



Programul Erasmus+ – KA220-VET - Parteneriate de
cooperare în domeniul educației și formării profesionale

INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043



GHID PENTRU ANGAJATORI

Cum să facilităm accesul persoanelor
vulnerabile și al refugiaților la obținerea
unui loc de muncă

2024

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





INTRODUCERE

Această cercetare a fost realizată în cadrul implementării Programului Erasmus+, proiectul KA220-VET - Parteneriate de cooperare în educația și formarea profesională „INCLUDE”, cu numărul de identificare 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043, împreună cu toate organizațiile partenere din patru țări ale UE: România, Italia, Spania și Irlanda.

Principalele obiective ale proiectului au fost de a ajuta persoanele vulnerabile să se angajeze prin:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la problemele existente ale persoanelor vulnerabile, cum ar fi NEETS și refugiați ucraineni, în ceea ce privește procesul de angajare
- Dezvoltarea capacității organizaționale a furnizorilor de educație și formare profesională (VET) pentru a pregăti persoanele vulnerabile, cum ar fi NEETS și refugiați ucraineni, pentru integrarea pe piața muncii modernă
- Creșterea gradului de adaptare a categoriilor vulnerabile de angajați, cum ar fi NEETS și refugiați, la schimbările rapide ale pieței muncii.

Acest ghid a fost elaborat ca răspuns la provocările tot mai mari cu care se confruntă angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pe piața muncii europene. În țările partenere, schimbări sociale și economice semnificative - cum ar fi creșterea numărului de tineri NEET, fluxurile de migrație și sosirea refugiaților, în special din Ucraina - au intensificat nevoia unor practici de angajare mai incluzive, flexibile și informate.

Multe persoane vulnerabile se confruntă cu multiple bariere în calea ocupării forței de muncă, inclusiv calificări scăzute sau învechite, competențe digitale limitate, dificultăți lingvistice, lipsa de experiență profesională și discriminare socială.



În același timp, angajatorii, în special cei din sectorul serviciilor, raportează adesea o lipsă de forță de muncă, dar se simt insuficient pregătiți pentru a recruta, integra și păstra lucrătorii din medii vulnerabile. Această nepotrivire subliniază necesitatea unor instrumente practice care să sprijine ambele părți ale procesului de angajare.

Acest ghid își propune să sprijine angajatorii, personalul de resurse umane, IMM-urile și managerii, oferind îndrumări clare, practice și accesibile despre cum să întâlnească mai bine persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă și să creeze practici incluzive de recrutare și la locul de muncă. Se bazează pe cercetare transnațională, schimburi directe de experiență, instruire a angajatorilor și colaborare între furnizori de formare profesională, ONG-uri și companii din România, Italia, Spania și Irlanda.

Ghidul se concentrează pe:

- întâlnirea cine sunt persoanele vulnerabile și refugiații și cu ce provocări se confruntă;
- identificarea competențelor și potențialului pe care aceștia candidați le aduc la locul de muncă;
- adaptarea practicilor de recrutare, integrare și la locul de muncă pentru a fi mai incluzive;
- promovarea beneficiilor reciproce pentru angajatori și angajați prin diversitate, responsabilitate socială și ocuparea forței de muncă durabile.

Elaborat în limbile română, italiană, spaniolă și engleză, acest ghid este conceput pentru a fi practic, transferabil și ușor de utilizat. Poate fi aplicat de angajatori din diferite sectoare și adaptat la diverse contexte naționale și locale. În cele din urmă, își propune să contribuie la un acces mai echitabil la angajare, la organizații mai puternice și la piețele europene ale muncii mai incluzive.

Capitolul 1

Înțelegerea persoanelor vulnerabile de pe piața a muncii

Accesul la angajare este una dintre condițiile cheie pentru incluziunea socială, autonomia și integrarea pe termen lung. Cu toate acestea, pentru mulți oameni din Europa, intrarea și menținerea pe piața a muncii rămân extrem de dificile din cauza unei combinații de bariere sociale, economice, educaționale și culturale. Acest capitol își propune să ofere angajatorilor o înțelegere clară a cine sunt persoanele vulnerabile, de ce se confruntă cu dificultăți în angajare și de ce incluziunea lor este atât o responsabilitate socială, cât și o oportunitate.

1.1 Cine sunt persoanele vulnerabile?

În contextul acestui ghid și al proiectului INCLUDE, persoanele vulnerabile se referă la persoanele care se confruntă cu un risc crescut de excluziune socială și șomaj. În țările partenere, principalele categorii identificate includ:

- **NEET-uri**(tineri care nu urmează niciun program educațional, de angajare sau de formare profesională);
- **Refugiați și migranți**, inclusiv persoane strămutate din cauza conflictului (de exemplu, refugiați ucraineni);
- **Adulți și omeri de lungă durată**cu calificări învechite sau limitate;
- **Persoanele de etnie romă și alte minorități etnice**expuse discriminării;
- **Femeile se confruntă cu multiple bariere**, cum ar fi responsabilitățile de îngrijire, contextul de migrație sau lipsa experienței ei profesionale formale;
- **Adulți cu calificare scăzută**cu competențe digitale, lingvistice sau vocaționale limitate.

Deși aceste grupuri diferă în ceea ce privește mediul și experiența de viață, ele împărtășesc provocări comune legate de accesul pe piața a muncii.



1.2 Bariere comune în calea ocupării forței ei de muncă

Persoanele vulnerabile se confruntă adesea cu bariere multiple și interconectate atunci când își caută un loc de muncă:

- **Calificări slabe sau învechite** care nu corespund cerințelor actuale ale pieței ei muncii;
- **Lipsa competențelor digitale**, îngreunând căutarea unui loc de muncă, întocmirea CV-urilor sau comunicarea cu angajatorii;
- **Bariere lingvistice**, în special pentru refugiați și migranți;
- **Experiență profesională limitată sau istoric de angajare informală**, adesea nerecunoscute de angajatori;
- **Încredere în sine scăzută și teama de respingere**, cauzate de șomaj repetat sau discriminare;
- **Neînțelegeri sociale și culturale** între angajatori și candidați;
- **Obstacole juridice sau administrative**, cum ar fi recunoașterea calificărilor sau aspectele legate de rezidență.

Aceste bariere nu reflectă o lipsă de motivație sau de dorință de a munci, ci mai degrabă o lipsă de sprijin și oportunități adaptate.

1.3 De ce angajatorii joacă un rol cheie

Angajatorii sunt actori esențiali în reducerea excluziunii de pe piața muncii. În multe regiuni, în special în sectorul serviciilor, companiile se confruntă cu o lipsă de forță de muncă, în timp ce persoanele vulnerabile rămân șomere. Înțelegând realitățile persoanelor vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatorii pot:

- acces la o forță de muncă motivată și loială;
- reducerea fluctuației de personal prin investiții în practici incluzive;
- contribuie la coeziunea socială și la diversitate la locul de muncă;
- să îmbunătățească profilul de responsabilitate socială al companiei lor;
- beneficia de mecanisme de sprijin oferite de furnizorii de învățământ profesional și tehnic, ONG-uri și instituții publice.



Angajarea incluzivă nu este caritate - este un parteneriat reciproc avantajos între angajatori și cei care își caută un loc de muncă.

1.4. De ce este importantă ocuparea forței de muncă incluzive astăzi

Ocuparea forței de muncă incluzive a devenit o prioritate critică pe piața muncii actuală din cauza profundelor schimbări sociale, economice și demografice. În întreaga Europă, angajatorii se confruntă cu deficit de forță de muncă în sectoare cheie, în timp ce grupuri mari de persoane - cum ar fi tinerii NEET, refugiații, migranții, și omerii pe termen lung, persoanele cu calificări scăzute și minoritățile etnice - rămân excluse de la locuri de muncă stabile.

Acest paradox evidențiază bariere structurale mai degrabă decât o lipsă de potențial uman.

Angajarea incluzivă abordează aceste provocări prin promovarea accesului egal la oportunități de muncă, a unui tratament echitabil și a unor medii de lucru suportive pentru toți indivizii, indiferent de mediul de proveniență sau de circumstanțele personale. Aceasta recunoaște că persoanele vulnerabile se confruntă adesea cu obstacole precum educația formală limitată, barierele lingvistice, discriminarea, lipsa competențelor digitale sau încrederea în sine redusă. Prin adaptarea activă a practicilor de recrutare, integrare și la locul de muncă, angajatorii pot transforma diversitatea într-un punct forte, mai degrabă decât într-o provocare.

Beneficii pentru angajatori, angajați și societate

Beneficii pentru angajatori

Angajatorii care adoptă practici de angajare incluzive obțin acces la o rezervă mai largă de talente într-un moment în care multe sectoare se confruntă cu dificultăți în recrutarea de personal. Locurile de muncă incluzive se confruntă adesea cu o loialitate sporită a angajaților, o fluctuație mai mică a personalului și o motivație mai mare, deoarece lucrătorii se simt apreciați și sprijiniți. Echipele diverse încurajează, de asemenea, creativitatea,



adaptabilitatea și rezolvarea problemelor, care sunt cruciale în sectoarele competitive și orientate către client, cum ar fi serviciile. În plus, angajatorii incluzivi își îmbunătățesc imaginea publică și

profilul de responsabilitate socială corporativă, consolidând încrederea cu clienții, partenerii și comunitățile locale.

Beneficii pentru angajați

Pentru persoanele vulnerabile, angajarea incluzivă oferă mai mult decât un loc de muncă - oferă demnitate, stabilitate și o cale către dezvoltare personală. Angajarea crește încrederea în sine, independența și incluziunea socială, ajutând indivizii să își reconstruiască viața după perioade de excluziune sau strămutare. Locurile de muncă suportive permit angajaților să își dezvolte abilități profesionale, digitale și sociale, îmbunătățindu-le capacitatea de angajare pe termen lung și perspectivele de carieră.

Beneficii pentru societate

La nivel societal, ocuparea forței de muncă incluzive contribuie la reducerea șomajului, a sărăciei și a excluziunii sociale. Aceasta consolidează coeziunea socială prin încurajarea interacțiunii dintre diferite grupuri sociale și culturale și prin reducerea stereotipurilor și a discriminării. Din punct de vedere economic, aceasta crește productivitatea, lărgesc baza de impozitare și reduce cheltuielile publice pentru asistență socială.

Prin urmare, ocuparea forței de muncă incluzive joacă un rol cheie în construirea unor societăți mai echitabile, reziliente și sustenabile.

1.5. Mituri și realități despre angajarea persoanelor vulnerabile

O barieră comună în calea ocupării forței de muncă incluzive este persistenta miturilor care înconjoară persoanele vulnerabile, cum ar fi refugiații, tinerii NEET (neetings), și omerii pe termen lung,



comunitățile de romi sau persoanele cu calificări scăzute.

Angajatorii pot presupune că aceste persoane nu sunt de încredere, nu au motivație, au competențe insuficiente sau vor necesita un sprijin excesiv. În realitate, experiența proiectelor și studiile privind piața muncii europeană arată că majoritatea persoanelor vulnerabile

aflate în căutarea unui loc de muncă demonstrează o motivație, o loialitate și un angajament ridicate, în special atunci când li se oferă o oportunitate echitabilă și îndrumări de bază. Multe dintre barierele cu care se confruntă - cum ar fi experiența profesională limitată, dificultățile lingvistice sau lipsa de încredere - nu sunt indicatori ai unui potențial scăzut, ci mai degrabă rezultatul excluziunii sociale și al accesului limitat la oportunități.

Experiența practică a angajatorilor implicați în proiect confirmă faptul că, cu așteptări clare, mentorat și practici incluzive la locul de muncă, angajații vulnerabili pot performa la același nivel ca și ceilalți lucrători și adesea pot demonstra o stabilitate și o retenție mai mare. Abordarea miturilor prin informații precise, exemple reale și interacțiune directă ajută angajatorii să ia decizii bazate pe dovezi și reduce frica sau rezistența față de recrutarea incluzivă.



YES! Access.

HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES

MYTH VS FACTS

Myth: Hiring people with disabilities is costly.		Fact: Most accommodations cost nothing, and those that do average less than \$500. The return on investment is far greater through retention, morale, and innovation.
Myth: People with disabilities can't perform at the same level.		Fact: Research shows that employees with disabilities have equal or higher performance, and they have some of the highest retention rates.
Myth: Accessibility only benefits a small group.		Fact: Accessibility benefits everyone. From captions and flexible schedules to ramps and ergonomic tools — accessibility makes for overall happier employees.
Myth: People with disabilities don't want to work.		Fact: Most people with disabilities are eager to work but face barriers. Removing bias and improving access to opportunities unlocks an untapped talent pool.

#YesAccess

1.6. Diversitatea ca punct forte la locul de muncă

Diversitatea la locul de muncă nu este o provocare care trebuie gestionată, ci un atu strategic care consolidează organizațiile. Echipele compuse din oameni din medii diferite aduc perspective variate, abordări de rezolvare a problemelor și abilități

interpersonale. Angajarea persoanelor vulnerabile contribuie la o cultură organizațională mai adaptabilă, empatică și responsabilă social. În special în sectoarele serviciilor, echipele diverse sunt mai bine echipate pentru a înțelege și a răspunde nevoilor unei baze de clienți diverse.

Dintr-o perspectivă organizațională, diversitatea sporește inovația, implicarea personalului și reputația companiei, susținând în același timp respectarea standardelor etice și legale. Locurile de muncă incluzive tind să înregistreze o fluctuație mai mică a personalului și o coeziune mai puternică a echipei atunci când diversitatea este susținută activ prin comunicare respectuoasă, tratament egal și politici interne clare. Prin valorizarea diversității, angajatorii nu coboară standardele; în schimb, își extind rezerva de talente și construiesc organizații rezistente, orientate spre viitor.

10 Benefits of Workplace Diversity!



1.5 Scopul acestui capitol

Acest capitol pune bazele pentru restul ghidului, ajutând angajatorii să:



- recunoaște diversitatea și potențialul candidaților vulnerabili;
- să înțeleagă mai bine obstacolele cu care se confruntă;
- abordează recrutarea și integrarea cu realism, empatie și profesionalism.

Capitolul 2

Cadrul juridic și etic

Ocuparea forței de muncă incluzive nu este doar o responsabilitate socială, ci și o obligație legală și etică pentru angajatorii din întreaga Uniune Europeană. Crearea unor locuri de muncă echitabile, sigure și respectuoase pentru persoanele vulnerabile - inclusiv NEET-uri, refugiați, migranți, comunități de romi și alte grupuri defavorizate - necesită o înțelegere clară a cadrului juridic și un angajament ferm față de valorile etice.

2.1 Principiile egalității de șanse și nediscriminării

La nivel european și național, principiul egalității de tratament în ocuparea forței de muncă este fundamental. Angajatorii trebuie să se asigure că nicio persoană nu este discriminată pe motive precum sexul, originea etnică, naționalitatea, dizabilitatea, vârsta, religia, orientarea sexuală sau mediul social.

Ocuparea forței de muncă incluzive înseamnă:

- acces egal la recrutare, formare, promovare și condiții de muncă;
- criterii de selecție corecte și transparente, bazate pe abilități și competențe, nu pe stereotipuri;
- adaptări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități sau nevoi specifice;
- măsuri proactive pentru combaterea discriminării indirecte și a excluziunii.



Promovarea egalității de șanse contribuie la o forță de muncă mai diversă, îmbunătățește cultura organizațională și sporește inovația și productivitatea.

2.2 Responsabilitățile angajatorilor la nivel național și european

Angajatorii operează într-un cadru juridic pe mai multe niveluri, care include directivele UE și legislația națională a muncii. Printre responsabilitățile cheie se numără:

- respectarea legislației muncii referitoare la contracte, salarii, ore de lucru și sănătate și securitate în muncă;
- respectarea reglementărilor UE privind nediscriminarea, egalitatea de remunerare și protecția socială;
- asigurarea faptului că lucrătorii migranți și refugiații au dreptul legal la muncă și acces la aceleași condiții de angajare ca și ceilalți angajați;
- cooperarea cu autoritățile publice, serviciile de ocupare a forței de muncă și partenerii sociali la integrarea lucrătorilor vulnerabili.

Angajatorii sunt încurajați nu doar să îndeplinească cerințele legale minime, ci și să adopte politici interne incluzive care depășesc conformitatea și susțin integrarea pe termen lung.

2.3 Recrutare etică și tratament echitabil

Recrutarea etică este esențială atunci când se lucrează cu grupuri vulnerabile. Angajatorii ar trebui:

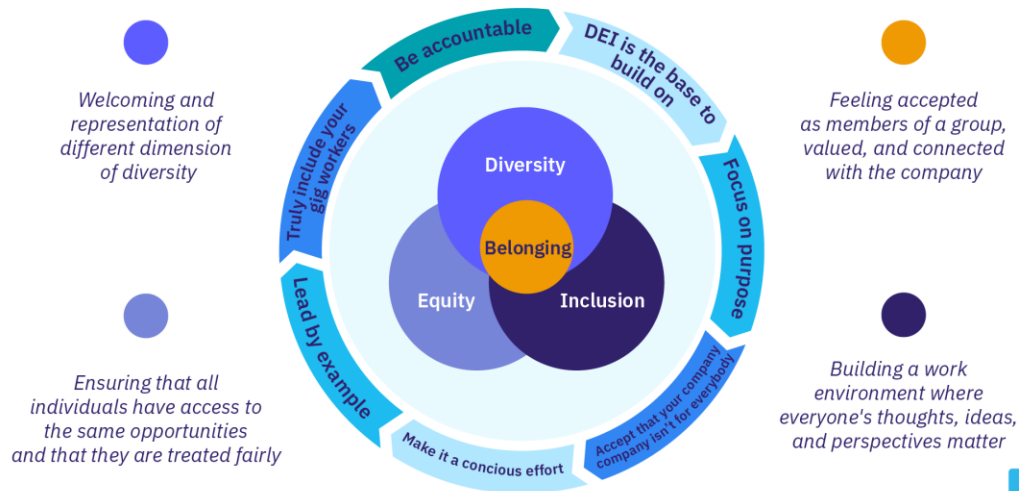
- să utilizeze fișe de post clare și accesibile și proceduri de recrutare transparente;
- să evite practicile de exploatare, munca neremunerată sau angajarea informală;
- să ofere informații precise despre rolurile, drepturile, îndatoririle și condițiile de muncă;
- să asigure o remunerare echitabilă și un tratament egal încă din prima zi de angajare.

Tratamentul echitabil implică, de asemenea, sprijin continuu, feedback constructiv și acces egal la oportunități de formare și



dezvoltare a carierei. Practicile etice de angajare construiesc încredere, reduc fluctuația personalului și consolidează reputația angajatorului.

Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB) at Organizations



2.4 Crearea unui mediu de lucru sigur și respectuos

Un loc de muncă sigur și respectuos este o condiție prealabilă pentru incluziune. Angajatorii ar trebui în mod activ:

- a preveni hărțuirea, intimidarea și comportamentul discriminatoriu;
- promovarea respectului reciproc, a conștientizării culturale și a muncii în echipă;
- să stabilească reguli și proceduri interne clare pentru soluționarea conflictelor și reclamațiilor;
- să se asigure că standardele de sănătate și securitate în muncă sunt aplicate tuturor angajaților, fără excepție.

O atenție specială ar trebui acordată angajaților care se pot confrunta cu vulnerabilități suplimentare, cum ar fi barierele lingvistice, traumele sau lipsa experienței profesionale anterioare. Mentoratul, comunicarea clară și supervizarea de sprijin sunt instrumente eficiente pentru promovarea incluziunii.

Capitolul 3

Pregătirea companiei pentru o angajare incluzivă

Crearea unui loc de muncă incluziv nu este o acțiune singulară, ci un proces organizațional continuu care necesită angajament, planificare și cooperare. Înainte de a recruta persoane vulnerabile - cum ar fi NEET-uri, refugiați, migranți sau alte grupuri defavorizate - companiile trebuie să se pregătească intern pentru a asigura integrarea cu succes, retenția și beneficiile reciproce.

Crearea unei culturi incluzive la locul de muncă

O cultură incluzivă la locul de muncă se bazează pe respect, deschidere și egalitate de șanse. Angajatorii ar trebui să promoveze valori precum toleranța, diversitatea și corectitudinea prin politici interne clare și practici zilnice. Incluziunea ar trebui să se reflecte în declarațiile de misiune ale companiei, în codurile de conduită și în comportamentul de conducere. Atunci când angajații se simt respectați și apreciați, indiferent de originea lor, motivația și productivitatea cresc, iar conflictele se reduc.



Sensibilizarea personalului și a conducerii

Managerii și angajații joacă un rol esențial în integrarea cu succes a lucrătorilor vulnerabili. Activitățile de sensibilizare - cum ar fi traininguri scurte, ateliere sau sesiuni de informare - ajută

personalul să înțeleagă provocările specifice cu care se pot confrunta persoanele vulnerabile (bariere lingvistice, diferențe culturale, lipsa de încredere, traume sau experiență profesională limitată). Creșterea gradului de conștientizare reduce stereotipurile și temerile, încurajează empatia și construiește un mediu de lucru favorabil, în care diversitatea este văzută ca un atu, mai degrabă decât ca un risc.



Adaptarea procedurilor interne (comunicare, mentorat, supervizare)

Comaniile ar putea fi nevoite să adapteze procedurile interne pentru a sprijini mai bine angajații vulnerabili. Acestea pot include:

- utilizarea unei comunicări clare și simple, în special în timpul integrării;
- numirea unui mentor sau a unui prieten care să sprijine noul angajat în primele luni;



INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

- oferirea de supervizare flexibilă și feedback regulat;
- permițând perioade de învățare și adaptare treptate.

Aceste adaptări nu coboară standardele, ci îi ajută pe angajați să atingă mai eficient nivelurile de performanță așteptate.

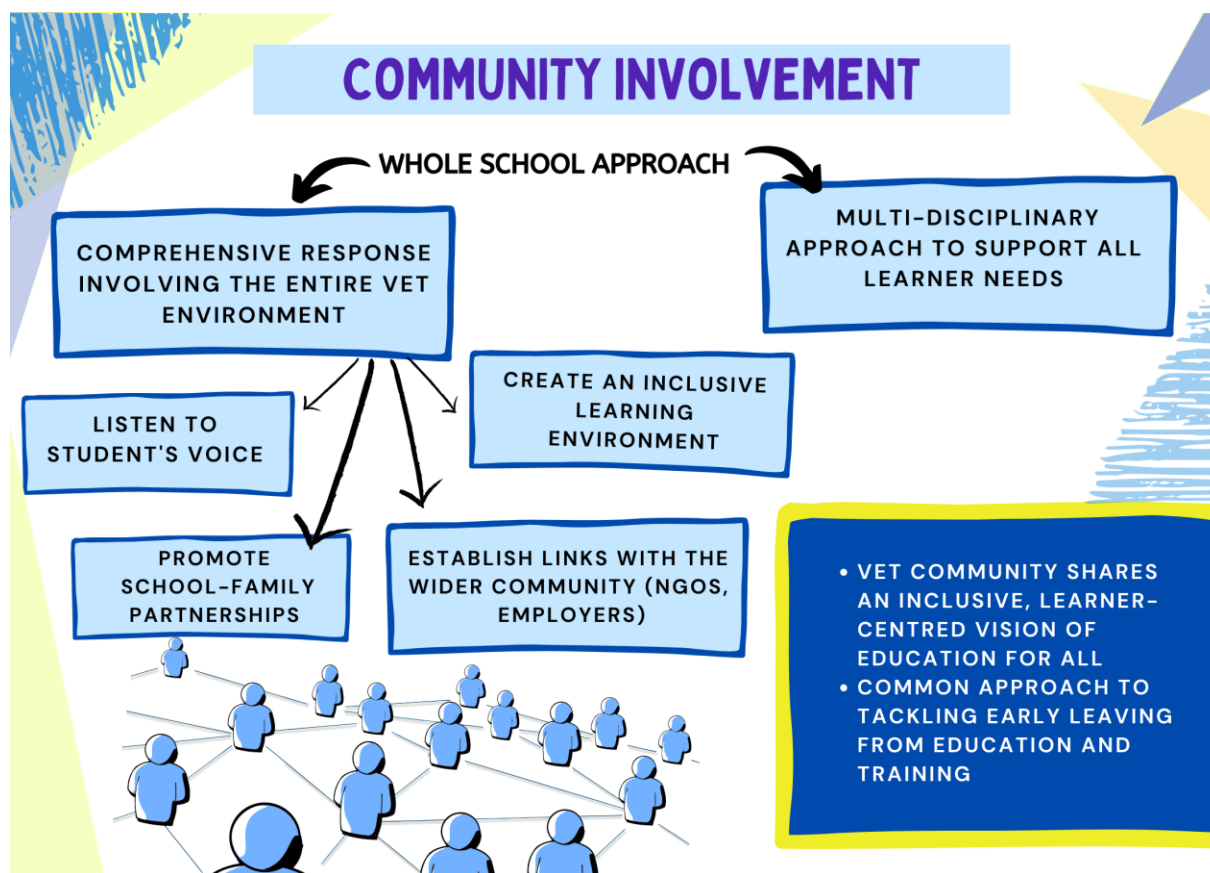


Cooperarea cu ONG-uri, furnizori de VET și servicii publice

Angajarea incluzivă are cel mai mare succes atunci când companiile nu acționează singure. Cooperarea cu ONG-uri, furnizori de formare profesională și tehnică, agenții de ocupare a forței de muncă și servicii publice permite angajatorilor să:

- identificați candidații potriviți;
- primiți sprijin prin formare, consiliere și mediere;
- acces la îndrumări privind aspectele juridice, sociale și de integrare;
- rezolvarea dificultăților care pot apărea în timpul angajării.

Astfel de parteneriate reduc riscurile pentru angajatori și creează căi durabile pentru ca persoanele vulnerabile să intre și să rămână pe piața muncii.



Prin pregătirea internă a companiei și construirea de parteneriate externe solide, angajatorii pun bazele unei angajări de succes,



incluzive și pe termen lung, aducând beneficii atât organizației, cât și societății în ansamblu.

Capitolul 4

Strategii de recrutare pentru persoanele vulnerabile

Recrutarea incluzivă impune angajatorilor să regândească practicile tradiționale de angajare și să se concentreze pe potențial, motivație și competențe transferabile, mai degrabă decât doar pe calificările formale. Persoanele vulnerabile - cum ar fi tinerii NEET, refugiații, românii, și omerii de lungă durată sau migrații - se confruntă adesea cu bariere care le împiedică să concureze în mod echitabil în procesele standard de recrutare, în ciuda faptului că au abilități valoroase și o dorință puternică de a munci.

Adaptarea ofertelor de muncă și a cerințelor

Angajatorii sunt încurajați să revizuiască fișele posturilor pentru a se asigura că sunt clare, realiste și accesibile. Cerințele ar trebui limitate la ceea ce este strict necesar pentru rol. Limbajul excesiv de complex, cerințele excesive de calificare sau criteriile de experiență inutile pot exclude candidații potriviți. Sarcinile și așteptările ar trebui descrise în termeni simpli, concentrându-se pe ceea ce persoana va face efectiv la locul de muncă.

Canale de recrutare incluzive

Pentru a ajunge la candidații vulnerabili, angajatorii ar trebui să diversifice canalele de recrutare dincolo de platformele online tradiționale. Abordările eficiente includ cooperarea cu ONG-uri, furnizori de formare profesională și tehnică, servicii sociale, agenții de ocupare a forței de muncă, organizații comunitare și inițiative locale care lucrează direct cu grupurile vulnerabile. Acești



intermediari pot sprijini pregătirea candidaților și i pot asigura o mai bună corelare între nevoile angajatorului și i profilurile individuale.



Procese de selecție simple și accesibile

Procedurile de recrutare ar trebui să fie transparente și ușor de utilizat. Simplificarea formularelor de candidatură, acceptarea candidaturilor orale sau a asistenței la pregătirea CV-urilor și permiterea flexibilității în documentație contribuie la reducerea excluderii. Comunicarea clară cu privire la fiecare etapă a procesului consolidează încrederea și încurajează participarea.

Recrutare bazată pe competențe în loc de recrutare bazată pe calificări

Mulți candidați vulnerabili posedă competențe practice, informale sau dobândite în viață, care nu se reflectă în diplome. Angajatorii sunt încurajați să evalueze competențele, atitudinile și potențialul de învățare, cum ar fi fiabilitatea, munca în echipă, rezolvarea problemelor, adaptabilitatea sau abilitățile manuale.



Zilele de probă, testele practice sau evaluările scurte la locul de muncă pot fi mai eficiente decât interviurile formale.

Sfaturi pentru interviuri pentru a lucra cu candidați vulnerabili

În timpul interviurilor, angajatorii ar trebui să creeze o atmosferă sigură și respectuoasă. Utilizarea unui limbaj clar, evitarea jargonului tehnic, acordarea unui timp mai lung pentru răspunsuri și conștientizarea barierelor culturale sau lingvistice sunt esențiale. Interviurile ar trebui să se concentreze pe înțelegerea motivației, punctelor forte și nevoilor de sprijin ale candidatului, mai degrabă decât pe evidențierea lacunelor sau a punctelor slabe.



Prin adoptarea unor strategii de recrutare incluzive, angajatorii nu numai că își lărgesc rezerva de talente, dar contribuie și la incluziunea socială, diversitatea forței de muncă și sustenabilitatea organizațională pe termen lung.

Capitolul 5

Integrare și integrare la locul de muncă

Integrarea cu succes este o etapă esențială în asigurarea faptului că persoanele vulnerabile - cum ar fi NEET-urile, refugiații, migranții sau membrii comunităților marginalizate - se pot integra durabil la locul de muncă. Un proces de integrare bine structurat și de susținere reduce abandonul și colar timpuriu, consolidează încrederea și crește retenția pe termen lung.

5.1 Primele zile de muncă: Ceea ce contează cel mai mult

Primele zile de muncă sunt decisive pentru angajații vulnerabili. O orientare clară, o atmosferă primitoare și așteptări realiste ajută la reducerea anxietății și a incertitudinii. Angajatorii ar trebui:

- explicați regulile, programul și rolurile de la locul de muncă într-un limbaj simplu și clar;
- prezentați colegii și clarificați cine ce face;
- să se asigure că angajatul se simte respectat și în siguranță încă de la început.

O primă impresie pozitivă întărește motivația și încrederea.

5.2 Numirea unui mentor sau tutore

Numirea unui mentor sau a unui tutore la locul de muncă este una dintre cele mai eficiente măsuri de integrare. Mentorul:

- sprijină noul angajat în înțelegerea sarcinilor și rutinelor;
- răspunde la întrebări practice fără teama de a fi judecat;
- ajută la medierea neînțelegerilor culturale sau de comunicare.

Mentoratul ar trebui să se bazeze pe empatie, răbdare și verificări regulate informale.





5.3 Comunicare clară a sarcinilor și așteptărilor

Angajații vulnerabili se confruntă adesea cu dificultăți și nu cu motivația, ci cu instrucțiuni neclare. Angajatorii ar trebui:

- oferiți explicații pas cu pas;
- folosiți demonstrații în loc doar de instrucțiuni verbale;
- repetați informațiile atunci când este nevoie și verificați înțelegerea.

Comunicarea clară previne greșelile, frustrarea și pierderea încrederii.

5.4 Sprijinirea adaptării lingvistice și culturale

Diferențele lingvistice și culturale pot crea bariere dacă nu sunt abordate proactiv. Angajatorii pot sprijini adaptarea prin:

- utilizarea unui vocabular simplu și a unor materiale vizuale;
- încurajarea colegilor să comunice cu respect și răbdare, permițând timp pentru ajustare fără presiune.

Conștientizarea culturală în cadrul echipei ajută la evitarea neînțelegerilor și promovează respectul reciproc.



5.5 Prevenirea abandonului și colar timpuriu

Abandonul și colar timpuriu este adesea legat de stres, izolare sau lipsă de sprijin. Pentru a preveni acest lucru, angajatorii ar trebui:

- mențineți discuții regulate despre feedback;
- recunoașteți progresul, chiar și micile realizări;
- să coopereze cu ONG-uri sau furnizori de formare profesională și tehnică pentru consiliere sau mediere suplimentară.

Un proces de integrare suportiv transformă angajarea într-o cale de învățare și responsabilizare, aducând beneficii atât angajatului, cât și companiei.

Mesaj cheie:

Integrarea incluzivă nu este o povară suplimentară - este o investiție în oameni, stabilitate și dezvoltarea durabilă a forței de muncă.

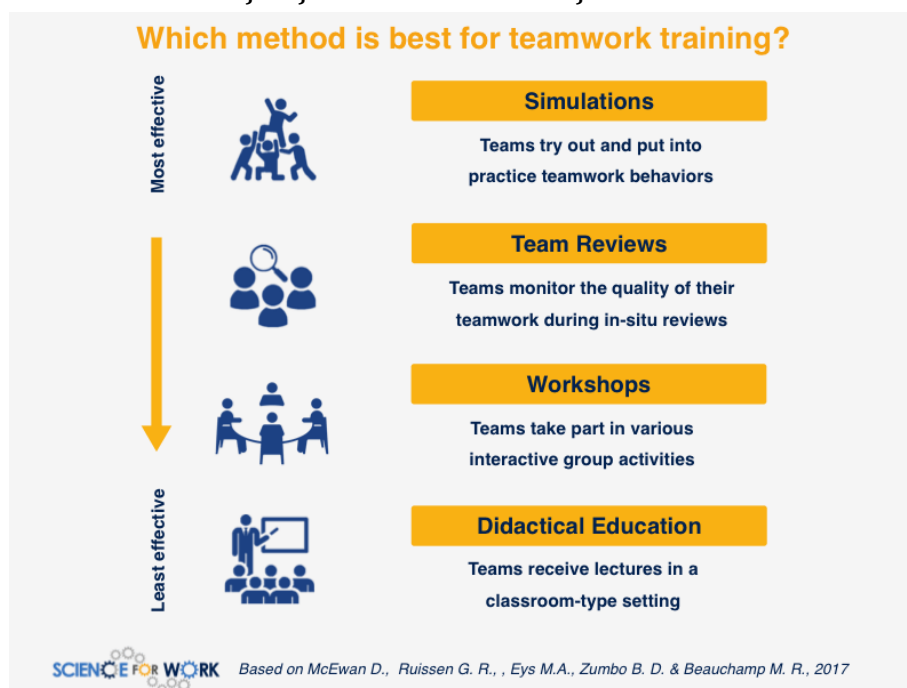
Capitolul 6

Formare și Dezvoltare a Competențelor

Formarea și dezvoltarea competențelor joacă un rol crucial în asigurarea integrării și retenției pe termen lung a persoanelor vulnerabile pe piața a muncii. Pentru mulți tineri NEET, refugiați, persoane de etnie romă sau adulți și omeri de lungă durată, experiențele anterioare de învățare pot fi întrerupte, informale sau percepute negativ. Prin urmare, angajatorii trebuie să adopte abordări de formare flexibile, practice și de susținere care să răspundă nevoilor reale de la locul de muncă.

Importanța instruirii la locul de muncă

Formarea la locul de muncă este una dintre cele mai eficiente metode pentru angajații vulnerabili, deoarece permite ca învățarea să aibă loc direct într-un mediu de lucru real. Această abordare reduce anxietatea, consolidează încrederea și îi ajută pe participanți să îndealegă sarcinile postului prin observare și practică. Învățarea prin practică este deosebit de eficientă pentru lucrătorii slab calificați și cei cu educație formală limitată.



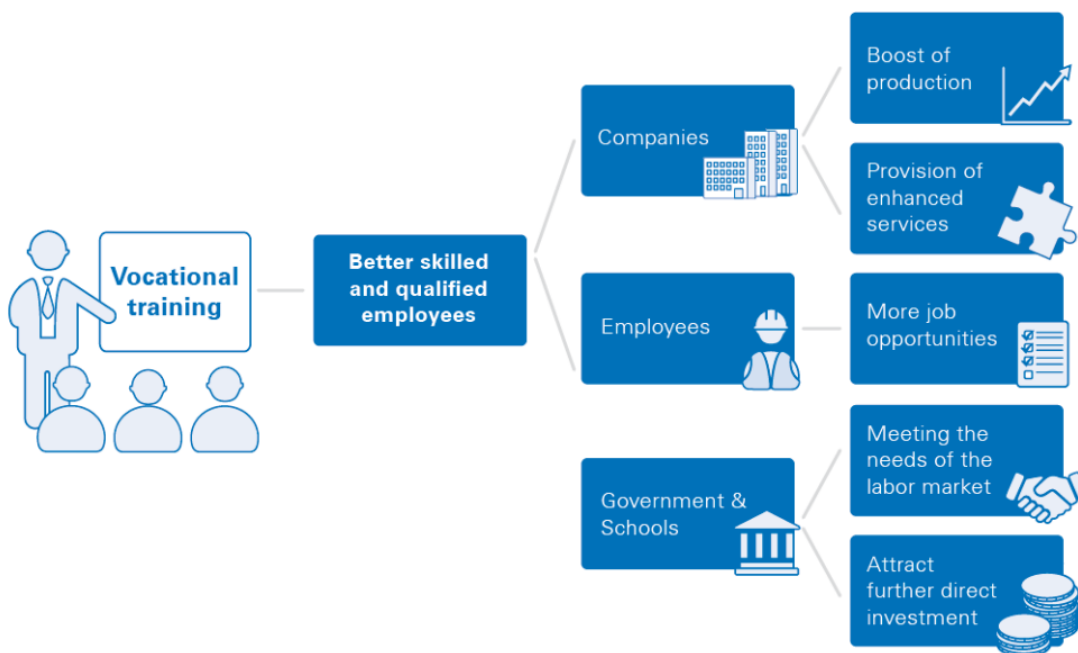
Module de învățare scurte și practice

Activitățile de formare ar trebui structurate în module scurte, clare și practice, concentrându-se pe sarcini sau competențe specifice. Instrucțiunile pas cu pas, demonstrațiile și repetițiile îi ajută pe angajați să dobândească treptat competențe, fără a se simți copleșiți. Această abordare modulară permite angajatorilor să adapteze ritmul de formare la nevoile individuale.

Dezvoltarea abilităților transversale

Pe lângă abilitățile tehnice, angajații vulnerabili au adesea nevoie de sprijin în dezvoltarea unor abilități transversale (soft), cum ar fi comunicarea, munca în echipă, gestionarea timpului, rezolvarea problemelor și responsabilitatea. Aceste abilități sunt esențiale pentru integrarea la locul de muncă și se dezvoltă cel mai bine prin practică ghidată, feedback și activități de lucru în echipă.

VOCATIONAL TRAINING: BENEFITS OF QUALIFIED EMPLOYEES





Sprijinirea dezvoltării competențelor digitale

Competențele digitale de bază sunt din ce în ce mai necesare chiar și în locurile de muncă din sectorul serviciilor. Angajatorii pot sprijini incluziunea digitală oferind instruire simplă privind utilizarea smartphone-urilor, a programelor online, a aplicațiilor de comunicare, a formularelor digitale sau a platformelor legate de locul de muncă. Formarea în domeniul abilităților digitale crește autonomia și îmbunătățește accesul la informații și oportunități.

Cooperarea cu furnizorii de formare

Angajatorii sunt încurajați să coopereze cu furnizorii de formare profesională, ONG-uri și organizații de educație pentru adulți pentru a completa formarea la locul de muncă. Furnizorii externi pot oferi cursuri personalizate, consiliere și certificări, în timp ce angajatorii asigură aplicarea practică. O astfel de cooperare consolidează căile de incluziune și asigură dezvoltarea continuă a competențelor dincolo de angajarea inițială.

Investind în formare incluzivă și dezvoltarea competențelor, angajatorii nu numai că sporesc productivitatea, dar contribuie și la incluziunea socială, loialitatea angajaților și dezvoltarea durabilă a forței de muncă, aducând beneficii atât companiei, cât și societății în ansamblu.

Capitolul 7

Retenție și angajare pe termen lung

Asigurarea retenției și a angajării pe termen lung a angajaților vulnerabili este un element cheie al integrării incluzive pe piața muncii. Recrutarea și integrarea sunt doar primii pași; angajarea durabilă necesită sprijin continuu, încredere reciprocă și oportunități clare de dezvoltare. Angajatorii joacă un rol central în crearea unor condiții stabile care să permită angajaților vulnerabili să rămână, să se dezvolte și să contribuie eficient la locul de muncă.

Construirea încrederii și a motivației

Încrederea se construiește prin consecvență, corectitudine și comunicare respectuoasă. Angajații vulnerabili provin adesea din medii marcate de instabilitate, discriminare sau eșecuri profesionale repetate. Angajatorii care oferă reguli clare, programe previzibile și o supraveghere de susținere ajută la restabilirea încrederii și a motivației. Verificările regulate, dialogul deschis și încurajarea promovează un sentiment de apartenență și angajament față de organizație.

Recunoașterea progresului și a realizărilor

Recunoașterea este un instrument puternic de retenție. Recunoașterea micilor realizări - cum ar fi punctualitatea îmbunătățită, dobândirea de competențe sau munca în echipă pozitivă - consolidează stima de sine și implicarea. Recunoașterea nu trebuie să fie financiară; aprecierea verbală, certificatele sau oportunitățile pentru o responsabilitate sporită pot crește semnificativ satisfacția și loialitatea la locul de muncă.

Aranjamente de lucru flexibile atunci când este posibil

Flexibilitatea poate fi esențială pentru angajați vulnerabili care se confruntă cu provocări legate de sănătate, familie sau integrare. Atunci când este posibil din punct de vedere operațional, orele de lucru flexibile, creșterile treptate ale volumului de muncă sau programele adaptate îi ajută pe angajați să echilibreze constrângerile personale cu responsabilitățile profesionale. Astfel de măsuri reduc stresul și previn pierderea prematură a locului de muncă, menținând în același timp productivitatea.

Common flexible working arrangements



Flextime



Part-time position



Remote work



Compressed
workweek



Shift work



Job-sharing

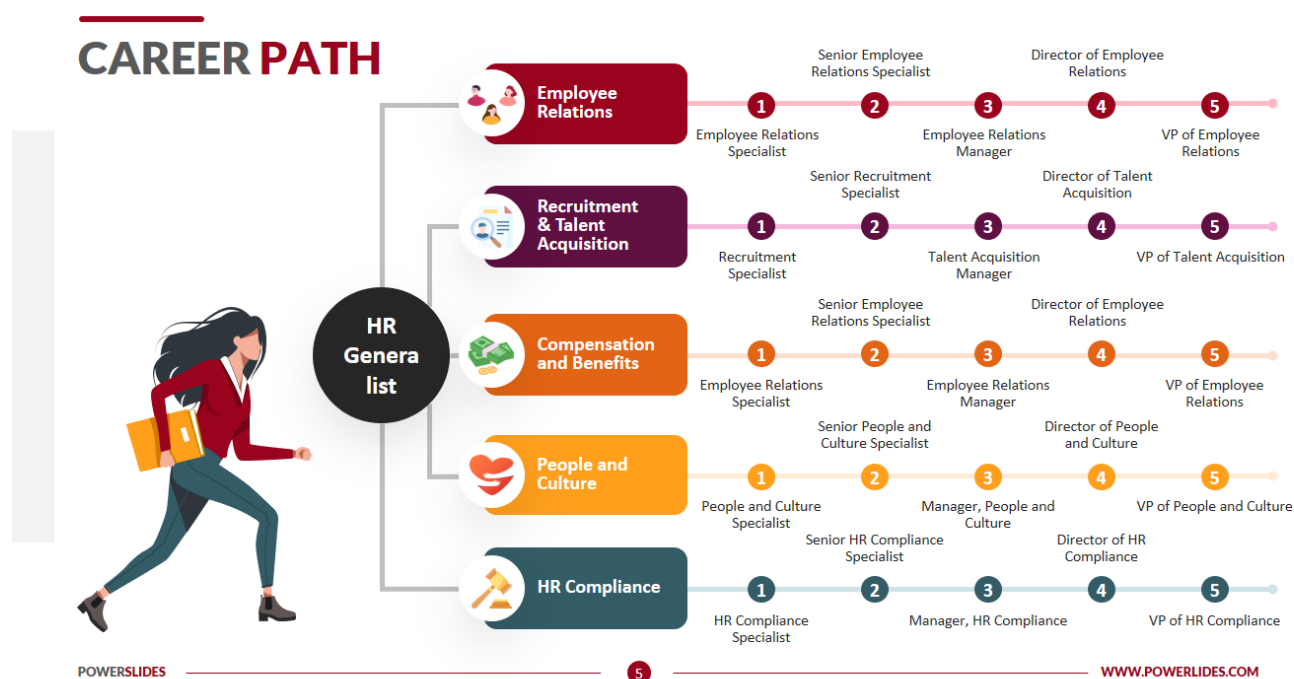
Prevenirea și rezolvarea conflictelor

Locurile de muncă diverse se pot confrunta cu neînțelegeri legate de cultură, stiluri de comunicare sau așteptări. Angajatorii ar trebui să promoveze o abordare proactivă a prevenirii conflictelor prin reguli clare, mecanisme de mediere și persoane de contact desemnate (mentori sau supervizori). Abordarea conflictelor din timp, în mod echitabil și constructiv protejează atât angajații, cât și organizația.



Căi de dezvoltare a carierei pentru angajați vulnerabili

Retenția pe termen lung este consolidată atunci când angajații văd perspective de creștere. Angajatorii sunt încurajați să definească trasee de carieră simple, cum ar fi progresul către sarcini mai complexe, noi responsabilități sau oportunități de formare profesională suplimentară. Cooperarea cu furnizorii de servicii VET și ONG-urile poate sprijini perfecționarea și certificarea, permițând angajaților vulnerabili să își construiască cariere durabile, în loc să rămână în poziții precare.



Investind în strategii de retenție, angajatorii nu numai că reduc fluctuația personalului și costurile de recrutare, dar contribuie și la incluziunea socială, la stabilitatea forței de muncă și la o piață a muncii mai rezilientă și mai diversă.



Capitolul 8

Aspecte juridice, etice și practice

Considerații juridice de bază la angajarea refugiaților și migranților

Angajatorii trebuie să asigure respectarea legislației naționale privind munca și a reglementărilor UE relevante atunci când angajează refugiați și migranți. Aceasta include verificarea dreptului legal de muncă, respectarea condițiilor permisului de ședere și de muncă și asigurarea faptului că drepturile și obligațiile din contractele de muncă sunt clar definite de contractele de muncă. Aranjamentele contractuale transparente contribuie la protejarea atât a angajatorului, cât și a angajatului și la prevenirea practicilor informale sau de exploatare. Cooperarea cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă și cu autoritățile din domeniul migrației poate sprijini angajatorii în gestionarea eficientă a procedurilor administrative.

Egalitate, nediscriminare și angajare etică

Angajarea incluzivă se bazează pe principiile egalității de șanse și nediscriminării, indiferent de naționalitate, etnie, sex, religie, dizabilitate sau origine socială. Angajarea etică necesită procese de recrutare echitabile, remunerare egală pentru muncă egală și acces egal la formare și dezvoltare profesională. Angajatorii ar trebui să prevină în mod activ comportamentele discriminatorii și să promoveze o cultură bazată pe respect, demnitate și corectitudine. Practicile etice nu numai că respectă standardele legale, dar sporesc și reputația organizației și angajamentul angajaților.

Considerații privind sănătatea și siguranța

Angajatorii au responsabilitatea legală și morală de a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații, inclusiv pentru lucrătorii vulnerabili. Aceasta implică furnizarea de



informații clare privind regulile de lucru, procedurile de sănătate și securitate și

măsurile de prevenire a riscurilor, utilizarea unui limbaj accesibil și a unor mijloace vizuale atunci când...

Este necesar. O atenție specială trebuie acordată lucrătorilor care nu sunt familiarizați cu reglementările locale sau cu cunoștințele lingvistice limitate, asigurându-se o instruire adecvată și o supraveghere continuă.

Colaborarea cu instituții publice și scheme de sprijin

Incluziunea eficientă este consolidată prin cooperarea cu instituțiile publice, cum ar fi agențiile de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale și autoritățile locale, precum și cu ONG-urile și furnizorii de formare. Aceste părți interesate pot oferi scheme de sprijin, subvenții salariale, programe de mentorat, cursuri de limbi străine și servicii de mediere. Prin implicarea în mecanismele de sprijin existente, angajatorii reduc riscurile, îmbunătățesc retenția și contribuie la integrarea durabilă pe piața muncii a persoanelor vulnerabile.

Capitolul 9

Instrumente practice pentru angajatori

Acest capitol oferă instrumente simple, concrete și gata de utilizare pentru a sprijini angajatorii în implementarea unor practici de angajare incluzive pentru persoanele vulnerabile și refugiați. Instrumentele sunt concepute pentru a fi flexibile și adaptabile la diferite dimensiuni și sectoare de companii, în special în domeniul serviciilor.

9.1 Listă de verificare pentru recrutarea incluzivă

O scurtă listă de verificare poate ajuta angajatorii să se asigure că procesele de recrutare sunt corecte, accesibile și incluzive:

- ☐ Ofertele de locuri de muncă folosesc un limbaj simplu și clar



INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

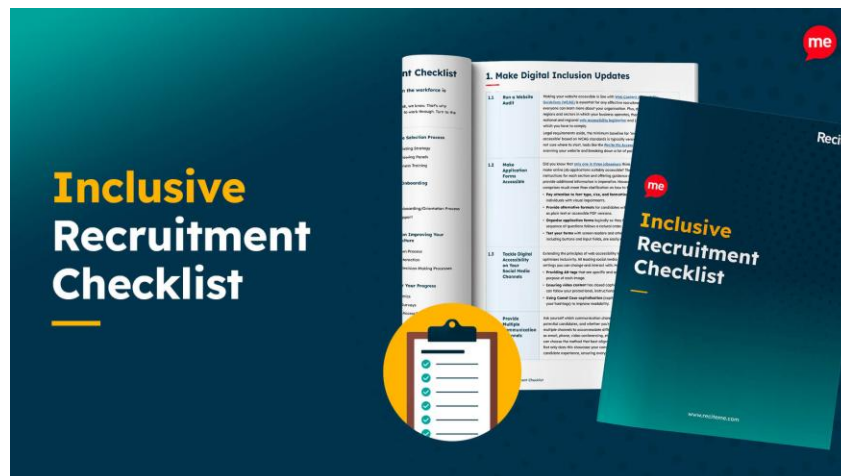
☐ Cerințele se concentrează pe competențe și motivație, nu doar pe diplome

☐ Niciun criteriu discriminatoriu legat de vârstă, sex, origine, dizabilitate sau context

☐ Canalele de recrutare ajung la grupurile vulnerabile (ONG-uri, furnizori de formare profesională, centre comunitare)

☐ Procesul de interviu este transparent și oferă sprijin

Această listă de verificare îi ajută pe angajatori să reducă prejudecățile inconștiente și să extindă accesul la oportunități de angajare.





22 Item Onboarding Checklist

✓ Close recruitment items	✓ Group passwords
✓ Archive employee agreement	✓ Payroll
✓ Background check	✓ Benefits
✓ Employee email	✓ Meeting invites
✓ Welcome email	✓ Schedule one-on-ones
✓ HR documents	✓ Company policies
✓ Any other documents	✓ Office tour
✓ Company Handbook	✓ Expectations of role
✓ Desk space or work area	✓ Announce new hire
✓ Equipment	✓ Stakeholder one-on-ones
✓ Individual logins	✓ First Project

Created by *fyi* usefyi.com

9.2 Ș ablon simplu de plan de integrare

Un proces structurat de integrare creș te retenț ia ș i încrederea:

Săptămâna 1

- Bun venit ș i prezentare echipei
- Explicarea regulilor de bază, a programului ș i a procedurilor de siguranț ă
- Numirea unui mentor

Prima lună

- Învăț area sarcinilor pas cu pas
- Momente scurte de feedback regulate
- Clarificarea aș teptărilor

Un plan simplu de integrare susț ine adaptarea ș i previne abandonul ș colar timpuriu.

9.3 Descrierea rolului de mentor

Mentorul joacă un rol cheie în integrare:

Principalele responsabilități:

- Explicaț i sarcinile ș i rutinele zilnice
- Oferiț i sprijin practic ș i încurajare



INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

- Acționează ca o punte de comunicare între angajat și management

- Identifică și dificultățile timpurii și propune și soluții

Mentoratul consolidează încrederea, învățarea și coeziunea la locul de muncă.



9.4 Exemple de fișe de post adaptate

Fișe de post incluzive:

- Folosește sarcini clare în loc de cerințe complexe
- Accent pe instruirea oferită la locul de muncă
- Evită calificările formale inutile
- Evidențiază munca în echipă și oportunitățile de învățare

Exemplu: În loc de „Minim 3 ani de experiență necesari”, folosește „Competențe de bază binevenite – se va asigura instruire”.

9.5 Contacte utile și organizații de sprijin

Angajatorii sunt încurajați să coopereze cu:

- ONG-urile care lucrează cu refugiați și persoane vulnerabile
- Furnizori de VET și centre de formare
- Servicii publice de ocupare a forței de muncă
- Autoritățile locale și serviciile sociale



Aceste parteneriate oferă sprijin în recrutare, formare, mediere și oportunități de finanțare.

You should apply if

- You have a good knowledge of JavaScript or TypeScript, and React in particular.
- You want to build an interesting product that delights its users and genuinely serves their needs.
- You know, or are happy to learn Go and use it to contribute to codebases outside your immediate area of expertise.
- You enjoy working in a collaborative, open and creative environment

Right now we're only considering mid to senior level candidates, if you're interested in joining the Geckoboard team but earlier in your career, head to www.geckoboard.com/careers and get in touch. We'll be hiring at different levels throughout the year, so we'd love to hear from you and chat about future jobs!

Concluzie

Utilizarea instrumentelor practice face ca ocuparea forței de muncă incluzive să fie gestionabilă, eficientă și sustenabilă. Micile ajustări pot crea un impact pozitiv semnificativ pentru angajatori, angajați și comunitatea în general.

Capitolul 10

Studii de caz și bune practici

Acest capitol prezintă exemple practice și bune practici dezvoltate și testate în cadrul proiectului din România (Berbecști – Vâlcea și Râmnicu Vâlcea), Italia (Regiunea Molise), Spania (Valencia) și Irlanda (Athlone). Aceste studii de caz ilustrează modul în care strategiile de ocupare a forței de muncă incluzive pot fi aplicate în diferite contexte și sectoare socio-economice, oferind lecții transferabile pentru angajatorii din întreaga Europă.

10.1 România – Berbești (județul Vâlcea): Integrare condusă de ONG într-o zonă post-industrială

În Berbești, un fost oraș minier care se confruntă cu șomaj pe termen lung, ONG-ul coordonator Asociația Socio-Culturală



„Sfântul Ioan Botezătorul” Berbeș ti a lucrat cu adulți și omeri, tineri NEET și persoane cu competențe învechite.

Bune practici identificate:

- sesiuni individuale de consiliere și de consolidare a încrederii înainte de angajare;
- formare în competențe digitale de bază și de căutare a unui loc de muncă, adaptată adulților cu calificare scăzută;
- mediere între persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii locali.

Lecții învățate:

În zonele afectate de declinul industrial, sprijinul personalizat și reintegrarea pas cu pas sunt esențiale. Angajatorii sunt mai deschiși atunci când ONG-urile acționează ca intermediari de încredere.

10.2 România – Râmnicu Vâlcea: Adaptarea competențelor în sectorul serviciilor de frumusețe

La Râmnicu Vâlcea, IMM-ul MAKING ART SRL a demonstrat cum pot fi integrate persoanele vulnerabile în sectorul frumuseții și îngrijirii personale.

Bune practici identificate:

- recrutare bazată pe competențe, axată mai degrabă pe motivație decât pe calificări formale;
- stagii practice scurte combinate cu mentorat;
- alocare graduală a sarcinilor și feedback continuu.

Lecții învățate:

IMM-urile pot integra cu succes persoanele NEET și șomerii de lungă durată atunci când formarea este practică, flexibilă și strâns legată de sarcinile de muncă reale.

10.3 Italia – Regiunea Molise: Formarea angajatorilor și incluziunea structurată

În regiunea Molise, CO.GE.M. a coordonat instruirea angajatorilor și schimburile de experiență, colaborând cu IMM-uri și organizații care sprijină migranții și refugiații.

Bune practici identificate:



- instruirea angajatorilor cu privire la aspectele juridice, etice și organizatoriale ale incluziunii;

- cooperarea cu instituțiile locale (Caritas, Crucea Roșie, centre de formare);
- planuri structurate de integrare pentru lucrătorii vulnerabili.

Lecții învățate:

Conștientizarea și pregătirea angajatorilor sunt esențiale. Angajarea incluzivă funcționează cel mai bine atunci când companiile sunt sprijinite de un ecosistem local de ONG-uri și servicii publice.

10.4 Spania – Valencia: Integrarea migrantilor și refugiaților prin sprijin comunitar

În Valencia, Asociación de las mujeres de Europa sa concentrat pe femeile migrante și pe refugiați.

Bune practici identificate:

- combinarea sprijinului pentru angajare cu orientarea lingvistică și culturală;
- responsabilizarea beneficiarilor prin sprijin reciproc și mentorat;
- legături puternice cu angajatorii locali și deschidere către diversitate.

Lecții învățate:

Integrarea la locul de muncă este mai sustenabilă atunci când este combinată cu incluziunea socială, sprijinul lingvistic și implicarea în comunitate, în special pentru femeile migrante.

10.5 Irlanda – Athlone: Integrarea la locul de muncă în sectorul ospitalității

În Athlone, IMM-ul DANNYS PIZZERIA, RESTAURANT & TAKEAWAY LIMITED a oferit stagii practice pentru persoanele vulnerabile, inclusiv pentru participanții romi.

Bune practici identificate:

- învățare prin practică într-un mediu ospitalier real;
- numirea de personal cu experiență ca mentori informali;



- promovarea unei culturi de echipă respectuoase și multiculturală.

Lecții învățate:

Micile afaceri din domeniul ospitalității pot fi factori puternici de incluziune atunci când se concentrează pe coeziunea echipei, comunicarea clară și învățarea practică.

10.6 Lecții generale învățate din proiect

În toate țările, proiectul a evidențiat că:

- ocuparea forței de muncă incluzive este fezabilă și benefică atât pentru angajatori, cât și pentru persoanele vulnerabile;
- Cooperarea dintre ONG-uri, furnizori de învățământ profesional și tehnic, IMM-uri și instituții publice este esențială;
- Concentrarea pe abilități, motivație și sprijin, mai degrabă decât pe deficite, duce la rezultate mai bune.

Aceste studii de caz confirmă faptul că practicile incluzive sunt transferabile între sectoare și regiuni, contribuind la ocuparea forței de muncă durabile și la coeziunea socială.

Concluzie

Mesaje cheie pentru angajatori

Angajarea incluzivă nu este un act de caritate, ci o alegere strategică și sustenabilă în afaceri. Angajatorii care își deschid locurile de muncă persoanelor vulnerabile - cum ar fi tinerii NEET, refugiații, comunitățile de romi, șomerii de lungă durată sau adulții slab calificați - obțin acces la o forță de muncă motivată, reduc deficitul de personal și consolidează coeziunea echipei. Experiențele de la Berbești (Vâlcea), Râmnicu Vâlcea, Molise, Valencia și Athlone arată că, cu sprijinul potrivit, angajații vulnerabili pot deveni lucrători de încredere, loiali și calificați în sectorul serviciilor.

Încurajare pentru a lua măsuri

Angajatorii sunt încurajați să înceapă cu pași mici și să realizeze: adaptarea cerințelor postului, cooperarea cu ONG-uri și furnizorii



de formare profesională și tehnică (VET), oferirea de mentorat și concentrarea pe competențe mai degrabă decât pe calificări formale. Instrumentele, strategiile și exemplele prezentate în acest ghid demonstrează că ocuparea forței de muncă incluzive este realizabilă în companii de toate dimensiunile. Prin colaborarea cu organizații

precum furnizorii de VET, ONG-uri sociale și centre de formare, angajatorii pot integra cu succes persoanele vulnerabile, primind în același timp îndrumare și sprijin pe tot parcursul procesului.

Incluziunea ca investiție pe termen lung

Incluziunea ar trebui văzută ca o investiție pe termen lung în oameni, comunități și afaceri. Companiile care îmbrățișează diversitatea sunt mai bine pregătite pentru schimbările pieței de muncii, provocările sociale și nevoile viitoare ale forței de muncă. Practicile incluzive contribuie la reziliența economică, coeziunea socială și dezvoltarea locală. Alegând o ocupare a forței de muncă incluzive, angajatorii devin contribuitori activi la o societate mai dreaptă - construind în același timp organizații mai puternice, mai adaptabile și mai competitive pentru viitor.

Anexe:

1. Glosar de termeni cheie

- **Persoane vulnerabile**– persoane care se confruntă cu bariere în calea ocupării forței de muncă (de exemplu, tinerii NEET, refugiați, persoane de etnie romă, și omeri de lungă durată).
- **NEET-uri**– tineri care nu sunt în sistemul de educație, nu sunt angajați și nu urmează un program de formare.
- **Ocuparea forței de muncă incluzive**– practici de angajare care asigură acces egal, tratament echitabil și sprijin pentru lucrători diverși.
- **Integrare**– procesul de integrare a unui nou angajat la locul de muncă.
- **Mentor/Tutor**– un coleg însărcinat să sprijine un nou angajat în timpul adaptării.

2. Linkuri către platforme și resurse utile

- Oportunități europene de angajare și învățare: <https://europa.eu>



INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

- Servicii publice de ocupare a forței de muncă (nivel național)
- ONG-uri locale și furnizori de VET care sprijină grupurile vulnerabile
- Instrumente digitale pentru crearea CV-urilor și căutarea unui loc de muncă (de exemplu, platforma Europass pentru CV-uri)

3. Datele de contact ale organizațiilor partenere

- **România (Berbești, Vâlcea)**– Asociația Socio-Culturală „Sfântul Ioan Botezătorul”
- **România (Râmnicu Vâlcea)**– MAKING ART SRL
- **Italia (Regiunea Molise)**– CO.GE.M.
- **Spania (Valencia)**– Asociación de las Mujeres de Europa
- **Irlanda (Athlone)**– DANNYS PIZZERIA, Restaurant și mâncare la pachet cu răspundere limitată

Aceste organizații pot oferi îndrumare, mediere, sprijin pentru formare și asistență practică angajatorilor interesați de recrutarea incluzivă și integrarea forței de muncă.



„Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru nicio utilizare care ar putea fi făcută informațiilor conținute în acesta.”