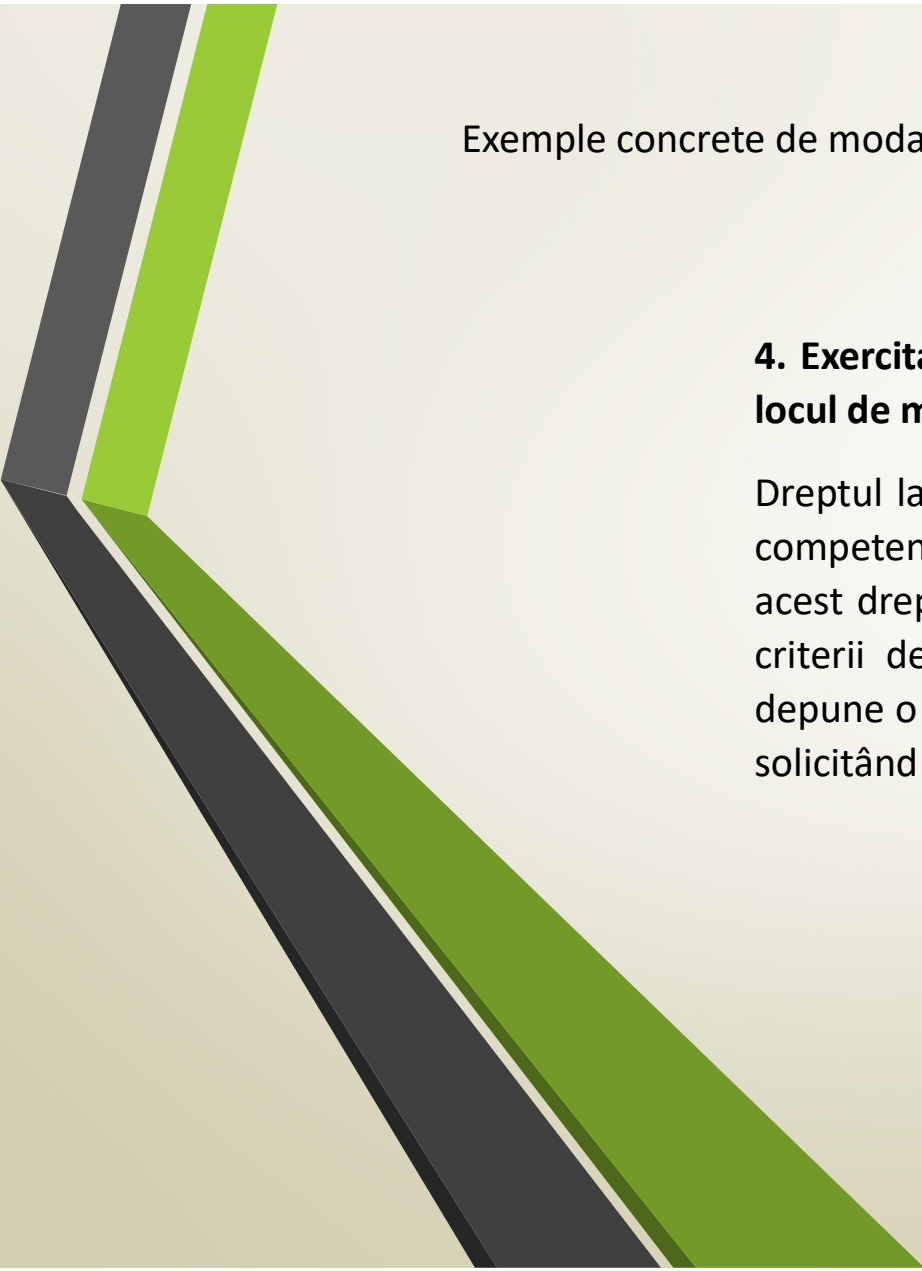
Uniunea Europeană finanțează numeroase proiecte de ocupare și formare prin Fondul Social European (FSE - principalul instrument financiar al Uniunii Europene care finanțează ocuparea forței de muncă din statele membre și promovează coeziunea economică și socială) și alte programe. Cetățenii și organizațiile pot participa la aceste proiecte pentru a-și exercita dreptul la formare și recalificare. De exemplu: în România, un grup de lucrători dintr-o fabrică aflată în declin participă la un proiect finanțat de UE care oferă formare în domeniul energiei regenerabile. Prin acest proiect, muncitorii își îmbunătățesc competențele și își cresc șansele de angajare în sectoare emergente.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

3. Accesarea programelor de formare prin platformele online guvernamentale

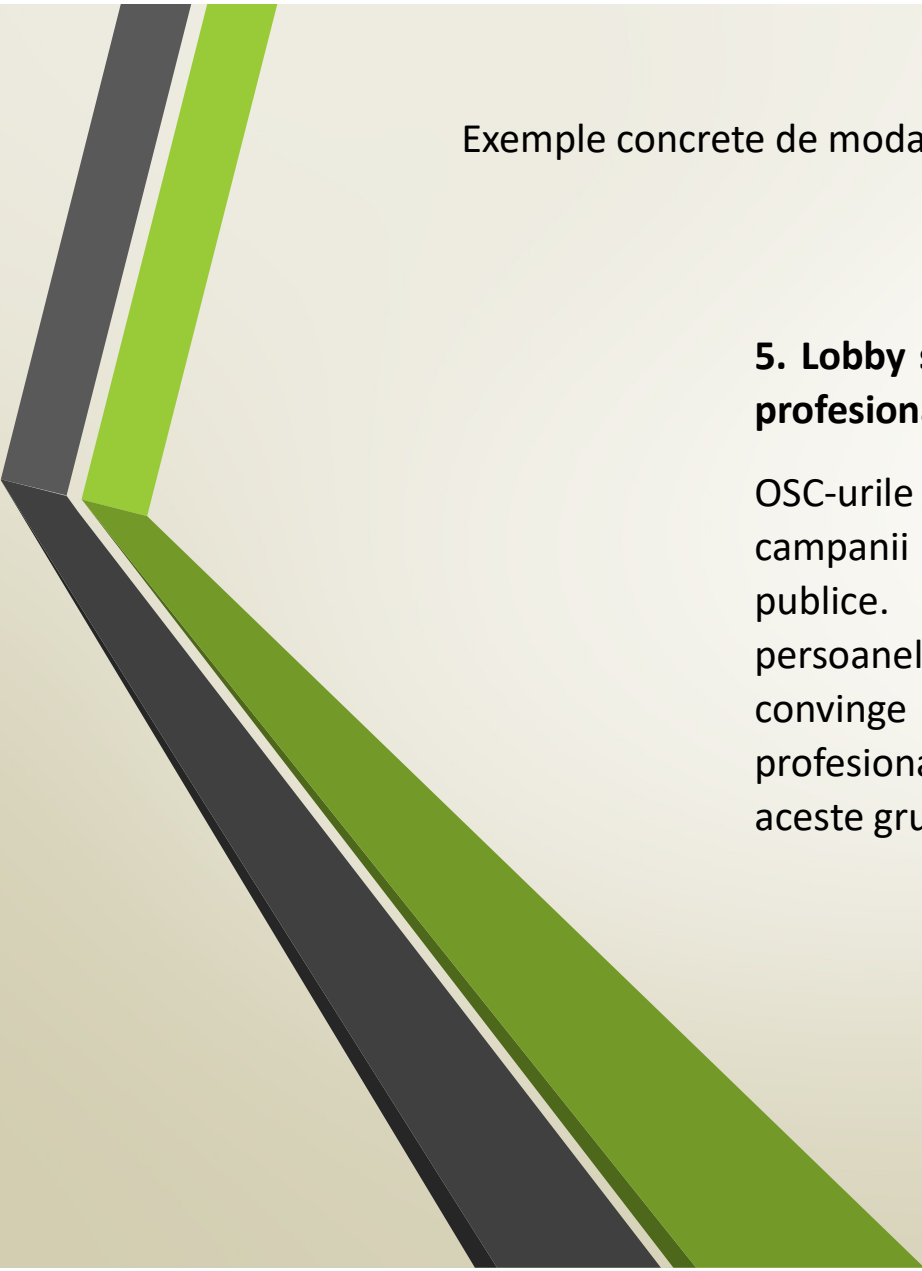
Exercitarea eficientă a dreptului la informare poate include utilizarea resurselor disponibile pe platformele online guvernamentale dedicate ocupării și formării. De exemplu, cetățenii pot accesa informații despre cursuri de formare gratuite, programe de stagii sau burse oferite de stat sau de agenții locale. Exemplu: o persoană care dorește să își schimbe cariera accesează portalul național de ocupare a forței de muncă și se înscrie la un curs gratuit de programare organizat de stat, profitând de oportunitățile oferite în domeniul IT.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

4. Exercițarea dreptului de a depune o plângere pentru discriminare la locul de muncă

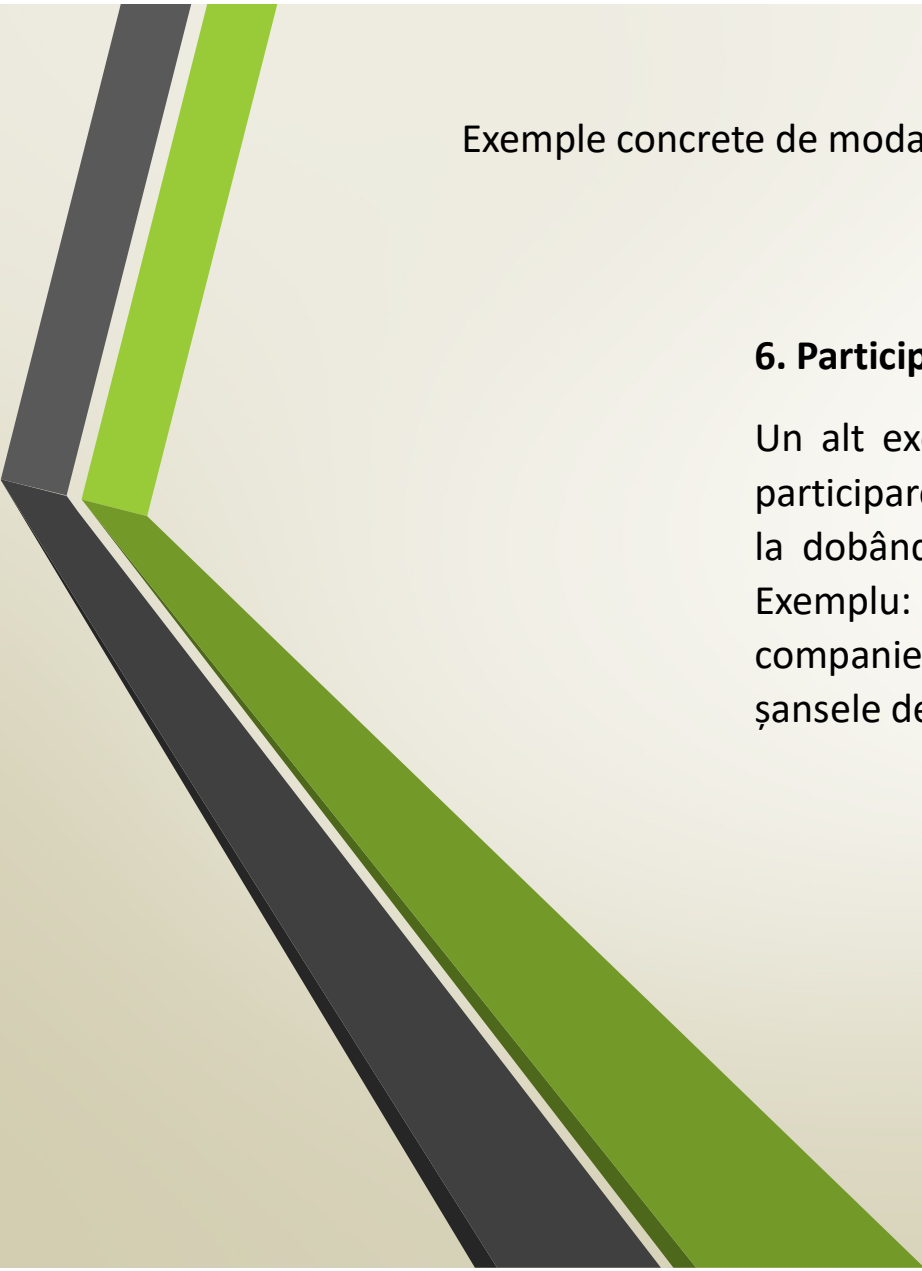
Dreptul la non-discriminare poate fi exercitat prin sesizarea autorităților competente sau prin acționarea în justiție a angajatorilor care încalcă acest drept. Exemplu: un angajat care consideră că a fost discriminat pe criterii de vârstă la accesarea unui program de formare profesională depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, solicitând o anchetă și corectarea situației.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

5. Lobby și advocacy pentru politici mai incluzive în domeniul formării profesionale

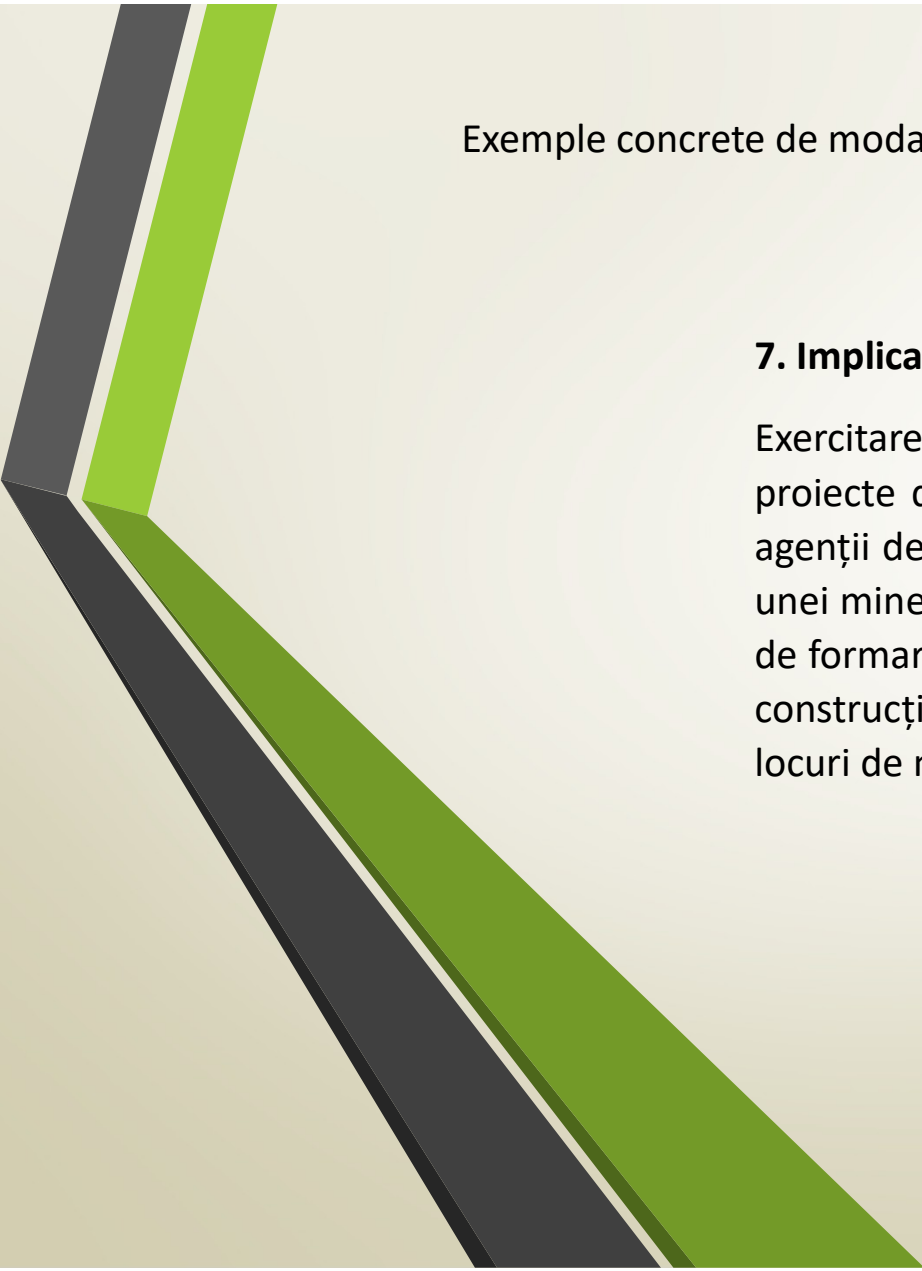
OSC-urile pot exercita dreptul de a participa la procesul decizional prin campanii de lobby și advocacy, influențând astfel legislația și politicile publice. Exemplu: o organizație non-guvernamentală care sprijină persoanele cu dizabilități derulează o campanie națională pentru a convinge guvernul să aloce mai multe fonduri pentru formarea profesională accesibilă persoanelor cu dizabilități, asigurându-se că aceste grupuri au acces egal la oportunități de muncă.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

6. Participarea la programe de mentorat și internshipuri

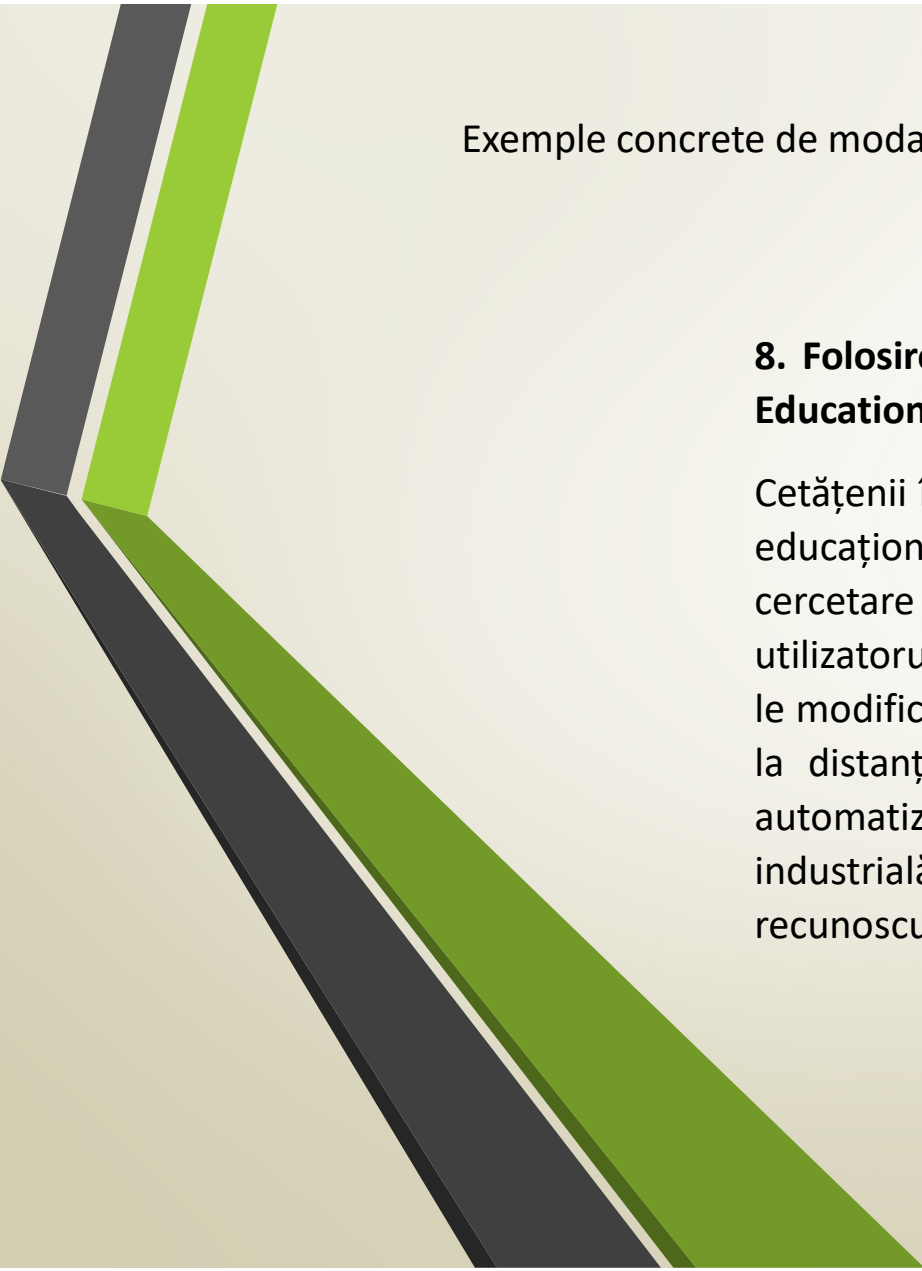
Un alt exemplu de exercitare a dreptului la formare profesională este participarea la programe de mentorat, internshipuri sau stagii care ajută la dobândirea de experiență practică și la integrarea pe piața muncii. Exemplu: tinerii absolvenți participă la un program de internship într-o companie IT, unde își dezvoltă abilitățile practice necesare și își cresc șansele de a fi angajați permanent la finalul stagiului.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

7. Implicarea în proiecte de reconversie profesională la nivel local

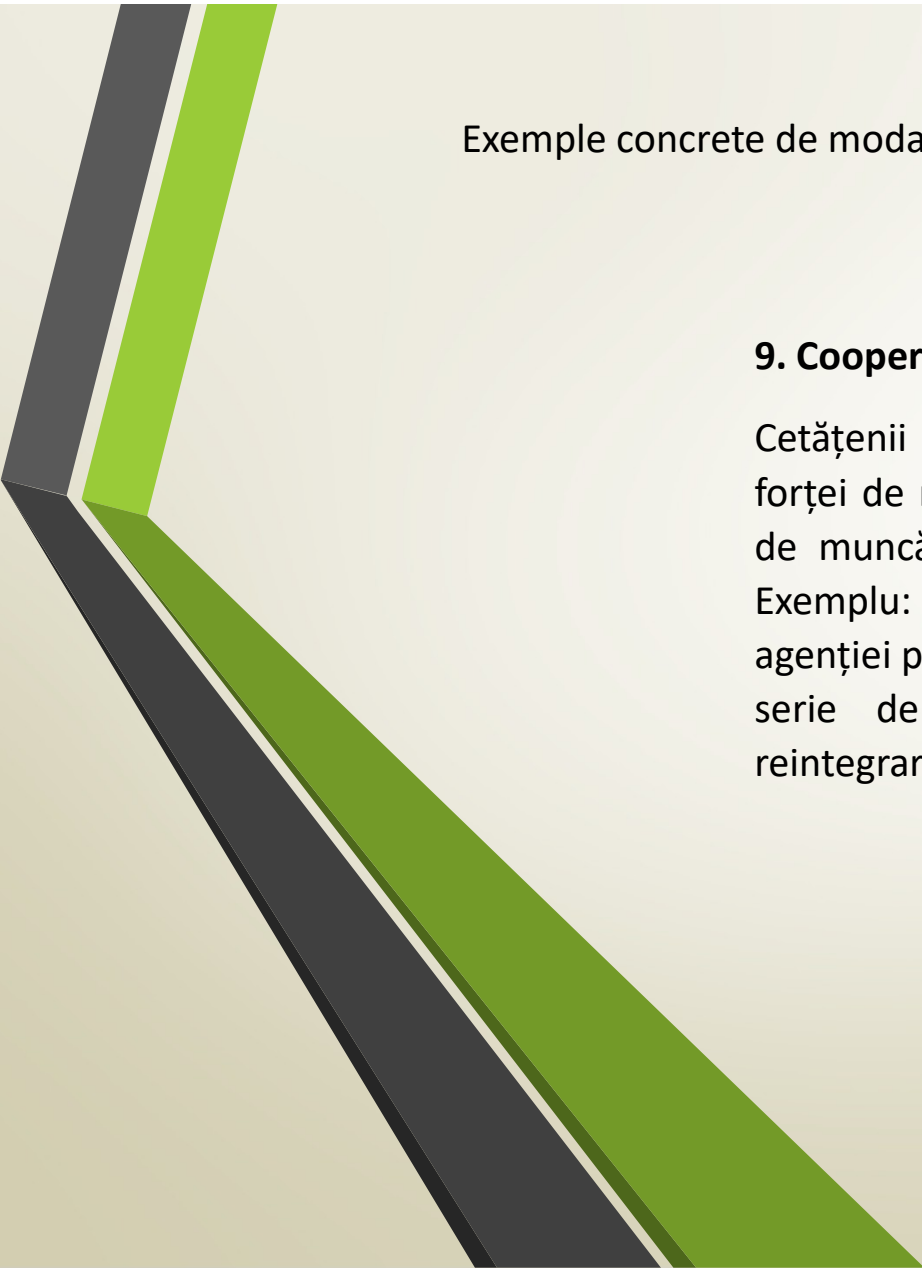
Exercitarea dreptului la formare continuă poate include participarea la proiecte de reconversie profesională organizate de autorități locale sau agenții de ocupare a forței de muncă. Exemplu concret: după închiderea unei mine de cărbune într-o regiune, guvernul local lansează un program de formare pentru ca foștii mineri să obțină certificări în domenii precum construcțiile ecologice și energia verde, facilitându-le tranziția către noi locuri de muncă.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

8. Folosirea platformelor de educație deschisă și resursele OER (Open Educational Resources)

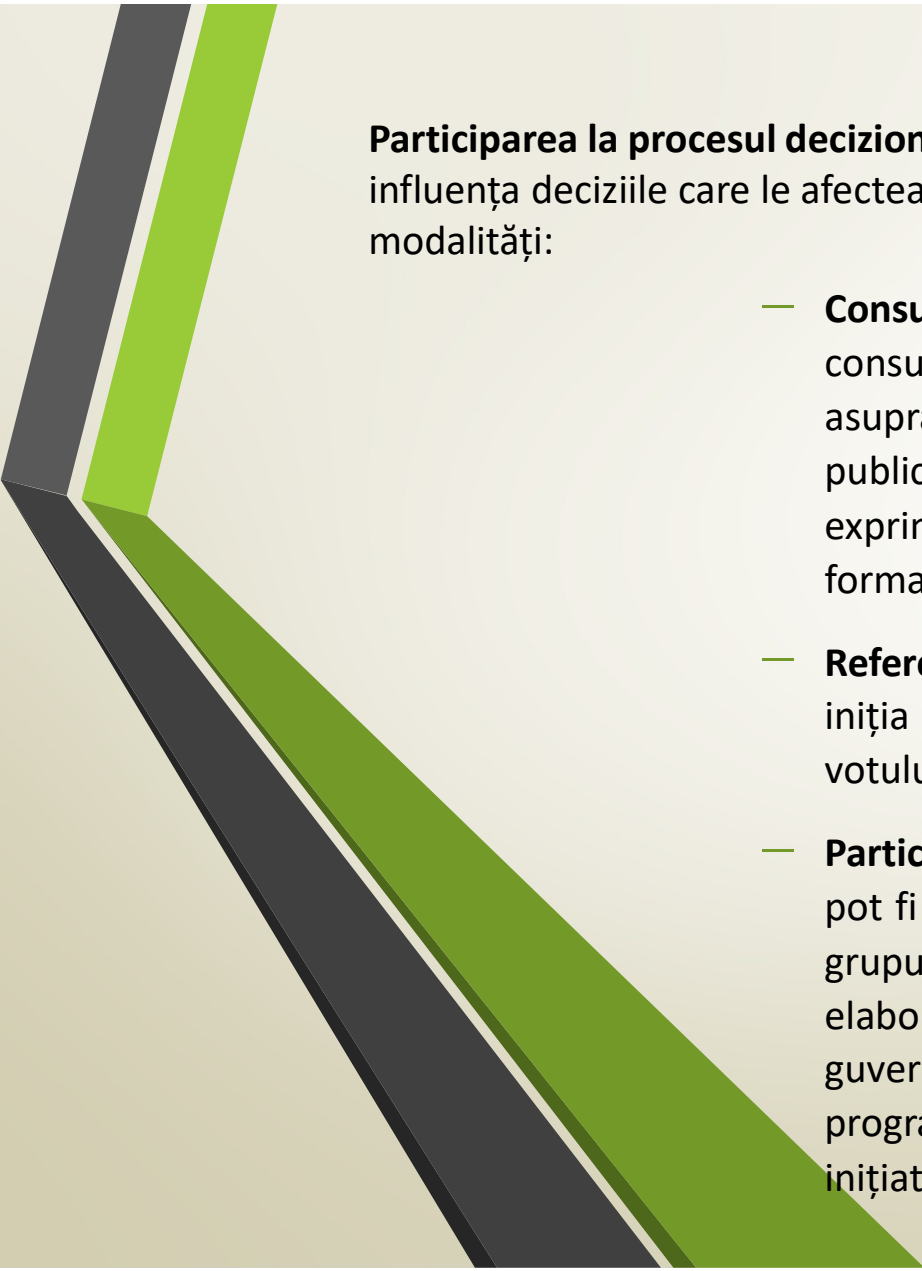
Cetățenii își pot exercita dreptul la educație și formare accesând resurse educaționale deschise (OER – materiale de predare, de învățare și de cercetare create intenționat și licentiate pentru a fi gratuite pentru ca utilizatorul final să le dețină, să le partajeze și, în majoritatea cazurilor, să le modifice), cursuri online gratuite (MOOC-uri) și alte forme de educație la distanță. Exemplu concret: un angajat dintr-un sector afectat de automatizare își folosește timpul liber pentru a urma un curs de inginerie industrială pe o platformă de educație deschisă, obținând o certificare recunoscută pe piața muncii.



Exemple concrete de modalități în care cetățenii și organizațiile pot exercita aceste drepturi:

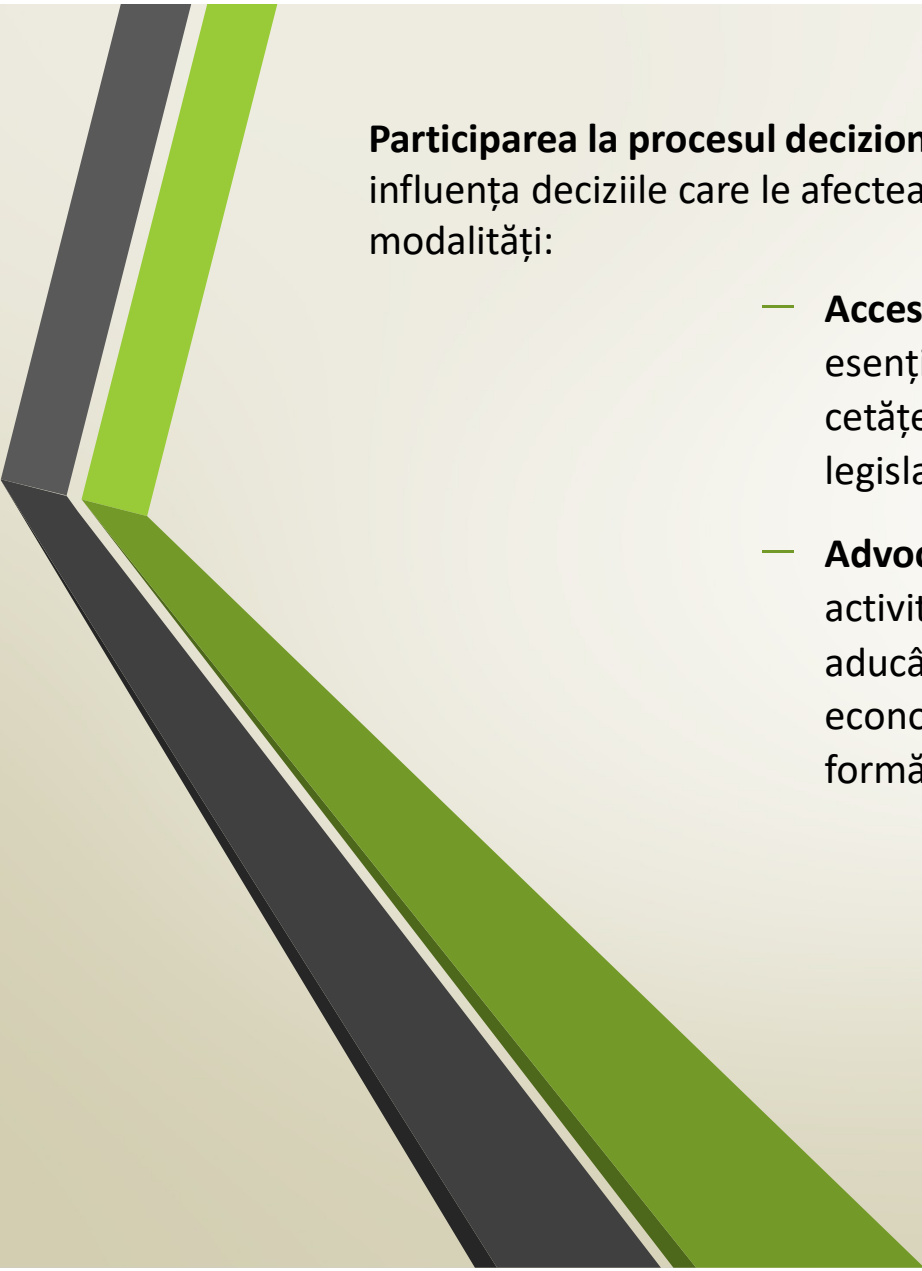
9. Cooperarea cu agențiile publice de ocupare a forței de muncă

Cetățenii pot beneficia de sprijinul agențiilor publice pentru ocuparea forței de muncă (cum ar fi ANOFM în România) pentru găsirea unui loc de muncă sau pentru accesarea de cursuri de formare profesională. Exemplu: o persoană aflată în șomaj colaborează cu un consilier al agenției publice pentru ocupare a forței de muncă, care îi oferă acces la o serie de cursuri de formare profesională gratuite, facilitându-i reintegrarea pe piața muncii într-un nou domeniu.



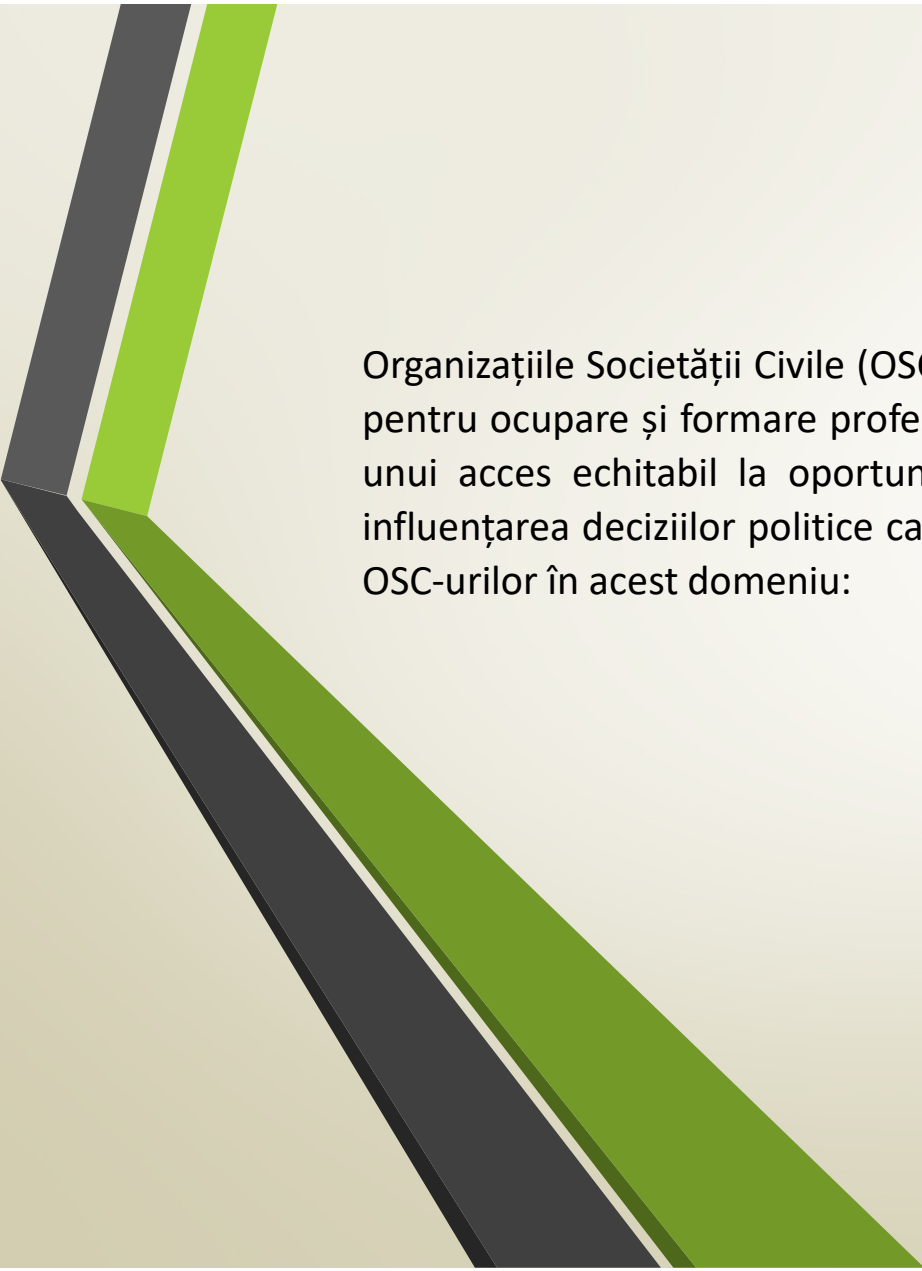
Participarea la procesul decizional înseamnă că cetățenii și organizațiile societății civile (OSC) pot influența deciziile care le afectează viața cotidiană. Aceasta se poate realiza prin mai multe modalități:

- **Consultări publice:** guvernele și autoritățile locale organizează consultări publice pentru a afla opiniile cetățenilor și organizațiilor asupra diferitelor propuneri legislative sau inițiative de politici publice. OSC-urile pot participa la aceste consultări, prin care își pot exprima opiniile și sugestiile asupra politicilor sau programelor de formare și ocupare.
- **Referendumuri și inițiative cetățenești:** cetățenii au dreptul de a iniția referendumuri sau de a propune legislații care sunt supuse votului public.
- **Participarea în consilii sau comisii:** cetățenii sau reprezentanții OSC pot fi invitați să participe în comisii de lucru, consilii consultative sau grupuri de experți care asistă guvernul sau administrațiile locale în elaborarea politicilor. OSC-urile pot colabora cu instituții guvernamentale și cu parteneri sociali pentru a implementa programe de formare și angajare, contribuind la crearea unor inițiative mai incluzive și adaptate nevoilor locale.



Participarea la procesul decizional înseamnă că cetățenii și organizațiile societății civile (OSC) pot influența deciziile care le afectează viața cotidiană. Aceasta se poate realiza prin mai multe modalități:

- **Accesul la informații:** transparentizarea procesului decizional este esențială pentru participare. Accesul la informații publice permite cetățenilor și OSC să fie informați și să monitorizeze procesul legislativ.
- **Advocacy și campanii:** organizațiile societății civile pot desfășura activități de lobby și advocacy și pot influența agenda politică, aducând în atenția factorilor de decizie problemele sociale și economice cu care se confruntă cetățenii în domeniul ocupării și formării.



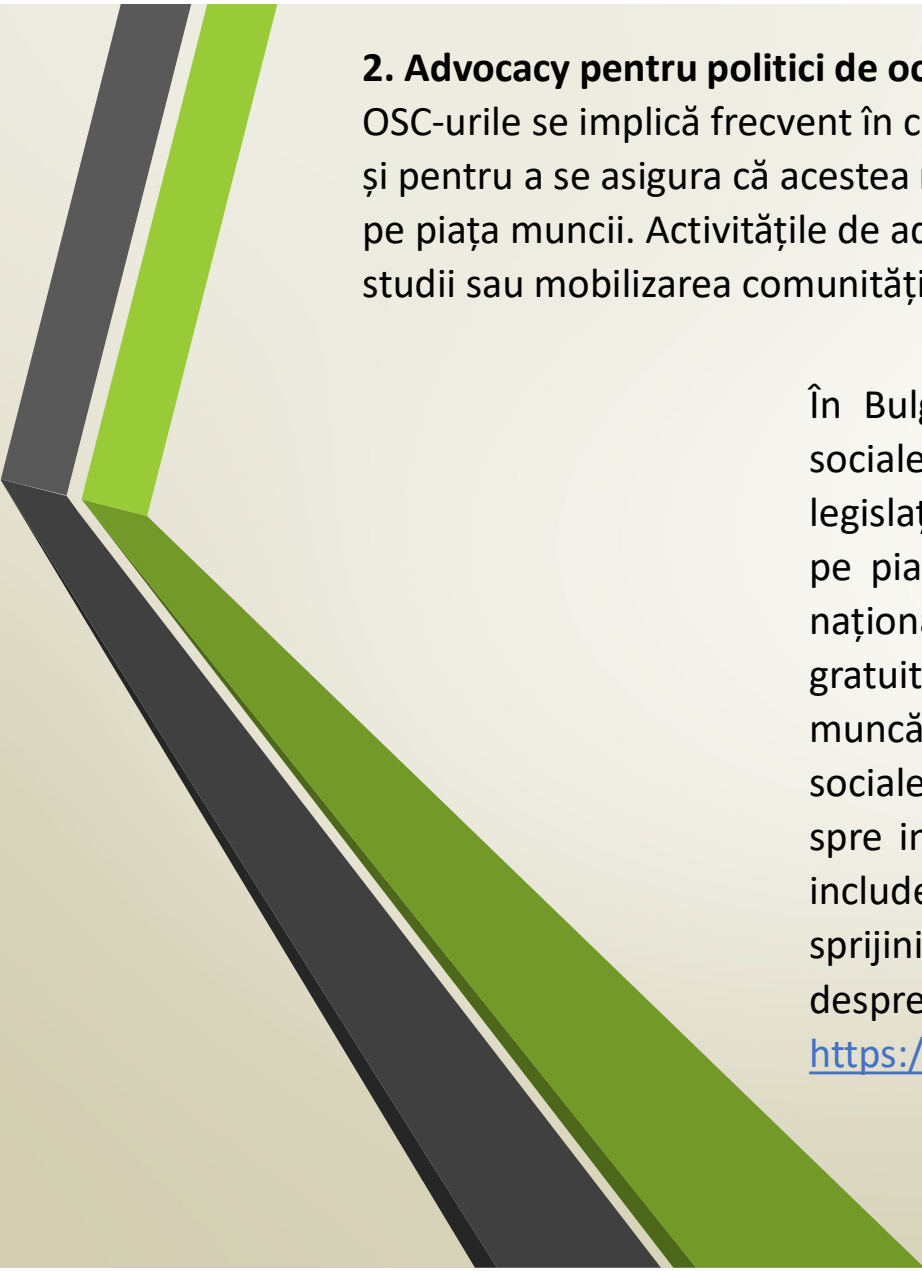
Organizațiile Societății Civile (OSC) joacă un rol esențial în apărarea și promovarea drepturilor civice pentru ocupare și formare profesională. Prin diverse inițiative, OSC-urile pot contribui la asigurarea unui acces echitabil la oportunități de muncă și formare, la crearea unui mediu incluziv și la influențarea deciziilor politice care afectează piața muncii. Iată câteva exemple de bune practici ale OSC-urilor în acest domeniu:

1. Programe de formare profesională pentru grupuri vulnerabile

OSC-urile au dezvoltat numeroase programe de formare dedicate grupurilor vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități, tinerii din medii defavorizate, femeile sau persoanele de etnie romă. Aceste programe sunt adesea axate pe dezvoltarea competențelor necesare pentru integrarea pe piața muncii.

Un exemplu de bună practică din România este programul derulat de **Motivation România**, care sprijină persoanele cu dizabilități prin cursuri de competențe digitale și colaborări cu companii ce promovează incluziunea la locul de muncă. Acest program oferă nu doar formare în competențe tehnice necesare pe piața muncii moderne, ci și sesiuni de mentorat personalizate pentru a sprijini participanții să își atingă obiectivele profesionale. Programul include, de asemenea, adaptarea instruirii la nevoile specifice ale fiecărei persoane și colaborări directe cu angajatori dispuși să integreze aceste persoane în forța de muncă.

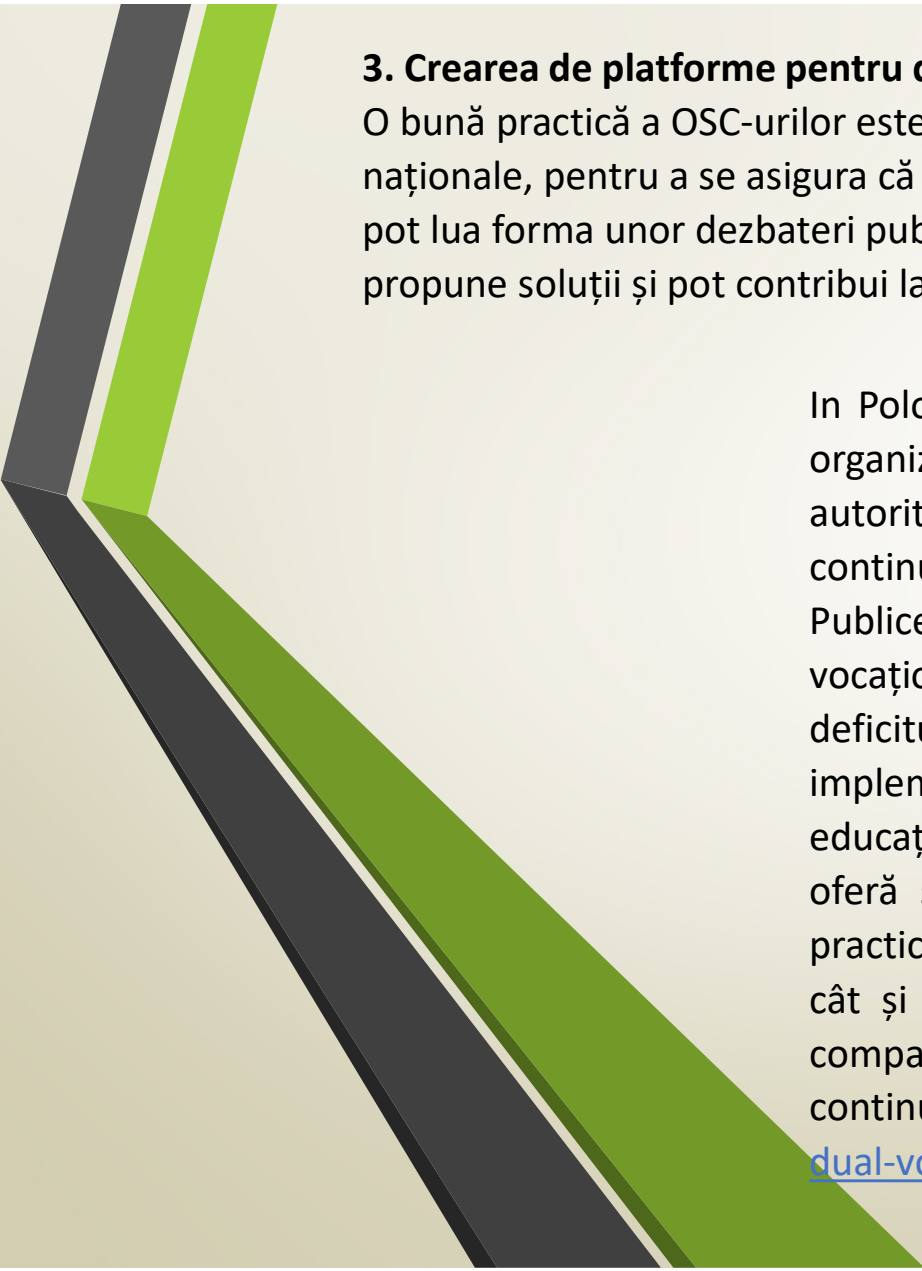
Motivation România colaborează cu diverse companii și organizații pentru a le asigura beneficiarilor locuri de muncă adaptate competențelor lor, iar serviciile de angajare se concentrează pe sprijinul continuu, inclusiv prin consiliere și suport în timpul integrării la locul de muncă. <https://motivation.ro/en/employment-vulnerable-groups/> si <https://motivation.ro/angajare-2/#>



2. Advocacy pentru politici de ocupare mai incluzive

OSC-urile se implică frecvent în campanii de advocacy pentru a influența politicile guvernamentale și pentru a se asigura că acestea reflectă nevoile cetățenilor, în special ale celor aflați în dificultate pe piața muncii. Activitățile de advocacy includ lobby pe lângă autorități, elaborarea de rapoarte și studii sau mobilizarea comunităților afectate.

În Bulgaria, **Cedar Foundation**, un ONG activ în domeniul asistenței sociale, a desfășurat o campanie de advocacy cu scopul de a îmbunătăți legislația pentru integrarea tinerilor proveniți din centrele de plasament pe piața muncii. Această inițiativă a condus la lansarea unui program național de către guvernul bulgar, care oferă tinerilor defavorizați acces gratuit la cursuri de formare profesională și sprijin în găsirea unui loc de muncă. Campania a vizat schimbarea atitudinilor publice și a politicilor sociale față de tinerii vulnerabili, asigurându-le o tranziție mai ușoară spre independență economică și socială. Programul susținut de guvern include formare în competențe tehnice și acces la mentorat pentru a sprijini tinerii să-și găsească un loc de muncă stabil. Mai multe detalii despre activitatea Cedar Foundation poți găsi aici: <https://www.cedarfoundation.org/en/advocacy/>



3. Crearea de platforme pentru dialog între cetățeni și autorități

O bună practică a OSC-urilor este facilitarea dialogului între cetățeni și autoritățile locale sau naționale, pentru a se asigura că vocile celor mai puțin reprezentați sunt auzite. Aceste platforme pot lua forma unor dezbateri publice, consultări, conferințe sau forumuri în care cetățenii pot propune soluții și pot contribui la îmbunătățirea politicilor publice.

În Polonia, un exemplu de bună practică este forumul de dialog social organizat în sectorul IT, în cadrul căruia angajații, angajatorii și autoritățile au discutat provocările pieței muncii și au promovat formarea continuă. Un astfel de forum a fost sprijinit de Institutul de Afaceri Publice și de **Friedrich Ebert Stiftung**, cu scopul de a îmbunătăți educația vocațională duală și de a răspunde provocărilor economice, cum ar fi deficitul de lucrători calificați. Prin intermediul acestui dialog, s-au implementat politici care au condus la dezvoltarea programelor de educație duală, în special în domeniul tehnologiei. Aceste programe oferă studenților oportunitatea de a alterna între studii teoretice și practică în companii, sprijinind atât dezvoltarea competențelor tehnice, cât și pe cele practice. De asemenea, au fost încurajate și sprijinite companiile să se implice în educația duală, promovând astfel formarea continuă a angajaților: <https://involveproject.eu/debate-the-future-of-dual-vocational-education-in-poland-warsaw-the-5th-of-july-2022/>



4. Programe de educație și sensibilizare privind drepturile la muncă

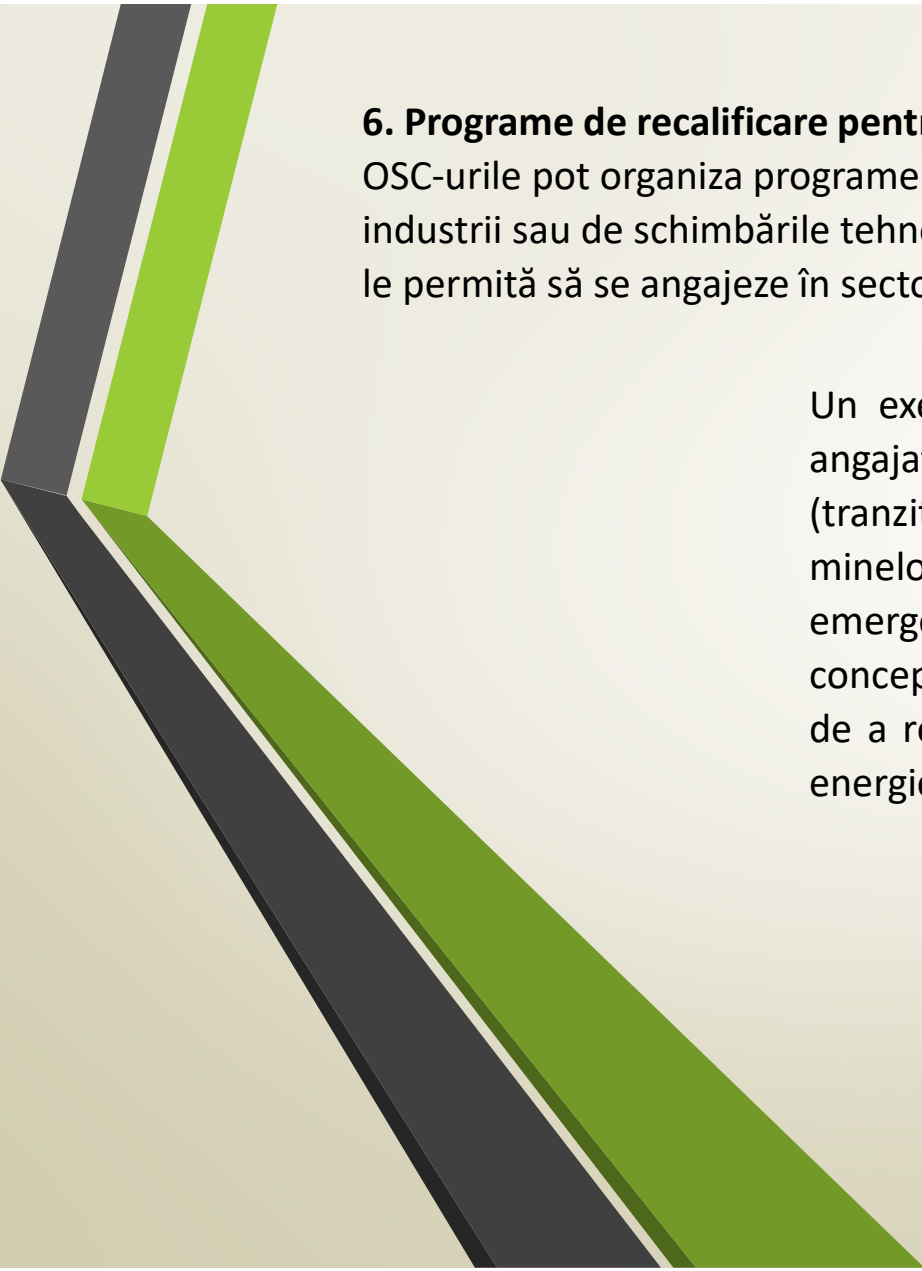
OSC-urile au un rol important în educarea cetățenilor cu privire la drepturile lor pe piața muncii și la oportunitățile de formare profesională. Prin campanii de informare și sensibilizare, aceste organizații pot ajuta oamenii să își cunoască drepturile și să înțeleagă cum să le exercite în mod eficient.

Un exemplu de bună practică din România este campania de informare lansată de organizația non-guvernamentală **eLiberare**, care a creat inițiative menite să informeze tinerii despre drepturile lor pe piața muncii. Această campanie a inclus seminarii în licee și universități, dar și materiale educative distribuite online. Prin intermediul platformelor digitale, tinerii au avut acces la informații despre drepturile legate de contractele de muncă, protecția socială și oportunitățile de formare profesională. Un aspect esențial al campaniei a fost platforma **Robota.info**, destinată informării tinerilor lucrători despre drepturile lor, măsurile de siguranță și resursele disponibile pentru cei care caută locuri de muncă atât în România, cât și în alte țări din Europa. Platforma și campania au avut ca scop prevenirea exploatării tinerilor și oferirea de suport juridic și educațional: <https://www.eliberare.com/proiecte-si-campanii/> <https://robotainfo.com/>

5. Programe de mentorat și sprijin personalizat pentru angajare

OSC-urile pot oferi servicii personalizate de sprijin pentru integrarea pe piața muncii, cum ar fi programele de mentorat, consilierea profesională sau sprijin în redactarea CV-ului și pregătirea pentru interviuri. Aceste inițiative pot crește șansele de angajare ale persoanelor din grupuri vulnerabile sau ale celor care au dificultăți în găsirea unui loc de muncă.

Un exemplu excelent de bună practică din Portugalia este programul **Back-to-Market**, lansat de Centrul de Cercetare Aplicată (CEA) de la Universitatea Catolică din Lisabona. Acest program este destinat femeilor aflate în șomaj de lungă durată și oferă mentorat și formare pentru a le ajuta să revină pe piața muncii. Programul include un proiect de consultanță de 3,5 luni, cursuri săptămânale și ateliere pentru a pregăti participantele pentru căutarea unui loc de muncă și pentru interviuri. Mentorii din diverse sectoare economice ajută femeile să-și recâștige încrederea, să-și îmbunătățească abilitățile și să-și reconstruiască rețelele profesionale. Peste 59% dintre participante au reușit să se reintegreze pe piața muncii într-un an, fie în sectorul corporativ, fie în cel non-profit, sau chiar lansându-și propriile afaceri. Pentru mai multe detalii, poți accesa link-ul către programul Back-to-Market: <https://clsbe.lisboa.ucp.pt/cea/back-market>



6. Programe de recalificare pentru angajații afectați de schimbările economice

OSC-urile pot organiza programe de recalificare pentru persoanele afectate de închiderea unor industrii sau de schimbările tehnologice rapide, ajutându-i să dobândească noi competențe care să le permită să se angajeze în sectoare emergente.

Un exemplu de bună practică din Germania, referitor la recalificarea angajaților din sectorul cărbunelui, este proiectul **"Energiewende"** (tranziția energetică), care a sprijinit muncitorii afectați de închiderea minelor de cărbune să se reorienteze profesional către sectoarele emergente, în special cel al energiei regenerabile. Acest program a fost conceput în contextul tranziției energetice a Germaniei, un efort național de a reduce dependența de combustibilii fosili și de a adopta surse de energie curată.



Detalii ale programului:

Recalificarea profesională: angajații din sectorul minier, care își pierdeau locurile de muncă din cauza închiderii minelor, au avut acces la cursuri de specializare în domeniul energiei regenerabile, precum instalarea și întreținerea de panouri solare și turbine eoliene. Cursurile au fost oferite atât în centre de formare profesională, cât și în universități și școli tehnice partenere.

Sprijin în găsirea unui nou loc de muncă: programul a inclus și consiliere în carieră, ajutând angajații să își transfere abilitățile din industria minieră către alte domenii. Un aspect important a fost plasarea directă în locuri de muncă din noile industrii, prin intermediul parteneriatelor cu companii din sectorul energiei regenerabile.

Finanțare și suport guvernamental: programul a beneficiat de finanțare atât din partea guvernului federal german, cât și din fonduri europene. Această susținere a asigurat stabilitatea financiară a cursurilor și a permis organizarea unor programe de lungă durată pentru angajați. Pe lângă recalificare, muncitorii au primit și indemnizații de șomaj sau alte forme de sprijin financiar pentru a le asigura un nivel de trai decent pe perioada tranziției.

Colaborarea cu sectorul privat: s-au stabilit parteneriate cu companii mari din domeniul energiei eoliene, solare și alte tehnologii verzi pentru a angaja muncitorii recalificați.



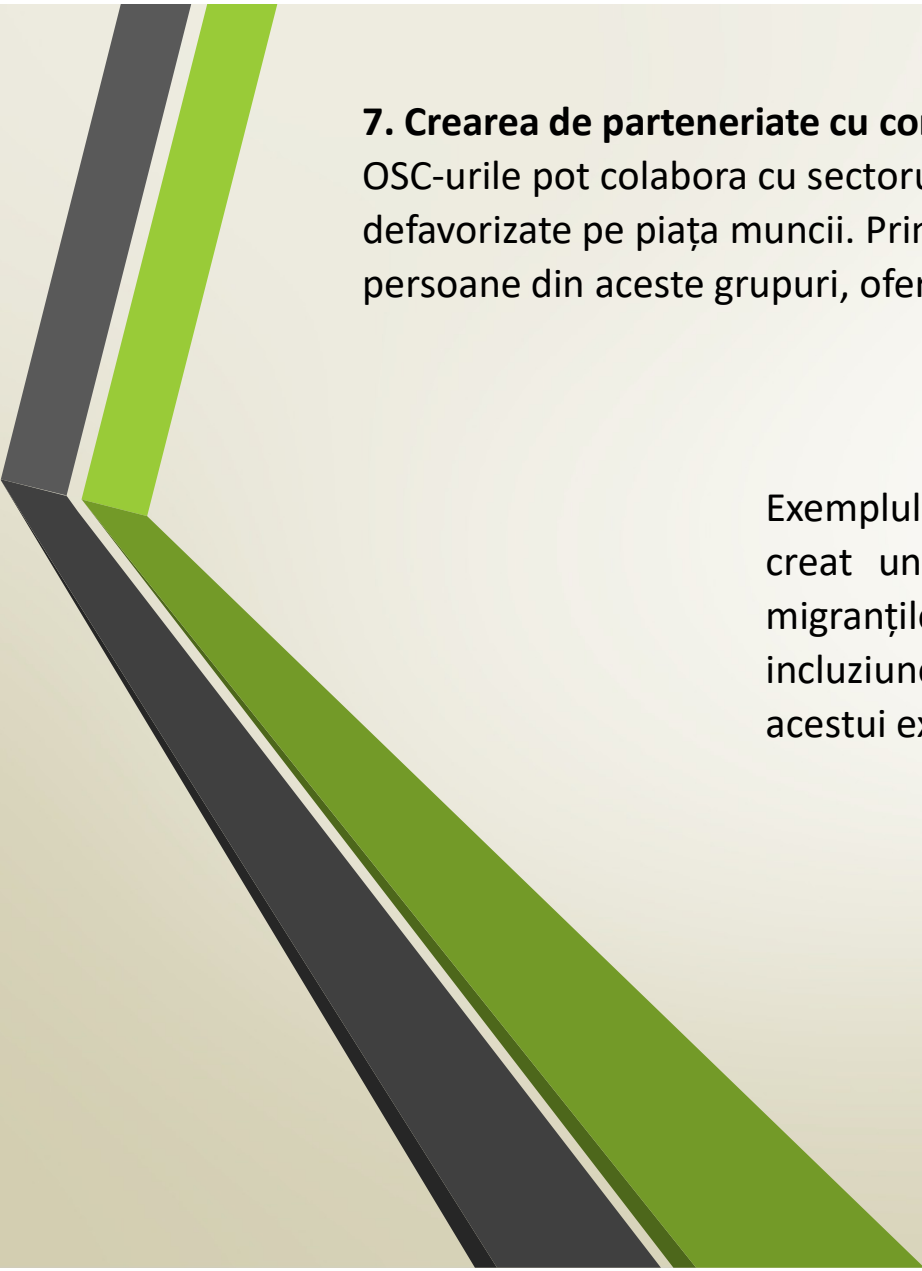
Impactul programului:

Integrarea în noi industrii: Muncitorii din sectorul cărbunelui, în mare parte cu abilități transferabile (electrotehnică, mecanică), au fost integrați cu succes în industrii emergente.

Sprijin psihologic și social: Închiderea minelor a avut un impact semnificativ asupra comunităților locale. Programul a inclus și suport psihologic pentru a ajuta angajații să facă față schimbării drastice a vieții profesionale.

Contribuția la tranziția energetică: Programul a sprijinit obiectivele Germaniei de a reduce emisiile de carbon și de a stimula dezvoltarea sustenabilă, prin integrarea forței de muncă disponibile în sectorul energiilor regenerabile.

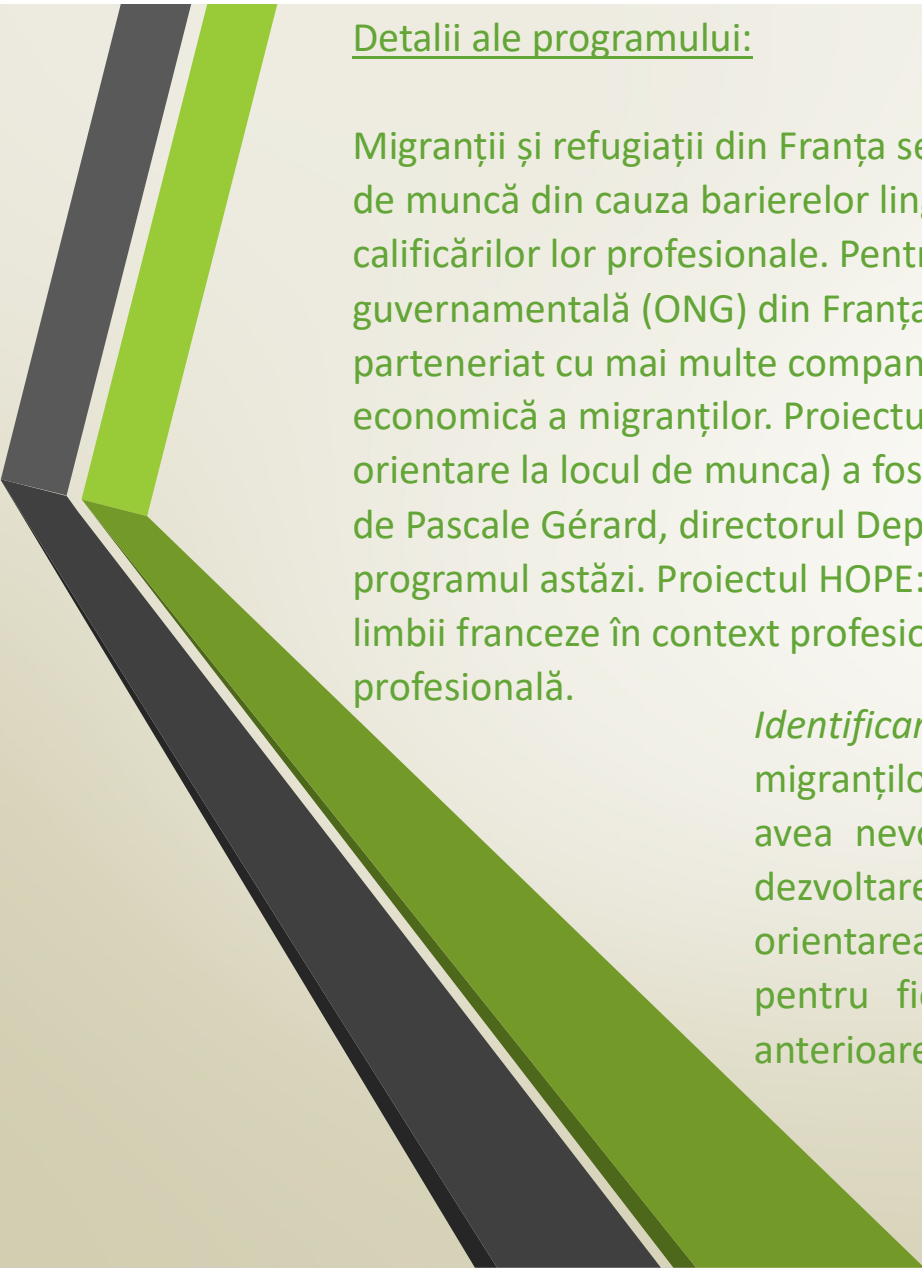
Acest model de recalificare profesională este considerat un exemplu de succes în gestionarea tranzițiilor economice majore și poate fi replicat în alte regiuni afectate de tranziții energetice similare:
<https://www.wri.org/update/germany-ruhr-regions-pivot-coal-mining-hub-green-industry-and-expertise>



7. Crearea de parteneriate cu companii pentru integrarea persoanelor marginalizate

OSC-urile pot colabora cu sectorul privat pentru a facilita integrarea persoanelor din grupuri defavorizate pe piața muncii. Prin aceste parteneriate, companiile sunt încurajate să angajeze persoane din aceste grupuri, oferindu-le inclusiv formare la locul de muncă.

Exemplul de bună practică din Franța, unde o organizație non-profit a creat un parteneriat cu companii mari pentru a sprijini integrarea migrantilor pe piața muncii, reprezintă un model de succes pentru incluziunea socială și economică a grupurilor vulnerabile. Iată detaliile acestui exemplu:



Detalii ale programului:

Migranții și refugiații din Franța se confruntă adesea cu dificultăți semnificative în găsirea unui loc de muncă din cauza barierelor lingvistice, a diferențelor culturale și a lipsei de recunoaștere a calificărilor lor profesionale. Pentru a răspunde acestor provocări, o organizație non-guvernamentală (ONG) din Franța a dezvoltat un program integrat de formare și angajare, în parteneriat cu mai multe companii mari care au dorit să contribuie la integrarea socială și economică a migranților. Proiectul HOPE (Hébergement, Orientation Pour l'Emploi - cazare și orientare la locul de muncă) a fost creat în urma desființării „jungla” din Calais în 2017. A fost inițiat de Pascale Gérard, directorul Departamentului de Incluziune Socială din AFPA, care conduce programul astăzi. Proiectul HOPE: cazare și orientare în carieră, combină o primă fază de învățare a limbii franceze în context profesional cu o a doua fază sub forma unui contract de formare profesională.

Identificarea nevoilor migranților: ONG-ul a realizat o evaluare a nevoilor migranților înscriși în program, identificând domeniile în care aceștia ar avea nevoie de sprijin pentru a-și găsi un loc de muncă, cum ar fi dezvoltarea competențelor lingvistice, pregătirea profesională sau orientarea pe piața muncii. A fost creat un plan personalizat de formare pentru fiecare participant, în funcție de calificările și experiențele anterioare, dar și de cerințele companiilor partenere.



Organizarea cursurilor de limbă franceză: bariera lingvistică este una dintre cele mai mari provocări pentru migranți. ONG-ul a organizat cursuri intensive de limbă franceză, adaptate pentru învățarea limbii în context profesional. Cursurile s-au concentrat pe vocabularul tehnic specific locurilor de muncă oferite de companiile partenere. Aceste cursuri au fost esențiale pentru a le permite migranților să comunice eficient la locul de muncă și să se integreze în mediul profesional.

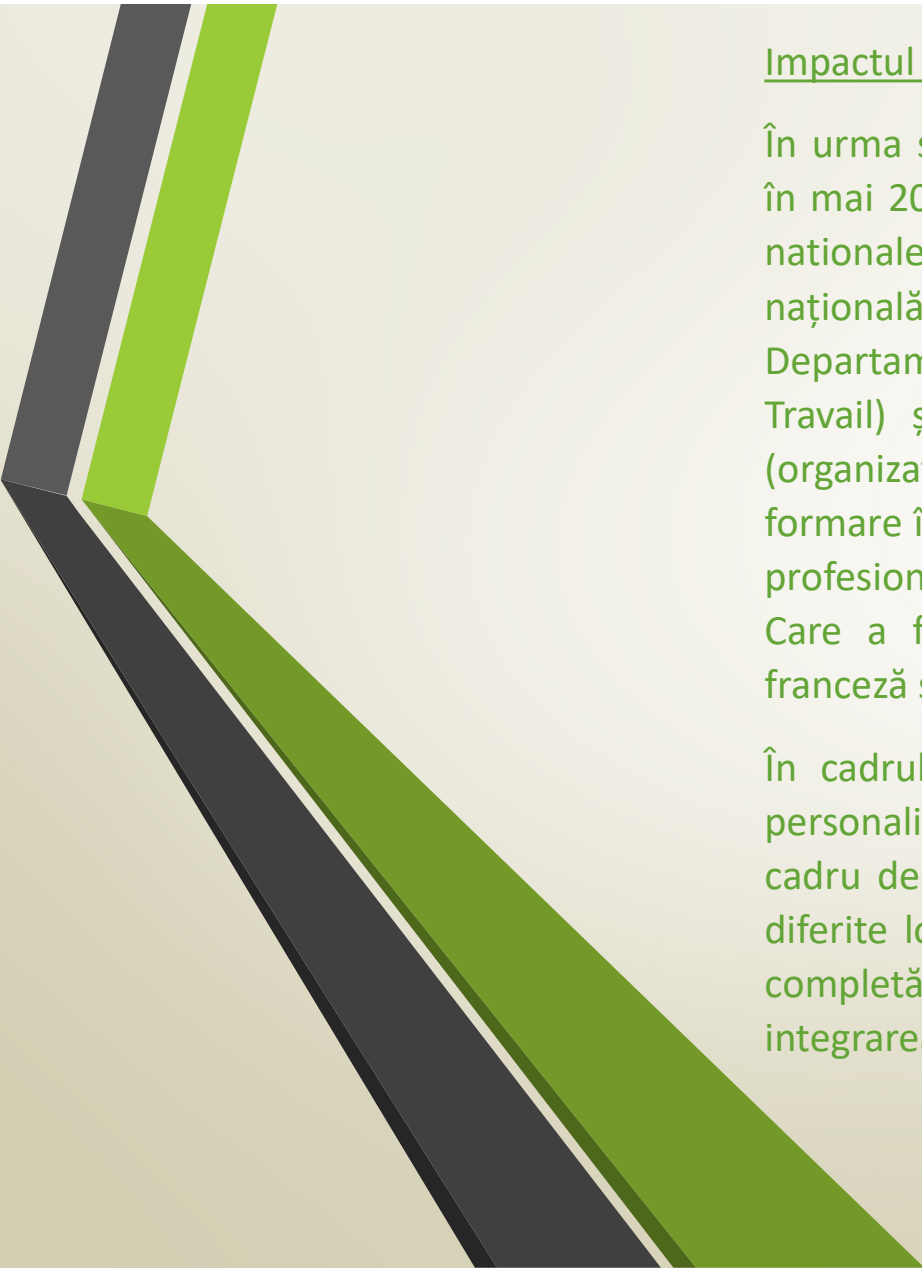
Formare profesională personalizată: pe lângă cursurile de limbă, ONG-ul a oferit cursuri de formare profesională adaptate la cerințele companiilor partenere. Aceste cursuri au inclus formare în competențe tehnice, cum ar fi competențele digitale, lucrul în echipă și adaptarea la cultura organizațională franceză. Migranții au fost formați în funcție de domeniile în care companiile aveau nevoie de personal, cum ar fi industria alimentară, construcții, IT, servicii sau logistică.

Parteneriatul cu companiile: ONG-ul a stabilit parteneriate cu mai multe companii mari, inclusiv în domenii precum retail, producție, servicii sau tehnologie. Aceste companii au fost deschise să ofere stagii, internshipuri și locuri de muncă adaptate nevoilor migranților, în urma formării oferite de ONG. De asemenea, companiile au fost implicate activ în procesul de integrare, oferind mentorat, sprijin suplimentar pentru dezvoltarea abilităților și ajustarea condițiilor de muncă, pentru a facilita tranziția migranților în mediul profesional.



Oferirea de stagii și locuri de muncă: după finalizarea programului de formare, migranții au fost plasați în stagii de muncă sau angajați permanent în companiile partenere. Aceste stagii au fost concepute pentru a le oferi participanților o experiență practică, precum și o înțelegere mai bună a cerințelor locurilor de muncă. În funcție de performanțele lor, mulți dintre migranți au fost ulterior angajați pe termen lung.

Suport post-angajare: ONG-ul a oferit sprijin continuu pentru migranți chiar și după angajare. Acesta a inclus sesiuni de mentorat, întâlniri de evaluare a progresului și ajutor în rezolvarea problemelor care au apărut la locul de muncă, precum adaptarea la echipă sau perfecționarea unor abilități.



Impactul programului:

În urma succesului proiectului-pilot experimental care a fost desfășurat în mai 2017 în rândul a 200 de migranți veniți din Calais, Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes - organizație națională pentru formarea profesională a adulților), susținută de Departamentul francez pentru ocuparea forței de muncă (Ministère du Travail) și Ministerul Locuinței (Ministère du Logement) și 7 OPCA (organizație responsabilă cu colectarea fondurilor, evaluarea nevoilor de formare în cadrul companiilor și furnizarea de finanțare pentru formarea profesională) au lansat programul HOPE care a fost destinat refugiaților. Care a fost obiectivul? Facilitează integrarea acestora în societatea franceză și în locurile de muncă.

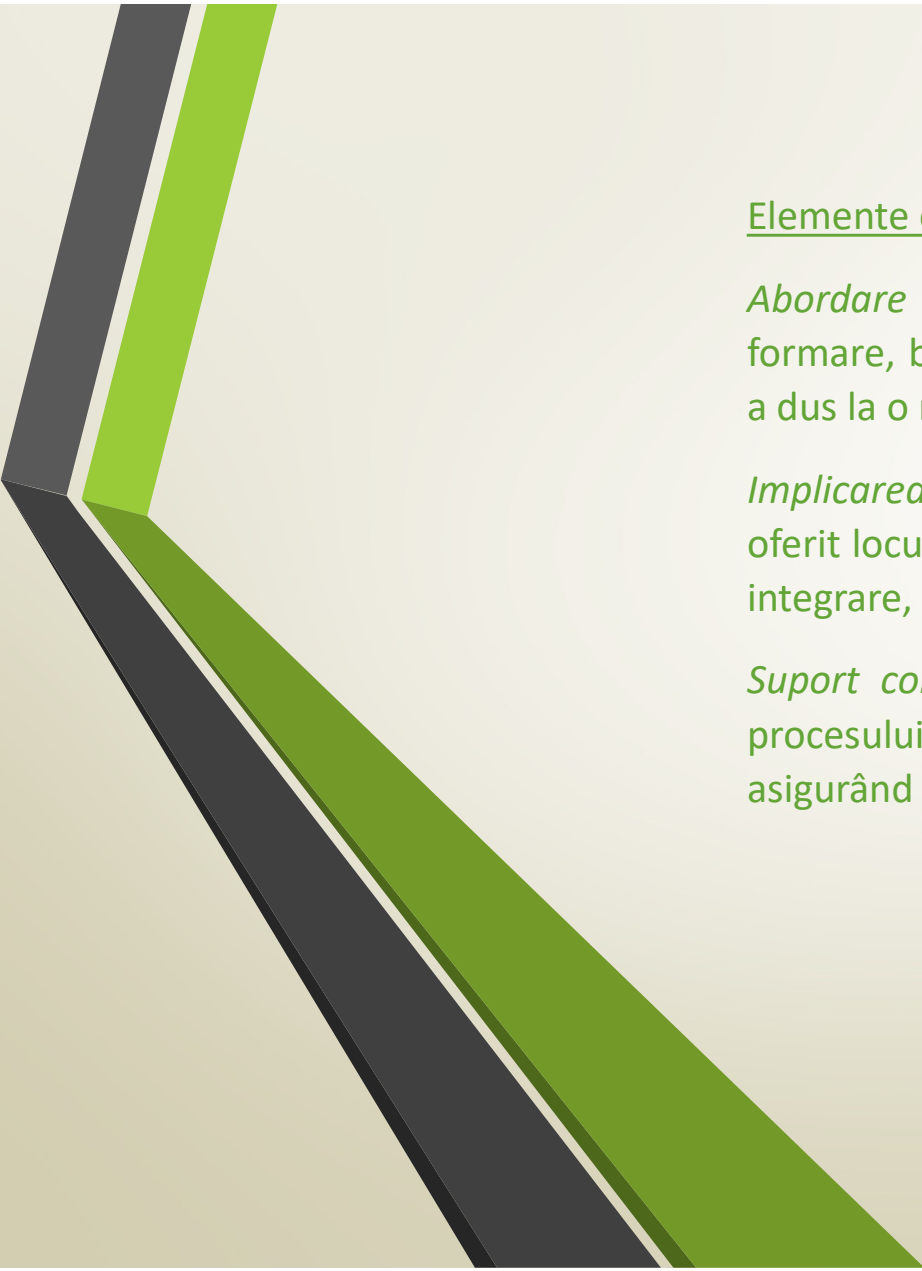
În cadrul misiunii sale de serviciu public, Afpa a dezvoltat un curs personalizat care poate oferi „formare integrată pentru refugiați”. Acest cadru de curs include cazare, mâncare, oportunitatea de a afla despre diferite locuri de muncă, elaborarea unui plan de carieră și o calificare completă sau parțială. De asemenea, include sprijin pentru a ajuta la integrarea profesională și incluziunea socială.



Integrarea pe termen lung: Programul a contribuit la integrarea durabilă a migranților pe piața muncii, permițându-le să obțină locuri de muncă stabile și să devină independenți financiar. Mulți dintre ei au reușit să își dezvolte cariere în companiile în care au fost angajați, ceea ce a crescut încrederea în propriile abilități și în viitorul lor în Franța.

Incluziune socială: Parteneriatul dintre ONG și companii a avut un impact pozitiv asupra percepției publice și asupra diversității în cadrul companiilor, promovând incluziunea socială și acceptarea migranților în societatea franceză.

Dezvoltarea competențelor: Cursurile oferite de ONG au ajutat migranții să își dezvolte atât competențele lingvistice, cât și cele profesionale, facilitând accesul la oportunități de muncă pe termen lung.



Elemente cheie ale succesului:

Abordare personalizată: Fiecare migrant a primit un plan individual de formare, bazat pe competențele și experiențele sale anterioare, ceea ce a dus la o mai bună potrivire cu cerințele angajatorilor.

Implicarea activă a companiilor: Companiile partenere nu doar că au oferit locuri de muncă, dar au și participat activ la procesul de formare și integrare, oferind mentorat și suport post-angajare.

Suport continuu: ONG-ul a asigurat sprijin continuu pe tot parcursul procesului de integrare, atât pentru migranți, cât și pentru angajatori, asigurând o tranziție lină și sustenabilă.

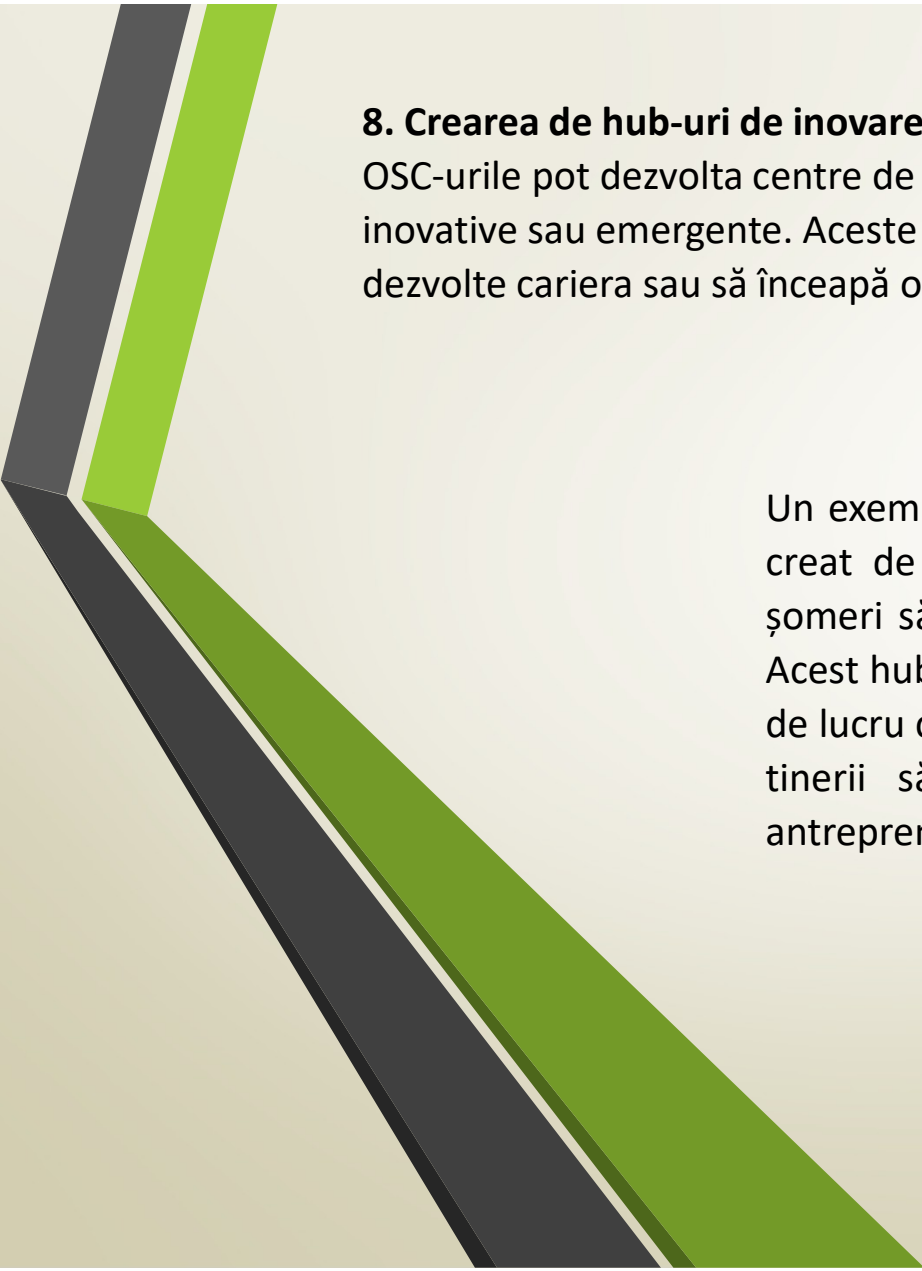


Concluzie:

Acest exemplu de bună practică demonstrează cum parteneriatul între OSC-uri și sectorul privat poate duce la rezultate semnificative în integrarea migranților pe piața muncii. Programul a contribuit la dezvoltarea competențelor profesionale ale migranților și la reducerea șomajului în rândul acestui grup vulnerabil, facilitându-le astfel integrarea socială și economică.

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/hope-french-national-program-vocational-training-and-french-language-training-professional>

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/hope-french-national-program-vocational-training-and-french-language-training-professional>



8. Crearea de hub-uri de inovare socială și formare

OSC-urile pot dezvolta centre de inovare și formare care să ofere cursuri de specializare în domenii inovative sau emergente. Aceste hub-uri pot fi un loc de întâlnire pentru persoane care doresc să își dezvolte cariera sau să înceapă o afacere proprie, oferindu-le resurse și sprijin.

Un exemplu de bună practică din Spania este **hub-ul de inovare socială** creat de o organizație non-guvernamentală (OSC) care sprijină tinerii șomeri să își dezvolte abilități în antreprenariat și competențe digitale. Acest hub oferă acces la resurse precum echipamente tehnologice, spații de lucru colaborative și mentori specializați în diverse domenii, care ajută tinerii să-și dezvolte ideile inovatoare și să creeze noi inițiative antreprenoriale.



Detalii ale programului:

Formare în antreprenoriat și competențe digitale: tinerii șomeri beneficiază de cursuri axate pe dezvoltarea abilităților antreprenoriale, inclusiv cum să își lanseze propria afacere, cum să gestioneze resursele financiare și cum să dezvolte un plan de afaceri. În plus, sunt instruiți în competențe digitale esențiale, cum ar fi utilizarea platformelor de marketing online, dezvoltarea de aplicații sau utilizarea tehnologiilor emergente.

Acces la echipamente și resurse: hub-ul oferă acces la echipamente de înaltă performanță și spații de lucru colaborative, permițând tinerilor să își dezvolte proiectele într-un mediu profesional. Acest spațiu le oferă posibilitatea de a interacționa cu alți antreprenori și de a face schimb de idei și resurse.

Mentorat și sprijin personalizat: tinerii antreprenori sunt susținuți de mentori din diverse domenii, cum ar fi tehnologie, afaceri sau marketing, care îi ghidează pe parcursul dezvoltării proiectelor lor. Mentoratul oferă un suport personalizat pentru fiecare participant, contribuind la succesul proiectelor lor.



Impactul programului:

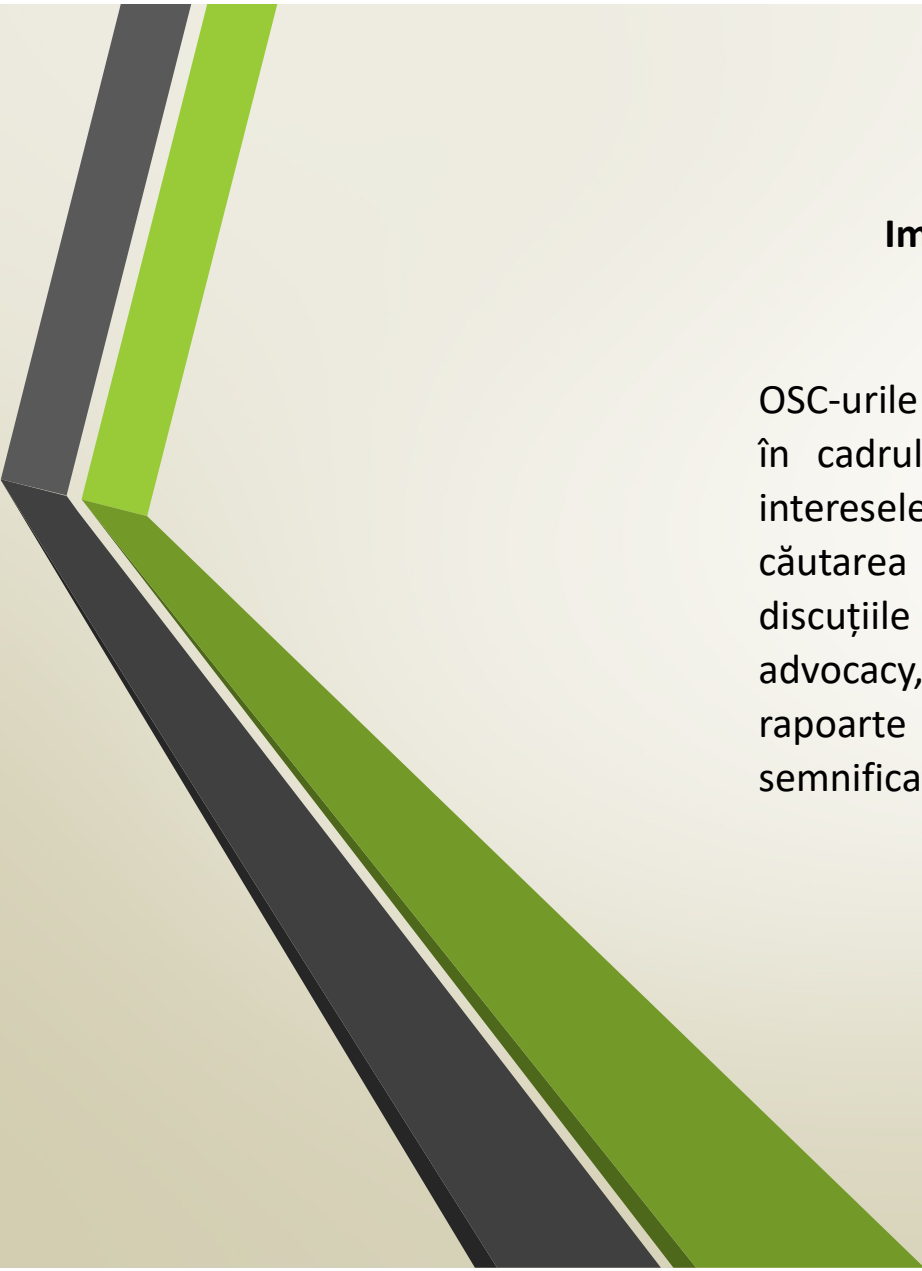
Promovarea inovării sociale: Prin acest hub, tinerii sunt încurajați să dezvolte soluții inovatoare care răspund la nevoile sociale și economice din comunitățile lor.

Reducerea șomajului în rândul tinerilor: Programul oferă tinerilor șomeri oportunități concrete de a-și dezvolta carierele și de a-și lansa propriile afaceri, contribuind astfel la reducerea șomajului.

Sprijin pentru incluziune: Hub-ul ajută la integrarea tinerilor din medii defavorizate pe piața muncii, oferindu-le acces la resurse și formare pe care altfel nu le-ar avea.

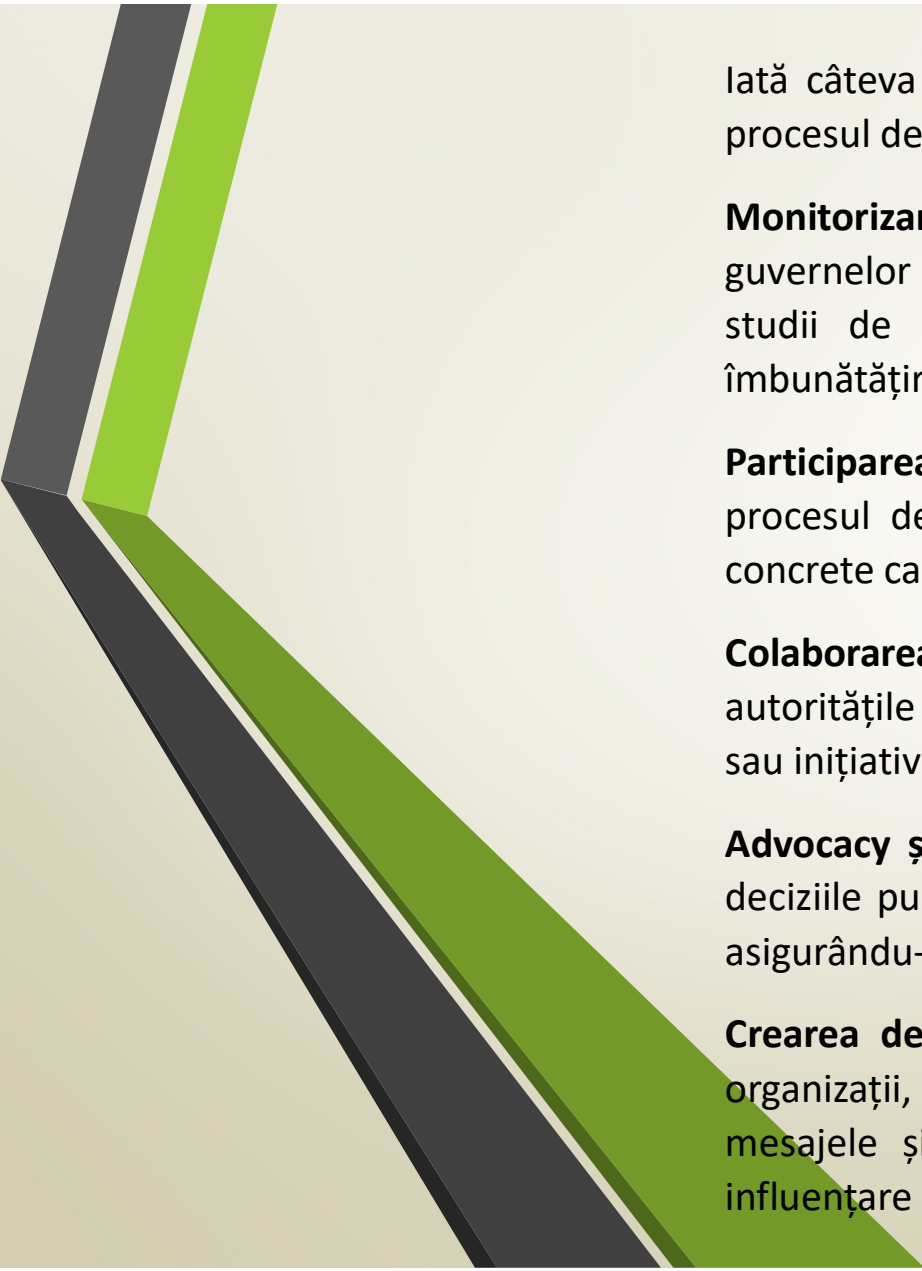
Acest exemplu demonstrează cum OSC-urile pot juca un rol important în apărarea și promovarea drepturilor civice pentru ocupare și formare, ajutând tinerii să își dezvolte abilitățile și să devină activi pe piața muncii.

Mai multe detalii despre proiect și modul în care contribuie la ocuparea forței de muncă și la formarea tinerilor poți găsi pe site-ul oficial al Helix Social Innovation Helix Hub <https://www.helixhub.eu/>



Implicarea eficientă a OSC în procesul de luare a deciziilor

OSC-urile joacă un rol crucial în promovarea participării civice, în special în cadrul dialogurilor structurate. Aceste organizații pot reprezenta interesele grupurilor vulnerabile, ale angajaților sau ale celor aflați în căutarea unui loc de muncă, oferindu-le o platformă de exprimare în discuțiile despre ocupare și formare profesională. Prin activități precum advocacy, consultări publice, organizarea de dezbateri sau elaborarea de rapoarte și studii, OSC-urile pot influența politicile publice în mod semnificativ.



Iată câteva modalități prin care OSC se pot implica în mod eficient în procesul de luare a deciziilor:

Monitorizarea și evaluarea: OSC-urile pot monitoriza activitățile guvernelor și pot evalua eficiența politicilor publice. Prin rapoarte și studii de caz, acestea pot oferi feedback și recomandări pentru îmbunătățirea procesului decizional.

Participarea activă la consultări: OSC-urile trebuie să fie active în procesul de consultare publică, contribuind cu expertiză și propuneri concrete care reflectă nevoile grupurilor pe care le reprezintă.

Colaborarea cu autoritățile publice: OSC-urile pot colabora direct cu autoritățile locale sau guvernamentale în implementarea unor proiecte sau inițiative care să răspundă nevoilor comunităților.

Advocacy și lobby: prin activități de advocacy, OSC-urile pot influența deciziile publice în favoarea unor grupuri vulnerabile sau marginalizate, asigurându-se că vocile acestor grupuri sunt auzite.

Crearea de parteneriate: OSC-urile pot dezvolta parteneriate cu alte organizații, atât la nivel național, cât și internațional, pentru a-și amplifica mesajele și pentru a aduna resurse necesare în campaniile lor de influențare a deciziilor publice.



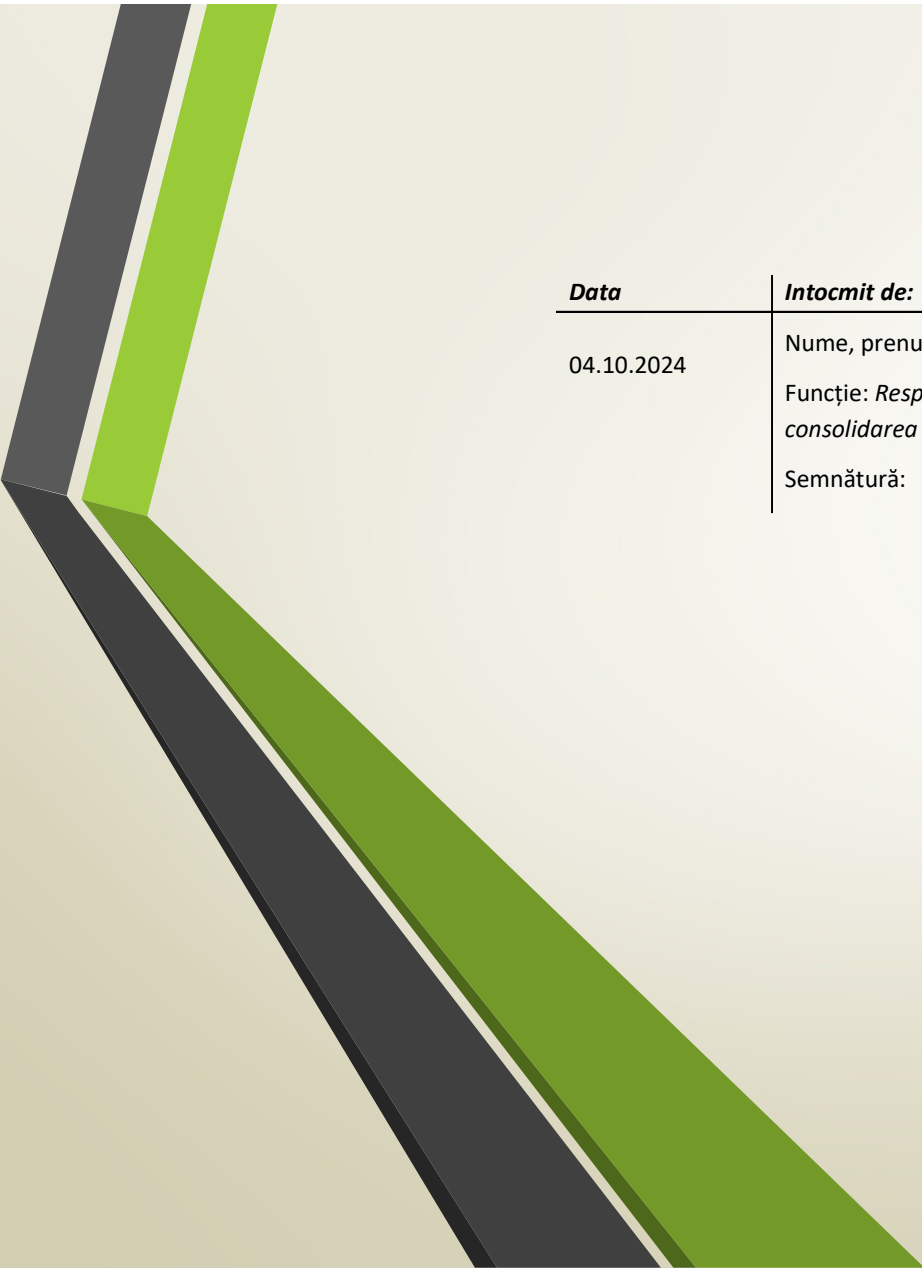
Beneficiile participării OSC-urilor:

Cresterea transparenței și responsabilității: prin implicarea OSC-urilor, procesul decizional devine mai transparent și mai responsabil, deoarece aceste organizații pot monitoriza și evalua politicile publice.

Asigurarea incluziunii: OSC-urile pot promova incluziunea socială și economică prin reprezentarea categoriilor defavorizate în cadrul discuțiilor legate de piața muncii.

Îmbunătățirea calității deciziilor: informațiile și datele colectate de OSC-uri pot ajuta autoritățile să înțeleagă mai bine nevoile cetățenilor și să ia decizii informate, bazate pe date concrete.

În concluzie, pentru o implicare eficientă a OSC în procesele de luare a deciziilor, este necesară o combinație de informare, acțiune coordonată și colaborare cu autoritățile și cu cetățenii. Aceste organizații trebuie să rămână vigilente și să continue să promoveze transparența și responsabilitatea în procesul decizional.



<i>Data</i>	<i>Intocmit de:</i>
04.10.2024	Nume, prenume: Sarca Vasile – Ciprian Funcție: <i>Responsabil acțiuni inovative pentru creșterea participării OSC la consolidarea dialogului civic S</i> Semnătură: