



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



METODOLOGIA DE IDENTIFICARE ȘI RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

**cu accent pe egalitate de șanse/nediscriminare/egalitate între
femei și bărbați**

**Măsurile de identificare, implicare și menținere a grupului țintă
în cadrul proiectului**



**ATELIERUL
DE ÎNVĂȚARE**
Ediția a III-a...

- Versiunea 1 - DECEMBRIE 2024 -





Contents

I.	ASPECTE GENERALE CU PRIVIRE LA ETAPA DE SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ (GT).....	3
II.	PRINCIPII ORIZONTALE APLICATE ÎN PROCESUL DE SELECȚIE GRUP ȚINTĂ.....	4
III.	CATEGORII DE GRUP ȚINTĂ ȘI DELIMITARE GEOGRAFICĂ.....	8
IV.	CRITERII DE ELIGIBILITATE	8
V.	INFORMAREA ȘI CONȘTIENTIZAREA GRUPULUI ȚINTĂ PRIVIND IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE .	9
	Etapa 1. Campanie de informare si conștientizare - Activitate de informare și conștientizare a importanței formării profesionale	9
A.	Seminarii de informare și conștientizare.....	9
B.	Acțiuni online de informare și conștientizare.....	10
	Etapa 2. Selecția/recrutarea grupului țintă.....	11
	Etapa 3. Monitorizarea grupului țintă.....	12
VI.	INDICATORI CU PRIVIRE LA GRUPUL ȚINTĂ.....	13
VII.	REZULTATE VIZATE DE IMPLEMENTAREA METODOLOGIEI	13
VIII.	IMPLICAREA MEMBRILOR GRUPULUI ȚINTĂ VIZAT	13
IX.	MODALITATEA PRIN CARE SE VA ASIGURA PREZENȚA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI	13
X.	BENEFICIILE GRUPULUI ȚINTĂ ÎN URMA PARTICIPĂRII LA ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI	14



I. ASPECTE GENERALE CU PRIVIRE LA ETAPA DE SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ (GT)

Proiectul „**Atelierul de învățare, Ediția a III-a**” oferă acces gratuit și nediscriminatoriu tuturor persoanelor care doresc să participe la activitățile dedicate prevăzute în proiect, care îndeplinesc criteriile de eligibilitate. Se vor aplica principiile care garantează asigurarea **egalității de șanse, a nediscriminării și a egalității între femei și bărbați**, precum și asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități.

Astfel, se încurajează accesul tuturor angajaților din **județele regiunii Nord-Vest**, cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 de ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex/orientare sexuală, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Experții proiectului, în special Experții grup țintă (experți cheie ai procesului de selecție), vor informa, identifica, motiva și ulterior selecta și menține grupul țintă în proiect, lansând, transparent și detaliat, inițiativele și oportunitatea de înscriere în **regiunea de implementare Nord-Vest**.

În vederea creării cadrului de identificare a persoanelor interesate de participare la activitățile proiectului și de înscriere a grupului țintă, iar ulterior de menținere a interesului și motivației de participare la activități, au fost concepute, încă de la scrierea proiectului **4 etape cheie**:

1. **Informarea și conștientizarea importanței formării profesionale** continue în **Regiunea de implementare Nord-Vest**.
 - a. Organizarea de seminarii de informare și conștientizare a importanței participării la programele de formare profesională;
 - b. Implementarea campaniilor online inclusiv în social media;
2. **Identificarea grupului țintă**: include demersurile de recrutare Grup Țintă, etapa de identificare și informare referitor la activitățile proiectului;
3. **Seleția grupului țintă**: include preînscrisura și înregistrarea în grupul țintă a persoanelor selectate (persoane care îndeplinesc condițiile de eligibilitate) pe principiul „*primul venit – primul servit*”;
4. **Monitorizarea grupului țintă**: pe toată durata proiectului în vederea încurajării și sprijinirii acestora pentru participarea la activitățile propuse și evaluarea parcursului acestora pe toată durata proiectului;



II. PRINCIPII ORIZONTALE APLICATE ÎN PROCESUL DE SELECȚIE GRUP ȚINTĂ

Metodologia de identificare și recrutare a grupului țintă pornește ca principii de la legislația privind egalitatea de șanse care se referă la asigurarea unui tratament egal pentru toți cetățenii, indiferent de gen, rasă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilități sau alte caracteristici personale. Scopul acestei legislații este de a preveni discriminarea și de a promova oportunități egale pentru toți indivizii în diverse domenii, precum educația, piața muncii, sănătatea și accesul la servicii publice. Principalele acte normative relevante pentru egalitatea de șanse în România sunt enumerate mai jos, care se vor avea în vedere în etapele implementării Metodologiei:

Constituția României (1991)

Articolul 16 din Constituție garantează egalitatea în fața legii și interzice orice formă de discriminare. Acesta stipulează că toți cetățenii au drepturi egale, fără a face distincție pe baza criteriilor precum sexul, rasa, religia, opinia sau apartenența politică.

Legea nr. 48/2002 privind combaterea discriminării

Legea reglementează prevenirea și combaterea discriminării pe diverse teme, inclusiv pe baza sexului, rasei, etniei, religiei, orientării sexuale și a dizabilității. Aceasta a înființat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), care are rolul de a investiga plângerile de discriminare și de a aplica sancțiuni.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea are ca scop promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile vieții, inclusiv în muncă, educație, sănătate și viața socială. Ea reglementează măsuri pentru combaterea discriminării de gen și pentru promovarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în viața publică și economică.

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii

Codul Muncii interzice discriminarea pe piața muncii, inclusiv în procesul de recrutare, remunerare, formare profesională și promovare. Legea promovează condiții de muncă echitabile și protecție pentru toate categoriile de angajați, inclusiv pentru femei, persoane cu dizabilități și alte grupuri vulnerabile.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Această lege se concentrează pe protecția și integrarea persoanelor cu dizabilități, promovând accesul lor egal la educație, locuri de muncă și servicii sociale. Este un cadru legal care garantează drepturi egale pentru persoanele cu dizabilități.

Legea nr. 270/2003 privind prevenirea și combaterea discriminării rasiale

Legea se referă la combaterea discriminării pe baza apartenenței etnice sau rasiale, asigurând protecția minorităților etnice din România și promovând integrarea acestora în societate.

Directiva Europeană 2000/78/CE

Interzice discriminarea în domeniul ocupării forțate pe baza religiei sau convingerilor, dizabilității, vârstei sau orientării sexuale.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului

Reglementează punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)

Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați 2021-2027

Aceasta este o inițiativă recentă care vizează promovarea și implementarea de politici și măsuri pentru reducerea disparităților de gen în diverse domenii ale vieții sociale și economice.



Specific în implementarea Metodologiei, din cele **21 seminarii** care se vor organiza cu scopul de a atrage atenția și de a motiva potențiale persoane interesate să participe în activitățile prevăzute în proiect, un număr de 9 seminarii sunt dedicate principiilor orizontale astfel:

1. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și integrarea perspectivei de gen

- ✓ Non-discriminare: Bărbații și femeile nu trebuie tratați diferit sau nedrept pe baza genului lor. Acest principiu garantează că legile, politicile și practicile din sectoarele public și privat sunt libere de prejudecăți de gen.
- ✓ Acces egal la educație: Bărbații și femeile trebuie să aibă același acces la educație de calitate la toate nivelurile. Acesta include oportunități egale de învățare, de a urma învățământ superior și de a se implica în dezvoltarea abilităților, indiferent de gen.
- ✓ Oportunități egale de angajare: Ambele sexe ar trebui să aibă aceleași drepturi de a lucra în orice domeniu și de a fi plătiți corect pentru munca lor. Genul nu trebuie să influențeze deciziile de angajare, promovare sau avansare în carieră.
- ✓ Egalitate de salariu pentru muncă egală: Acest principiu subliniază faptul că bărbații și femeile care fac aceeași muncă sau muncă echivalentă ar trebui să primească același salariu. Se luptă împotriva diferenței de salariu între genuri și asigură corectitudinea în compensații.
- ✓ Drepturile reproductive și sprijinul: Bărbații și femeile ar trebui să aibă aceleași drepturi de a lua decizii privind sănătatea lor reproductivă și să aibă acces la îngrijire medicală și sisteme de sprijin adecvate. Femeile nu ar trebui să fie discriminate la locul de muncă din cauza alegerilor lor reproductive, iar bărbații nu ar trebui excluși de la drepturile de paternitate.
- ✓ Echilibrul viață profesională – viață personală: Bărbații și femeile ar trebui să aibă aceleași oportunități de a echilibra viața profesională și familia, fără a întâmpina discriminări sau bariere. Acest lucru include acces egal la concediul parental, aranjamente de muncă flexibile și oportunități de dezvoltare a carierei care să țină cont de responsabilitățile familiale.
- ✓ Libertatea de a fi ferit de violența de gen: Atât bărbații, cât și femeile ar trebui să fie liberi de violența de gen, inclusiv violența domestică, hărțuirea și abuzul sexual. Protecțiile legale și sistemele de sprijin ar trebui să fie disponibile victimelor violenței, indiferent de gen.
- ✓ Reprezentare și leadership: Bărbații și femeile ar trebui să aibă aceeași reprezentare în funcții de conducere, atât în sectoarele publice, cât și în cele private. Acesta implică asigurarea că ambele sexe au o oportunitate egală de a participa în procesele de luare a deciziilor.
- ✓ Respect pentru identitatea de gen: Oportunitățile egale ar trebui să depășească conceptele binare de gen și să includă recunoașterea și respectul pentru diversele identități de gen. Fiecare individ ar trebui să aibă libertatea de a-și exprima identitatea de gen fără discriminare sau prejudecăți.
- ✓ Libertatea de alegere: Bărbații și femeile ar trebui să aibă libertatea de a-și alege propriile drumuri în viață fără a fi constrânși de așteptările societale legate de rolurile de gen. Acest lucru include libertatea de a urmări cariere, hobby-uri și scopuri personale.



2. Nediscriminarea

- ✓ Egalitatea în fața legii: Toți indivizii ar trebui să fie tratați egal în fața legii, fără distincții bazate pe trăsături personale. Acest principiu garantează că toată lumea are acces la drepturi și protecții legale, indiferent de background-ul sau identitatea lor.
- ✓ Tratament și oportunități egale: Oamenii trebuie să beneficieze de oportunități egale în toate domeniile vieții, inclusiv în educație, locuri de muncă, servicii de sănătate și servicii publice. Acest principiu subliniază că nimeni nu ar trebui să fie dezavantajat sau exclus din oportunități din cauza trăsăturilor lor înnăscute (de exemplu, gen, rasă, dizabilitate).
- ✓ Respectarea diferențelor individuale: Non-discriminarea recunoaște și respectă diversitatea indivizilor, înțelegând că diferențele de rasă, gen, etnie, religie, orientare sexuală și alte caracteristici nu ar trebui să ducă la tratamente nedrepte sau excluderea din oportunități.
- ✓ Protecție împotriva hărțuirii și abuzului: Indivizii au dreptul de a trăi și lucra în medii lipsite de hărțuire, abuz sau orice formă de tratament incorect bazat pe trăsături personale. Comportamentele discriminatorii, fie în spațiile publice, fie în cele private, trebuie prevenite, abordate și sancționate.
- ✓ Acțiuni afirmative pentru oportunități egale: În anumite cazuri, măsuri temporare, cum ar fi acțiuni afirmative sau discriminarea pozitivă, pot fi implementate pentru a aborda inegalitățile istorice sau subreprezentarea anumitor grupuri. Aceste măsuri au scopul de a echilibra terenul de joc, oferind grupurilor istoric marginalizate o șansă corectă de a concura pe picior de egalitate.
- ✓ Non-discriminarea în angajare: Angajatorii nu trebuie să discrimineze în procesul de angajare, salarizare, promovări sau instruire pe baza trăsăturilor personale, cum ar fi genul, rasa, religia, dizabilitatea sau alte categorii protejate. Oportunitățile egale la locul de muncă sunt esențiale pentru un mediu echitabil și productiv.
- ✓ Adaptări rezonabile pentru dizabilități: Persoanele cu dizabilități au dreptul la adaptări rezonabile în diverse aspecte ale vieții, inclusiv în educație și locuri de muncă. Acest principiu asigură că persoanele cu dizabilități nu sunt dezavantajate de condiția lor și pot participa pe deplin la viața socială.
- ✓ Sensibilitate culturală și incluziune: Discriminarea poate lua multe forme, inclusiv prejudecăți culturale sau religioase. Principiile non-discriminării subliniază importanța creării unor medii incluzive în care persoanele din diverse culturi, religii sau medii sunt tratate cu respect și demnitate.
- ✓ Egalitatea de gen: Acest principiu afirmă că nimeni nu ar trebui să fie discriminat pe baza genului. Bărbații, femeile și persoanele non-binare trebuie să aibă acces egal la oportunități, drepturi și protecții în toate domeniile vieții.
- ✓ Libertatea de a trăi fără legi și practici discriminatorii: Guvernele și instituțiile ar trebui să evite adoptarea de legi sau implementarea de politici care discriminează anumite grupuri pe baza rasei, genului, religiei, orientării sexuale sau altor trăsături personale. Trebuie să se depună eforturi pentru a elimina practicile discriminatorii și pentru a promova corectitudinea.
- ✓ Accesul la justiție: Toți indivizii trebuie să aibă acces egal la remedii legale în cazul în care sunt discriminați. Sistemele juridice trebuie să fie incluzive, iar persoanele trebuie să poată solicita despăgubiri și să răspundă celor care comit acte de discriminare.



- ✓ Intersecțiile discriminării: Non-discriminarea recunoaște și faptul că indivizii pot experimenta multiple forme de discriminare simultan. De exemplu, o femeie de culoare poate întâmpina discriminare atât pe bază de rasă, cât și de gen. Intersecționalitatea trebuie luată în considerare pentru a aborda provocările unice cu care se confruntă persoanele cu identități multiple marginalizate.

3. **Nediscriminarea cu accent pe accesibilitatea persoanelor cu dizabilități**

- ✓ Egalitatea de oportunitate: Persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă aceleași oportunități ca persoanele fără dizabilități de a participa în toate aspectele vieții, inclusiv în educație, muncă, sănătate și activități sociale. Nu ar trebui să întâmpine bariere care să le limiteze capacitatea de a-și urmări aspirațiile sau interesele.
- ✓ Adaptări rezonabile: Pentru a asigura o participare egală, persoanelor cu dizabilități ar trebui să li se ofere adaptări rezonabile. Aceasta poate include modificarea mediilor fizice, furnizarea de tehnologii asistive sau adaptarea mediilor de lucru sau educaționale pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități. Aceste ajustări ar trebui să se facă fără a pune o povară excesivă asupra organizațiilor sau instituțiilor.
- ✓ Non-discriminarea în angajare: Persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă același drept de a lucra ca persoanele fără dizabilități. Angajatorii nu ar trebui să discrimineze pe baza dizabilității în procesul de angajare, promovare sau salarizare. Ar trebui să existe un sprijin pentru locuri de muncă incluzive, unde angajații cu dizabilități pot contribui pe deplin, cu adaptări rezonabile atunci când este necesar.
- ✓ Libertatea de a fi ferit de stigmatizare și stereotipuri: Persoanele cu dizabilități nu ar trebui să fie supuse stigmatizării, stereotipurilor negative sau prejudecăților. Societatea trebuie să recunoască faptul că dizabilitatea face parte din diversitatea umană și nu este ceva care să ducă la discriminare sau excludere. Campaniile de educare și conștientizare pot ajuta la reducerea concepțiilor greșite din societate despre dizabilitate.
- ✓ Intersecționalitate: Persoanele cu dizabilități pot întâmpina multiple forme de discriminare, de exemplu, pe bază de gen, rasă sau statut socio-economic, pe lângă dizabilitatea lor. Principiile non-discriminării trebuie să țină cont de această intersecționalitate, asigurându-se că persoanele cu dizabilități din grupuri marginalizate nu sunt și mai dezavantajate.
- ✓ Autonomizarea și participarea: Persoanele cu dizabilități ar trebui să fie implicate activ în deciziile care le afectează viața. Aceasta include participarea la crearea de politici, legi și servicii care le impactează. Autonomizarea persoanelor cu dizabilități de a face alegeri cu privire la propriile lor vieți și asigurarea că vocile lor sunt auzite este esențială.



III. CATEGORII DE GRUP ȚINTĂ ȘI DELIMITARE GEOGRAFICĂ

Grupul țintă al proiectului este format din 610 de angajați din regiunea de implementare Nord-Vest care provin din următoarele categorii:

Angajați care ocupa poziții de management

60 persoane

Angajați implicați direct în procesul de producție

100 persoane

Persoane care obțin un certificat de calificare în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000

Alte categorii de angajați

450 persoane

IV. CRITERII DE ELIGIBILITATE

- Au domiciliul/reședința în regiunea Nord-Vest;
- Sunt angajați cu contract individual de muncă;
Document justificativ: Adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă.
- Au vârsta cuprinsă între 18-64 de ani
- Au nivel de studii minim ISCED 3 absolvite (învățământ liceal)

Se înțelege învățământul secundar superior sau liceal, respectiv nivelul de studii care cuprinde clasele de liceu IX-XII/XIII și poate fi:

- Învățământ liceal, care cuprinde clasele de liceu IX-XII/XIII, cu următoarele filiere: teoretică, vocațională și tehnologică;
- Învățământ profesional



În cadrul proiectului nu sunt eligibile persoanele angajate fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2) și angajații proprii ai Asociației Inceptus Romania sau ai Camerei de Comerț și Industrie Bistrița Năsăud.



V. INFORMAREA ȘI CONȘTIENTIZAREA GRUPULUI ȚINTĂ PRIVIND IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE

Informarea Grupului Țintă se va realiza în cadrul activității „A3.1 Derularea unei campanii de informare și conștientizare asupra importanței formării profesionale, încurajarea participării la programele de FPC și selecția grupului țintă al proiectului „Atelierul de învățare, Ediția a III-a”.

Această activitate se va implementa pe parcursul a **36 de luni** fiind o activitate continuă. Ca rezultat direct al implementării campaniei se va realiza selecția și recrutarea grupului țintă cadrul proiectului.

Activitatea este în responsabilitatea Liderului de Parteneriat, **Asociația Inceptus România** și a Partenerului - **Camera de Comerț și Industrie Bistrița Năsăud**.

Campania desfășurată în cadrul acestei activități asigură:

-  informarea și conștientizarea asupra importanței formării profesionale
-  premisele pentru identificarea grupului țintă
-  premisele pentru menținerea grupului țintă vizat în activitățile desfășurate

Această activitate se va implementa pe tot parcursul celor **36 de luni de implementare** și poate fi structurată în **3 etape cheie**, astfel:

Etapă 1. Campanie de informare și conștientizare - Activitate de informare și conștientizare a importanței formării profesionale

Se va concretiza în două tipuri de acțiuni cheie la nivelul regiunii de implementare Nord-Vest:

-  Seminarii
-  Acțiuni online de informare și conștientizare

A. Seminarii de informare și conștientizare

Se vor organiza un total de **minimum 21 seminarii** cu scopul de a atrage atenția și de a motiva potențiale persoane interesate să participe în activitățile prevăzute în proiect.

Seminariile se vor organiza online sau la sediul diferiților angajatori implicați în proiect cu o frecvență anuală/fiecare tip de seminar.

Seminariile vor aborda, pe lângă scopul principal de a informa și conștientiza participanții în legătura cu **importanța participării la programele de formare profesională (FPC)** și temele specifice din Ghidul Solicitantului-apelul Ține Pasul (**teme secundare și principii orizontale**).

Structura seminariilor:

- ▶ 3 Seminarii despre **Informare și Conștientizare FPC (Formare Profesională Continuă) - importanța formării și încurajarea participării la Formare Profesională Continuă.**
Se vor detalia activitățile proiectului, impactul activității de consiliere profesională personalizată și a diferitelor tipuri de cursuri, orarul cursurilor, modalitatea de desfășurare/evaluare, competențele dobândite

Seminarii care contribuie la implementarea temelor secundare:

- ▶ 3 Seminarii **Economie verde și locurile de muncă verzi**
- ▶ 3 Seminarii **Nediscriminare la locul de muncă**
- ▶ 3 Seminarii **DigiTalks** (Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale)

Seminarii care contribuie la implementarea principiilor orizontale:



- ▶ 3 seminarii **Egalitatea de șanse și tratament egal între femei și bărbați**
- ▶ 3 seminarii **Nediscriminare cu accent pe accesibilitatea persoanelor cu dizabilități**
- ▶ 3 seminarii **Dezvoltare durabilă și imunizare climatică DNSH**

În procesul de pregătire și livrare a seminariilor vor fi implicați în mod direct **Experții GT AIR și CCIBN împreună cu Responsabilul Implementare S și Experții motivaționali**. În vederea planificării și monitorizării seminariilor se va completa [Anexa 2_Programare seminarii](#).

În vederea promovării seminariilor în rândul participanților se vor genera **materiale de promovare/descriptive/motivaționale** care vor conține:

- denumirea seminarului
- informații referitoare la dată/ora și modalitatea de derulare (online sau în sală)
- link-ul de conectare pentru seminariile online, dacă este cazul
- principalele aspecte abordate
- inserarea elementelor de identitate vizuală specifice PEO

Pe durata seminariilor, Experții GT se vor asigura de completarea listei de prezență de către persoanele participante ([Anexa 3_Lista prezenta seminar](#)) pentru seminariile derulate la sală. Pentru cele derulate online *Listă de prezență* va fi transpusă în format online.

Toate persoanele participante la seminarii vor fi invitate să completeze [Anexa 1_Formular de înscriere în proiect](#). Ulterior finalizării seminarului de informare, Experții GT vor întocmi un raportul eveniment cf. [Anexa 4_Raport derulare seminar](#). Raportul va fi verificat și avizat de către Responsabilul Implementare.

B. Acțiuni online de informare și conștientizare

Ținând cont de beneficiile utilizării mediului online ca mijloc de comunicare (de exemplu ușurința și rapiditatea cu care informațiile ajung către public, posibilitatea de monitorizare a rezultatelor activităților, dinamica pe care o oferă din punct de vedere al comunicării și neîngrădirea în spațiu a desfășurării activităților) campaniile desfășurate în mediul online reprezintă o componentă importantă a acestei activități. Experții GT vor transmite companiilor implicate în implementarea proiectului și care au furnizat Scrisorile care au stat la Baza analizei de nevoi, informări cu privire la demararea proiectului și vor încuraja înscrierea angajaților acestora.

Implementare

Lunar, Responsabilul Implementare va pregăti [Anexa 5_Plan lunar de campanie online](#) cu planul de postări care vor fi publicate pe rețelele de social media și paginile web ale Asociației Inceptus România și Camerei de Comerț și Industrie Bistrița-Năsăud. Responsabilul Implementare se va asigura Experții GT implementează Planul, că mesajele conțin informații cât mai clare despre activitățile propuse în cadrul proiectului, perioada de desfășurare a acestora, modul de înscriere, criteriile de eligibilitate și beneficiile directe pe care le aduce participarea la activitățile proiectului, precum și detalierea explicită a oportunităților oferite de consiliere profesională personalizată și formare profesională.

Campania de conștientizare va asigura informarea și conștientizarea angajaților și a potențialului grupul țintă cu privire la beneficiile participării la activitățile de consiliere și formare profesională în cadrul proiectului.

În procesul de pregătire și implementare ale acțiunilor online de informare și conștientizare vor fi implicați în mod direct **Experții GT AIR și CCIBN împreună cu Responsabilul Implementare S** care vor crea materiale de informare și conștientizare conform prevederilor și asumărilor din proiect, în vederea distribuirii pe paginile web și social media.



Etapa 2. Selecția/recrutarea grupului țintă

Procesul de selecție / recrutare va asigura fără echivoc egalitatea de șanse și respectarea principiului nediscriminării, inclusiv egalitatea între femei și bărbați. De asemenea, se va asigura transparență pe tot parcursul procesului de selecție.

În vederea înscrierii potențialilor participanți în proiect, se vor implementa **următorii pași**:

-  **Formularul de înscriere - *Anexa 1_Formular de înscriere în proiect*** va cuprinde cel puțin următoarele elemente: date de identificare, date de contact, funcție ocupată la locul de muncă, nivelul de studii, vârsta.
-  Formularul va fi diseminat de către Experții GT potențialilor participanți-persoane angajate din regiunea de implementare Nord-Vest.
-  Ca urmare a completării formularului de către potențiali participanți interesați, cu respectarea reglementărilor GDPR prin exprimarea acordului participanților, Responsabilul implementare S va repartiza persoanele preînregistrate Experților GT AIR și CCIBN în vederea finalizării procesului de selecție.
-  Experții GT vor verifica dacă sunt îndeplinite criteriile de **eligibilitate**. De asemenea, se va verifica în ce măsură formarea profesională poate să ducă la actualizarea competențelor specifice ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe,
-  Se vor solicita documentele necesare pentru înscrierea în grupul țintă al proiectului în vederea constituirii **Dosarului de Grup Tintă**

Dosarul de grup țintă va conține următoarele documente:

1. Listă de verificare Dosar GT (*Anexa 9*)
2. Carte de identitate în termen de valabilitate
3. Certificat de căsătorie/divorț (dacă este cazul - pentru diferențe de nume prevăzute în actele de identitate/acte studii)
4. Diplomă de studii absolvite (ultimele studii absolvite)
5. Document care atestă statutul pe piața muncii: Adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau Contractul individual de muncă (*Anexa 8*)
6. Notă de informare privind protecția datelor cu caracter personal (*Anexa 6*)
7. Declarație evitare dublă finanțare (*Anexa 7*)
8. Formularul pentru înregistrarea participanților în GT (se va completa și genera în sistemul informatic MySMIS2021 și apoi va fi semnat de către persoana participantă și de către expertul care a realizat selecția GT)



Pentru cursurile cu recunoaștere națională desfășurate în baza OUG 129/2000 se solicita suplimentar:

- * Certificat de naștere
- * Adeverinta medicală- cu mențiunea "apt pentru curs"



Selecția efectivă a persoanelor interesate în vederea participării la activitățile proiectului se va realiza de către Experții GT AIR și CCIBN, ca urmare a finalizării procesului de preînscrisere, odată cu primirea documentelor care compun **Dosarul de Grup Țintă**. Principiul selecției este „*primul venit-primul servit*”, unde primul venit este prima persoană cu dosar complet.

- Verificarea dosarului de grup țintă se va face de către Experții GT în baza *Anexei 9_Listă de verificare Dosar GT* și va fi transmis Responsabilului de implementare pentru avizare.
- Experții GT vor completa *Anexa 10_Centralizator GT* cu informațiile referitoare la persoanele din GT pentru care s-a finalizat procesul de înscriere, în baza dosarelor GT avizate de către Responsabilul implementare care va completa acele câmpuri destinate rezultatelor și indicatorilor.
- Toate documentele vor fi arhivate, atât fizic cât și electronic la sediul beneficiarului sau partenerului. Documentele se vor arhiva alfabetic, cronologic, în funcție de data intrării în operațiune.

✓ **Data intrării în operațiune** este reprezentată de prima zi în care persoana din GT participă la activitatea de consiliere profesională sau la curs de formare profesională, indiferent de tipul acestuia.

💡 **Dosarele de Grup Țintă** vor fi arhivate electronic într-un singur PDF cu următoarea denumire: *NUME_Prenume_Dosar GT*, cu respectarea ordinii documentelor cf. *Anexa 9_Listă de verificare Dosar GT*

Etapă 3. Monitorizarea grupului țintă

Această etapă presupune monitorizare pe tot parcursul proiectului a GT și menținerea legăturii cu acesta în vederea sprijinirii și încurajării participării la activitățile proiectului. Legătura dintre Experții GT și grupul țintă va fi menținută telefonic, prin e-mail și prin informarea continuă a GT cu privire la noutățile și activitățile care îi vizează în mod direct cu privire la proiect. În acest sens, participanții la proiect vor fi introduși într-o bază de date - *Anexa 10_Centralizator GT* - care va permite informarea a acestora prin e-mail cu privire la beneficiile formării profesionale, dezvoltarea carierei sau progresul activităților proiectului.

De asemenea notificările online vor cuprinde și link-uri către chestionare de feedback conform *Anexa 11_Chestionar feedback* pentru grupul ținta ca urmare a participării la activitățile proiectului. Aceste acțiuni au rol de a asigura implicarea și menținerea în proiect a persoanelor care vor participa la programele de formare, simultan cu rolul de a interveni prin acțiuni corective de îmbunătățire sau optimizare menite să asigure relevanță și calitate în activitățile organizate.

Având în vedere faptul că selecția grupului țintă se va face etapizat și ținând cont de obligațiile raportării acestora și asigurarea întocmirii documentației specifice a acestora în vederea raportărilor, Experții GT împreună cu RI vor gestiona pe tot parcursul implementării termenele obligatorii de întocmire a documentelor persoanelor din grupul țintă, inclusiv parcursul de la momentul intrării în operațiune până la ieșirea din operațiune.



VI. INDICATORI CU PRIVIRE LA GRUPUL ȚINTĂ

Pe întreg parcursul implementării activităților de recrutare și selecție, se va ține cont de indicatorii asumați prin proiect. Informațiile cu privire la indicatorii atinși și progresul realizării acestora va fi urmărit de către Responsabilul de implementare S și de către Managerul de proiect.

- ✚ **EECO01 = Numar total de participanți - 610**
- ✚ **5SR01** Participanți care au finalizat formarea cu certificat/care au participat la schimb de bune practici/instruiri(min. 80% din EECO01)-proiect 85%- **519**
- ✚ **EECR 03** Persoane care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant (peste 15% din 5SR01)-proiect 16%- **85**

VII. REZULTATE VIZATE DE IMPLEMENTAREA METODOLOGIEI

- ✚ 1 Plan de desfășurare campanie
- ✚ 3 Seminarii pentru economie verde și locurile de muncă verzi
- ✚ 3 Seminarii Nediscriminare la locul de munca
- ✚ 3 Seminarii DigiTalks - "Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale"
- ✚ 9 Seminarii aferente susținerii Principiilor orizontale(cate 3 /principiu)
- ✚ 3 seminarii despre importanța formării și încurajarea participării la FPC
- ✚ min. 610 de persoane informate și selectate în Grup Țintă; 610 dosare Grup Țintă
- ✚ 1 Registru GT

VIII. IMPLICAREA MEMBRILOR GRUPULUI ȚINTĂ VIZAT

Implicarea membrilor Grupului Țintă vizat va fi realizat prin următoarele metode:

- acordare subvenție 3 lei/oră pe perioada derulării **cursurilor de calificare** pentru cursanți, astfel creând un context propice învățării
- menținerea motivației interne a GT prin intermediul procesului de consiliere profesională
- promovarea constantă a motivației externe de a avansa în carieră
- menținerea atenției asupra proiectului în permanență prin intermediul implementării campaniei online

IX. MODALITATEA PRIN CARE SE VA ASIGURA PREZENȚA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

- adaptarea mesajului transmis prin utilizarea tuturor căilor de comunicare (online prin email, newsletter și telefonic, etc)
- utilizarea canalelor de comunicare online, social media, adecvate tipologiei de participanți
- selecție transparentă, echidistantă și obiectivă cu respectare principiului nediscriminării
- menținerea unei legături directe cu persoanele din GT prin intermediul Experților GT
- notificări online cu privire la progresul activităților proiectului
- sprijinirea GT în completarea dosarului de înregistrare
- organizarea orarului pentru cursul de formare prin corelare cu opțiunile GT
- orar /locație de curs flexibile în funcție de disponibilitatea GT, inclusiv cursuri online
- programe de formare adaptate caracteristicilor GT și susținute de formatori cu experiență
- servicii personalizate de consiliere profesională
- posibilitatea aplicării testelor de consiliere profesională atât varianta online, cât și pe hârtie(pentru acei angajați cu abilitați reduse de utilizare a PC)



X. BENEFICIILE GRUPULUI ȚINTĂ ÎN URMA PARTICIPĂRII LA ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Beneficiile suplimentare raportate la situația anterioară finanțării proiectului, pe care le generează proiectul reprezintă acele beneficii pe care grupul țintă le primește exclusiv ca urmare a participării la activitățile proiectului, după cum urmează:

- ▶ Ca urmare a participării la **A3.1 beneficiile directe ale grupului țintă** se referă la creșterea gradului de informare cu privire la importanța formării profesionale continue. Seminariile vor accentua importanța formării și încurajarea participării la formare profesională continuă, precum și tematici relevante contextului profesional actual, abordând teme precum:

- ✚ importanța formării și încurajarea participării
- ✚ economie verde și locurile de muncă verzi
- ✚ nediscriminare
- ✚ dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale
- ✚ egalitatea de șanse și tratament egal între femei și bărbați
- ✚ nediscriminare cu accent pe accesibilitatea persoanelor cu dizabilități
- ✚ dezvoltare durabilă și imunizare climatică DNSH

- ▶ Ca urmare a participării la **A4.1 beneficiile directe ale grupului țintă** sunt obținerea unui raport individual, personalizat rezultată ca urmare a aplicării testelor psihometrice, care va contribui la dezvoltarea carierei profesionale a angajaților:

- ✚ SWS - Survey of Styles pentru personalul direct implicat în producție
- ✚ MLQ - Multifactor Leadership Questionnaire pentru personal din management
- ✚ ASSET An Organisational Stress Screening Tool - pentru personal operațional

- ▶ Ca urmare a participării la **A5.1 beneficiile directe ale grupului țintă** sunt dobândirea de noi competențe pentru dezvoltarea economică obținute în cadrul cursurilor:

Dezvoltarea durabilă și sustenabilă a companiei - managementul schimbării și a tranziției către economia verde (curs management)
Management strategic - planificare și execuție (curs management)
Management de proiect în contextul dezvoltării durabile și sustenabilă a companiei
Excel intermediar
Excel avansat
Performanță la locul de muncă și adaptare la muncă în echipă cu respectarea principiilor nediscriminării
Limbi străine- Engleză pentru afaceri
Îmbunătățirea continuă a proceselor -LEAN
Curs de calificare - nivel 3-Operator la prelucrarea maselor plastice
Curs de calificare- nivel 3 - Sculer - matrițer
Curs de calificare - nivel 2- Electrician montator de instalații automatizate

- ▶ Ca urmare a participării la **A6.1 beneficiile directe ale grupului țintă** sunt dobândirea de informații prin Centru Virtual de Resurse dedicat formării referitoare la cursuri, surse de finanțare, povești de succes și elemente motivaționale.