



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



**Programul Incluziune și Demnitate Socială 2021-2027**

**Prioritate:** P03. Protejarea dreptului la demnitate socială

**Obiectiv specific:** ESO4.1, Acțiunea 3.2 Economie socială în mediul rural (FSE+)

**Titlu proiect:** Antreprenoriat social rural sustenabil in Regiunea Centru

**Cod mySMIS2021:**302211

**Beneficiar:** Asociația Institutul Educațional pentru Politici Sociale Margareta

## Măsurile de sprijin pentru angajații vulnerabili

Întreprinderile sociale au ca principală componentă a intervenției sociale, oferirea de locuri de muncă persoanelor aparținând categoriilor sociale vulnerabile, crearea celor mai bune condiții de muncă pentru aceștia, inclusiv încurajarea și acordarea de ajutor în scopul dezvoltării profesionale a angajaților, punerea la dispoziție a unor cursuri de pregătire sau specializare a acestora, menținerea unor niveluri salariale echitabile fără a depăși raportul de 1 la 8 între cel mai mic și cel mai mare salariu, alături de evitarea discriminărilor de orice natură și asigurarea unor condiții optime atât femeilor cât și bărbaților prin adaptarea posturilor ocupate și a mediului de lucru la nevoile și capacitățile individuale, vârstei și disponibilității angajaților.

Întreprinderile sociale deținătoare a mărcii sociale și a certificatului de întreprindere socială de inserție au obligația angajării de persoane vulnerabile în procent de minim 30% din totalul angajaților, iar numărul de ore de muncă plătite persoanelor vulnerabile trebuie să fie de minim 30% din numărul total de ore al tuturor angajaților. Întreprinderile sociale de inserție au de asemenea obligativitatea de a asigura măsuri extinse în sprijinul integrării și a evoluției profesionale a angajaților din grupul vulnerabil, măsuri privind evitarea discriminării de orice natură, accesibilizarea locului de muncă, instruirea, organizarea sau facilitarea participării angajaților la cursuri de calificare sau perfecționare, tratament egal considerând și prezentarea de oportunități de evoluție profesională.

Se pot organiza întâlniri cu angajații în cadrul cărora să se prezinte măsurile luate pentru accesibilizarea și facilitarea integrării angajaților vulnerabili, în scopul solidificării de grup și a colaborării, fluidizării activităților și conștientizării atât a rolului fiecăruia cât și a oportunităților existente.



## Cine sunt vulnerabilii

Persoanele ce pot fi clasificate ca aparținând categoriilor sociale vulnerabile au în marea majoritate și un venit insuficient satisfacerii nevoilor zilnice asociate unui stil de viață normal, pot fi persoane cu handicap și pot să nu fi fost beneficiari ai unui nivel educațional ridicat.

Conform legii, persoanele care aparțin grupului vulnerabil pot fi:

- a) persoane care se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acest sistem;
- b) persoane din familiile beneficiare de ajutorul social potrivit prevederilor Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat;
- c) persoane care fac parte din familii beneficiare de alocație pentru susținerea familiei potrivit prevederilor Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei;
- d) persoane solicitante de azil sau beneficiare ale protecției internaționale definite conform Legii nr. 122/2006 privind azilul în România;
- e) persoane fără adăpost;
- f) persoane cu handicap beneficiare ale prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- g) orice altă persoană aflată în situație de risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai, situație care se verifică printr-o anchetă socială efectuată de serviciul public de asistență socială în a cărei rază teritorială se află domiciliul.

Pentru persoanele vulnerabile fără venit, a căror situație se determină în urma unei anchete sociale, întreprinderea va trimite o cerere în care solicită efectuarea anchetei sociale către serviciul public de asistență socială din cadrul primăriei în a cărei rază teritorială se află domiciliul sau reședința persoanei vulnerabile care se dorește a fi angajată.

## Efectele ale unei mai bune integrării în societate a persoanelor vulnerabile

- Creșterea numărului persoanelor cu un venit stabil prin oferirea de locuri de muncă, instruire și cursuri de calificare sau perfecționare, persoanelor aparținând grupului vulnerabil.



- Creșterea nivelului de pregătire și a capacității de integrare a acestor persoane în câmpul muncii.
- Îmbunătățirea respectului și a imaginii de sine a acestor persoane.
- Creșterea numărului de persoane active ce contribuie la dezvoltarea societății în ansamblu.
- Scăderea numărului de persoane fără un loc de muncă și diminuarea șomajului.
- Creșterea bunăstării sociale și diminuarea sărăciei.
- Creșterea produsului intern brut.

### **Principalele măsuri de sprijin pentru angajații aparținând categoriilor sociale vulnerabile**

- Protejarea drepturilor fundamentale prin implementarea de măsuri pentru a facilita obținerea și păstrarea unui loc de muncă, a li se oferi un salariu corect, condiții de muncă decente, a nu fi discriminați și a li se pune la dispoziție mijloace pentru o evoluție ascendentă în plan profesional, de îmbunătățire a cunoștințelor, și a performanței în muncă prin accesibilizarea și adaptarea locului de muncă la capacitățile individuale.
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă prin înțelegerea particularităților fiecărei categorii de persoane și dezvoltarea de programe care să abordeze în mod eficient nevoile lor specifice.
- Promovarea incluziunii prin sprijinirea pe plan profesional al angajaților vulnerabili contribuie la ocuparea mai multor locuri de muncă, integrarea mai multor persoane în câmpul muncii, reducerea riscului angajaților de a pierde un loc de muncă, scăderea nivelului șomajului, influențarea pozitivă a bunăstării sociale, diminuarea sărăciei, o mai bună coeziune socială, mai bună integrare a persoanelor vulnerabile în societate cu beneficii multiple atât în plan economic cât și uman.

Angajații vulnerabili se confruntă cu o serie de obstacole în viața profesională, fie din cauza originilor sociale, a discriminării, a dizabilităților sau a altor factori. Pentru a le oferi o șansă egală și pentru a crea un mediu de lucru mai echitabil, există o varietate de programe de sprijin. Aceste programe sunt importante deoarece:

- Promovează egalitatea deoarece vizează reducerea inegalităților și a discriminării la locul de muncă.



- Cresc productivitatea în muncă deoarece angajații care se simt susținuți și valorizați sunt, în general, mai motivați și mai productivi.
- Generează responsabilitate socială în sensul în care companiile care implementează astfel de programe își demonstrează angajamentul față de comunitate și față de valorile sociale.

Programele de sprijin pot fi:

- Programe de formare și dezvoltare profesională: cursuri de calificare și recalificare, mentorship și coaching, sprijin pentru obținerea de diplome și certificate.
- Flexibilitate în programul de lucru, munca de acasă sau sprijin acordat pentru îngrijirea copiilor sau a persoanelor dependente.
- Acces la servicii medicale, programe de sănătate mintală, activități fizice și de relaxare.
- Programe de integrare pentru persoane cu dizabilități: adaptarea locului de muncă la nevoile specifice, furnizarea de echipamente și tehnologii asistate.
- Programe de sprijin pentru victimele hărțuirii la locul de muncă: consiliere psihologică, proceduri de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire.

Beneficiarii programelor de sprijin pot fi de asemenea:

- Tinerii, în special cei care provin din medii defavorizate sau care nu au acces la educație.
- Femeile, pentru a combate discriminarea de gen și a promova egalitatea de șanse.
- Persoanele cu dizabilități, pentru a le facilita accesul pe piața muncii.
- Migranții, pentru a le oferi sprijin în integrarea pe piața muncii din țara de adopție.
- Persoanele vârstnice, pentru a le prelungi viața profesională (îmbătrânire activă) și a le combate discriminarea bazată pe vârstă.

## **A. Metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate care au un handicap.**

Întreprinderile sociale au un rol deosebit în a crea locuri de muncă sustenabile și incluzive pentru persoanele cu handicap și a sprijini persoanele cu handicap angajate. Chiar dacă aceste persoane au reușit să obțină un loc de muncă, menținerea acestuia și avansarea în carieră pot fi în continuare dificile din cauza diverselor bariere și provocări specifice dizabilităților lor. Întreprinderile



sociale, prin misiunea lor incluzivă și orientată spre impact social, pot oferi un cadru de suport esențial pentru a influența bunăstarea persoanelor cu handicap. Prin abordările lor personalizate și centrate pe valorile umane, ele pot oferi nu doar un loc de muncă, ci și un ecosistem de suport extins care să le permită acestor persoane să-și valorifice potențialul, să se dezvolte profesional și să trăiască o viață împlinită și independentă.

Metode prin care întreprinderile sociale pot oferi ajutor:

### 1. Crearea de medii de lucru accesibile și adaptate

- Întreprinderile sociale pot investi în adaptarea posturilor de lucru și a spațiilor de lucru pentru a le face accesibile pentru angajații cu dizabilități. Aceasta poate include ajustări ergonomice, rampe, lifturi, toalete accesibile, semnalizare tactilă sau sonoră, software și echipamente .
- Întreprinderile sociale pot oferi echipamente și tehnologii de asistare personalizate pentru a ajuta angajații cu handicap să-și îndeplinească sarcinile de lucru eficient. Aceasta poate include software de citire a ecranului, tastaturi adaptate, programe de recunoaștere vocală, căști cu amplificare, scaune ergonomice, etc.
- Întreprinderile sociale pot oferi flexibilitate în programul de lucru (de exemplu, program parțial, posibilitatea de a lucra de acasă) și în metodele de lucru pentru a se adapta nevoilor individuale ale angajaților cu handicap. Aceasta poate include pauze suplimentare, adaptarea sarcinilor, instrucțiuni în formate alternative (video, audio).
- Întreprinderile pot implementa procese de recrutare accesibile și incluzive, asigurându-se că informațiile despre posturi sunt disponibile în formate accesibile, interviurile sunt realizate în locații accesibile și se oferă ajustări rezonabile candidaților cu handicap pe parcursul procesului de selecție.

### 2. Oferirea de formare și dezvoltare profesională personalizată

- Întreprinderile sociale pot oferi programe de formare profesională adaptate nevoilor specifice ale angajaților cu handicap, utilizând metode de predare accesibile și materiale de training în formate alternative (de exemplu, subtitrări, interpretare în limbaj mimico-gestual, materiale audio).
- Pe lângă competențele tehnice specifice postului, întreprinderile sociale pot oferi training-uri pentru dezvoltarea competențelor transversale esențiale,



cum ar fi comunicarea eficientă, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor, gestionarea timpului și a stresului.

- Întreprinderile sociale pot implementa programe de mentorat și coaching, în care angajați experimentați sau mentori externi sprijină angajații cu handicap oferind îndrumare, sfaturi și suport personalizat.
- Întreprinderile sociale pot lucra împreună cu angajații cu handicap pentru a crea planuri de dezvoltare individuală, identificând obiectivele de carieră și oferind oportunități de avansare în cadrul întreprinderii sau în afara acesteia, prin promovare, participare la proiecte diverse, sau transfer la alte roluri.

### 3. Crearea unui mediu de lucru susținător și incluziv

- Întreprinderile sociale pot promova o cultură organizațională incluzivă în care diversitatea este valorizată și respectată, iar angajații se simt apreciați și acceptați. Acest lucru implică combaterea stigmatizării și discriminării, promovarea unui limbaj incluziv și sensibilizarea personalului cu privire la dizabilitate.
- Întreprinderile pot oferi suport personalizat și ajustări rezonabile pentru fiecare angajat cu handicap, ținând cont de nevoile sale individuale. Acest lucru poate include modificări ale sarcinilor de lucru, adaptarea programului, furnizarea de suport suplimentar din partea colegilor sau a managerului, sau acces la servicii de consiliere.
- Întreprinderile sociale pot oferi training-uri de sensibilizare și formare pentru tot personalul cu privire la diverse tipuri de dizabilități, modalități de comunicare eficientă cu persoanele cu handicap, importanța incluziunii și a accesibilității. Acest lucru contribuie la crearea unui mediu de lucru în cadrul căruia între angajați domină înțelegerea și susținerea.
- Se poate încuraja crearea de rețele de suport între angajați, inclusiv grupuri de suport pentru angajații cu handicap, programe de mentorat reciproc sau activități sociale care promovează interacțiunea și colaborarea.
- Întreprinderile sociale pot încuraja persoanele cu handicap să își asume roluri de leadership și să se implice în procesul decizional al întreprinderii, asigurând reprezentarea vocilor lor la toate nivelurile organizaționale.

### 4. Facilitarea accesului la resurse și servicii de suport externe:



- Conectarea cu organizații și servicii specializate. Întreprinderile pot colabora cu organizații și servicii specializate în domeniul dizabilității (de exemplu, asociații de pacienți, servicii de consiliere vocațională, furnizori de tehnologii cu rol de asistare) pentru a oferi angajaților acces la resurse suplimentare de suport și expertiză.
- Sprijin în accesarea beneficiilor și drepturilor legale. Întreprinderile sociale pot oferi informații și sprijin angajaților cu handicap în accesarea beneficiilor și drepturilor legale la care sunt eligibili (de exemplu, indemnizații de handicap, ajutoare sociale, servicii de reabilitare).
- Întreprinderile sociale pot dezvolta parteneriate cu instituții publice (de exemplu, agenții de ocupare a forței de muncă, servicii sociale) și private (de exemplu, companii, fundații) pentru a crea un ecosistem de suport extins pentru angajații cu handicap, facilitând accesul la servicii de formare, etc.

## 5. Promovarea bunăstării și a calității vieții, la locul de muncă

- Întreprinderile sociale pot implementa programe de promovare a sănătății și a bunăstării, la locul de muncă, care să țină cont de nevoile specifice ale angajaților cu handicap, oferind acces la activități fizice adaptate, consiliere nutrițională, gestionarea stresului, servicii de masaj terapeutic etc.
- Întreprinderile sociale pot încuraja echilibrul între viața profesională și viața personală pentru toți angajații, inclusiv pentru persoanele cu handicap, oferind flexibilitate în program, promovând pauzele regulate, încurajând concediile și oferind suport pentru responsabilitățile familiale.
- Recunoașterea și celebrarea succeselor. Întreprinderile pot recunoaște și celebra în mod regulat succesele și contribuțiile angajaților cu handicap, creând un mediu de lucru pozitiv și motivant și consolidând stima de sine și încrederea în sine a acestora.

## B. Modalități prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate provenite din sistemul de protecție a copilului.

Întreprinderile sociale pot juca un rol crucial în sprijinirea persoanelor angajate provenite din sistemul de protecție a copilului, oferindu-le oportunități și un mediu de lucru adaptat nevoilor lor specifice. Prin abordările lor inovatoare și centrate pe oameni, acestea pot oferi nu doar locuri de muncă, ci și un mediu de lucru susținător, oportunități de dezvoltare și un sentiment de apartenență,



contribuind astfel la integrarea socială și la construirea unui viitor mai bun pentru aceste persoane care se confruntă adesea cu provocări în tranziția către viața independentă și în menținerea unui loc de muncă.

Modalități prin care întreprinderile sociale pot fi de ajutor:

### 1. Crearea de oportunități de angajare adaptate

- Întreprinderile sociale pot adopta politici de angajare care acordă prioritate persoanelor provenite din sistemul de protecție a copilului. Acest lucru le oferă un acces mai facil la piața muncii, depășind potențialele bariere legate de lipsa de experiență sau discriminarea.
- Întreprinderile sociale pot oferi poziții pentru începători și programe de ucenicie care nu necesită experiență anterioară extinsă. Acestea pot fi extrem de valoroase pentru tinerii care părăsesc sistemul de protecție și care nu au avut ocazia să acumuleze experiență profesională.
- Flexibilitate și înțelegere. Întreprinderile sociale sunt adesea mai flexibile în ceea ce privește programul de lucru și pot fi mai înțelegătoare cu privire la provocările personale pe care le pot întâmpina angajații proveniți din sistemul de protecție. Această flexibilitate poate fi esențială pentru a ajuta angajații să mențină un echilibru între viața profesională și viața personală.

### 2. Oferirea de formare și dezvoltare profesională

- Întreprinderile sociale pot oferi programe de formare profesională personalizate, adaptate nevoilor specifice ale persoanelor provenite din sistemul de protecție. Aceste programe pot include dezvoltarea abilităților tehnice, dar și abilități sociale esențiale pentru succesul la locul de muncă (comunicare, lucru în echipă, gestionarea conflictelor).
- Mentorat și sprijin individual. Întreprinderile pot implementa programe de mentorat în care angajații mai experimentați sprijină noii angajați. Un mentor poate oferi îndrumare, sfaturi și sprijin emoțional, ajutând persoana provenită din sistemul de protecție să se integreze în mediul de lucru și să se dezvolte profesional.
- Dezvoltarea încrederii și a stimei de sine. Un mediu de lucru pozitiv și susținător într-o întreprindere socială poate contribui semnificativ la dezvoltarea încrederii în sine și a stimei de sine pentru angajații proveniți din





sistemul de protecție. Succesul la locul de muncă și sentimentul de apartenență la o comunitate pot fi transformative.

### 3. Crearea unui mediu de lucru susținător și incluziv

- Întreprinderile sociale au adesea o cultură organizațională bazată pe empatie și înțelegere. Acest lucru este crucial pentru persoanele provenite din sistemul de protecție, care pot fi mai sensibile la stres și pot avea nevoie de un mediu de lucru mai stabil.
- Sprijin emoțional și consiliere. Unele întreprinderi sociale oferă acces la servicii de consiliere sau sprijin emoțional pentru angajați.
- Construirea unei comunități. Întreprinderile sociale pot crea un sentiment de comunitate și apartenență pentru angajați. Pentru persoanele provenite din sistemul de protecție, care adesea se confruntă cu izolarea socială, apartenența la o comunitate de lucru pozitivă poate fi extrem de importantă.

### 4. Promovarea stabilității financiare și a independenței

- Prin oferirea de salarii corecte și a unor condiții de muncă decente, astfel asigurând angajaților un venit stabil, lucru care este esențial pentru a ajuta persoanele provenite din sistemul de protecție să își construiască o viață independentă și să evite recăderea în situații de vulnerabilitate.
- Educație financiară. Întreprinderile sociale pot oferi programe de educație financiară și sprijin în gestionarea finanțelor pentru angajați. Aceste programe pot ajuta persoanele provenite din sistemul de protecție să învețe să își gestioneze bugetul și să își planifice viitorul financiar.
- Căi de avansare și dezvoltare a carierei. Întreprinderile sociale pot oferi căi clare de avansare în carieră și oportunități de dezvoltare profesională. Acest lucru nu numai că crește motivația și angajamentul angajaților, dar le oferă și posibilitatea de a-și construi un viitor mai prosper.

### C. Metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate provenite din familii beneficiare de ajutorul social sau care fac parte din familii beneficiare de alocație pentru susținerea familiei.

Angajații care provin din familii beneficiare de ajutor social se confruntă adesea cu dificultăți care le împiedică să scape de ciclul sărăciei și să atingă o stabilitate financiară reală. Întreprinderile sociale pot oferi un sprijin



multidimensional pentru a le ajuta să depășească aceste obstacole și să-și îmbunătățească calitatea vieții. Prin abordarea lor holistică, ele pot oferi nu doar un loc de muncă, ci și un mediu de lucru susținător, oportunități de dezvoltare și sprijinul necesar pentru ca aceste persoane să-și construiască un viitor mai stabil și mai prosper, contribuind astfel la reducerea sărăciei și la incluziunea socială.

Metode prin care întreprinderile sociale pot oferi ajutor:

### 1. Crearea de oportunități de angajare de calitate și sigure

- Întreprinderile sociale se pot asigura că oferă salarii care permit angajaților să acopere nevoile de bază ale familiilor lor. De asemenea, este important să se ofere condiții de muncă decente și contracte de muncă stabile.
- Roluri care valorifică abilitățile existente și oferă oportunități de creștere. Întreprinderile sociale pot identifica și valorifica abilitățile și experiența pe care le posedă deja persoanele din familii beneficiare de ajutor social. În același timp, pot oferi oportunități de formare și dezvoltare profesională care să le permită acestora să avanseze în carieră și să obțină salarii mai mari pe termen lung.
- Flexibilitate și înțelegere față de circumstanțele personale. Întreprinderile sociale pot fi mai flexibile în ceea ce privește programul de lucru și pot înțelege mai bine provocările personale cu care se confruntă angajații din familii beneficiare de ajutor social (de exemplu, responsabilități familiale, probleme de sănătate, dificultăți de transport). Această flexibilitate poate fi crucială pentru a ajuta angajații să mențină un echilibru între muncă și viața personală.

### 2. Oferirea de formare profesională și dezvoltare a competențelor

- Întreprinderile sociale pot oferi programe de formare profesională adaptate nevoilor specifice ale persoanelor din familii beneficiare de ajutor social și cerințelor pieței muncii. Aceste programe pot viza dezvoltarea de abilități tehnice (de exemplu în IT, meserii manuale, servicii) sau abilități transversale (comunicare, lucru în echipă, rezolvare de probleme).
- Sprijin în accesarea formării și îndrumare vocațională. Întreprinderile sociale pot ajuta angajații să acceseze programe de formare externă sau să obțină certificări relevante pentru domeniul lor de activitate. De asemenea, pot oferi



Îndrumare vocațională și consiliere în carieră pentru a-i ajuta pe angajați să-și planifice viitorul profesional și să identifice oportunitățile de avansare.

- Un mediu de lucru pozitiv și susținător într-o întreprindere socială poate contribui la creșterea încrederii în sine și a stimei de sine pentru angajații din familii beneficiare de ajutor social. Întreprinderile sociale pot oferi, de asemenea, sprijin în dezvoltarea abilităților de căutare a unui loc de muncă mai bun (de exemplu redactarea CV-ului, pregătirea pentru interviu) pentru a-i ajuta pe angajați să avanseze către roluri mai bine plătite, chiar și în afara întreprinderii sociale, dacă doresc.

### 3. Crearea unui mediu de lucru susținător și empatic

- Întreprinderile sociale pot promova o cultură organizațională incluzivă și bazată pe respect, unde angajații din familii beneficiare de ajutor social se simt valorizați și apreciați pentru contribuția lor. Este important să se combată stigmatizarea și discriminarea și să se creeze un mediu de lucru sigur și primitor.
- Mentorat și sprijin individualizat. Întreprinderile sociale pot oferi programe de mentorat în care angajații mai experimentați sprijină noii angajați, oferindu-le îndrumare, sfaturi și sprijin emoțional. Un mentor poate fi un punct de sprijin important, acesta ajutând integrarea în mediul de lucru al noilor angajați și depășirea dificultăților.
- Întreprinderile sociale pot facilita crearea de rețele sociale și conexiuni comunitare pentru angajați. Pentru persoanele din familii beneficiare de ajutor social, care se pot confrunta cu izolarea socială, apartenența la o comunitate de lucru pozitivă și extinderea rețelei sociale pot fi extrem de benefice.

### 4. Promovarea stabilității financiare și a independenței pe termen lung

- Întreprinderile sociale se pot angaja să ofere salarii care permit angajaților să-și îmbunătățească treptat situația financiară. Mai important, pot crea căi clare de avansare în carieră și oportunități de dezvoltare profesională care să conducă la creșterea veniturilor pe termen lung, permițând angajaților să depășească dependența de ajutorul social.



## **D. Metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate care sunt solicitante de azil sau beneficiare ale protecției internaționale.**

Aceste persoane se confruntă cu provocări legate de statutul lor juridic, bariere lingvistice, diferențe culturale, potențiale traume și dificultăți în integrarea într-o nouă societate. Întreprinderile sociale, prin misiunea lor de a genera impact social, pot oferi un suport esențial pentru a facilita integrarea socio-profesională a acestor persoane. Prin abordările lor centrate pe valorile umane, întreprinderile sociale pot oferi nu doar locuri de muncă, ci și un ecosistem de suport multidimensional care să faciliteze integrarea durabilă, autonomia și construirea unui viitor mai bun pentru aceste persoane în noua lor comunitate.

Câteva metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta:

### **1. Crearea de oportunități de angajare adaptate și accesibile**

- Întreprinderile sociale pot identifica roluri în care competențele lingvistice nu sunt o barieră absolută inițial (de exemplu poziții în producție, curățenie, anumite meserii manuale). Acestea pot oferi un punct de intrare pe piața muncii, permițând angajaților să-și dezvolte competențele lingvistice în timp.
- Recunoașterea competențelor și experienței anterioare. Se pot adopta abordări flexibile pentru a recunoaște și valorifica competențele și experiența profesională pe care solicitanții de azil le-au dobândit în țările lor de origine, chiar dacă acestea nu sunt certificate formal în noua țară. Se poate oferi formare complementară pentru a adapta aceste competențe la cerințele pieței muncii locale.
- Întreprinderile sociale pot manifesta flexibilitate în programul de lucru și pot fi înțelegătoare cu privire la necesitatea angajaților de a participa la procedurile administrative și juridice legate de solicitarea de azil sau de statutul de beneficiar de protecție internațională.
- Adaptarea mediului de lucru la diversitatea culturală. Întreprinderile sociale pot crea un mediu de lucru incluziv și respectuos față de diversitatea culturală, respectând practicile religioase și culturale și asigurând traducerea informațiilor esențiale în diferite limbi dacă este necesar.

### **2. Oferirea de formare lingvistică și profesională specifică**

- Întreprinderile sociale pot organiza cursuri de Limba Română la locul de muncă sau pot finanța participarea angajaților la cursuri externe.



Îmbunătățirea competențelor lingvistice este esențială pentru o integrare socio-profesională de succes pe termen lung.

- Întreprinderile sociale pot oferi programe de formare profesională care țin cont de nevoile specifice ale pieței muncii locale și de competențele și aspirațiile angajaților proveniți din rândul solicitanților de azil sau beneficiarilor de protecție internațională. Această formare poate include competențe tehnice, dar și abilități transversale (de exemplu abilități digitale sau antreprenoriale).
- Întreprinderile sociale pot oferi programe de mentorat în care angajați experimentați sprijină angajații nou-veniți, oferindu-le îndrumare și sfaturi. Mentoratul poate facilita înțelegerea culturii organizaționale și a normelor de lucru locale.
- Pentru a crea un mediu de lucru cu adevărat incluziv, întreprinderile sociale pot oferi formare interculturală și de sensibilizare la diversitate pentru toți angajații. Această formare poate ajuta la depășirea prejudecăților, la îmbunătățirea comunicării interculturale și la crearea unei atmosfere de respect reciproc.

### 3. Crearea unui mediu de lucru sigur, susținător și incluziv

- Întreprinderile sociale pot adopta o cultură organizațională bazată pe empatie și înțelegere față de experiențele potențial traumatice pe care le-au trăit solicitanții de azil sau beneficiarii de protecție internațională. Acest lucru poate însemna o abordare sensibilă la stres, un mediu de lucru calm și predictibil și acces la sprijin psihologic dacă este necesar.
- Echipe de lucru interculturale și promovarea interacțiunii sociale. Se poate facilita formarea de echipe de lucru interculturale și se pot organiza activități sociale care să promoveze interacțiunea și colaborarea între angajații din diferite culturi. Acest lucru poate contribui la depășirea barierelor culturale și lingvistice, și la construirea de relații de lucru pozitive.
- Combaterea discriminării și a xenofobiei la locul de muncă. Întreprinderile sociale trebuie să aibă o politică clară de toleranță zero față de discriminare și xenofobie la locul de muncă și să se asigure că toți angajații sunt tratați cu respect și egalitate. Se pot organiza sesiuni de sensibilizare și formare anti-discriminare pentru toți angajații.



- Sprijin social și conexiuni cu comunitatea locală. Întreprinderile sociale pot facilita conexiunea angajaților cu serviciile sociale și organizațiile comunitare locale care oferă sprijin specific (de exemplu servicii de consiliere juridică, asistență socială, grupuri de suport comunitar). De asemenea, se pot organiza evenimente care să faciliteze interacțiunea cu comunitatea locală și integrarea socială.

#### 4. Facilitarea stabilității și a autonomiei pe termen lung

- Întreprinderile sociale se pot asigura că oferă salarii corecte și condiții de muncă decente care să permită angajaților să-și acopere nevoile de bază și să înceapă să-și construiască o viață independentă în noua țară.
- Sprijin în găsirea unei locuințe. Întreprinderile sociale pot colabora cu organizații specializate sau cu autoritățile locale pentru a facilita accesul angajaților la locuințe stabile și accesibile financiar.
- Întreprinderile sociale pot crea căi de avansare în carieră în cadrul întreprinderii și pot sprijini angajații să acceseze locuri de muncă mai calificate pe piața muncii generale, odată ce și-au dezvoltat competențele și și-au consolidat statutul juridic.

#### E. Metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate care sunt persoane fără adăpost.

Deși aceste persoane au reușit să obțină un loc de muncă, menținerea acestuia și ieșirea din situația de fără adăpost rămân provocări semnificative. Întreprinderile sociale pot oferi un cadru de suport extins și adaptat pentru a ajuta aceste persoane să-și stabilizeze viața profesională și personală. Prin combinarea oportunităților de angajare cu măsuri de suport social, psihologic și practic, se poate contribui semnificativ la reintegrarea socială, stabilitatea financiară și construirea unui viitor mai bun pentru această categorie de vulnerabili.

Metode prin care întreprinderile sociale pot oferi ajutor:

##### 1. Crearea de oportunități de angajare sigure și adaptate

- Întreprinderile sociale pot adopta politici de recrutare care să prioritizeze persoanele care se confruntă cu lipsa unui adăpost. Acest lucru poate însemna crearea unor parteneriate cu organizații care lucrează cu persoanele fără adăpost pentru a identifica candidați potriviți.



- Multe persoane fără adăpost pot avea o lipsă de experiență recentă. Întreprinderile sociale pot oferi poziții pentru începători sau programe de ucenicie care nu necesită un CV impecabil, permițând acestor persoane să intre pe piața muncii și să dobândească noi abilități.
- Se poate oferi un program de lucru flexibil și condiții de muncă adaptabile, ținând cont de circumstanțele individuale ale persoanelor fără adăpost, care pot include dificultăți de transport, întâlniri cu serviciile sociale sau de sănătate, sau nevoia de a căuta locuință.
- Siguranța locului de muncă e crucială pentru persoanele fără adăpost. Întreprinderile sociale pot oferi această stabilitate, contribuind la reducerea stresului și la construirea unei baze solide pentru viitor.

## 2. Adresarea nevoilor de bază esențiale

- Facilitarea accesului la o locuință. Întreprinderile sociale pot dezvolta parteneriate sau proiecte de locuințe sociale pentru a ajuta angajații fără adăpost să găsească un loc unde să locuiască, chiar dacă inițial este vorba de o soluție temporară.
- Oferirea de facilități pentru menținerea igienei corporale la locul de muncă. Pentru persoanele fără adăpost, accesul la igienă personală poate fi o provocare. Întreprinderile sociale pot oferi facilități la locul de muncă, asigurând un mediu de lucru mai confortabil.
- Siguranța alimentară este o nevoie de bază. Întreprinderile sociale pot oferi mese gratuite sau vouchere de alimente pentru a ajuta angajații fără adăpost să se hrănească adecvat.
- Întreprinderile sociale pot acționa ca un punct de legătură, conectând angajații fără adăpost cu serviciile sociale și organizațiile specializate care oferă asistență pentru găsirea unei locuințe pe termen lung, consiliere juridică, sau alte forme de suport necesare.

## 3. Oferirea de servicii suport

- Experiența de a fi fără adăpost poate avea un impact semnificativ asupra sănătății. Întreprinderile sociale pot oferi acces la servicii de consiliere sau suport psihologic la locul de muncă, ajutând angajații să gestioneze stresul, traumele și să-și îmbunătățească starea emoțională.



- Un program de mentorat sau de suport colegial în care ceilalți angajați sau chiar voluntari sprijină noii angajați care se confruntă cu lipsa adăpostului, poate oferi îndrumare, suport emoțional și un sentiment de apartenență.
- Problemele de sănătate și dependența pot fi bariere semnificative pentru persoanele fără adăpost. Întreprinderile sociale pot facilita accesul la servicii medicale, stomatologice sau la programe de dezintoxicare, după caz.
- Training pentru dezvoltarea abilităților generale. Întreprinderile sociale pot oferi training-uri care vizează dezvoltarea abilităților esențiale, cum ar fi gestionarea finanțelor, bugetul, gătitul sănătos, sau menținerea igienei.
- Facilitarea accesului la asistență juridică și servicii sociale. Întreprinderile sociale pot ajuta angajații, oferind informații, sprijin în completarea formularelor, sau chiar parteneriate cu organizații specializate pentru a oferi servicii juridice gratuite sau la preț redus.

#### 4. Crearea unui mediu de lucru susținător și empatic

- Întreprinderile sociale pot promova o cultură organizațională bazată pe empatie și înțelegere față de provocările unice cu care se confruntă persoanele fără adăpost.
- Pentru persoanele care au experimentat instabilitatea și insecuritatea lipsei de adăpost, un mediu de lucru sigur, stabil și predictibil este esențial.
- Suport personalizat și înțelegere în funcție de circumstanțele individuale. Acest lucru poate include înțelegerea față de posibile întârzieri, flexibilitate în program, sau suport suplimentar în perioade dificile.
- Întreprinderile sociale pot oferi training de sensibilizare pentru tot personalul cu privire la experiențele și nevoile persoanelor fără adăpost, promovând un mediu de lucru mai incluziv și empatic.
- Întreprinderile sociale pot încuraja un sentiment comunitar și de apartenență la locul de muncă. Pentru persoanele care se confruntă cu izolarea socială, apartenența la o comunitate pozitivă și incluzivă poate fi extrem de benefică.

#### 5. Promovarea stabilității financiare și a independenței pe termen lung

- Întreprinderile sociale se pot asigura că oferă salarii echitabile, care permit angajaților să acopere nevoile de bază și să înceapă să economisească. De asemenea, pot oferi oportunități de creștere a salariului prin avansare în carieră sau dezvoltare profesională.





- Întreprinderile sociale pot juca un rol activ în sprijinirea angajaților în tranziția către locuințe permanente. Acest lucru poate include asistență în găsirea locuințelor sau crearea de parteneriate cu proiecte de locuințe sociale.
- Întreprinderile sociale pot oferi programe de educație financiară și consiliere bugetară pentru a ajuta angajații să își gestioneze veniturile, să economisească și să se pregătească pentru un viitor financiar mai sigur.
- Prin facilitarea accesului la educație suplimentară sau formare profesională avansată. Pentru a îmbunătăți perspectivele de carieră pe termen lung, întreprinderile sociale pot sprijini angajații să acceseze educație suplimentară sau formare profesională avansată, oferind burse, timp liber plătit pentru studii sau mentorat în carieră.

## **F. Metode prin care întreprinderile sociale pot ajuta persoanele angajate care provin din rândul persoanelor vulnerabile care nu au un venit stabil.**

Întreprinderile sociale pot oferi sprijin persoanelor vulnerabile angajate, persoane fără alt venit care se bazează exclusiv pe salariul lor și care se confruntă cu dificultăți în acoperirea costurilor asociate traiului zilnic. Chiar dacă au un loc de muncă, aceste persoane pot fi la un pas de sărăcie, având dificultăți financiare semnificative, lipsa oricărei alte surse de venit făcându-le extrem de sensibile la șocuri economice neprevăzute. Întreprinderile sociale, prin misiunea lor de a crea impact social pozitiv, pot adopta o serie de metode pentru a ajuta acești angajați să-și îmbunătățească situația financiară și calitatea vieții. Prin salariile echitabile oferite, a beneficiilor sociale, a oportunităților de dezvoltare profesională și a unui mediu de lucru incluziv, întreprinderile sociale pot juca un rol crucial în îmbunătățirea stabilității financiare, a bunăstării și a calității vieții acestor angajați vulnerabili, contribuind la construirea unei societăți mai echitabile.

Câteva dintre metodele prin care întreprinderile sociale oferă ajutor:

### **1. Oferirea de salarii juste și condiții de muncă decente**

- Întreprinderile sociale se pot angaja să ofere salarii care sunt calculate pentru a asigura un trai decent în contextul costului vieții. Acest lucru înseamnă că salariile ar trebui să acopere nu doar nevoile de bază, ci și să permită un anumit grad de confort și siguranță financiară.



- Oferirea de contracte de muncă pe perioadă nedeterminată sau contracte pe perioadă determinată pe termen lung poate oferi angajaților stabilitate, reducând anxietatea legată de posibila pierdere a locului de muncă.
- Beneficii sociale suplimentare. Pe lângă salariu, întreprinderile sociale pot oferi beneficii suplimentare care să îmbunătățească pachetul de compensații și să reducă presiunea financiară asupra angajaților. În funcție de posibilitățile întreprinderii aceste beneficii ar putea include:
  - Asigurare de sănătate privată sau suplimentară. Acoperirea costurilor medicale neprevăzute poate fi o povară financiară imensă.
  - Tichete de masă. Ajută la reducerea costurilor cu alimentația.
  - Contribuții la fonduri de pensii private.
  - Ajutor de transport sau decontarea transportului. Reduce costurile cu naveta, mai ales pentru angajații care locuiesc în zone mai îndepărtate sau unde transportul public este scump.
  - Zile de concediu suplimentare. Oferă mai mult timp liber plătit pentru odihnă sau rezolvarea problemelor personale.
  - Înlesnirea accesului la servicii de consiliere financiară sau juridică.

## 2. Crearea de oportunități de dezvoltare profesională și creștere a veniturilor

- Întreprinderile sociale pot investi în formarea profesională a angajaților pentru a-i ajuta să-și dezvolte noi abilități și competențe, crescându-le valoarea pe piața muncii și deschizând oportunități de avansare în carieră și salarii mai mari. Aceste programe trebuie să fie totodată adaptate la nevoile pieței muncii și la aspirațiile angajaților.
- Întreprinderile sociale pot oferi angajaților programe de mentorat prin care să îi ghideze și să îi sprijine pe aceștia în dezvoltarea lor profesională.
- Prin prioritizarea promovării interne și crearea de trasee clare de avansare în carieră, se oferă angajaților oportunitatea de a crește în cadrul organizației și de a obține salarii pe măsura experienței și a competențelor acumulate.
- Oferirea de sprijin pentru educație suplimentară, sprijin financiar (burse, decontarea taxelor de școlarizare) sau logistic (program flexibil, timp liber plătit pentru studii) pentru angajații care doresc să urmeze cursuri de educație suplimentară sau să obțină calificări superioare, care le pot îmbunătăți perspectivele de venit pe termen lung.



### 3. Reducerea costurilor de viață pentru angajați

- O cantină la locul de muncă sau tichete de masă, pot reduce semnificativ cheltuielile cu alimentația pentru angajați.
- Întreprinderile sociale pot organiza transport colectiv pentru angajați sau pot oferi indemnizații de transport ori abonamente de transport public subvenționate pentru a reduce costurile navetei.
- În zonele cu costuri ridicate de locuire, întreprinderile sociale pot colabora cu organizații de locuințe sociale sau autorități locale pentru a facilita accesul angajaților la locuințe decente și accesibile financiar. Acest lucru ar putea include garanții pentru chirie, fonduri de depozit sau chiar dezvoltarea de proiecte de locuințe sociale dedicate angajaților.
- Pentru angajații cu copii, costurile cu creșă sau grădinița pot fi o povară financiară importantă. Întreprinderile sociale pot înființa creșe sau grădinițe la locul de muncă sau pot oferi vouchere pentru servicii de îngrijire a copiilor pentru a reduce aceste cheltuieli.
- Dacă întreprinderea socială oferă produse sau servicii (de exemplu, alimente, îmbrăcăminte, servicii de reparații), angajații pot beneficia de discounturi sau acces prioritara la acestea, reducând cheltuielile generale.

### 4. Oferirea de sprijin financiar direct și siguranță financiară

- Întreprinderile sociale pot înființa fonduri de urgență alimentate din profituri sau donații, la care angajații pot apela în situații neprevăzute.
- Întreprinderile sociale pot implementa programe de economisire în care angajații contribuie cu o anumită sumă din salariu, iar întreprinderea contribuie cu o sumă similară sau un procent din profit, stimulând economisirea și construirea unui fond de siguranță financiară.
- Întreprinderile sociale pot oferi angajaților acces la servicii de consiliere financiară personalizată și programe de educație financiară pentru a-i ajuta să-și gestioneze mai eficient bugetul, să înțeleagă concepte financiare de bază și să-și planifice cheltuielile.

### 5. Crearea unui mediu de lucru incluziv și empatic

- Întreprinderile sociale pot cultiva o cultură organizațională care înțelege și respectă dificultățile financiare cu care se pot confrunta unii angajați, evitând



stigmatizarea și promovând un mediu de lucru în care angajații se simt confortabil să discute deschis despre problemele lor și să ceară ajutor.

- Managerii pot să fie empatici și înțelegători față de circumstanțele personale ale angajaților, oferind flexibilitate în program, ținând cont de nevoile personale și familiale și oferind suport în perioadele dificile.
- Întreprinderile sociale pot încuraja crearea de rețele de suport colegial, unde angajații se pot sprijini reciproc emoțional și practic, pot împărtăși informații utile și pot construi un sentiment de comunitate la locul de muncă.
- Stresul ne poate afecta sănătatea. Întreprinderile sociale pot oferi acces la servicii de consiliere psihologică sau suport emoțional pentru angajații care se confruntă cu dificultăți.

### **Aspecte privind formarea profesională a angajaților vulnerabili**

Prin oferirea de oportunități de învățare și creștere, putem ajuta aceste persoane să-și depășească barierele și să își construiască o carieră.

Formarea profesională a angajaților vulnerabili le oferă acestora:

- Egalitate de șanse. Șansa de a învăța și a-și valorifica potențialul.
- Integrare socială. Îmbunătățește apartenența și reduce marginalizarea.
- Independență financiară. Le permite să își asigure un trai decent.
- Încredere în sine. Dezvoltă abilități și cunoștințe care cresc stima de sine.

Programe și inițiative pentru dezvoltarea profesională a angajaților vulnerabili:

- Cursuri de calificare adaptate la nevoile specifice ale fiecărui individ.
- Mentoring și coaching. Oferirea de îndrumare și sprijin personalizat.
- Stagii de practică. Facilitarea tranziției de la școală la muncă.
- Programe de microfinanțare. Sprijinirea inițierii de afaceri proprii.
- Parteneriate cu companii. Încurajarea altor companii să angajeze și să ofere oportunități de dezvoltare angajaților vulnerabili.

Rolul angajatorilor:

- Crearea unui mediu de lucru incluziv. Promovarea diversității și a egalității de șanse. Promovarea
- Oferirea de oportunități de învățare angajaților. Investirea în programe de formare și dezvoltare pentru angajați.



- Adaptarea locului de muncă pentru angajații cu nevoi speciale. Crearea de condiții de muncă accesibile și flexibile.
- Colaborarea cu organizații specializate, pentru beneficierea de expertiză și resurse suplimentare.

Rolul organizațiilor non-guvernamentale:

- Oferirea de servicii de consiliere și orientare profesională.
- Implementarea de programe de formare și calificare.
- Advocacy pentru drepturile angajaților vulnerabili.

Rolul instituțiilor publice:

- Elaborarea de politici care să promoveze incluziunea pe piața muncii.
- Finanțarea de programe și inițiative pentru dezvoltarea profesională a angajaților vulnerabili.
- Colaborarea cu sectorul privat și cu organizațiile non-guvernamentale.

Ajutorul acordat pentru integrarea și dezvoltarea pe plan profesional a angajaților vulnerabili este o investiție pentru viitor. Prin eforturile comune ale angajatorilor, organizațiilor non-guvernamentale și instituțiilor publice, se contribuie la o societate mai echitabilă și mai incluzivă.

Pentru orice nelămuriri legate de provocările specifice economiei sociale sau dacă, în urma înscrierii în grupul țintă al proiectului „Antreprenoriat social rural sustenabil în Regiunea Centru,” doriți să stabilim o întâlnire individuală pentru a discuta despre oricare dintre tematicile menționate, vă rog să nu ezitați să mă contactați la adresa de e-mail [fecid.office@gmail.com](mailto:fecid.office@gmail.com). De asemenea, vă invit să participați la unul dintre workshopurile pe care le vom organiza în perioada următoare. Aștept cu interes mesajele dumneavoastră!