



**Programa Erasmus+ – KA220-VET - Asociaciones de
cooperación en el ámbito de la educación y la formación
profesionales**



INCLUYE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

INVESTIGACIÓN

Sobre las categorías de personas vulnerables que
buscan trabajo en cada zona, organizaciones
asociadas

AGOSTO DE 2024

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





INGRESAR

Esta investigación se llevó a cabo en el marco de la implementación del Programa Erasmus+, el proyecto KA220-VET - Cooperación en Educación y Formación Profesional "INCLUDE", con el número de identificación 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043, junto con todas las organizaciones socias de Rumanía, Italia, la UE y España.

Los principales objetivos del proyecto fueron ayudar a las personas vulnerables a conseguir empleo mediante:

- Concienciar a los empleadores sobre los problemas existentes de las personas vulnerables, como los NEET y los refugiados ucranianos, en el proceso de empleo.
- Desarrollar las capacidades organizativas de los proveedores de educación y formación profesional (EFP) para preparar a las personas vulnerables, como los NEET y los refugiados ucranianos, para la integración en el mercado laboral moderno.
- Aumentar el grado de adaptación de las categorías vulnerables de trabajadores, como los NEET y los refugiados, a los rápidos cambios en el mercado laboral.

En esta investigación, identificamos categorías de personas vulnerables que buscan trabajo y en cada área de las organizaciones asociadas e incluimos datos sobre las necesidades de las personas refugiadas vulnerables, sus calificaciones, las habilidades que necesitarían, las habilidades que necesitarían y las áreas de trabajo que preferirían.



DESCRIPCIÓN DEL SOCIO

- Breve información sobre cada organización
- ¿Qué tipo de personas vulnerables tienen en su zona?

Comenzamos nuestra investigación presentando el perfil de cada organización socia y describiendo las categorías de personas vulnerables que buscan empleo en cada campo de las organizaciones socias.

RUMANIA

ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL "SAN JUAN BAUTISTA" BERBESTI

La Asociación Sociocultural "San Juan Bautista" Berbești es una organización sin fines de lucro fundada en 2010 por el sacerdote de la iglesia local "San Juan Bautista" para brindar ayuda a personas necesitadas. Por lo tanto, nuestro campo de actividad es muy amplio; nuestro programa incluye trabajo social, voluntariado y apoyo educativo cuando es necesario. Identificamos los problemas más urgentes de la población de nuestra ciudad y nos esforzamos por brindar ayuda y apoyo. Desde 2011, también operamos como organización de formación para adultos.

La organización está ubicada en un pueblo minero de la región subcarpática, al suroeste de Rumanía. La minería fue la principal actividad de los lugareños hasta 1995, cuando comenzó a reducir su actividad y su personal. Muchas personas se quedaron sin trabajo ni otras cualificaciones. La mina cerrará el próximo año (así afirman las autoridades), dejando a muchos desempleados al año siguiente.

Nuestro cierre crea problemas que requieren nuestra intervención activa urgente y:

Falta de oportunidades para encontrar otros empleos en la zona. La ciudad más cercana donde se puede buscar trabajo está a 80 km.

- Un gran número de personas desempleadas, que han trabajado en la mina toda su vida;



Tras haber trabajado en la mina toda su vida, estas personas han estado completamente desconectadas de las exigencias modernas del mercado laboral. No están al día con los nuevos formatos de currículum vitae, carecen de habilidades digitales, desconocen sus propias competencias o habilidades, están desorientadas y no saben dónde ni cómo empezar de cero.

Todas estas razones hacen que los desempleados de nuestra zona sean nuestro principal grupo objetivo.

HACIENDO ARTE SRL

MAKING ART SRL es una sociedad comercial con campo de actividad principal 9602 - Peluquería y otras actividades de belleza, y como campos secundarios: 9602 - Actividades de mantenimiento corporal; 8559 - Otras formas de educación

Fundada en 2015, la empresa operaba en un amplio espacio de aproximadamente 80 metros cuadrados (Salón Celia), equipado con estaciones de trabajo para peluquería, manicura, pedicura, cosmética y masajes. Durante sus 8 años de actividad, la empresa atendió a aproximadamente 2450 personas que se beneficiaron de sus servicios de belleza.

Actualmente la empresa cuenta con 4 empleados con contrato laboral de 8 horas/jornada y 6 colaboradores para todos los servicios ofrecidos en el rubro: peluquería, barbería, manicura, pedicura, esteticista, masajista, maquilladora.

MAKING ART SRL también organizó, durante el período 2015-2024, varias pasantías con colaboradores en el campo de la formación profesional de adultos en el campo de la belleza, obteniendo así aproximadamente 520 beneficiarios calificaciones en diversas ocupaciones como peluquero, barbero, manicurista, pedicuro, esteticista, técnico en masajes, maquillador.

MAKING ART SRL también está autorizada para consultoría y gestión de proyectos.



INCLUYE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

Durante 2020-2024, la necesidad de trabajadores de la belleza se ha vuelto más profunda debido a las consecuencias creadas por el COVID-19, así como Debido a la situación de guerra en Ucrania, muchos empleadores han recurrido a los servicios de refugiados de este país y a la capacitación de jóvenes desempleados que se han quedado sin trabajo.

Making ART SRL colaboró en esta actividad con diversos empleadores para capacitar, asesorar y mediar a este grupo objetivo con el fin de emplearlos en el sector.

Más de 520 personas, de las cuales aproximadamente el 45% son jóvenes desempleados NEET y/o desempleados de larga duración y el 6% pertenecen a la minoría romaní, se han beneficiado hasta ahora de los servicios ofrecidos por MAKING ART SRL.

La principal categoría dominante de grupos vulnerables en nuestra zona son los jóvenes NEET, jóvenes que quieren trabajar en el campo de la belleza.

IRLANDA

RESTAURANTE PIZZERÍA Y COMIDA ENVASADA DANNY'S LTD.

DANNY'S Pizzeria Restaurant es una empresa familiar que sirve fish & chips tradicionales en la ciudad irlandesa de Athlone, situada a orillas del río Shannon en el condado de Westmeath.

Athlone tiene una población de aproximadamente 25.000 habitantes y cuenta con todas las comodidades de una gran ciudad, como tiendas, vida nocturna y, por supuesto, restaurantes. Athlone forma parte del condado de Westmeath, con una superficie de 1800 kilómetros cuadrados y una población de casi 62.000 habitantes. Athlone ofrece a los turistas excelentes oportunidades para disfrutar de unas vacaciones agradables, visitando castillos, navegando por el río Shannon y mucho más.



Danny's Pizzeria, Restaurant and Takeaway Limited se constituyó el viernes 12 de octubre de 2018, cuenta con dos accionistas, su situación es normal y su actividad principal es [8690] Otras actividades de salud humana y relacionadas, operando bajo el nombre comercial Danny's Pizzeria Restaurant and Takeaway director LTD. Bolos-Ciocan. Empezamos a...

Llevamos 14 años trabajando en el sector de pizzerías y restaurantes como empleados y, poco a poco, nos hicimos cargo de un negocio de pizzería sin generar ingresos propios. Ofrecemos una variedad de platos en nuestro menú, como fish & chips tradicionales, hamburguesas, pizza, kebabs, aperitivos y postres. Nuestros clientes pueden disfrutar de la comida en el local, pedir comida para llevar o pedir comida a domicilio por teléfono o en línea. La calidad y un servicio objetivo no se traducen en resultados; la satisfacción de nuestros clientes es nuestra prioridad y estamos abiertos a aprender y explorar otros negocios. Contamos con más de 14 años de experiencia en el sector alimentario, nuestro personal está altamente capacitado (actualmente cuenta con 5 empleados) y, en temporada alta, contratamos personal adicional para brindar un servicio excelente.

Qué tipo de personas vulnerables tenemos en nuestra zona?

Hay una gran variedad de personas vulnerables en nuestra zona, pero nuestro principal objetivo son las personas romaníes. Por eso, decidimos trabajar con ellas en nuestra zona de Athlone, Condado de Westmeath, Irlanda. En general, la gente tiene una imagen errónea de las personas romaníes: muchas están dispuestas a trabajar, pero les resulta muy difícil porque nadie las contrata, así que decidimos intentar ayudarlas.

Los romaníes son una minoría étnica importante en la zona, que sufre una grave discriminación, exclusión social y pobreza. Debido a sus deplorables condiciones de vida, el aislamiento y el antigitanismo generalizado, se encuentran entre los grupos más afectados de nuestra zona, con quienes decidimos trabajar.



Los gitanos se enfrentan a la discriminación en materia de vivienda, acceso al trabajo, falta de acceso a hipotecas y préstamos, altos costos de vivienda, hacinamiento, falta de saneamiento, inseguridad de los derechos de propiedad, desalojos y aislamiento territorial. El alto desempleo y el empleo informal son característicos de esta población. Las familias gitanas a menudo viven al día y sobreviven sin protección, participando en actividades.

Precarios, a menudo irregulares. La mayoría de los empleos son informales, actividades a corto plazo que pertenecen a la economía informal. La población romaní se enfrenta a diversas barreras para acceder a empleos a largo plazo, como la discriminación y las actitudes negativas de los profesionales, la incomprensión cultural, las barreras lingüísticas y los bajos niveles de alfabetización. Por las razones mencionadas, trabajaremos con este grupo vulnerable de personas, intentando eliminar las barreras al empleo y crear un entorno laboral diverso para la minoría étnica romaní en nuestra comunidad local.

ESPAÑA

ASOCIACIÓN DE MUJERES DE EUROPA

La “Asociación de Mujeres Emigrantes en Europa” es una asociación sin ánimo de lucro con sede en Silla, Valencia.

La organización “Asociación de Mujeres Migrantes en Europa”, implementada en 2021, tuvo como objetivo apoyar y empoderar a las mujeres migrantes en diversos aspectos de la vida, creando espacios de diálogo e intercambio de ideas, con pleno respeto de los derechos y los principios de igualdad.

Les ayudamos a encontrar su propio rol en la comunidad a través de un plan de integración creativo, como: clases de idiomas, identificación de habilidades de integración de mujeres, identificación de habilidades específicas del lugar de trabajo,



desafiar acciones y actitudes opresivas y discriminatorias, aplicar cursos vocacionales.

Facilitamos la inclusión social mediante capacitaciones de sensibilización cultural, apoyamos y promovemos una estrecha interacción entre mujeres de las sociedades de acogida y migrantes. Nuestra organización cuenta con 3 miembros y 10 voluntarios.

La Asociación de Mujeres Migrantes en Europa apoya a las mujeres refugiadas en su búsqueda de empleo y las ayuda a integrarse en la sociedad.

Trabajamos principalmente con comunidades migrantes en Valencia y con refugiados de todo el mundo.

ITALIA COGEMA

COGEM es un consorcio de pequeñas y medianas empresas que operan en el sector de la comunicación y el marketing, integrando la creación gráfica y multimedia. Su objetivo es impulsar el crecimiento de las empresas asociadas mediante actividades de actualización profesional relacionadas con la implementación de innovaciones tecnológicas y de procesos que imponen los rápidos cambios en todos los ámbitos de las empresas. A lo largo de sus años de actividad, ha apoyado a las pymes en su apertura a un enfoque internacional mediante la organización de numerosas misiones en países europeos, contribuyendo al desarrollo de actividades de cooperación en el ámbito económico y al intercambio de información y buenas prácticas en innovación de procesos. En más de veinticinco años de actividad, ha desarrollado las habilidades y herramientas necesarias para prestar servicios y consultoría en diversos ámbitos a las empresas asociadas. La organización también ha diseñado, desarrollado e implementado acciones de formación formal e informal a nivel local y nacional para la actualización y



cualificación de personas empleadas y desempleadas del sector, utilizando diversos programas nacionales y europeos (POR, FSE, IFTS).

El consorcio también ha operado en Europa promoviendo, coordinando y participando en acciones cofinanciadas por programas europeos: ADAPT II, proyecto piloto Doi și Toi de LDV y LFL, Cultura, Europa Creativa, Erasmus+.

Para presentar una breve descripción general de las actividades del proyecto del Consorcio, enumeramos los principales proyectos llevados a cabo que han tenido un impacto significativo en los beneficiarios, prestando atención a los temas abordados y los resultados obtenidos: (acción ADAPT): Edigraform (coordinador), Generation Bridge (coordinador) - (acción piloto LDV): Forcrest, Engineering of Risk, Sivălographic (coordinador), Sivălographic (coordinador) a lo largo de la vida - DOI: Eucomen - (Comunicación empresarial europea) (coordinador) - (Cultura):

Chindeu – (Cooperación China-India-Europa), Studite, Red - (Europa Creativa): EDS. Apoyó el desarrollo e implementación del proyecto Erasmus+: Gestión del Presupuesto Doméstico, que desarrolló un sistema de educación para adultos basado en el aprendizaje electrónico, con el apoyo de la técnica de juegos serios. También apoya el desarrollo de otros proyectos Erasmus+ en curso: «MEJORES PANADERÍAS, LISTAS PARA EL MERCADO EUROPEO» - «SWEEP - (Selección de Residuos para la Protección del Ecosistema de la UE)» - BioBakers.

Hoy en día, ha aumentado en número la presencia de personas sin educación primaria, marginadas por la falta de empleo y refugiados procedentes de África, así como de zonas directa o indirectamente implicadas en la guerra de Ucrania, lo que representa un problema importante a abordar.

En Italia, las instituciones públicas competentes (gobierno, regiones, municipios y comunidades locales) siguen atentamente estas dinámicas, pero no son suficientes para abordar el problema de forma completa y satisfactoria. A las



organizaciones públicas se suman organizaciones privadas, dedicadas especialmente a la formación e integración de las personas necesitadas y vulnerables. En el ámbito de interés de COGEM (Centro Sud-Molise), se han desarrollado actividades que también cuentan con el apoyo o la participación directa de nuestra organización.

La Asociación Nacional “Dante Alighieri”, a través de su organización local, promueve la inclusión de los refugiados a través del apoyo lingüístico o información territorial y mediante la emisión de certificaciones oficiales de competencias lingüísticas básicas “PLIDA” para la obtención de permisos de residencia y/o ciudadanía.

La Cruz Roja también organiza eventos de información y capacitación sobre salud sobre temas importantes. Su labor es nacional, pero se gestiona y organiza a nivel local.

La CEI (Conferencia Episcopal Italiana) coordina de manera estructurada centros locales y asociaciones de voluntariado, ofreciendo asistencia y ayuda en diversas formas, por ejemplo a las categorías vulnerables locales:

- ayuda a los desempleados o pensionistas mayores en dificultades para obtener minicréditos sin garantías: (Cáritas Diocesana);
- asistencia a grupos de personas con movilidad reducida (compras diarias - gestión de trámites formales de documentación y certificaciones, incluida asistencia médica): (Asociación: San Vincenzo);
- ayudar a las personas sin hogar de la zona proporcionando una comida y una cama a los más necesitados: (Conf. Shomer).

Nuestra organización llama y apoya a organizaciones de varios municipios de Molise que están activas en este tema y en la dirección de los grupos destinatarios.



PUNTOS COMUNES

- Personas vulnerables que tenemos en común
- Las estrategias que adoptaremos

1. Personas vulnerables que tenemos en común

A pesar de los diferentes contextos y ubicaciones nacionales, la investigación reveló un alto grado de similitud en los perfiles de las personas vulnerables que buscan empleo en todas las áreas participantes. Las categorías comunes más relevantes son: **Ninis**(jóvenes que no estudian, trabajan ni se forman), a menudo con niveles de cualificación bajos o medios, experiencia profesional limitada, escasas competencias digitales y poca confianza en sí mismos. Muchos de ellos carecen de acceso a la educación formal y de una trayectoria profesional definida.

Refugiados y migrantes, incluidos refugiados ucranianos e inmigrantes de países no pertenecientes a la UE, que se enfrentan a barreras lingüísticas, falta de reconocimiento de cualificaciones, conocimiento limitado de las normas del mercado laboral y aislamiento social.

adultos desempleados de larga duración, especialmente antiguos empleados de sectores en declive (por ejemplo, minería o servicios poco cualificados), que están luchando por adaptarse a las demandas del mercado laboral moderno.

Minorías étnicas, en comunidades gitanas especiales, afectadas por la discriminación, malas condiciones de vida, bajos niveles de alfabetización y acceso restringido a empleos estables.

Mujeres en situaciones vulnerables, especialmente las mujeres migrantes y refugiadas, que enfrentan múltiples barreras relacionadas con el idioma, las responsabilidades de cuidado de los niños, las limitaciones y el acceso limitado a oportunidades de formación cultural.



En todos los países socios, estos grupos enfrentan desafíos comunes:
INCLUYE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

baja empleabilidad, habilidades digitales insuficientes, acceso limitado a orientación y asesoramiento, falta de oportunidades de aprendizaje en el trabajo y menor interacción con los empleados.

2. Estrategias que adoptaremos (perspectiva a largo plazo)

A partir del análisis comparativo realizado en los países socios y de la experiencia directa de todas las organizaciones socias, se ha identificado un conjunto de estrategias comunes a largo plazo. Estas estrategias responden a los desafíos estructurales que enfrentan las personas vulnerables y buscan fortalecer las capacidades institucionales, la sostenibilidad y el impacto de las organizaciones que trabajan con grupos desfavorecidos.

2.1. Estrategias integradas de apoyo a personas vulnerables

Las organizaciones socias adoptarán modelos de apoyo holístico que combinan orientación profesional, desarrollo de habilidades básicas, apoyo psicosocial y mediación laboral. La vulnerabilidad rara vez se limita a la falta de habilidades; por lo tanto, las estrategias a largo plazo integrarán asesoramiento, fomento de la confianza, apoyo lingüístico y mentoría, además de formación. Este enfoque integrado se mantendrá en la práctica organizacional general después del proyecto.

2.2. Cooperación continua con los empleadores

Todos los socios mantendrán y ampliarán marcos estables de cooperación con los empleadores, en particular en el sector servicios. Los empleadores participarán no solo en la fase de contratación, sino también en el diseño de la formación profesional, las prácticas y el apoyo posterior. Las estrategias a largo plazo incluyen mesas redondas periódicas con los empleadores, mecanismos de retroalimentación y acciones de sensibilización para promover la contratación inclusiva y la retención de trabajadores vulnerables.



2.3. Desarrollo de itinerarios de aprendizaje en el lugar de trabajo

Las organizaciones seguirán priorizando el entorno laboral como estrategia clave para la inclusión. Las prácticas profesionales y la capacitación en el trabajo se integrarán sistemáticamente en futuros programas, lo que permitirá a las personas vulnerables adquirir experiencia práctica, comprender la cultura laboral y desarrollar sus habilidades de empleabilidad mediante la práctica, en lugar de la teoría.

2.4. Fortalecimiento de las competencias digitales y transversales

Dada la persistente brecha digital entre los grupos vulnerables, los socios integrarán el desarrollo de competencias digitales básicas como un componente permanente de sus actividades. La competencia digital, la búsqueda de empleo en línea y las habilidades de comunicación se combinarán con competencias transversales como el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la gestión del tiempo y la resolución de problemas.

2.5. Itinerarios de aprendizaje individualizados y flexibles

Las organizaciones asociadas implementarán itinerarios de aprendizaje e integración personalizados, adaptados a las necesidades individuales, el nivel educativo, el contexto cultural y las situaciones de vida. Se ofrecerá flexibilidad en cuanto a duración, ritmo y métodos. sigue siendo un principio rector, garantizando capacidad para personas con cualificaciones accesibles, barreras lingüísticas o experiencias de aprendizaje previas negativas.

2.6. Uso a largo plazo de las herramientas y recursos desarrollados

Todos los materiales desarrollados durante el proyecto (cursos de capacitación, guías, folletos, metodologías) se integrarán en el trabajo regulado de las organizaciones socias. Estos recursos se actualizarán y reutilizarán en futuros



proyectos, capacitaciones y actividades de asesoría, garantizando así su sostenibilidad y continuidad.

2.7. Aprendizaje y redes transnacionales

La experiencia de la asociación ha demostrado el valor de la cooperación transnacional. Los socios seguirán intercambiando prácticas, metodologías y experiencias a través de futuros proyectos Erasmus+ y de la cooperación informal. Esta estrategia garantiza la innovación, la evaluación comparativa y la adaptación constante a los mercados laborales en constante evolución.

2.8. Promoción y sensibilización

A largo plazo, las organizaciones fortalecerán su papel como defensoras de las personas vulnerables, contribuyendo a los debates locales y regionales sobre inclusión, empleo y cohesión social. Las acciones de sensibilización dirigidas a empleados, instituciones y comunidades seguirán siendo una prioridad estratégica para reducir la discriminación y los estereotipos.

Conclusión

Estas estrategias conforman una visión compartida a largo plazo para las organizaciones socias que trabajan con personas vulnerables. Desarrolladas durante el proyecto, pero diseñadas para una implementación sostenida, garantizan que el impacto del proyecto perdure mucho más allá de su vigencia, contribuyendo a los mercados de trabajo inclusivo, organizaciones resilientes y mayores oportunidades de vida para los grupos vulnerables en toda Europa.



SEMEN QUE PUEDES PONERTE EN LA CARA?

A continuación, se presenta un capítulo desarrollado y operacionalizado que presenta estrategias a largo plazo para las organizaciones socias que trabajan con personas vulnerables, seguidas de actividades concretas que pueden implementarse una vez finalizado el proyecto. El texto es adecuado para su inclusión en el capítulo "Puntos en común: Estrategias que adoptaremos" de la investigación.

2. Estrategias que adoptaremos

Estrategias organizativas a largo plazo para trabajar con personas vulnerables

Las organizaciones socias coincidieron en que un impacto sostenible requiere estrategias estructuradas y a largo plazo que trasciendan los proyectos a corto plazo. Las siguientes estrategias se identificaron conjuntamente durante el proyecto y están diseñadas para ser institucionalizadas e implementadas continuamente por organizaciones que trabajan con grupos vulnerables como los ninis (que no cursan estudios, formación ni educación superior), refugiados, gitanos, adultos cualificados desempleados de larga duración y personas en busca de vivienda.

Estrategia 1: Evaluación continua de las necesidades orientadas al mercado laboral

Descripción

Las organizaciones que trabajan con personas vulnerables deben seguir actualizando su comprensión de las necesidades de los beneficiarios, la escasez de habilidades y las tendencias del mercado laboral. La vulnerabilidad es dinámica y se ve influenciada por los cambios económicos, los flujos migratorios, el desarrollo tecnológico y las oportunidades de empleo regionales.



Actividades concretas

- Estudios anuales o semestrales del mercado laboral local que involucren a empleadores, proveedores de empleo y solicitantes de empleo vulnerables.
- Grupos focales periódicos con beneficiarios para identificar barreras emergentes (habilidades digitales, idioma, movilidad, cuidado infantil, discriminación)
- Creación de una base de datos de vulnerabilidad local para rastrear perfiles, habilidades, necesidades de capacitación y crecimiento del empleo.
- Actualizaciones periódicas de los programas de formación interna en función de los datos recopilados

Estrategia 2: Fortalecer la orientación y el asesoramiento individualizados

Descripción

Las personas vulnerables suelen requerir apoyo personalizado en lugar de formación estandarizada. La empleabilidad a largo plazo depende de una orientación que tenga en cuenta la historia personal, la motivación, el contexto cultural y las barreras psicosociales.

Actividades concretas

- Introducción de planes de empleo individuales para cada beneficiario
- Sesiones regulares de asesoramiento individual centradas en la orientación profesional, el desarrollo de la confianza en uno mismo y la estabilidad de los objetivos.
- Entrenamiento personal en métodos de asesoramiento transcultural e informado sobre el trauma.
- Desarrollar programas de mentoría que conecten a los beneficiarios con personal calificado o voluntarios



Estrategia 3: Cooperación sistemática con los empleadores

Descripción

La integración sostenible en el mercado laboral requiere un compromiso a largo plazo con los empleadores, no un contacto ocasional. Las organizaciones deben posicionarse como mediadoras entre las personas vulnerables y el mercado laboral.

Actividades concretas

- Creación de redes de empleadores locales en sectores clave (servicios, hostelería, belleza, cuidados, comercio minorista)
- Mesas redondas periódicas de empleadores sobre contratación inclusiva y diversidad de la fuerza laboral
- Diseño de módulos breves de aprendizaje en el lugar de trabajo en colaboración con los empleadores
- Organización de visitas a empresas, observaciones de puestos de trabajo y prácticas permanentes.

Estrategia 4: Integración de las competencias digitales y la inclusión digital

Descripción:

La exclusión digital es una de las mayores barreras para el empleo. Las organizaciones deben integrar las competencias digitales como una prioridad transversal, independientemente del campo profesional.

Actividades concretas

- Talleres permanentes para desarrollar habilidades digitales básicas (redacción de CV, correos electrónicos, portales de empleo, aplicaciones en línea)
- Acceso asistido a plataformas digitales públicas (administración electrónica, portales de empleo, CV Europass)
- Creación de rincones de aprendizaje digital dentro de las organizaciones



- Enfoques de aprendizaje combinado que combinan apoyo con herramientas en línea sencillas

Estrategia 5: Desarrollar capacidades organizativas y habilidades personales

Descripción

Las organizaciones solo pueden apoyar eficazmente a las personas vulnerables si su personal recibe capacitación y apoyo continuos. La profesionalización es una estrategia clave a largo plazo.

Actividades concretas

- Programas regulares de capacitación del personal sobre inclusión, diversidad y mediación en el mercado laboral
- Sesiones internas de aprendizaje entre pares para compartir las mejores prácticas y estudios de casos
- Participación en proyectos de cooperación transnacional para el intercambio de metodologías
- Desarrollo de herramientas de aseguramiento y seguimiento de la calidad interna

Estrategia 6: Promover el empoderamiento y la participación activa de los beneficiarios

Descripción

Las personas vulnerables no deben ser receptores pasivos de apoyo, sino participar activamente en el proceso de integración. El empoderamiento aumenta la sostenibilidad y la motivación.

Actividades concretas

- Involucrar a los beneficiarios en el codiseño de actividades de capacitación



INCLUYE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

- Organización de grupos de apoyo entre participantes vulnerables
- Alentar a los beneficiarios a actuar como modelos a seguir o embajadores después del empleo
- Apoyar actividades de participación cívica (voluntariado, eventos comunitarios, diálogo intercultural)

Estrategia 7: Garantizar la sostenibilidad mediante alianzas y diversificación de la financiación

Descripción

El trabajo a largo plazo con personas vulnerables requiere recursos y asociaciones estables y diversificados, más allá de la financiación de proyectos de la UE.

Actividades concretas

- Desarrollar asociaciones locales con municipios, servicios de empleo, ONG y empresas sociales
- Solicitud de financiación nacional, regional y privada para fondos completos de la UE
- Integración de herramientas de proyectos exitosas en los servicios organizacionales regulares
- Creación de actividades de economía social (servicios de formación, servicios de mediación, asesoramiento a empresarios)

Conclusión

Al adoptar estas estrategias e implementar las actividades propuestas, las organizaciones socias fortalecerán su capacidad a largo plazo para apoyar a las personas vulnerables, impulsar el crecimiento del empleo y garantizar la sostenibilidad a lo largo del tiempo. Estas estrategias transforman el crecimiento en



Programa Erasmus+ – KA220-VET - Asociaciones de cooperación en el ámbito de la educación y la formación profesionales



INCLUYE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043

una práctica organizacional permanente, fortaleciendo la inclusión, la adaptabilidad y la resiliencia en un mercado laboral cambiante.

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



El apoyo prestado por la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye ni avala su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.