**Evaluarea intervențiilor POSDRU în domeniul incluziunii sociale**

**(DMI 6.2). Anexa 7. Studii de caz**

**CUPRINS**

[**Studiu de caz „ESTHR - pachet integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească” 3**](#_Toc60647370)

[**Studiu de caz „CeMPRES - Centru Multimedia de Promovare și Resurse în egalitate de șanse 6**](#_Toc60647374)

[**Studiu de caz „FEMEI 2010” 22**](#_Toc60647378)

[**Studiu de caz „Școală Națională a Femeilor Manager” 25**](#_Toc60647381)

[**Studiu de caz „Calificarea și angajarea – șanse egale și respect pentru tine!” 31**](#_Toc60647385)

[**Studiu de caz „Susținerea egalității de șanse și promovarea profesională a femeilor – PROGRES” 39**](#_Toc60647389)

[**Studiu de caz „Șanse egale si respect in municipiul Dej” 41**](#_Toc60647393)

[**Studiu de caz „HERA Hotărâre, Egalitate, Respect și Atitudine” 50**](#_Toc60647397)

[**METODOLOGIA DE DERULARE A STUDIILOR DE CAZ 58**](#_Toc60647400)

[I. Abordare 58](#_Toc60647401)

[II. METODE ȘI INSTRUMENTE DE COLECTARE ȘI ANALIZĂ A DATELOR 59](#_Toc60647402)

[**Listă persoane intervievate 60**](#_Toc60647403)

**Studiu de caz**

# **ESTHR - pachet integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească**

# **Cod SMIS 4140**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** ESTHR - pachet integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească

**Beneficiar:** Blocul Național Sindical

**Persoană de contact:**

* Dumitru Costin, director BNS - bns@bns.ro (era director și în momentul derulării proiectului)
* Carmen Banu, Expert în politică de gen în proiect - [carmen.banu@bns.ro](about:blank)
* Alte adrese de proiect: mkniesner@bns.ro, [international@bns.ro](about:blank)

**Valoare proiect:** 9.708.576 lei

**Regiune implementare proiect:** Bucuresti-Ilfov

**Durata proiect:** 24 luni

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

**Beneficiar:** Blocul Național Sindical (BNS) - este una dintre cele cinci mari confederaţii sindicale reprezentative din România, având în componenţa sa aproximativ 320.000 de membri de sindicat, lucrători din companii private sau din sectorul public.

BNS este alcătuit din 40 de federaţii profesionale ce reprezintă drepturile și interesele lucrătorilor din ramurile: construcţii de maşini, transporturi, gospodărie comunală, construcţii şi materiale de construcţii, poştă şi telecomunicaţii, servicii tipografice, electronică, electrotehnică, automatizări şi industria de apărare, cultură, energie, industria textilă, sănătate, administraţie publică, agricultură, finanţe-bănci, minerit şi geologie, sport. Din punct de vedere al acoperirii naţionale, BNS are filiale în toate județele țării.

BNS este afiliat la Confederaţia Europeană a Sindicatelor şi la Confederaţia Internaţională a Sindicatelor, are un reprezentant în Comitetul Economic Social European şi este membru al Consiliului Economic şi Social din România. De asemenea, are reprezentanți în toate structurile de dialog social de la nivel național și local.

**Prezentarea sintetică a proiectului (obiective, activități, rezultate)**

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul general**: promovarea şi dezvoltarea principiului egalităţii de şanse în societatea românească, eliminarea practicilor discriminatorii pe criterii de gen din piaţa forţei de muncă.

**Obiective specifice**:

- Identificarea naturii discriminării pe criterii de gen la nivel local;

- Promovarea egalităţii de şanse în administraţiile publice româneşti;

- Crearea de noi locuri de muncă şi dezvoltarea personală a femeilor;

- Crearea unei reţele de comitete de gen la nivel naţional şi transnational.

Proiectul a fost promovat în fiecare dintre cele 8 euroregiuni în care funcţionează centrele de consiliere (Punctele de Egalitate de Șanse) şi au participat manageri din administraţia publică, manageri din cadrul serviciilor de ocupare, politicieni, precum şi reprezentanţi ai societăţilor civile.

Rolul punctelor de egalitate este de a oferi consiliere persoanelor care au fost victime ale discriminării, dar oferă şi consultanţă antreprenorială participantelor la concursul de planuri de afaceri.

**Grupul țintă**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Grup tintă** | **Valoare prognozată** | | **Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat**  **Perioada: 01.11.2008** -  **31.08.2011** | | **Valoare realizată în perioada de raportare**  **01.09.2011** -  **31.10.2011** | |  |
|  |
|  | **Femei** | I **Barbați** | **Femei** | I **Barbați** | **Femei** | I **Barbați** | |
| **Femei** | 13.500 | 0 | 14.806 | | 547 | | |

**Activităţile proiectului:**

* Ghidul a fost realizat cu intenţia de a oferi instituţiilor, companiilor şi mai ales lucrătorilor un instrument util în activitatea lor, pentru a pune în practică principiul nondiscriminării şi al egalităţii de şanse la locul de muncă.
* El prezintă metode şi exemple de bune practici prin care femeile şi alte categorii vulnerabile de lucrători pot accede la o carieră profesională, contribuind în acelaşi timp la reconcilierea vieţii familiale cu carieră profesională şi la eliminarea discriminării de orice natură în toate domeniile de activitate.
* Lucrarea cuprinde date statistice, legi, cazuri, idei de măsuri şi modalităţi concrete de aplicare a principiilor egalităţii de şanse în piaţa muncii şi în societate. Pentru a atinge aspecte cât mai practice, au fost incluse un glosar cu termeni de bază în domeniul egalităţii de şanse, precum şi câteva modele practice de conduită nediscriminatorie, ghidul putând fi adaptat cu uşurinţă realităţilor diverse de la locul de muncă şi inclus în pachetul de documente interne.
* Oferirea de soluţii practice diverselor probleme prezentate.

Activitatea 1. Cercetare referitoare la egalitatea de șanse

Activitatea 2. Realizarea unui ghid care promoveaza egalitatea de șanse

Activitatea 3. Seminarii cu privire la egalitatea de șanse

Activitatea 4. Crearea de "Puncte de egalitate de șanse"

Activitatea 5. Schimb de bune practici

Activitatea 6. Campanie de promovare a egalității de șanse

Activitatea 7. Crearea de Comitete de gen

**Indicatorii atinși**

Indicatorii stabiliţi prin Cererea de Finanțare au fost atinşi:

* 27 de femei pregătite în domeniul consultanţei de afaceri;
* 1000 de femei consiliate;
* 40 de premii oferite femeilor selectate în vederea deschiderii unei afaceri ( 20.000 Lei x 40);
* 40 de afaceri nou începute;
* Numărul de persoane care vor fi beneficiari ai activităţii “Comitetelor de gen”: 66342;
* Numărul de locuri de muncă create în cadrul noilor afacerilor iniţiate de femei:120;
* Numărul de femei pregătite în domeniul antreprenoriatului pentru femei:27

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; responsabil financiar; consilier juridic; coordonator activități.

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + S-a desfășurat în toare regiunile de dezvoltare: București - llfov, Centru, Nord - Est, Nord - Vest, Sud - Est, Vest, Sud - Muntenia, Sud - Vest Oltenia, Centru, Nord – Vest;
  + A inclus toare județele din țară: Alba, Arad, Argeș, Bacău, Bihor, Bistrița-Năsăud, Botoșani, Brașov, Brăila, București, Buzău, Caraș-Severin, Cluj, Constanța, Covasna, Calarași, Dolj, Dâmbovița, Galați, Giurgiu, Gorj, Harghita, Hunedoara, lalomița, lași, llfov, Maramureș, Mehedinți, Mureș, Neamț, Olt, Prahova, Satu Mare, Sibiu, Suceava, Salaj, Teleorman, Timiș, Tulcea, Vaslui, Vrancea, Vâlcea;
  + S-a defășurat și în afara țării în Umbria și Italia;
  + A inclus medii de rezidență diferite: urban – rural;
  + Amploarea proiectului este foarte mare, la fel ca și dimensiunea grupului țintă.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar nr. 1, notificări, acte adiționale.
2. **2. Interviu** cu managerul de proiect și asistentul de proiect

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**Efectele proiectului sau impactul intervenției**

Efectele au fost asupra grupului țintă, prin integrarea pe piața muncii și prin promovarea principiului egalității de șanse. Persoanele care au participat la curs, someri în acea perioadă erau în căutarea unui loc de muncă și vedeau ca o oportunitate, calificarea oferită de curs (indiferent în ce domeniu), nu pentru că erau interesate neaparat de domeniul în care se desfășoară cursul. Participanții la cursuri aveau experiența acestora, fiind înscriși și la alte cursuri organizate de proiectele POSDRU. Dimensiunea foarte mare a grupului țintă a dat proiectului un aspect cantitativ, care într-o anumită măsură s-a răsfrânt și asupra modalității de desfășurare a cursului.

**Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului**

* Lipsa de exeperință a personalului din OIR;
* Schimbările din ghiduri, dar și „schimbarea regulilor în timpul jocului”;
* Rambursările întârziate.

**Efecte propagate ale proiectului**

Proiectul a avut un impact mare de transmisibilitate

**Concluzii**

Una dintre cele mai importante realizări pentru succesul proiectului este latura de sustenabilitate a cererii de finanțare. Astfel, echipa de management a procedat la luarea măsurilor necesare pentru sustenabilitatea proiectului. De asemenea, măsurile luate de echipa de management vizează inclusiv aspectele legate de abordare integratoare a rezultatelor proiectului.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[international@bns.ro](about:blank)

[Comunicat de presă implementare](about:blank) **cu foto**

[Comunicat de presă închidere proiect](about:blank)

[Comunicat de presă Sud-Est](about:blank)

**Studiu de caz**

# **CeMPRES - Centru Multimedia de Promovare și Resurse în egalitate de șanse**

# **cod SMIS 22340**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** CeMPRES - Centru Multimedia de Promovare și Resurse în egalitate de șanse

**Beneficiar:** Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina

**Persoană de contact:** Meda Vasile, Expert tehnic activități asociație și reprezentant al proiectului – [meda.vasile@gmail.com](about:blank), [office@adds.ro](about:blank) 0249.416.345; Moise Simona, Expert consultant în proiect - [Simonamoise10@yahoo.com](about:blank), 0762 87 34 34**;** Janina Calina, Expert implementare proiect – 0744667103

**Parteneri:** Confederaţia PATRONATUL ROMÂN

**Valoare proiect:** 7.188.844 lei

**Regiune implementare proiect:** Sud-Vest Oltenia

**Durata proiectului:** 24 de luni

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina – organism neguvernamental nonprofit, de utilitate publică, cu personalitate juridică, care functionează în domeniul dezvoltării regionale.

**Prezentarea sintetică a proiectului (obiective, activități, rezultate)**

Prin intermediul acestui proiect va fi creată o platformă multimedia care va fi structurată pe 5 linii prioritare care susțin promovarea egalității de gen, și anume: „Femeia și munca”, ”Femeia și antreprenoriatul”, „Femeia și studiul”, ”Femeia și viața cotidiană” și „Sănătate și securitatea muncii pentru femei”.

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul principal al proiectului**

**Obiectiv general:** Facilitarea accesului femeilor pe piața muncii prin intervenții integrate ce țin de creșterea nivelului de formare profesională , stimularea inițiativelor antreprenoriale , reducerea riscurilor de îmbolnăvire, îmbunătățirea percepției publice față de egalitatea de gen și șanse.

**Obiective specifice:**

**Ob.S1** Creșterea conștientizării asupra principiului egalității de șanse și gen prin derularea unor campanii complexe de comunicare și informare va asigura o mai bună acceptare a femeilor pe piața muncii în special al celor cu grad ridicat de vulnerabilitate cu responsabilități familiale mari sau probleme de sănătate personale

**Ob.S2** Creșterea conștientizării și promovarea atitudinii pozitive față de cultura antreprenorială și de formarea continuă în rândul femeilor ce stimula inițierea de afaceri și deci va genera crearea de noi locuri de muncă

**Ob.S3** Creșterea abilităților și calificărilor femeilor în domeniul IT și al consultanței antreprenoriale va asigura accesul pe piața muncii prin angajare sau autoangajare precum și posibilitatea derulării unui tip de activitate care permite utilizarea metodelor alternative de angajare precum muncă la distanță și/sau la domiciliu

**Ob.S4** Crearea unei rețele naționale de asistență și sprijin pentru inițierea de afaceri în special în orașele mici și furnizarea de servicii pentru 4000 de femei care doresc să inițieze o activitate independentă. Prin crearea unei rețele de asistență pentru inițierea afacerilor și prin furnizarea efectivă de servicii se crează cadrul favorabil materializării unor idei de afaceri de către persoane care deși dețin nivelul de pregătire profesională de specialitate adecvat nu dețin abilități antreprenorile pentru a gestiona o afacere și nu pot susține financiar costurile necesare pentru dezvoltarea unui plan de afacere și accesarea surselor de finanțare

**Ob. S5** Promovarea sănătății și a riscurilor de îmbolnăvire în rândul femeilor va permite acestora să evite situațiile de incapacitate temporară de muncă și deci de întrerupere a activității cu șanse dificile de reintegrare.

**Grup țintă**

Beneficiarii direcți ai proiectului CeMPRES sunt:

* 42 de femei aflate în căutarea unui loc de muncă care vor fi formate în direcția consilierii antreprenoriale;
* 1050 de femei care necesită consultanță in vederea inițierii unei afaceri, a auto-ocupării, a dezvoltării și orientării în carieră;
* 448 de femei care necesită îmbunătățirea și certificarea competențelor IT;
* 840 de femei care necesită îmbunătățirea competențelor antreprenoriale;
* 210 persoane aparținând unor grupuri vulnerabile care vor intra în activitățile de formare ale proiectului;
* 300 de persoane din rândul angajaților autorităților publice centrale și locale, ai organizațiilor societății civile și ai partenerilor sociali care vor fi implicate în activitățile de informare și conștientizare a problemelor și politicilor referitoare la egalitatea de șanse și gen;
* minim 5500 de persoane care vor beneficia de serviciile centrului multimedial CeMPRES.

**Context și nevoi:**

Referitor la Strategia de la Lisabona proiectul se conformează obiectivelor legate de creșterea dezvoltării economice și ocupare (România în 2005 era la o distanță de 12,3 puncte procentuale față de obiectivul Lisabona pentru 2010 - rată generală de ocupare de 70%) generând implicit și creștere economică. Un alt obiectiv al Strategiei urmărit la nivelul proiectului este cel de creștere a competitivitătii și promovarea societătii bazate pe cunoaștere (activități directe de promovare a culturii antreprenoriale și de creștere a competențelor TIC). Referitor la POS DRU 2007- 2013 - proiectul adresează tema Axei prioritare 6 DIM 6.3. „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii” prin faptul că se adresează în mod direct,cu măsuri pozitive,problematicilor referitoare la egalitatea de gen,pentru promovarea tratamentului şi accesului egal pe piaţa muncii pentru femei şi bărbaţi prin intervenţii nu numai în domeniul economiei şi formării, dar şi în vederea conştientizării drepturilor egale,în depăşirea stereotipurilor culturale,definind un mod specific de a înţelege rolurile sociale pe care femeile şi bărbaţii trebuie să le joace și identificând instrumente concrete ce țîn de egalitatea de șanse. Grupurile țintă au fost definite astfel încât să se încadreze în cele eligbile din cadrul DMI 6.3. și au fost identificate pe baza analizei de nevoi efectuate cu ajutorul cercetărilor documentare la nivelul studiilor natioanle existente și a celor la nivelul Partenerului 1: - 2500 femei: 42 unități (câte una în fiecare județ și București) care vor fi identificate și selecționate la nivel național cu status „în căutarea unui loc de muncă”,cu nivel de instruire care să permită specializarea lor (formare prevăzută în proiect) în consultanță antreprenorială, asistarea lor în dobândirea statutului de PF și implicarea directă în proiect în activitate de consultanță în teritoriu; 1050 de unități identificate și selecționate(câte 25 în fiecare județ și București) care necesită consultanță în vederea inițierii unei afacerii, a auto-ocupării, a dezvoltării și orientării în carieră (consultanță și asistență prevăzută în proiect), circa 448 de unități (56 în fiecare din cele 8 regiuni) care necesită îmbunătățirea și certificarea competențelor TIC (formare și certificare prevăzută în proiect); 840 unități (20 în fiecare județ și București) care necesită îmbunătățirea competențelor antreprenoriale (formare în sistem eLearning prevăzută în proiect), 120 de unități care vor participa la conferințele din campaniile prevăzute în proiect ; 210 de persoane aparținând altor grupuri vulnerabile (familii cu mai mult de doi copii, familii monoparentale, etc.),câte 5 în fiecare județ și București, care vor intra în activitățile de formare prevăzute în proiect;- 300 de persoane din cadrul Personalului autorităţilor publice centrale şi locale, Personalului organizaţiilor societăţii civile, Personalului partenerilor sociali vor fi implicate în activitățile de informare și conștientizare a problemelor și politicilor referitoare la egalitatea de șanse și gen. Ținând cont de aspectul inovator de utilizare a TIC în cadrul proiectului, grupurile țintă vizate pot fi mărite prin utilizarea Centrului multimedia care va fi promovat la scară națională- alte circa 3000 de unități vor accesa și apela la serviciile Centrului.Nevoile cărora se adresează proiectul sunt legate de grupurile țintă definite, fără a avea specificități puternice față de localizarea geografică a acestora: acoperirea unei lipse de nivel general de educație și conștientizare cu privire la egalitatea de șanse pe piața muncii care determina încă practici discriminatorii/segregatorii ; creșterea încrederii în sine în special pentru femeile care se întorc pe piața muncii după perioade de îngrijire și sutinere a propriilor familii sau după perioade lungi de recuperare după diverse boli grave, prin actualizarea calificărilor și informarea asupra oportunităților angajării în sisteme alternative (ex. muncă la domiciliu/la distanță) ; susținerea și creșterea iniativei antreprenoriale că alternativă pentru angajare ; femeile care doresc să inițieze o afacere se confruntă cu probleme legate de lipsa abilităților antreprenoriale, lipsa servicilor de consultanță în orașele mici și/sau costul ridicat al acestora, lipsa informațiilor necesare identificării resurselor financiare pentru demararea unei afaceri ; acoperirea unei lipse a informațiilor cu privire la modalitățile de prevenire a diverselor probleme de santatate în special cele tipic feminine care generează situații de incapacitate temporară de muncă, cu influențe și asupra competitivității forței de muncă; înlăturarea unei lipse de educație cu privire armonizarea vieții profesionale cu cea de familie, a aplicării de metode și și modalități flexibile de muncă

**Justificarea proiectului.** Grupurile țintă au fost astfel alese încât să poată fi realizată o abordare complexă și care să vizeze pe lângă grupul țintă beneficiar direct și grupuri țintă colaterale care prin activitatea lor au influență în zona egalității de șanse. În societate femeile şi bărbaţii nu au aceleaşi roluri, resurse, nevoi şi interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” şi “muncii bărbaţilor” nu sunt aceleaşi; aceste diferenţe variază de la o societate la altă, de la o cultură la altă şi sunt denumite “diferenţe de gen”. Multe politici şi programe nu iau în considerare aceste diferenţe (sunt “gender-blind”).

Rezultatul este că serviciile şi infrastructurile publice şi private, precum şi domenii ca ocuparea, instruirea, mediul de afaceri şi cel politic nu sunt întotdeauna create ţinându- se cont de nevoile specifice femeilor şi bărbaţilor (de cele mai multe ori este luat în considerare etalonul masculin). Contextul românesc ne arată că în domeniul muncii femeile suferă o serie de discriminări. Acestea se datorează faptului că există domenii ale economiei în care femeile sunt majoritare sau domenii în care bărbațîi sunt majoritari.

Acest fapt duce la o segregare pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele feminizate sunt, în general, mai prost plătite. Subliniem, de asemenea, că rata de ocupare a femeilor din grupa de vârstă 15-64 ani a fost în anul 2004 de 52,1%, valoare inferioară țintei de 60% stabilite prin Strategia Lisabona că obiectiv european pentru anul 2010 și sensibil mai mică decât cea înregistrată la bărbați, respectiv de 63,6%. Rata șomajului feminin a fost de 6,9%.Proiectul abordează în mod inovativ problema egalității de gen, dând un rol central „Femeii” căreia îi sunt adresate în mod armonizat o serie de măsuri active care că contribuie în mod direct la creșterea promovării și implementării acestui principiu. „Femeii care dorește să se auto-ocupe” proiectul propune un parcurs de formare specific și asistare în dobândirea competențelor într-un sector de actualitate și în plină creștere (consultanță), generând astfel noi persoane ocupate. „Femeii care dorește să fie antreprenor” proiectul propune servicii de consultanță și asistență care vin să integreze și să completeze oferta de formare (teoretică) existența în teritoriu, prin însoțirea acestora în fazele pregătitoare creării propriilor firme, contribuind astfel la generarea de noi locuri de muncă.Deși în teritoriu există inițiative de formare și dezvoltare a capacităților antreprenoriale, sunt mult mai puțin dezvoltate și în multe cazuri nu sunt accesate datorită costurilor prea mari, serviciile de consultanță și asistență în faze de start- up/creare de inițiative antreprenoriale. „Femeii manager, CEO” proiectul propune modalități inovatoare de îmbunătățire a capacităților și competențelor manageriale, utilizând metodă eLearning, contribuind astfel la dezvoltarea carierelor acestora. „Femeii profesionale” proiectul propune un parcurs de formare și certificare recunoscut la nivel european, într-un domeniul de vârf al vieții economice actuale-permisul ECDL, contribuind la creșterea competențelor și implicit a competitivității pe piața muncii.Prin crearea unui centru multimedia de promovare și resurse în domeniul egalității de gen, proiectul asigura în mod inovatov și eficare atingerea unui target mult mai mare care să beneficieze de serviciile on-line propuse, se integrează și completează alte inițiative existente în acest domeniu, se propune că sursă importantă pentru generarea de input-uri, propuneri, păreri,problematici,etc. legate de dezvoltarea politicilor de egalitate de șanse și de gen.

Creșterea ratei de ocupare a femeilor va fi posibilă prin aplicarea unor măsuri care vizează formarea profesională în general, formarea profesională continuă pentru femei, formarea în domenii care țin de promovarea femeilor în posturi de decizie și în viața politică (posturi de decizie, mediile politice, antreprenoriat), precum și prin campanii de sensibilizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. În pofida progreselor înregistrate, în special în domeniul educației și al ocupării, femeile încă mai întâmpina multe obstacole în atingerea unei egalități reale, inclusiv în ceea ce privește concilierea vieții de familie cu viață profesională. Pentru că egalitatea reală să fie un fapt împlinit, este nevoie nu numai de o îmbunătățire a legislației în sensul integrării principiului egalității, ci și, mai ales, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale care le împiedică pe femei să-și dezvolte în mod liber personalitatea și participarea activă în toate domeniile vieții: economie, cultură, politică etc.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

**A . Activitate inovatoare a promovării egalității de gen**

**A.1**. Crearea Centrului multimedial de promovare și resurse în egalitatea de șanse .(CeMPRES) Obiectiv specific al proiectului crearea Centrului multimedia de promovare și de resurse în egalitatea de gen CeMPRES va fi un centru multimedia de resurse (informații, legislație, norme, etc.) în domeniul promovării egalității de gen atât pentru angajatori cât și pentru angajați, pentru femei în general, care va strânge sub „o umbrela” unică cele mai importante resurse din domeniul egalității de șanse, punându-le la dispoziția unui vast grup țintă. Centrul multimedia va fi structurat în 4 macro-arii reflectând practic cele 5 linii prioritare care susțin promovarea egalității de gen, și anume: „Femeia și muncă”, ”Femeia și antreprenoriatul”, „Femeia și studiul”, Femeia și viață cotidiană” „Sănătate și securitatea muncii pentru femei ”.

**B. Activități formare profesională și asistență pentru femei în vederea inițierii unei afaceri**

**B2**. Formare profesională – consultant antreprenorial . Activitatea va dura 7 luni și va consta în organizarea unui curs de formare a 42 de consultante în domeniul antreprenorial în 2 ediții .

**B3.**Asistență în ocuparea pe cont propriu prin formalizarea celor 42 consultanțe în PFA .Activitatea va dura 2 luni și va constă în formalizarea celor 42 de consultante în PFA, care vor deveni persoane care se auto-ocupă intrând în mecanismul de susținere a proiectului .

**B4.**Construirea rețelei de consiliere și asistență antreprenorială a consultantelor.Activitatea se va derula începând cu luna a 13 a proiectului până la finalizarea acestuia. Aceasta va consta în crearea unei rețele de consiliere și asistență antreprenorială a celor 42 de consultante ( absolventele cursului de formare ).

**B5.**Furnizarea de consiliere și asistență antreprenorială femeilor la nivelul teritoriului național .Activitatea se va derula pe o perioada de 12 luni în cadrul acestuia realizându-se activitatea practică a celor 42 de consultante, care vor oferi unui număr de 1050 de femei consultanță și asistență în vederea inițierii unei afaceri.

**C. Activități de formare profesională pentru creșterea și dezvoltarea aptitudinilor și calificărilor femeilor**

**C6.**Formare profesională pentru dezvoltarea competențelor de utilizare TIC pentru femei – certificare ECDL. Se va organiza un curs de formare profesională pentru dezvoltarea competențelor de utilizare TIC cu obținerea certificatului ECDL la care vor participa minim 448 femei.

**C7.**Furnizarea de formare profesională tip e-learning – antreprenoriat feminin. Se va organiza un curs de formare profesională pentru îmbunătățirea spiritului antreprenorial și capacității manageriale în vederea consolidării noilor întreprinderi la care vor participa minim 840 de femei.

**D. Campanie integrată de informare, conștientizare și promovare .**Realizată sub formă unui mix, format din campanii tematice și / sau activități specifice ce se vor desfășura permanent și /sau periodic în diverse etape de implemetare a proiectului campania integrată are că scop promovarea egalității de șanse pe piața muncii din perspectiva următoarelor teme, care în același timp dau și titulatura acțiunilor de comunicare astfel:

**D.8**Campania de informare, conștientizare și educația, pe probleme ce țin de: - accesul femeilor pe piața muncii, tema centrală fiind “Femeia și piața muncii în economia globală de azi”. - accesul la educație și formare profesională continuă a femeilor, tema principala fiind “Educația femeilor factor determinant în ocuparea / auto-ocuparea acestora” . - promovarea sănătății și prevenirea riscurilor de îmbolnăvire în rândul femeilor, privite din perspectiva accesului pe piața muncii a acestora, scopul fiind promovarea culturii sănătății în rândul grupului țintă al proiectului din perspectiva: “Cultură sănătății - implicații în ocuparea / sau auto-ocuparea femei” .

**D.9**Acțiuni pentru promovarea culturii și spiritului antreprenorial în rândul femeilor, prin: - popularizarea unor povești de succes și exemple de bună practică ce au în rolul principal femei antreprenor / manager din zona celor 42 de locații ale Centrului multimedial ; - acțiuni informative de tip seminar / conferință, având că tema creșterea încrederii în sine a femeilor care doresc să devină antreprenor și nu numai .

**D.10.**Campanie de informare și creștere a conștientizării și schimb de bune practici în întreprinderi, instituții de educație și formare profesională privind: - creșterea incredederii în sine și calificarea / recalificarea femeilor care se reîntorc pe piața muncii după perioade de îngrijire și susținere a propiilor familii; - sensibilizarea angajatorilor privind accesul egal al femeilor pe piața muncii.

**Rezultatele așteptate ale proiectului**

Rezultate așteptate: 1 centru multimedial CeMPRES – Centru de resurse pentru egalitatea de șanse 1 curs (2 editii) formare consultant antreprenoriat (formare clasică și e-learning ); 1 rețea natională de consultanți în cadrul rețelei solicitantului; 42 noi inițiative de auto-ocupare ( PFA ); 1050 servicii de asistență acordată femeilor în vederea creării unei noi întreprinderi 1 program de formare antreprenorială ( metoda e-learning ); 1 curs formare si certificare (32 editii) in domeniul TIC ( ECDL ); 3 campaniii de informare, constientizare si educatie 2 actiuni de comunicare pentru promovarea culturii si spiritului antreprenorial, 2 campanii de informare, creștere a conștientizării și schimb de bune practice.

**Indicatori atinși**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indicatori** | **Valoare prognozata** | **Valoare realizata** |
| **Indicatori de realizare imediata (output)** |  |  |
| ID : 418 Numărul participanților femei la programele de calificare/recalificare | 0 | 0 |
| ID: 420 Număr de participanți la instruire – acces pe piața muncii | 1540 | 1569 |
| ID: 421 Număr de evenimente de comunicare și promovare - acces pe piața muncii | 10 | 24 |
| ID: 422 Număr de persoane care au demarat o activitate independentă – femei – acces pe piața muncii | 150 | 151 |
| **Indicatori de rezultat** |  |  |
| ID: 419 Ponderea participanților la programele de calificare/recalificare care obțin certificare | 0 | 0 |
| ID: 423 Ponderea femeilor care au participat la programe de formare profesională care au obținut certificat (%) | 31,81 | 43,83 |
| ID: 424 Ponderea femeilor asistate în dezvoltarea carierei care au avansat în carieră (%) | 10 | 11 |
| ID: 425 Ponderea femeilor asistate în inițierea unei afaceri care au demarat o activitate independentă (%) | 14,28 | 14,28 |
| ID: 426 Număr de participanți la instruire certificați  - acces pe piața muncii | 490 | 598 |
| ID: 427 Număr de persoane care au beneficiat de consiliere/orientare și au avansat în carieră după un an – femei - acces pe piața muncii | 105 | 115 |
| ID: 428 Parteneri transnaționali implicati în proiect  - acces pe piața muncii | 1 | 1 |
| Indicatori adiționali |  |  |
| Indicatori de realizare imediată (output) adiționali |  |  |
| ID 1: Număr de persoane care au beneficiat de asistență / consultanță - acces pe piața muncii | 1050 | 1150 |
| ID 2: Număr campanii de informare, conștientizare și educație | 3 | 3 |

**Resurse umane implicate**

**Echipa de management a proiectului:**

ECHIPA DE PROIECT va avea două componente și anume: echipa de management și echipa de implementare. Prima are rolul de a asigura implementarea proiectului fiind responsabilă față de Autoritatea Contractantă de acesta. Cea de a două are rolul de implementare pas cu pas a activităților proiectului. **Echipa de management** va funcționa la nivelul solitantului și este formată din 1 Manager de proiect tip A, 1 Asistent manager de proiect tip B,1 Manager financiar tip B ,Consilier/consultant juridic tip B .Echipa de implementare va funcționa la nivelul solicitantului și partenerilor și avea următoarele profile : 10 experți tip A pe termen lung : 4 - solicitant - 2 - partener 1 ,4 - partener 3 2 - partener 2 . 13 experți tip B pe termen lung :10 – solicitant , 3 partener 2 . 46 experți tip C pe termen lung : 44 – solicitant , 2 – partener 1 .

**Personal administrativ :**1 secretara ,1 contabil.

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + Este implementat în regiunea de dezvoltare SV, județul Olt
  + Se derulează atât în mediul urban, cât și în rural
  + Acțiunile din cadrul proiectului au urmărit atât formarea profesională, cât și informarea și instruirea pe piața muncii
  + Dimensiunea grupului țintă este extrem de mare, fiind un exemplu.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raport ethnic de implementare nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 final.
2. **2. Interviu cu managerul de proiect**

# **Răspunsul la întrebările de evaluare**

**În ce măsură apreciați că proiectul și-a atins obiectivele și rezultatele propuse?**

Succesul proiectului a depins de mai mulți factori care în principal pot fi grupați în două categorii principale:

* calitatea implementării din punct de vedere al respectării contractului de finanțare
* calitatea efectivă a acțiunilor definite prin proiect, astfel încât să se atingă obiectivele fixate

 În ceea ce privește calitatea implementării, s-a dat o atenție deosebită implementări activităților realizate, membrii partenariatului s-au implicat în mod activ la scrierea proiectului, acest task nu a fost greu de realizat; s-a pus un accent deosebit pe comunicarea între parteneri (această efectuându-se periodic inclusiv cu partenerul transnațional cu care se ține o legătură permanentă prin intermediul TIC). Implicarea activă a tuturor partenerilor la coordonarea proiectului se dovedește a fi o strategie câștigătoare pentru succesul proiectului.

Implementarea activităților s-a realizat respectând timingul inițial / reprogramat, dar verificând atent planificarea cheltuielilor astfel încât să se respecte previziunile și estimările, cu obiectivul de a sigură cash flow-ul proiectului.

**2. În ce măsură considerați că proiectul a răspuns nevoilor grupurilor țintă la momentul implementării?**

Nevoile cărora s-a adresat proiectul sunt legate de grupurile țintă definite, fără a avea specificități puternice față de localizarea geografică a acestora:

* acoperirea unei lipse de nivel general de educație și conștientizare cu privire la egalitatea de șanse pe piața muncii care determinau încă practici discriminatorii/segregatorii ;
* creșterea încrederii în sine în special pentru femeile care se întorc pe piața muncii după perioade de îngrijire și sutinere a propriilor familii sau după perioade lungi de recuperare după diverse boli grave, prin actualizarea calificărilor și informarea asupra oportunităților angajării în sisteme alternative (ex. muncă la domiciliu/la distanță) ;
* susținerea și creșterea iniativei antreprenoriale ca alternativă pentru angajare ;
* femeile care doresc să inițieze o afacere se confruntă cu probleme legate de lipsa abilităților antreprenoriale, lipsa servicilor de consultanță în orașele mici și/sau costul ridicat al acestora, lipsa informațiilor necesare identificării resurselor financiare pentru demararea unei afaceri;
* acoperirea unei lipse a informațiilor cu privire la modalitățile de prevenire a diverselor probleme de sănătatate în special cele tipic feminine care generează situații de incapacitate temporară de muncă, cu influențe și asupra competitivității forței de muncă ;
* înlăturarea unei lipse de educație cu privire la armonizarea vieții profesionale cu cea de familie, a aplicării de metode și și modalități flexibile de muncă

**3. În ce măsură apreciați că efectele proiectului au rămas vizibile și în prezent? În ce fel?**

Trei ani după finalizarea proiectului rețeaua constituită a rămas funcțională în 35 din cele 42 de județe. Consultantele au atras grup țintă în baza de date de pe platforma Cempres și au direcționat aceste persoane fie către serviciile de consultanță continuate și după finalizarea proiectului fie către serviciile oferite de organizație și parteneri în noile proiecte implementate: cursuri de formare profesională, orientare și consiliere profesională, mediere și angajare pe piața forței de muncă. Proiectul Cempres a stat la baza scrierii și implementării proiectului POSDRU/144/6.3/S/128158, „FEMINTEGRA - Integrarea profesională, socială și personală a femeilor dezavantajate prin inserția pe piața muncii”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 și “JobEase pentru femei –Creșterea potențialului femeilor de a găsi un loc de muncă în cadrul regiunii CBC RO-BG”, cod proiect 16.4.2.089 finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltarea Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria 2014-2020.

**4. Care au fost activitățile cele mai eficiente din perspectiva rezultatelor obținute?**

În ceea ce privește calitatea acțiunilor definite prin proiect, astfel încât să se atingă obiectivele fixate, s-a dat o atenție deosebită realizării materialelor suport aferente managementului pe activitate (Mpa). Aceasta deoarece am considerat că un management bine făcut la nivel de activități conduce implicit la unul la fel de bun și la nivel de proiect luat că ansamblu. O altă observație referitor la succesul proiectul o constituie și modul de lucru din cadrul activității *Informare, diseminare și publicitate*. Aici întreaga activitate a fost organizată și s-a desfășurat după reguli profesioniste și astfel informațiile au putut ajunge la publicul larg astfel încât să fie facilitată recrutarea și selecția persoanelor din grupul țintă și implicit atingerea indicatorilor și rezultatelor asumate prin proiect.

**5. Au existat dificultăți în implementare? Care au fost acestea?**

Au existat oarecare dificultăți în implementare datorită mărimii grupului țintă asumat și a faptului că implementarea proiectului s-a făcut la nivel național. A fost mai dificilă selectarea celor 42 de consultante la nivel național (câte una în fiecare județ și în București) și crearea rețelei de de consiliere și asistență antreprenorială. Dificultățile în a gestiona această rețea națională au fost rezolvate prin operaționalizarea platformei e-comunicare, fapt care a dus la depășirea problemenlor de comunicare și la obținerea rezultatelor dorite.

**6. Ce măsuri considerați ar trebui luate pentru creșterea egalității de șanse pe piața forței de muncă?**

Pentru că egalitatea reală să fie un fapt împlinit, este nevoie nu numai de o îmbunătățire a legislației în sensul integrării principiului egalității, ci și, mai ales, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale care le împiedică pe femei să-și dezvolte în mod liber personalitatea și participarea activă în toate domeniile vieții: economie, cultură, politică etc.

Companiile trebuie să înțeleagă interdependența dintre politicile de remunerare și de angajare, clasificarea și promovarea profesională și că discriminarea în remunerare pe criterii de sex nu poate fi eradicată până când nu va dispărea aceeași segmentare profesională. De asemenea este importantă clarificarea reglementării structurii salariale în contractele colective de muncă, astfel încât să fie respectate următoarele principii:

* Principiul de neutralitate: interdicția de a utiliza criterii de sex
* Principiul transparenței și simplității: obligativitatea de a justifică clar și explicit argumentele care motivează atribuirea unui avantaj salarial special
* Principiul echivalenței : nevoia în cadrul evaluării locurilor de muncă de a urmări principiul similitudinii și nu al identității principiului proporționalității: ponderarea importanței numerice a fiecărui factor proporțional cu utilitatea în organizarea afacerilor și în procesul de producție, țînând seama și de concurență altor factori.
* Principiul calificării sau al reconversiei calităților: necesitatea de a nu ține seama de nici o calitate care nu a fost evaluată ab initio chiar dacă este utilă și necesară în prestarea muncii.

Egalitatea între femei și bărbați este vitală pentru crearea unor locuri de muncă de calitate. Introducerea unei perspective privind egalitatea de șanse între femei și bărbați poate ajută întreprinderile:

* Să recruteze și să păstreze cei mai buni angajați;
* Să creeze un mediu de lucru pozitiv și să câștige încrederea angajaților;
* Să utilizeze cât mai bine resursele umane și să îmbunătățească productivitatea și competitivitatea;
* Să aibă o imagine publică mai bună și o valoare mai mare a acțiunilor, precum și o vastă baza de clienți mai satisfăcuți.

**Impact și efect de propagare**

**7. Care credeți că au fost categoriile sociale în care impactul intervenției proiectului dvs. a fost major? Dar categoriile sociale deficitare din punct de vedere al intervențiilor precum cea desfășurată prin proiect?**

Grupurile țintă au fost astfel alese încât să poată fi realizată o abordare complexă și care să vizeze pe lângă grupul țintă beneficiar direct și grupuri țintă colaterale care prin activitatea lor au influență în zona egalității de șanse. Beneficiarele reale ale proiectului au fost femeile neocupate pe piața muncii care și-au îmbunătățit șansele de ocupare, fie prin auto-ocupare (formalizare într-o formă de auto-ocupare- PFA) fie prin abordarea în alt mod a locurilor de muncă existente în piața. Am fi dorit că și femeile care ocupau un loc de muncă și care, că urmare a intervențiilor din proiect, să poată avansa în carieră să fie mai multe.

Majoritatea covârșitoare a persoanelor din grupul țintă au fost femei din mediul urban și considerăm că femeile din mediul rural au fost deficitare din punct de vedere al intervențiilor precum cea desfășurată prin proiect. Pentru că intervențiile precum cea desfășurată prin proiect să ajungă la această categorie socială este nevoie de schimbarea mentalității, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale care le împiedică pe femei să-și dezvolte în mod liber personalitatea și participarea activă în toate domeniile vieții.

**8. Intervențiile POSDRU în domeniul egalității de șanse, prin proiecte precum cel derulat de organizația dvs. credeți că au avut și alte efecte, pozitive/ negative, în afară celor proiectate? Care credeți că sunt acestea și prin ce argumente se susțîn?**

Principalele intervenții în domeniul egalității de șanse prin proiecte similare cu Cempres au fost:

* Programe de calificare și recalificare pentru creșterea abilităților și calificărilor femeilor;
* Programe specifice adresate femeilor interesate de dezvoltarea carierei, inclusiv sprijin pentru inițierea unei afaceri;
* Campanii de sensibilizare și schimb de bune practici în școli și întreprinderi pentru combaterea stereotipurilor de gen, inclusiv campanii pentru femei, în special pentru femeile din zonele rurale și pentru cele care aparțin grupurilor cu nevoi speciale;
* Programe de sprijin concentrate pe eliminarea stereotipurilor de gen din societate, în special prin mass-media;
* Furnizare de sprijin și campanii de conștientizare privind promovarea culturii sănătății, combaterea traficului de ființe umane, a violenței domestice etc.

De aceea promovarea egalității de gen și combaterea excluziunii sociale a femeilor au ca efecte pozitive:

* facilitarea accesului la formare profesională, consiliere, sprijin pentru inițierea unei activități independente;
* promovarea formelor moderne de ocupare, în special prin utilizarea noilor tehnologii informaționale;
* facilitarea accesului la servicii de acompaniere (ex., servicii de îngrijire a persoanelor dependențe);
* identificarea și eliminarea prejudecăților privind împărțirea tradițională a ocupățiilor (specifice femeilor, specifice bărbaților);
* dezvoltarea unui sistem de accesare a informațiilor privind programele și activitățile destinate sprijinirii femeilor, precum și posibilitatea de participare la acestea;
* activități de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, prin promovarea coresponsabilitatii și împărțirea egală a sarcinilor domestice și parentale între femeie și bărbat, facilitarea accesului la serviciile de îngrijire a copiilor.

Dezvoltarea unor programe de creare de locuri de muncă de tipul economiei sociale care au contribuit la îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, reprezentând  pentru  acestea  o  formă de suport, o oportunitate pentru a‐și rezolva nevoile de integrare și realizare profesională.

Ca urmare a acestor proiecte multe femei au știut să “inventeze” un loc de muncă, au fost dispuse să riște, au reușit să se împartă între familie și serviciu, au realizat un spațiu propriu personal și profesional. Datorită lor astăzi putem vorbi de antreprenoriat feminin.

Mediul antreprenorial românesc a început să promoveze femeile antreprenor prin îmbunătățirea accesului la finanțare și la diferitele rețele de susținere a antreprenoriatului. Astfel putem vorbi de exemple concrete de susținere a antreprenoriatului feminin românesc:

* Programul național multianual pe perioada 2005 – 2011 pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în rândul femeilor manager din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii. Obiectivul Programului îl constituie promovarea unui sistem de informare și instruire care să faciliteze mobilitatea femeilor pe piața forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale acestora în scopul implicării lor în structuri economice private, în contextul problemelor legate de menținerea echilibrului dintre obligațiile familiale și cele profesionale și al prejudecăților existente la nivel local.
* „Programul pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare – START”, are că obiectiv stimularea înființării de noi microîntreprinderi, îmbunătățirea performanțelor economice ale celor existente, creșterea potențialului de accesare a surselor de finanțare și dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale tinerilor în scopul implicării acestora în structuri economice private.
* Strategia Guvernamentală pentru îmbunătățirea și dezvoltarea mediului de afaceri 2010 – 2014, vizează configurarea unui mediu de afaceri deschis, transparent și atractiv, caracterizat de predictibilitate și de un cadru normativ clar, stabil și coerent, susținut de un cadru instituțional adecvat, în concordanță cu practică altor state membre ale Uniunii Europene. Obiectivul General al Strategiei Guvernamentale pentru îmbunătățirea și dezvoltarea mediului de afaceri – Dezvoltarea unui mediu de afaceri bazat pe competitivitate și spirit antreprenorial, pentru a face față concurenței pe piața internă a Uniunii Europene și în exteriorul UE. De asemenea sunt avute în vedere trei priorități strategice orizontale: simplificarea cadrului de reglementare, și consolidarea cadrului instituțional; sprijinirea dezvoltării spiritului antreprenorial, inclusiv în rândul femeilor; dezvoltarea mecanismelor de e-guvernare pentru mediu de afaceri.

Nu există practic efecte negative ale acestor tipuri de proiecte, dar de-a lungul timpului s-a mers pe considerentul că femeile se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbați în ceea ce privește piața muncii. Argumentele în acest sens sunt:

* Au mai puține șanse de angajare pentru că există riscul să rămână în concediu de maternitate și acest fapt poate aduce dezavantaje angajatorului. În cadrul celor mai multe analize care se fac, se apreciază că există un grad ridicat de independența economică a femeii, deși veniturile femeii sunt mai scăzute comparativ cu cele ale bărbaților. Pentru populația feminină, ocuparea ca lucrător familial neremunerat (care reprezintă opțiuni și în situația pierderii locului de muncă, și în situația ofertei insuficiente de locuri de muncă în localitatea sau zona de domiciliu) diminuează drastic independența economică a femeilor aflate în această situație. Din păcate, în societatea românească numai jumătate din populație apreciază că muncile casnice ar trebui plătite/răsplătite că orice altă muncă.
* Cultura discriminatorie și prejudecățile - Prejudecățile angajatorilor despre scăderea drastică a capacității de efort fizic și intelectual, despre efortul suplimentar de învățare și reconversie profesională pun femeile în imposibilitatea de a ocupă un loc de muncă la care bărbații au acces.
* Tot mai multe domenii cu locuri de muncă specifice bărbaților, care necesită forță fizică - femeile se confruntă cu mai multe probleme când vine vorba de angajare, decât bărbații, pentru că din punct de vedere fizic bărbații sunt avantajați față de femei.
* Vârstă sau aspectul fizic - Femeile tinere șomere (până în 28 – 30 de ani) își găsesc mult mai repede un serviciu, comparativ cu băieții, din ce am observat pe piața forței de muncă locală. E mai dificil să își găsească un loc de muncă cele cu o vârstă de peste 30 de ani. Deja apar alte obligații și criteriile de căutare a unui loc de muncă sunt mult mai exclusiviste: sunt mai interesate de un loc de muncă într-un singur schimb sau care să le permită îngrijirea copiilor, locul de muncă să fie mai aproape de casă pentru a avea alocat timp mai mare pentru administrarea gospodăriei, doresc posturi TESA sau de Middle Management mai bine plătite pentru a avea confortul financiar pentru întreținerea familiei. Peste vârstă de 45 de ani, deși sunt niște facilități suplimentare, este foarte greu pentru femeile șomere să găsească un loc de muncă care să le aducă satisfacții și realizări profesionale.
* Locuirea în mediul rural - Femeile care locuiesc în mediul rural au un acces dificil la facilitățile de integrare pe piața muncii. Vulnerabilitatea femeilor rurale este explicată de mediul, condițiile în care acestea locuiesc, dar și de un șir de stereotipuri, standarde acceptate de societate, de asemenea și de tradiționalismul existent privind distribuirea rolurilor în familie și în societate între femei și bărbați, în special persistent în localitățile rurale din țară.
* Distribuția inegală a sarcinilor în gospodărie între femei și bărbați, precum și a sarcinilor de îngrijire a copiilor sau a altor persoane ce necesită îngrijire.

**9. În ce măsură credeți că egalitatea de șanse caracterizează piața muncii din regiunea Dvs.? Cum pot fi propagate efectele pozitive ale intervențiilor în domeniu egalității de șanse la nivel regional?**

Participarea femeilor pe piața muncii în regiunea noastră a crescut în ultimii ani. Cu toate acestea, rata de ocupare și rata de participare sunt în continuare mai scăzute la femei decât la bărbați în aproape toate domeniile de activitate. Pentru a îmbunătăți accesul femeilor pe piața forței de muncă este nevoie de o gamă largă de măsuri pentru eliminarea stereotipurilor privind rolurile de gen și este esențial să se asigure un cadru normativ prin intermediul căruia femeile să beneficieze de o independența economică reală. Diferența ratei de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați este o dovadă a potențialului irosit. Femeile au un nivel mai ridicat de educație decât bărbațîi, dar sunt subreprezentate, de exemplu, în funcțiile de conducere și în sectorul STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică).

Pentru a putea fi propagate efectele pozitive ale intervențiilor în domeniu egalității de șanse la nivel regional sunt necesare acțiuni care să faciliteze echilibrul dintre viață profesională și cea privată și măsuri care să atenueze dezavantajele structurale pe care le întâmpina femeile pe piața forței de muncă, în special șomajul ridicat, rata scăzută de participare pe piața muncii, precum și întreruperile de carieră din cauza responsabilităților casnice.

**10. Ce rol a avut proiectul finanțat prin POSDRU pentru organizația Dvs.? A contribuit în vreun fel de dezvoltarea ulterioară?**

Proiectul Cempres a stat la baza scrierii și implementării proiectului POSDRU/144/6.3/S/128158,

„FEMINTEGRA - Integrarea profesională, socială și personală a femeilor dezavantajate prin inserția pe piața muncii”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 și “JobEase pentru femei –Creșterea potențialului femeilor de a găși un loc de muncă în cadrul regiunii CBC RO-BG”, cod proiect 16.4.2.089 finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltarea Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria 2014-2020.

Urmare proiectelor în domeniul egalității de șanse implementate de organizația noastră am înaintat către Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Muncii a unei propuneri care să vizeze crearea unui sistem integrat de servicii pentru domeniul combaterii violenței împotriva femeilor și a violenței domestice prin care să se facă raportarea și înregistrarea cazurilor de violență în familie, în contextul includerii Agenției pentru Protecția Familiei în cadrul Departamentului pentru Egalitate de Șanse. Același demers poate fi făcut și prin înaintarea acestui document către Comisiile de specialitate din cadrul Parlamentului României, respectiv, Comisia pentru Egalitate de Șanse și Comisia de muncă și am formulat unei propuneri către instituțiile abilitate în sensul reactivării Comisiilor Județene în Domeniul Egalității de Șanse (COJES) și Comisiei Naționale în Domeniul Egalității de Șanse (CONES) prin completarea Regulamentului acestora în contextul includerii problematicii violenței de gen în cadrul Departamentului pentru Egalitate de Șanse cu noile atribuțîi și noile instituțîi care pot face parte din aceste comisii.

Urmare reactivării acestor comisii Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina face parte din Comisia Județeană Olt în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și este o organizație recunoscută la nivel județean și regional pentru contribuția adusă reducerii inegalităților de șanse pe piața forței de muncă și a combaterii violenței împotriva femeilor

**Sustenabilitate**

**11. Instituția dvs. a mai implementat și alte proiecte care au avut că obiectiv egalitatea de șanse? Dacă da, câte(aproximativ) și cu ce surse de finanțare?**

* Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina a implementat proiectul „HARMONY” – Măsuri inovative de armonizare a vieții profesionale cu cea de familie, Contract POSDRU/16/6.3/S/1 – primul contract semnat în România finanțat prin POSDRU.
* Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina, în parteneriat cu Instituto de Formacion Integral (IFI), Fundația Filocalia, Asociația Centrul de Incubare Creativ Inovativ de Afaceri și Serviciul Public de Asistență Socială Curtea de Argeș, au implementat proiectul POSDRU/144/6.3/S/128158, „FEMINTEGRA - Integrarea profesională, socială și personală a femeilor dezavantajate prin inserția pe piața muncii”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Proiectul a avut ca obiectiv îmbunătățirea competențelor și abilităților socio-profesionale în rândul femeilor dezavantajate din punct de vedere social: femei care au fost/sunt victime ale violenței domestice, femei care provin din familii monoparentale, femei care se află în general într-o situație de risc, printr-un amplu proces de calificare, care include orientare, formare și destinațîi de plasare. Prin intermediul proiectului au fost instruite 718 femei dezavantajate, dintre care 518 au beneficiat de cursuri de calificare/recalificare de nivel I în domenii ca: lucrător pentru estetică și igiena corpului omenesc, lucrător în comerț, florar-decorator, cofetar, 100 de femei au dobândit competențe transversale (comunicare în limba străină și competențe informatice) și 100 de femei au fost formate în competențe antreprenoriale și sociale. În cadrul proiectului, a fost elaborat și un Studiu privind identificarea aspectelor cheie pentru incluziunea socială și economică a femeilor dezavantajate din punct de vedere social, respectiv o campanie de sensibilizare a comunităților locale și a femeilor dezavantajate cu privire la combaterea și prevenirea violenței în familie.
* Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina, partener cu leaderul Fundația Idein Dezvoltare din Ruse, au implementat proiectul “JobEase pentru femei –Creșterea potențialului femeilor de a găsi un loc de muncă în cadrul regiunii CBC RO-BG”, cod proiect 16.4.2.089. Proiectul a fost finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltarea Regională în cadrul Programului Interreg V-A România- Bulgaria 2014-2020. Prin acest proiect s-a realizat facilitarea accesului a 240 de femei fără loc de muncă pe piața muncii prin îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor acestora și furnizarea de informații relevante în legătură cu piața de muncă pentru grupul țintă din Regiunea Transfrontalieră Româno-Bulgară (oportunitățile de pe piața muncii și a măsurilor disponibile de stimulare pentru ocuparea forței de muncă, locuri de muncă alternative, oportunitățile pe care programele UE le oferă pentru ocuparea forței de muncă, stagiu, practică, burse de studiu și alte oportunități pentru grupul țintă).

Rezultate proiectului:

* Un raport cu informații relevante, pe baza cercetărilor, interviurilor și sondajelor
* Seminarii comune de furnizare de informații relevante în legătură cu piața de muncă pentru grupul țintă, câte unul în Slatina, și unul în Ruse, cu cel puțîn 60 de persoane la fiecare dintre cele două, în total 120 de persoane.
* Un raport cu concluziile reale pentru evaluarea nevoilor de instruire a grupului țintă.
* Program de instruire personalizată și materiale de formare.
* Câte două sesiuni de instruire ce se vor desfășura în fiecare din cele două locații ale proiectului (Slatina și Ruse).

**12. Cum credeți că se poate obține durabilitatea efectelor obținute într-un proiect în domeniul egalității de șanse pe piața muncii? Ce factori influențează acest proces?**

Este important să se creeze o cultură care acceptă și sprijină recrutarea femeilor. Stabilirea unor politici care să promoveze accesul femeilor la un loc de muncă depinde de existența unei culturi organizaționale de sprijinire a egalității de gen și de recunoaștere a plusului de valoare pe care îl aduce diversitatea. Atragerea și menținerea talentelor de gen feminin trebuie înțeleasă ca un avantaj competitiv pentru orice organizație. Pentru a stimula această cultură, toți membrii organizației începând cu managerii și angajații ar trebui să beneficieze de o formare specifică pe teme privind egalitatea de șanse.

Aceasta înseamnă că politica privind egalitatea de șanse între femei și bărbați va trebui să se axeze în continuare pe cele cinci domenii tematice prioritare existente:

* creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală pentru femei și bărbați;
* reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
* promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;
* combaterea violenței bazate pe gen și sprijinirea și protejarea victimelor și promovarea egalități de gen și a drepturilor femeilor în întreagă lume

Aparent, într‐o societate democratică în care femeile își doresc să muncească, atragerea femeilor pe piața muncii nu ar trebui să fie un obiectiv greu de atins. Totuși, dată fiind rezistența modelului tradițional referitor la diviziunea muncii în familie, în majoritatea statelor europene femeile active pe piața muncii plătesc un preț mare dacă decid să investească atât în viață profesională cât și în viață de familie (supraîncărcare, sentimente de vină, identități neîmplinite, etc.).

Factorii care încă influențează egalitatea de șanse pe piața muncii pot fi:

* Modele familiale din perspectiva rolurilor de gen
* Diviziunea de gen a muncii domestic
* Transmiterea culturală intergenerațională a preferințelor ocupaționale
* Influența apariției copiilor în familie asupra participării femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen

Intrumentele considerate ca fiind favorabile concilierii între viața profesională și viața de familie sunt:

* încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day‐care pentru copii angajaților;
* susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajațîi care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependențe;
* muncă invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
* susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viață privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

**Capacitate administrativă**

**14. În cazul proiectului/ proiectelor dvs. ce anume v-a ajutat în obținerea rezultatelor așteptate? Ce anume v-a împiedicat? Ce îmbunătățiri s-ar putea face pe viitor?**

Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina este o organizație neguvernamentală care își desfășoară activitatea începând cu anul 2002. Cei peste 14 ani de experiență în dezvoltarea și implementarea de proiecte au început încă din perioda de preaderare, când valorificând oportunitatea domeniului nou apărut în România – finanțările europene - organizația s-a implicat serios și din ce în ce mai profesionist în domeniu. Astfel, această activitate s-a concretizat atât în dezvoltarea și implementarea a peste 20 proiecte, proprii sau în calitate de partener în valoare de peste 20 milioane de euro cât și în calitate de consultant pentru terți beneficiari din mediul public și privat. Organizația deține expertiză în management de proiect, recrutare și selecție grupuri țintă, consiliere și orientare profesională, mediere pe piața muncii, dezvoltare personală și coaching, consultanță antreprenorială, formare profesională, dezvoltare comunitară, egalitate de șanse și integrare socială a grupurilor vulnerabile, servicii sociale.

Înainte de implementarea proiectului Cempres, Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina a implementat proiectul „HARMONY” – Măsuri inovative de armonizare a viețîi profesionale cu cea de familie, Contract POSDRU/16/6.3/S/1 – primul contract semnat în România finanțat prin POSDRU, ceea ce a întărit experiență în implementarea de proiecte pentru promovarea egalității de șanse pe piața muncii din România.

La nivel local și regional rezultatele proiectele noastre au contribuit la diminuarea inegalităților de șanse pe piața muncii dar pentru că egalitatea de șanse să fie reală este nevoie încă de o îmbunătățire a legislației în sensul integrării principiului egalității, și, mai ales, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor. Companiile importante existente pe piața muncii trebuie să înțeleagă interdependență dintre politicile de remunerare și de angajare, clasificarea și promovarea profesională și că discriminarea în remunerare pe criterii de sex nu poate fi eradicată până când nu va dispărea aceeași segmentare profesională.

**15. Care au fost mecanismele de la nivelul AM/OI care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?**

În general colaborarea cu AM/OI a contribuit la producerea unor rezultate durabile datorită faptului că au putut fi corectate pe parcursul proiectului erorile sau întârzierile apărute și astfel proiectul și‐a atins indicatorii și rezultatele asumate, rezultate care au fost menținute și în perioada de sustenabilitate. Ar fi de dorit ca în viitor să existe reguli mai clare pentru implementarea proiectelor și aceste reguli să nu se schimbe periodic. Schimbarea deasă și uneori foarte consistentă a regulilor de implementare și mai ales raportare a îngreunat procesul de implementare al proiectului.

**16. Care au fost mecanismele de la nivelul organizației Dvs. care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?**

Un bun management al proiectului, o echipă de experți cu experiență și o implicare a întregii organizații pentru obținerea celor mai bune rezultate.

**Concluzii și lecții învățate**

**17. În ce măsură credeți că proiectul/proiectele dumneavoastră în domeniul egalității de șanse pe piața muncii au influențat realitatea socială (modele de comportament, opinii, valori asumate) din zona dvs.? Va rugăm argumentați.**

Proiectele în domeniul egalității de șanse pe piața muncii implementate de Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina au abordat în mod inovativ problema egalității de gen, dând un rol central „Femeii” căreia îi sunt adresate în mod armonizat o serie de măsuri active care au contribuit în mod direct la creșterea promovării și implementării acestui principiu.

* Proiectul HARMONY – Măsuri inovative de armonizare a vieţii profesionale cu cea de familie a introdus pe piața muncii din regiune conceptul de flexiwork care reprezintă un program variabil de lucru, diferit de orarul tradiţional standard de 8 ore/zi, stabilit în funcţie de problemele personale şi familiale ale lucrătorului (ce pot varia de-a lungul vieţîi), atât timp cât se îndeplineşte numărul de ore zilnice, săptămânale sau anuale stabilite cu angajatorul şi atât timp cât muncă să este îndeplinită efectiv. A fost realizată o campanie în rândurile angajatorilor cu privire la modalităţile concrete de organizare flexibilă a programului de muncă: part-time; job-share;. flexitime; telemuncă; . contractul flexibil sau muncă pe proiect; muncă intermitentă sau “on call”.
* Proiectul “Cempres- Centrul Multimedial De Promovare și Resurse în Egalitate de șanse” - am realizat creşterea abilităţilor şi calificărilor femeilor în domeniul IT prin organizarea de cursuri şi certificări ECDL pentru un număr de 448 de femei şi am organizat un curs modern de tip e-learning pentru îmbunatatirea spiritului antreprenorial şi capacităţîi manageriale pentru 840 de femei. Pe lângă aceste cursuri am organizat un program de formare profesională de consultant antreprenorial pentru 42 de femei, câte una în fiecare judeţ, care s-au constituit într-o reţea naţională de consiliere şi asistenţă antreprenorială. Consultantele, formalizate în PFA, au furnizat servicii de consilere şi asistenţă în vederea iniţierii unei afaceri la nivel naţional. În plus, prin acest proiect a fost realizată o campanie integrată de informare, conştientizare şi promovare, formată din campanii tematice specifice cu teme de interes cum ar fi: “ Femeia și piaţa muncii în economia globală de azi”, “Educaţia femeilor factor determinant în ocuparea/auto-ocuparea acestora”, “Cultură sănătaţîi - implicaţîi în ocuparea /sau auto- ocuparea femeii”, acţiuni pentru promovarea culturii şi spiritului antreprenorial în rândul femeilor şi sensibilizarea angajatorilor privind accesul egal al femeilor pe piaţa muncii
* Proiectul POSDRU/144/6.3/S/128158, „FEMINTEGRA - Integrarea profesională, socială și personală a femeilor dezavantajate prin inserția pe piața muncii”. Prin intermediul proiectului au fost instruite 718 femei dezavantajate, dintre care 518 au beneficiat de cursuri de calificare/recalificare de nivel I în domenii că: lucrător pentru estetică și igienă corpului omenesc, lucrător în comerț, florar-decorator, cofetar, 100 de femei au dobandti competențe transversale (comunicare în limba străînă și competențe informatice) și 100 de femei au fost formate în competențe antreprenoriale și sociale. În cadrul proiectului, a fost elaborat și un Studiu privind identificarea aspectelor cheie pentru incluziunea socială și economică a femeilor dezavantajate din punct de vedere social, respectiv o campanie de sensibilizare a comunităților locale și a femeilor dezavantajate cu privire la combaterea și prevenirea violenței în familie.
* Proiectul “JobEase pentru femei –Creșterea potențialului femeilor de a găsi un loc de muncă în cadrul regiunii CBC RO-BG”, cod proiect 16.4.2.089. Prin acest proiect s-a realizat facilitarea accesului a 240 de femei fără loc de muncă pe piața muncii prin îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor acestora și furnizarea de informații relevante în legătură cu piața de muncă pentru grupul țintă din Regiunea Transfrontalieră Româno-Bulgară (oportunitățile de pe piața muncii și a măsurilor disponibile de stimulare pentru ocuparea forței de muncă, locuri de muncă alternative, oportunitățile pe care programele UE le oferă pentru ocuparea forței de muncă, stagiu, practică, burse de studiu și alte oportunități pentru grupul țintă).

Prin implementarea acestor proiecte Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina a devenit un actor important în promovarea egalităiii de șanse pe piața forței de muncă și în combaterea actelor de violență împotriva femeilor. Orgnizația a avut un rol activ în Comisia Județeană Olt în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, fiind implicate în toate campaniile la nivel local și promovând principiile egalității de șanse și gen la toate evenimentele la care a participat.

**18. În ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine în proiect? Care au fost lecțiile învățate?**

Pentru o implementare cât mai facilă a unui proiect, trebuie, ca începând din momentul scrierii cererii de ﬁnanțare și contractării proiectului, să fie stabilită coerența activităților, rigurozitatea planificării și organizării, existența resurselor, disponibilitatea grupului țintă.

Dacă s-ar putea am îmbunătăți următoarele aspecte:

* comunicarea mai eﬁcientă în cadrul echipei – o parte din membrii echipei de management și a echipei de implementare au fost oameni noi în organizația noastră și a durat puțîn până când fiecare s-a obișnuit cu noul mediu de lucru.
* comunicarea mai eﬁcientă cu autoritatea contractantă;
* pentru evitarea blocajelor financiare, se recomandă accesarea unui credit, de tipul liniei de credit sau capital de lucru pentru susținerea activității curente;
* răspunsuri mai rapide la schimbarea deasă și uneori foarte consistentă a regulilor de implementare și mai ales raportare;
* proiectare adecvată ca număr a echipei de implementare, astfel încât să nu mai fim nevoiți să cooptăm personal suport care ajute echipa de implementare;

**19. Cum apreciați intervențiile POSDRU în domeniul egalității de șanse în comparație cu cele din POCU? În opinia dvs. care sunt modelele de bună practică în domeniu?**

|  |  |
| --- | --- |
| Intervenții POSDRU | Intervenții POCU |
| Axa Prioritară 6: Promovarea incluziunii sociale Obiective Obiectivul general al acestei axe prioritare este: facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile şi promovarea unei societăti inclusive şi coezive în scopul asigurării bunăstării tuturor cetătenilor.  Următoarele obiective specifice vor contribui la atingerea obiectivului general:   * promovarea şi sprijinul creării de noi locuri de muncă în structurile economiei sociale; * creşterea nivelului de calificare pentru persoanele apartinând grupurilor vulnerabile; * îmbunătătirea nivelului de competente al specialiştilor din domeniul incluziunii sociale Această axă prioritară urmăreşte dezvoltarea de programe specifice pentru dezvoltarea personală, atât în scopul consolidării motivatiei pentru formarea profesională şi integrării grupurilor vulnerabile pe piata muncii, cât şi pentru îmbunătătirea accesului acestora pe piata muncii. Actiunile specifice de combatere a discriminării directe şi indirecte vor fi completate de măsuri de creştere a ratei de activitate. Grupurile Tintă pentru această axă prioritară au fost identificate în Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (JIM): * Populația romă; * Persoanele cu dizabilităși; * Tinerii care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului; * Femeile; * Familiile cu mai mult de 2 copii; * Familiile monoparentale; * Copiii în situații de risc; * Infractorii şi foştii delincvenți; | **Axa Prioritară 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei**  ***Intervențiile din cadrul acestei PI îşi propun atingerea a patru obiective specifice:***   * reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială din comunitățile marginalizate în care există populație aparținând   minorității roma, prin implementarea de măsuri integrate   * reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială din comunitățile marginalizate (non roma), prin implementarea de măsuri integrate * îmbunătățirea alfabetizării digitale a populației din comunități dezavantajate (e-incluziune) * reducerea numărului de persoane aparţinând grupurilor vulnerabile care au depăşit situaţia de vulnerabilitate prin furnizarea unor servicii sociale/ medicale/ socio-profesionale/ formare pțofesională etc. adecvate nevoilor specifice în vederea integrării socio- profesionale   **Axa Prioritară 5 - Dezvoltare locală plasată**  **sub responsabilitatea comunității (DLRC)**  ***Intervențiile din cadrul acestei priorităţi de investiţii sunt menite să contribuie la:***   * reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială din comunitățile marginalizate   (roma și non-roma) din orașe cu peste |
| * Persoanele dependente de droguri şi alcool; * Persoanele fără adăpost; * Victimele violentei domestice; * Persoanele infectate cu HIV/SIDA; * Persoanele afectate de boli profesionale; * Refugiatii, azilantii.   Incluziunea socială poate fi realizată cu succes numai folosind o abordare complexă, care se adresează tuturor aspectelor (ocupare, educatie, locuintă, îngrijirea sănătătii, protectie socială etc.) şi, în acelaşi timp, utilizând resursele disponibile pe deplin, în mod eficient şi concentrat. Totuşi, coordonarea eficientă poate fi obtinută în cazul în care toti actorii relevanti sunt interesati, conştienti de beneficiile şi scopurile unei astfel de actiuni sincronizate şi doresc să fie implicati. Aceasta se poate obtine prin furnizarea unui acces adecvat la serviciile de bază (apă, electricitate etc), la informare, cât şi prin asigurarea unui tratament non- discriminatoriu pentru a avea acces la toate oportunitătile oferite de societate. | 20.000 locuitori, cu accent pe cele cu populație aparținând minorității Roma, prin implementarea de măsuri/  operațiuni integrate în contextul mecanismului de DLRC.   * reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială din comunitățile marginalizate din zona rurală și orașe cu o populație de până la 20.000 locuitori prin   implementarea de măsuri/ operațiuni integrate în contextul mecanismului de DLRC |

Din analiza comparativă POS DRU – POCU se desprinde faptul că noul Program Operațional POCU se orientează spre aplicarea tot mai accentuată a conceptului de dezvoltare locală și contribuie la încurajarea și dezvoltarea pieței muncii prin crearea de locuri de muncă pentru toate categoriile sociale.

Un rol important în promovarea egalității de sanse îl are Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), care a fost reînființată, prin Legea nr. 229/2015 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

Rolul principal al ANES este acela de promovare a principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, în toate politicile şi programele naţionale.

Toate acțiunile întreprinse de ANES de când a fost reînființată se pot constitui în exemple de bună practică la nivel național, de la modificarea și completarea Legii 202/2002 până la o serie de proiecte cu impact major la nivel național:

* Proiectul START- O viață de calitate în siguranță!’ POSDRU /170/6.3/ S/146738
* Proiectul „Campanie Naţională de Conştientizare şi Informare Publică privind Violenţa în Familie” finanțat prin Mecanismul Norvegian în cadrul programului RO20 – „violenţa domestică şi violenţa bazată pe deosebirea de sex”
* Proiectul „VENUS – Împreună pentru o viață în siguranță!”
* Proiectul Justice has no gender”

**20. Care sunt, din perspectiva experientei Dvs., principalele provocari in domeniul egalitatii de sanse pe piata muncii pentru perioada urmatoare (2021-2027) si ce solutii ati recomanda?**

Disparitățile de gen de pe piața muncii sunt adâncite de diferenta de remunerare dintre femei și bărbați. În pofida progreselor tehnologice și a legislației menite sa găranteze remunerarea egală a femeilor și bărbaților, disparitatea salarială de gen se menține și probabil ca va exista și în viitorul apropiat. Disparitatea de gen de la nivelul ocupării și al remunerării este generată de diverse inegalități de care sunt afectate femeile pe parcursul vieții.

* Segregare de gen în educație și pe piața muncii: femeile tind să fie suprareprezentate în domenii de studiu, programe de formare și profesii care oferă salarii mai mici decât profesiile exercitate predominant de bărbați.
* Segregare ocupațională, atât la nivel orizontal (sectoare și profesii diferite), cât și vertical (niveluri de responsabilitate sau funcții diferite).
* Pauze în carieră cauzate de concediul de maternitate.
* Distribuție inegală a muncilor casnice și a activităților de îngrijire neremunerate: femeile au tendința să își asume un volum mult mai mare de activități neremunerate decât bărbații, inclusiv responsabilități de îngrijire a copiilor și a rudelor vârstnice. Acest lucru le afectează șansele de participare pe piața muncii și le limitează ascensiunea profesională.

Pentru a putea diminua aceste disparități ar trebui să crească gradul de conștientizarea al publicului larg și mai ales al tinerilor cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, să se încurajeze inițiativele de auto-ocupare în rândul femeilor, mai ales pentru cele care provin din medii dezavantajate, să fie promovate soluțiile cele mai bune pentru concilierea vieții profesionale cu cea de familie, să crească numărul de femei în funcții de conducere și participarea acestora la procesul de decizie, mai multe inițiative de politici publice în domeniul perspectivei de gen.

**Concluzii**

Cursul de antreprenoriat organizat în cadrul proiectului a avut un impact mare asupra grupului țintă. Informațiile și materialele oferite în timpul cursului a deschis noi orizonturi, în urma cursului un procent din femeile cursante și-au deschis srl-uri sau au devenit persoane fizice autorizate, integrându-se în domeniul antreprenorial. Ulterior, femeile au urmat alte cursuri de calificare în domeniu, cumulând cât mai multe informații, denind antreprenori sau liberi profesioniști.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Blog al proiectului](about:blank)

[Comunicat de presă conferință de lansare](about:blank)

[Comunicat de presă](about:blank)

**Studiu de caz**

# **FEMEI 2010**

# **Cod SMIS 22456**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** FEMEI 2020, cod SMIS 22456

**Beneficiar:** FEROM TRADING SRL

**Persoană de conact:** Ciprian Butnaru, [office@feromtrading.ro](mailto:office@feromtrading.ro); [ciprian@terramara.es](mailto:ciprian@terramara.es);

[ilincaalexandrau@terramara.ro](mailto:ilincaalexandrau@terramara.ro)

**Valoare proiect:** 20.676.656 lei

**Regiune implementare proiect:** Nord-Est

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

FEROM TRADING SRL – persoană juridică de drept privat și utilitate publică

**Prezentarea sintetică a proiectului (obiective, activități, rezultate)**

Proiectul se adresează unui număr de 1500 de beneficiari, aparţinând următoarelor grupuri ţintă:

* Femei – 1200 de persoane
* Alte grupuri vulnerabile – 300 de persoane.

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul principal** al proiectului este promovarea şi creşterea ratei de ocupare a femeilor în mediul rural și urban românesc, prin acţiunea integrată a principalilor factori care afectează nivelul inferior de ocupare al femeilor: nivelul scăzut de pregătire, lipsa oportunităţilor de angajare, dificultăţi de conciliere a vieţii familiale şi profesionale, lipsa infrastructurilor de ajutorare a familiei şi persoanelor dependente de aceasta şi menţinerea stereotipurilor şi rolurilor de gen care reprezintă un obstacol în asigurarea diversificării profesionale necesară eliminării fenomenului de segregare orizontală şi verticală pe piaţa muncii.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

Acţiunile avute în vedere în cadrul proiectului „Femei 2010” pentru a asigura îndeplinirea obiectivului specificat mai sus constau în:

* Analize şi studii privind nivelul şi oportunităţile de ocupare a femeilor și grupurilor vulnerabile
* Consiliere, orientare şi formare profesională continuă, în vederea îmbunătăţirii şanselor de ocupare ale grupurilor ţintă
* Promovarea antreprenoriatului, prin formare specifică şi organizarea de concursuri de planuri de afaceri cu premii

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; responsabil financiar; consilier juridic; coordonator activități

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + Este implementat în regiunea de dezvoltare Nord Est;
  + Aria de implementare a vizat mediul urban și rural;
  + Acțiunile din cadrul proiectului au urmărit atât formarea profesională, cât și informarea și instruirea pe piața muncii;
  + Grupul țintă este reprezentat de femei, dar și persoane care fac parte din grupuri vulnerabile.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar;
2. **2. Interviu -** manager de proiect;
3. **Răspunsul la întrebările de cercetare**
4. **Efectele proiectului**
5. Principalele efecte au fost:

- combate stereotipurile și discriminarea de gen;

-promovarea empatiei pentru persoanele din grupurile vulnerabile, un grad de înțelegere a problemelor cu care se confruntă aceste persoane;

- schimbarea discursului și percepției cu privire la aceste aspecte;

- sensibilizarea percepției la aceste aspecte.

Pe de o parte un anumit grup vulnerabil a beneficiat într-o oarecare măsură de acest proiect, și acestea sunt femeile.

**Efecte propagate**

Ținând cont de obiectivele proiectelor POSDRU, într-o anumită măsură efectele au satisfăcut/ îndeplinit nevoile grupurilor țintă, ținând cont de tipul grupului din proiect. Maparea nevoilor a fost făcută în mod corect, astfel încât intervențiile au ajuns în zonele unde era cea mai mare nevoie, acesta fiind într-o oarecare măsură un prim exercițiu în eliminarea disparităților la nivel teritorial într-o primă etapă, în urma extinderii proiectului ajungându-se la eliminarea disparităților la nivel regional. Utilitatea cursului nu a fost văzută la nivel real asupra cursanților, calificarea obținută fiind utilă în foarte puține cazuri în momentul angajării.

**Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului**

Un aspect negativ sau factorii negativi este acela că nu există o relație apropiată, sau o relație de prietenie între autoritățile locale și grupurile vulnerabile. Cursurile de tip POSDRU au fost gândite pentru un anumit tip de persoane, și anumite localitățile, astfel că un număr limitat de persoane au putut să se califice și nu au fost gândite în a oferi o șansă egală mai multor persoane din grupurile vulnerabile.

**Concluzii**

Pentru buna desfășurare a acestor programe trebui să se țină cont de câteva aspecte importante:

- eliminarea birocrației

- renunțarea la abordarea cantitativă

- existența unei interconexiuni între autoritățile locale și grupurile vulnerabile

- identificarea corectă a nevoilor grupurilor țintă.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Blog al proiectului](about:blank)

[Comunicat de presă lansare proiect](about:blank)

[Comunicat de presă conferința de închidere a proiectului](about:blank)

[Comunicat de presă conferința de închidere a proiectului 2](about:blank)

[Fotografii implementare proiect](about:blank)

[Foto conferință de închidere](about:blank)

**Studiu de caz**

# **Școală Națională a Femeilor Manager**

# **Cod SMIS 22517**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului: Școala Națională a Femeilor Manager**

**Beneficiar: Asociația pentru Promovarea Femeii din România**

**Persoană de contact:** Vasile Moldovan, director executiv APFR Timișoara - [contact@snfm.ro](about:blank)

Floretina Ciursă, asistent proiect – [ciursa\_tina@yahoo.com](about:blank)

**Parteneri:**

* Fundația Româno-Germană de pregătire şi perfecţionare profesională în domeniul construcţiilor;
* S.C. High H.A.I. S.R.L;
* Universitatea de Vest din Timişoara, Facultatea de Sociologie şi Psihologie;
* SIVECO ROMANIA S.A.

**Valoare proiect:** 17.084.307 lei

**Regiune implementare proiect:** Vest

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

APFR Timișoara este recunoscută la nivel național și internațional că fiind primul ONG din România care a înaintat un proiect de lege în Parlament, concretizat prin Legea 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, prima și singura asociație din România care a înființat o linie telefonică de intervenției în situații de criză pentru femei victime ale violenței în familie și abuzului sexual, în județul Timiș, Regiunea Vest – telefonul albastru - , primul ONG care a pus bazele unui program național acreditat de formare profesională a adulților, introducând o nouă ocupație în Codul Ocupațiilor din România, cea de Manager (cod COR 112 029). În 2008 asociației i s-a acordat statutul de organizație de utilitate publică, fiind prima organizație din județul Timiș cu această recunoaștere.

**Prezentarea sintetică a proiectului (obiective, activități, rezultate)**

Scopul proiectului este de a reduce dezechilibrele de gen pe piaţa forţei de muncă din România la nivel managerial în sectoarele de afaceri şi politici sociale.

**Grup țintă**

Grupul ţintă al proiectului este format din 2.700 de femei din România, din care 1.500 de femei manager participante la cercetarea naţională privind profilul femeii de succes din România şi 1.200 de femei care doresc să avanseze în carieră.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

Implicarea şi menţinerea grupului ţintă în cadrul proiectului presupune implementarea mai multor activităţi:

**Activitatea 1. Cercetare ştiinţifică a profilului femeii de succes din România**

Această activitate implică identificarea abilităţilor cheie ale femeilor din România aflate în poziţii calificate şi înalt calificate. Datele colectate prin intermediul metodologiei de cercetare vor fi incluse în cadrul unui raport de cercetare ce urmează a fi lansat în luna iunie 2011. Totodată, aceste informații vor fi utilizate atât în calibrarea campaniei cât și în cadrul programului de formare, oferind calitate și precizie ambelor abordări.

**Activitatea 2. Desfăşurarea programului de formare Şcoala Naţională a Femeilor Manager**

Programul de formare Şcoala Naţională a Femeilor Manager este adresat femeilor din România, din toate cele 8 regiuni de dezvoltare ale ţării, atât din mediul urban, cât şi din mediul rural, care doresc să avanseze în carieră, indiferent de domeniul de activitate, membrii grupului țintă putând participa în cadrul proiectului indiferent de gen, vârstă, categorie socială, convingeri politice sau religioase. Membrii grupului ţintă vor lua parte la 9 tematici de instruire în domeniul managementului şi antreprenoriatului, furnizate prin intermediul a trei metode avansate de predare: e-learning, învățare experiențială, training outdoor. Criteriile de selecţie şi condiţiile de participare la program urmează a fi definitivate şi promovate prin intermediul unei ample campanii naţionale.

**Activitatea 3. Servicii de facilitare a integrării pe piaţa muncii**

Această activitate implică furnizarea unui pachet de servicii orientate către facilitarea accesului femeilor la program şi valorificarea competențelor si calificării dobândite (asistența în antreprenoriat și servicii de planificare a carierei). În plus, la finalul programului, 12 acţiuni independente ale membrilor grupului ţintă vor fi premiate prin intermediul proiectului în cadrul unei competiţii.

Proiectul este implementat în parteneriat cu Fundația Româno-Germană de pregătire şi perfecţionare profesională în domeniul construcţiilor, S.C. High H.A.I. S.R.L, Universitatea de Vest din Timişoara, Facultatea de Sociologie şi Psihologie, SIVECO ROMANIA S.A.

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; responsabil financiar; consilier juridic; coordonator activități

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + amploarea activităților din proiect face ca proiectul să fie unul de succes;
  + dimensiunea grupului țintă și caracteristicele acestuia;
  + face parte din Regiunea de Vest

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

**1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar

**2. Interviu** cu managerul de proiect

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**În ce măsură apreciați că proiectul și-a atins obiectivele și rezultatele propuse?**

100% și cu siguranță am putea aprecia chiar mai sus acest procent în condițiile în care am depășit toate estimările inițiale ale proiectului în termeni de impact. În termeni de obiective și rezultate, proiectul și-a propus și a reușit să consolideze egalitatea de șanse prin promovarea carierelor profesionale de succes a 1500 de femei din România, a contribuit la dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale a peste 1200 de femei din România în cadrul programului Școală Națională a Femeilor Manager (devenit și menținut până în prezent că referință pentru femeile din România în ceea ce privește promovarea egalității de șanse între femei și bărbați). În plus, și-a propus să combată activ și vizibil discriminarea pe criterii de gen prin sensibilizarea la nivel național a opiniei publice asupra fenomentului, peste 8000000 de cetățeni fiind informați cu privire la fenomenul discriminării, dar și cu privire la oportunitățile existente pentru femei.

**În ce măsură considerați că proiectul a răspuns nevoilor grupurilor țintă la momentul implementării?**

Poate exemplul cel mai elocvent legate de modul în care proiectul a răspuns nevoilor grupului țintă este dat de faptul că au fost aprox 2700 de persoane din întreagă țară candidate pentru cele 1200 de locuri disponibile, 600 dintre ele fiind înscrise înainte ca programul de formare să înceapă efectiv. Interesul atât de crescut față de acest program este corelat în mod direct cu răspunsul la nevoile grupului țintă. Școala Națională a Femeilor Manager a presupus un program de formare derulat pe parcursul a 15 zile consecutive, în Timișoara, majoritatea persoanelor participante optând pentru concediu de odihnă pentru a participa la cursuri. Până în prezent nu avem cunoștință de un program în domeniul egalității de șanse care să răspundă atât de bine nevoilor grupului țintă, care să genereze un asemenea interes și la o astfel de acoperire (grupul țintă a fost de la nivel național).

**În ce măsură apreciați că efectele proiectului au rămas vizibile și în prezent? În ce fel?**

Efectele proiectului se mențin și în prezent și se reflectă cel mai bine la nivel de:

- comunitate: Școală Națională a Femeilor Manager a devenit o rețea națională a femeilor din România, absolventele școlii au colaborat împreună și unele din ele au deschis afaceri împreună, postează periodic pe rețelele de socializare mesaje cu privire la momente din cursurile la care au participat chiar dacă au trecut deja 7-8 ani de când au finalizat programul, urmăresc pagină de Facebook a Școlii Naționale a Femeilor Manager, participă la acțiuni și evenimente care sunt organizate/derulate în contextul Școlii Naționale a Femeilor Manager, mențin comunicarea cu colegele din aceeași grupă de formare, revin la sediul Școlii din Timișoara;

- apartenența la valorile școlii: pe tot parcursul derulării programului de formare au fost promovate și valorificate valori ale unui stil managerial „altfel”, bazat pe profesionalism, punctualitate, grijă și respect față de ceilalți și față de sine, preocuparea față de dezvoltarea continuă, valori însușite la nivel de participante, care rezonează cu acestea și care le mențin chiar și în rețeua Școlii Naționale a Femeilor Manager;

- infrastructură: absolventele Școlii Naționale a Femeilor Manager au ca referință locația de derulare a cursurilor, unele revin la sediul din Timișoara pentru a se întâlni cu colege de grupă și formatori, pentru a adresa întrebări privind domeniul managementului și/sau antreprenoriatului care le sunt de interes

**Care au fost activitățile cele mai eficiente din perspectiva rezultatelor obținute?**

Activitatea de formare profesională prin programul Școală Națională a Femeilor Manager, incluzând formarea față-în-față, formarea outdoor și online, organizat în modul intensiv, în Timișoara, România, pe parcursul de 15 zile, cu asigurarea decontului transportului pentru grupul țintă, asigurarea serviciilor de cazare și masă în Timișoara, procedura de înscriere și selecție clară, pusă la dispoziția persoanelor interesate, informate despre program ca urmare a campaniei naționale, procedura de comunicare cu grupul țintă clară (persoanele interesate de program au putut primi informații despre acțiuni, calendar desfășurare curs, documente necesare pentru înscriere, status dosar înscriere, calendar evenimente la nivel național, locația de cazare, meniu asigurat, transportul de la locația de cazare la locația de cursuri, agenda sesiunilor de formare, feedback de la alte cursante etc). În plus, programa de pregătire a avut la bază o amplă cercetare națională privind profilul femeii manager. 1.500 de femei din România aflate în funcții de conducere au furnizat informații privind abilitățile cheie care le-au ajutat în accesarea unei funcții de conducere și principalele bariere în dezvoltarea carierei profesionale. Școala Națională a Femeilor Manager a integrat în programa de pregătire obiective de dezvoltare specifice și practice, adaptate realității naționale.

Campania națională prin evenimentele derulate la nivel național, în fiecare regiune de dezvoltare a țării (conferințe regionale), inclusiv două conferințe naționale (București și Timișoara, aprox 900 participanți), conferințe de presă, evenimente de certificare a competențelor profesională, realizarea de materiale de tip spot și fillere TV și difuzarea acestora, dezvoltarea de materiale personalizate pentru grupul țintă în vederea derulării programului de formare.

**Au existat dificultăți în implementare? Care au fost acestea?**

Da, au existat. În mare parte acestea s-au datorat birocrației, a modificărilor apărute pe parcursul implementării care se aplicau de la începutul implementării, a solicitării de documente în format fizic „conform cu originalul” (ex dosarele cursurilor – peste 35 de bibliorafturi, dosarele de înscriere – peste 20 de bibliorafturi etc), a multitudinii de instrucțiuni care erau publicate, a schimbării unor condiții pe parcursul implementării.

**Ce măsuri considerați că ar trebui luate pentru creșterea egalității de șanse pe piața forței de muncă?**

Proiecte dedicate creșterii egalității de șanse pe piață forței de muncă pe poziții calificate și înalt calificate, cu participarea femeilor și a bărbaților, într-o abordare colaborativă prin care expertiza profesională a persoanelor ocupate să fie valorificată în vederea dezvoltării de produse relevante pe piață muncii, pentru companii, instituții publice și pentru asigurarea reducerii dezechilibrelor privind ocuparea, salarizarea, avansarea profesională etc. existente între femei și bărbați.

Proiecte care să fie orientate spre reconcilierea vieții profesionale cu viață de familie, programe de formare orientate spre dezvoltarea personală și abilități și atitudini „soft”, campanii ample de combatere a discriminării de gen dezvoltate și derulate de entități cu experiență practică în domeniul egalității de șanse și de gen, care pot contribui în mod real la schimbarea perspectivei privind egalitatea de gen.

**Care credeți că au fost categoriile sociale în care impactul intervenției proiectului dvs. a fost major? Dar categoriile sociale deficitare din punct de vedere al intervențiilor precum cea desfășurată prin proiect?**

Intervenția proiectului a avut un impact major în rândul femeilor din România, cu studii superioare, ocupate pe piață forței de muncă, preponderent cu vârstă cuprinsă între 25-45 ani, dar fără a se limita la acestea, aflate într-un moment al vieții pentru care schimbarea era necesară, o mare parte neavând resursele necesare pentru a produce o schimbare (ex neîncredere în forțele proprii, abilități profesionale în sfera managementului – comunicare, planificare etc). Conform obiectivelor propuse, proiectul a avut un impact major în ceea ce privește reducerea dezechilibrelor de gen pe funcții calitifcate și înalt calificate, contribuind la „echiparea” femeii în vederea avansării în carieră profesională, fie la locul de muncă, fie prin deschiderea unei afaceri.

„*Îmi face mare plăcere să vă anunț că în luna mai voi inaugura ALEEA TERAPEUTICĂ. Este un proiect care s-a născut în urmă cursurilor SNFM și a participării la concursul vostru. Acum sunt în măsură să vă spun că: - am înființat Asociația VATRA CU IDEI, în comună Nicolae Bălcescu, județul Vâlcea; - în 17 mai vom deschide Aleea Terapeutică, o primă activitate a asociației cu caracter economic. - vom dezvolta, de asemenea, și trei programe educaționale Așa că... să știți SIGUR că proiectul dvs a avut mare impact asupra multora dintre noi!!!”* (feedback cursantă Școală Națională a Femeilor Manager - SNFM)

„*Doresc să vă anunț că am reușit să obțin primul grant de la PETROM, pe un proiect care are rădăcini în proiectul de evaluare finală susținut la SNFM. Mii de mulțumiri tuturor formatorilor care au sprijinit cel mai mult ideea mea: un ONG care să sprijine bătrânii singuri.”* (feedback cursantă Școală Națională a Femeilor Manager - SNFM)

„*Mi-a făcut mare plăcere să particip la acest program. A fost o experiență minunată din care am ieșit cu prietene pe viață și cunoștințe pe care le-am folosit la serviciu și în viața personală. Am învățat să am mai multă încredere în mine și mai mult curaj. În acest moment mă pregătesc de plecare, am aplicat la o academie de limbi străine din Spania, Sevilia și am fost acceptată. Este o nouă provocare pe care o așteptam de ceva timp dar care cred că a venit exact când eram pregatită. Vă mulțumesc din suflet pentru tot.”* (feedback cursantă Școală Națională a Femeilor Manager - SNFM)

**Intervențiile POSDRU în domeniul egalității de șanse, prin proiecte precum cel derulat de organizația dvs. credeți că au avut și alte efecte, pozitive/ negative, în afară celor proiectate? Care credeți că sunt acestea și prin ce argumente se susțin?**

În principiu credem că orice intevenție în domeniul egalității de șanse produce efecte pozitive. În contextul POSDRU pozitiv a fost faptul că a creat contextul favorabil pentru dezvoltarea de noi competențe, personale și profesionale în rândul persoanelor vulnerabile, au fost posibile studii și cercetări privind egalitatea de șanse, inclusiv de gen, au avut loc evenimente/acțiuni de informare, toate acestea au contribuit la o mai bună conștientizate a populației cu privire la acest fenomen și au adus un plus în viață grupurilor vulnerabile. Binevenit este că astfel de inițiative să fie atribuite entităților cu expertiză în domeniu întrucât perspectiva de gen este încă deficitar înțeleasă la nivel național, indiferent de nivelul de care discutăm, însă și prea puțîn inclusă în procesele și procedurile de lucru ale firmelor/instituților. Poate aici POSDRU a avut puțin de suferit întrucât au putut aplică entități care prea puțin au avut „contact” cu domeniul egalității de șanse și de gen.

**În ce măsură credeți că egalitatea de șanse caracterizează piața muncii din regiunea Dvs.? Cum pot fi propagate efectele pozitive ale intervențiilor în domeniu egalității de șanse la nivel regional?**

Depinde de domeniul/segmentul la care ne raportăm. Progrese au fost realizate și comparativ poate cu ale regiuni, există o perspectiva mai amplă asupra egalității de șanse și de gen, însă până la asigurarea unui tratament egal pe piață forței de muncă mai sunt de făcut demersuri importante și susținute în timp pentru a putea valorifica la maxim beneficiile pe care acestea le aduc. Un rol important în propagarea efectelor pozitive ale intervențiilor în domeniul egalității de șanse la nivel regional îl are promovarea, vizibilitatea acestora (publicul larg, reprezentanți de instituții, societăți comerciale, mass media etc).

**Ce rol a avut proiectul finanțat prin POSDRU pentru organizația Dvs.? A contribuit în vreun fel la dezvoltarea ulterioară?**

Pentru asociația noastră, proiectul finanțat a contribuit la:

* consolidarea unei infrastructuri adecvată domeniului educațional și al menținerii rezultatelor obținute,
* un nou program de formare profesională autorizat (ocupația de „Manager”) care a fost livrat și altor grupuri la nivel de regiune,
* o mai mare vizibilitate la nivel regional și național că urmare a derulării principalelor acțiuni ale proiectului la nivel național și a nivelului de calitate în furnizarea serviciilor către grupul țintă la un nivel calitativ superior, menținut pe toată perioada de implementare a proiectului, dar și ulterior
* valorificarea experienței și expertizei dobândite în cadrul proiectelor următoare proiectului finanțat
* resurse umane mai performanțe (noi competențe dobândite) că urmare a implementării proiectului și a interacțiunii cu AM/OIR, grup țintă, furnizori etc
* consolidarea poziției pe piață ca și actor relevant în ceea ce privește formare profesională și domeniul egalității de șanse (asociația fiind deja la momentul implementării proiectului recunoscută la nivel național și european că promotor în direcția această)

**Sustenabilitate**

**Instituția dvs. a mai implementa și alte proiecte care au avut că obiectiv egalitatea de șanse? Dacă da, câte(aproximativ) și cu ce surse de finanțare?**

Da, aprox 2 proiecte, din care unul cu finanțare POSDRU (proiect național), iar celălalt (proiect european) cu finanțare de la Comisia Europeană.

**Cum credeți că se poate obține durabilitatea efectelor obținute într-un proiect în domeniul egalității de șanse pe piața muncii? Ce factori influențează acest proces?**

Cum se poate obține, ce factori influențează acest proces:

* Expertiza celui care dezvoltă și implementează proiectul, esențial este să dețină expriența relevanță, documentată, cu rezultate specifice în domeniul egalității de șanse
* Asigurarea infrastructurii necesare pentru activitățile planificate, în acord cu rezultatele preconizate

**Capacitate administrativă**

**În cazul proiectului/ proiectelor dvs. ce anume v-a ajutat în obținerea rezultatelor așteptate? Ce anume v-a împiedicat? Ce îmbunătățiri s-ar putea face pe viitor?**

În cazul proiectului implementat a ajutat echipa de proiect (managementul proiectului, experții implicăți în procesul de formare profesională) și expertiză pe care aceștia au adus-o în derularea activităților, model managerial bazat pe cooperare și colaborare, transparent și deschis spre comunicare; corelarea activităților cu nevoile grupului țintă și orientarea în implementare spre a răspunde cât mai bine acestor nevoi.

**Care au fost mecanismele de la nivelul AM/OI care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?**

Mecanismul cererii de prefinanțare, notificare și act adițional a fost unul funcțional în ceea ce privește managementul general al proiectului.

**Care au fost mecanismele de la nivelul organizației Dvs. care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?**

La nivelul organizației producerea rezultatelor durabile a fost facilitată de procedurile clare manageriale, dar și specifice implementării, inclusiv cele care implică grupul țintă, asigurarea intrastructurii necesare pentru implementarea proiectului (600 de persoane instruite/an, organizate în serii de formare, cu mai multe grupe de formare în paralel, cu participanți din întreagă țară, pe parcursul a 15 zile, incluzând și 3 zile de formare outdoor).

**Concluzii**

**În ce măsură credeți că proiectul/proiectele dumneavoastră în domeniul egalității de șanse pe piața muncii au influențat realitatea socială (modele de comportament, opinii, valori asumate) din zona dvs.? Vă rugăm argumentați.**

Proiectul asociației în domeniul egalității de șanse a influențat realitatea socială (modele de comportament, opinii, valori asumate) la nivel național în foarte mare măsură:

* A fost introdus la nivel național un nou standard ocupațional, cel pentru ocupația de Manager, având la baza inclusiv cercetarea realizată în cadrul proiectului în rândul a 1500 de femei din România care dețineau la dată realizării cercetării o funcție de conducere
* A fost dezvoltat un profil al femeii manager în România, cu accent asupra abilităților și atitudinilor percepute chiar de femei (care dețineau o funcție de conducere) ca fiind necesare pentru a avansa pe o funcție de conducere
* A schimbat perspectiva a peste 1200 de femei din România care au luat parte la sesiunile de formare de la Școala Națională a Femeilor Manager
* A creat la nivel național o rețea informală de femei manager, absolvente ale Școlii Naționale a Femeilor Manager activă până în prezent, care promovează mai departe valorile dobândite ca urmare a parcurgerii experienței de la Școală Națională a Femeilor Manager
* A contribuit la combaterea discriminării de gen în rândul a peste 8 mil de cetățeni din România prin campania națională derulată
* A pus bazele unui model de management și antreprenoriat feminin care oferă sprijin femeilor în dezvoltarea unei cariere profesionale de succes

**În ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine în proiect? Care au fost lecțiile învățate?**

Alocarea unei echipe de proiect din partea beneficiarului proporțională cu volumul activităților proiectului, inclusiv în ceea ce privește raportarea tehnică și financiară, gestionarea grupului țintă, realizarea achizițiilor publice. Astfel de măsuri au fost aplicate în proiectele următoare.

**Cum apreciați intervențiile POSDRU în domeniul egalității de șanse în comparație cu cele din POCU? În opinia dvs. care sunt modelele de bună practică în domeniu?**

POSDRU a inclus un întreg domeniu privind egalitatea de șanse, fapt ce a permis dezvoltarea unor programe eficiente specific alocate egalității, cu obiective și rezulte specifice în acest sens.

**Care sunt, din perspectiva experienței Dvs., principalele provocări în domeniul egalității de șanse pe piața muncii pentru perioada următoare (2021-2027) și ce soluții ați recomandă?**

În contextul actual, inclusiv al crizei COVID-19, credem că o parte din provocările de până acum vor fi chiar accentuate în următorii ani; pentru perioada 2021-2027 putem enunță câteva dintre acestea:

* Participarea la piața forței de muncă, inclusiv renumerație egală, promovarea la locul de muncă etc.;
* Participarea la piața forței de muncă prin acțiuni independente;
* Sprijinirea participării părinților pe piață muncii;
* Independența economică;
* Ocuparea pozițiilor de conducere, inclusiv egalitate în luarea deciziilor;
* Combaterea violenței bazată pe gen (violență în familie, hărțuirea sexuală, sexismul reflectat în mass media, stereotipuri și prejudecăți etc);
* Hărțuirea psihologică la locul de muncă.

Ca și soluții propunem:

* Dezvoltare de programe de sprijinire în vederea dezvoltării de noi abilități, adaptate unei piețe a muncii în continuă schimbare, mai mult decât programe de calificare;
* Dezvoltarea de programe care să sprijine antreprenoriatul în rândul femeilor;
* Măsuri care să sprijine părinții astfel încât să-și poată continua activitatea profesională;
* Proiecte dedicate violenței bazată pe gen și dezvoltarea de sisteme inovative de sprijin a femeilor victime care să faciliteze intervenția în astfel de cazuri; dezvoltarea de programe de psihoterapie etc.;
* Cursuri, programe de formare în domeniul egalității de șanse dedicate profesioniștilor (din presă, poliție, justiție, manageri, antreprenori, manageri de resurse umane etc);
* Programe/servicii furnizate direct IMM-urilor.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Eveniment inaugurare Școala Națională a Femeilor Manager cu foto](about:blank)

[Comunicat de presă conferința de lansare](about:blank)

[Comunicate de presă conferințe regionale](about:blank)

[Comunicat de presă implementare](about:blank)

[Comunicat de presă conferință de închidere](about:blank)

[Website proiect](about:blank)

**Studiu de caz**

# **Calificarea și angajarea – șanse egale și respect pentru tine!**

# **cod SMIS 49250**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** *Calificarea și angajarea – șanse egale și respect pentru tine!*

**Beneficiar:** AMIRAS C&L IMPEX SRL

**Persoană de contact:** Stancu Ioan, manager de proiect, tel. 0722402285, e-mail: [amiras\_tgv@yahoo.com](mailto:amiras_tgv@yahoo.com)

**Parteneri:** Comuna Dragomirești

**Valoare proiect:** 2.117.280,00 lei, valoare eligibilă

**Regiune implementare proiect:** Sud-Muntenia

**Durata proiectului:** 20 de luni, 15.04.2014 - 14.12.2015

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

AMIRAS C&L IMPEX SRL – întreprindere mică, unul din furnizorii importanți de servicii în proiectarea și execuția de instalații electrice de joasă și medie tensiune din România.

**Prezentarea sintetică a proiectului (obiective, activități, rezultate)**

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul principal al proiectului**

O1. Promovarea și aigurarea accesului egal la formare și ocupare al grupurilor vurnerabile – femei și personal al autorităților publice locale – prin intermediul unor programe de formare profesională continuă – calificare și campanii de formare și constientizare privind egalitatea de șanse și de gen.

O2. consolidarea principiului accesului egal pentru toți pe piața muncii cu scopul de a crește oportunitățile de angajare ale femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile asigurând accesul egal la ocuparea și construirea unei cariere profesionale stabile;

O3. Promovarea și asigurarea accesului egal la formare și ocupare al grupurilor vulnerabile –femei, victime ale traficului de persoane și personal al autorităților publice locale - prin intermediul unor programe de formare profesională continuă - calificare și campanii de informare și constientizare privind egalitatea de șanse și de gen.

O3. Prin implementarea proiectului se urmărește consolidarea principiului accesului egal pentru toți pe piața muncii cu scopul de a crește oportunitățile de angajare ale femeilor și personalelor aparținând grupurilor vulnerabile asigurând accesul egal la ocuparea și construirea unei cariere profesionale stabile.

**Grupul țintă**

**Grupul țintă** este format exclusiv din persoane cu domiciliul/reședință în regiunea Sud Muntenia, în special din județul Dâmbovița:

* Femei și persoane care fac parte din grupuri vulnerabile, care vor participa la cursuri de calificare/ recalificare. Din grupul țintă vizat fac parte 520 persoane, din care minim 324 femei.
* femei și alte grupuri vulnerabile ce vor participa GRATUIT la cursuri de inițiere și instruire pe piața muncii
* *femei, alte grupuri vulnerabile și personal al autorităților publice* ce vor participa la campanii de informare și de creștere a conștientizării și schimb de bune practici privind asigurarea accesului egal la ocupare și la construirea unei cariere profesionale, în vederea creării unei piețe a muncii inclusive.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Grup ţintă** | **Valoare prognozată** | **Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat**  **Perioada: 15.04.2014-14.10.2015** | | **Valoare realizată în perioada de raportare**  **Perioada: 15.10.2015-14.12.2015** | |
|  |  | **Femei** | **Bărbaţi** | **Femei** | **Bărbaţi** |
| **Alte grupuri vulnerabile** | **140** | **60** | **80** | **0** | **0** |
| **Femei** | **324** | **460** | **0** | **0** | **0** |
| **Personal al autorităţilor publice centrale şi locale** | **76** | **62** | **14** | **0** | **0** |

**Context și nevoi:**

Contextul este relevant față de programele europene prin promovarea egalității de șanse pe piața muncii, prin implicarea femeilor în câmpul muncii, dar și prin creșterea competențelor în domeniul informatic. Înainte de perioada implementării numărul femeilor implicate pe piața muncii era relativ scăzut, fiind implicate în procent ridicat în muncile casnice, neremunerate.

În acest context proiectul vine să ofere o șansă femeilor prin oferirea unei calificări, prin deschiderea unui orizont informațional, dar și prin deschiderea unui orizont de auto-cunoaștere. Justificarea proiectului este legată de proiectele identificate în grupul țintă: inegalitatea pe piața muncii între femei și bărbați, dar și în familie, gradul ridicat de excluziune socială în rândul unor persoane din grupul țintă, dar și lipsa de încredere în propriile forțe. Având în vedere cele exprimate proiectul a dus la dezvoltarea unor competențe în cadrul grupului țintă și la promovarea principiului egalității de șanse.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

**Notă**

A1,A2,A3,A5 au fost realizate în procent de 100%, activitatea A4 și A4.1 au fost atinse în procent de 70%

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Perioada: | 15.04.2014-14.12.2015 | |  | |
| Activităţi | Rezultate planificate | Rezultate atinse | Procent de realizare | Stadiul (început, în curs, realizat) şi, după caz, comentarii cu privire la motivele abaterilor, constrângeri şi riscuri |
| **Activitatea A1.  Activități de management și monitorizare a proiectului** | | | | |
| Activitatea 1.1 Realizarea unei proceduri de monitorizare și evaluare a rezultatelor proiectului | Elaborarea/ Adaptarea instrumentelor de lucru - pentru procesarea grupului țintă, raportarea către finanțator, arhivarea documentelor justificative | - s-a întocmit procedura de monitorizare şi evaluare  - s-a întocmit procedura de achiziţii  - s-au elaborat instrumente de lucru pentru procesarea grupului ţintă  - s-au elaborat instrumente de lucru pentru raportarea către OIR POSDRU SM  - s-au elaborat instrumente de lucru privind arhivarea documentelor | 100% | *Realizat* |
| Activitatea 1.2  Monitorizare și control | Derularea proiectului conform calendarului de activități și în conformitate cu standardele de calitate preconizate | -s-a corelat permanent resursele și activitățile proiectului în vederea atingerii obiectivelor acestuia | 100% | *Realizat* |
| *Activitatea* ***2* Pregătirea și implementarea achizițiilor din cadrul proiectului** | | | | |
| Activitatea 2 Pregatirea si implementarea achizitiilor din cadrul proiectului | Derularea achizițiilor conform legislației în vigoare și după principiul eficienței costurilor | - s-au efectuat procedurile de achiziţii pentru servicii de organizare evenimente, servicii de editare şi tipărire materiale publicitare, servicii de audit financiar, servicii de expertiză contabilă, papetărie, servicii de editare şi tipărire suport de cursuri, editare şi tipărire broşuri, materiale pentru practică, echipamente de protecţie, licenţe, dulap arhivare, servicii realizare pagina WEB  - s-au achiziţionat servicii şi produse pentru derularea proiectului astfel:  1.servicii de editare materiale publicitare  2.servicii de organizare evenimente  3.papetărie  4.servicii de editare suport de  5.servicii de audit  6.servicii de expert contabil  7.aparate de măsură şi control si echipamente tehnologice  8.echipamente de calcul si periferice  9.Materiale pentru practică  10.Servicii de editare și tipărire broșuri  11.Licenţe  12.Realizare pagina WEB  13.Dulap arhivare  14.Echipamente pe protecție umană și materială | 100% | *Realizat* |
| **Activitatea A3. Informare și publicitate.** | | | | |
| A3.1 Conferințe și comunicate de presă | Organizare conferințe și comunicate de presă | - a fost organizată conferinţa de lansare a proiectului în data de 12.05.2014  - apariţii în presă scrisă : 1 apariţie în data de de 09.05.201 pentru informare organizare conferinţă de lansare a proiectului | 100% | *Realizat* |
| A3.2  Realizarea și administrarea paginii web a proiectului | Realizarea și administrarea paginii web a proiectului | -a fost realizată pagina web | 100% | *Realizat* |
| A3.3 Elaborarea conținutului și designului materialelor | Elaborarea continutului și designului materialelor: pliante, bannere, pagina web | - a fost elaborat conţinutul şi designul pentru pliante, invitaţii,postere,flayere,mape, carneţele, pixuri  - au fost editate, tipărite şi distribuite 50 invitaţii, 50 pliante, 15 postere, 50 flayere, 50 mape, 50 pixuri inscripţionate  - a fost elaborat conţinutul şi designul pentru broşuri | 100% | *Realizat* |
| **Activitatea A4. Furnizarea serviciilor de formare profesionalaă** | | | | |
| A4.1  Înscrierea grupului țintă în vederea furnizării cursurilor de formare | Înscrierea grupului țintă în vederea furnizării cursurilor de formare | - au fost înscrise 372 persoane din grupul ţintă la cursurile de formare profesională astfel:   * 56 persoane la cursul de “baby sitter”, * 72 persoane la cursul de “operator introducere , validare şi prelucrare date”, * 28 persoane la cursul de „lucrător în comerț”, * 76 persoane la cursul de initiere “operator introducere , validare şi prelucrare date”, * 28 persoane la cursul de „lucrător în electronică, automatizări” * 56 persoane la cursul de „îngrijitoare bătrâni la domiciliu” * 28 persoane la cursul de „lucrător în electrotehnică” * 28 persoane la cursul de „manichiurist-pedichiurist” | *70%* | *Realizat* |
| A4.2  Derularea cursurilor de formare profesională și obținerea certificatelor de calificare/absolvire | Derularea cursurilor de formare profesională și obținerea certificatelor de calificare/absolvire | - cursul de “baby sitter” gr. 1 – 120 ore teorie şi 240 ore practică  - cursul de “operator introducere, validare şi prelucrare date” gr. 1– 240 ore teorie şi 480 ore practică  - cursul de “lucrător în comerț” – 120 ore teorie şi 240 ore practică  - cursul de „lucrător în electronică, automatizări” - 120 ore teorie şi 240 ore practică  - cursul de „îngrijitoare bătrâni la domiciliu” gr. 1- 120 ore teorie şi 240 ore practică  - cursul de “operator introducere, validare şi prelucrare date” gr. 2– 174 ore teorie şi 276 ore practică  - cursul de “operator introducere, validare şi prelucrare date” gr. 3– 156 ore teorie şi 214 ore practică  - cursul de “baby sitter” gr. 2 – 108 ore teorie şi 0 ore practică  - cursul de “manichiurist-pedichiurist”– 102 ore teorie şi 0 ore practică | *100%* | *Realizat* |
| A4.3 Activităti de formare profesională pentru dezvoltarea competentelor de utilizare TIC | Activităti de formare profesională pentru dezvoltarea competentelor de utilizare TIC | - cursul de iniţiere “operator introducere , validare şi prelucrare date” gr. 1– 40 ore teorie şi 80 ore practică  - cursul de iniţiere “operator introducere , validare şi prelucrare date” gr. 2 – 40 ore teorie şi 80 ore practică  - cursul de iniţiere “operator introducere , validare şi prelucrare date” gr. 3 – 40 ore teorie şi 80 ore practică | *100%* | *Realizat* |
| **Activitatea A5.** **Campanii de informare și de creștere a conștientizării și schimb de bune practice** | | | | |
| A5.1 Campanii privind asigurarea accesului egal la ocupare şi la construirea unei cariere profesionale, în vederea creării unei pieţe a muncii inclusive | Campanii privind asigurarea accesului egal la ocupare şi la construirea unei cariere profesionale | -au fost editate şi tipărite 140 broşuri privind combaterea muncii nedeclarate şi 140 broşuri privind respectarea diversităţii la locul de muncă | *100%* | *Realizat* |
| A5.2 Seminarii privind consolidarea principiului accesului egal pentru toţi pe piaţa muncii cu scopul de a creşte oportunităţile de angajare ale femeilor şi persoanelor aparţinând grupurilor vulnerabile | Seminarii privind consolidarea principiului accesului egal pentru toţi pe piaţa muncii | --au fost organizate 4 conferinţe de informare şi conştientizare în data de 15.01.2015 la care au participat 139 persoane. | *100%* | *Realizat* |

**Rezultatele așteptate ale proiectului**

* Calificarea / recalificarea pentru 464 persoane (nivel 1 de calificare – 392 și nivel 2 de calificare 72 persoane)
* Programe de inițiere pentru 76 persoane
* Campanii de informare privind respectarea diversității la locul de munca și combaterea muncii nedeclarate pentru 616 persoane.
* Număr de evenimente de comunicare şi promovare - acces pe piaţa muncii
* Realizarea unui site web al proiectului

**Indicatori atinși**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicator conform contractului** | **Valoarea indicatorului stabilită în proiect** | **Valoarea obţinută conform RTF** | **Valoare indicatori conform informaţiilor/documentelor verificate în cadrul misiunii de verificare** | **Procent** |
| ***0*** | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4= 1/2 x 100*** |
| **Indicatori de realizare imediată (output)** | | | | |
| Numărul participanţilor femei la programele de calificare/recalificare | **384** | **520** | **520** | 135 |
| Număr de participanţi la instruire - acces pe piaţa muncii | **600** | **600** | **600** | 100 |
| Număr de evenimente de comunicare şi promovare - acces pe piaţa muncii | **4** | **4** | **4** | 100 |
| **Indicatori de rezultat** | | | | |
| Ponderea participanţilor la programele de calificare/recalificare care obţin certificare | **86** | **100** | **100** | 116 |
| Ponderea femeilor care au participat la programe de formare profesională care au obţinut certificat (%) | **95** | **151** | **151** | 158 |

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; responsabil financiar; consilier juridic; coordonator activități

**Echipa tehnică a proiectului:**

* 12 experți

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + Este implementat în regiunea de dezvoltare SM, județul Prahova
  + Se derulează atât în mediul urban, având partener din mediul rural, comuna Dragomirești
  + Acțiunile din cadrul proiectului au urmărit atât formarea profesională, cât și informarea și instruirea pe piața muncii
  + Grupul țintă este reprezentat de femei, dar și persoane care fac parte din grupuri vulnerabile.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar nr. 7, versiunea 1, raport de verificare 14 – 15.07.2015
2. **2. Interviu -** manager de proiect

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**Efectele proiectului sau impactul interveneției**

Implementarea proiectului a generat un efect pozitiv pe termen lung, având în vedere atât rezultatele imediate asupra numărului de 464 persoane ce vor obține certificate de calificare/recalificare (85,93%). A oferit locuri de muncă pentru un grup condiderabil de persoane. Proiectul a avut impact și asupra famiilor persoanelor implicate în proiect.

**Efecte propagate ale proiectului**

Domeniile în care s-au tinut cursurile nu au avut o utilitate reală asupra cursanților, în momentul în care au dorit să se angajeze, angajatorul a respins diploma, pe motiv că nu este recunoscută. Pentru persoanele cu nivel mediu de studii cursurile au avut utilitate la nivel personal, prin deschiderea orizontului spre anumite informatii si prin cumularea unui nivel de încredere în forțele proprii.

**Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului**

Proiectul a avut un anumit grad de dificultate, în special prin schimbarea regulilor de implementare, informațiile contradictorii venite din partea OIR, sau prin rambursările întârziate. Cu toate acestea termenele au fost respectate, proiectul fiind implementat cu suces.

**Concluzii**

Una din lecțiile învățate a fost legată de modalitatea de abordare a grupului țintă, dar și de gradul de profesionalism al formatorilor.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Website proiect](about:blank)

**Studiu de caz**

# **Susținerea egalității de șanse și promovarea profesională a femeilor – PROGRES**

# **Cod SMIS 49667**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** Susținerea egalității de șanse și promovarea profesională a femeilor – PROGRES

**Beneficiar:** UNIVERSITATEA ”DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI

**Persoană de contact:**

* Cătălina ITICESCU, manager de proiect - [catalina.iticescu@ugal.ro](about:blank)
* MURARIU Gabriel, persoană contact proiect - [gabriel.murariu@ugal.ro](about:blank) 0740126940
* OPREANU Dragoș Alexandru, persoană contact proiect - [alexandru.opreanu@ugal.ro](about:blank)

**Parteneri:**

* Camera de Comerţ, Industrie şi Agricultură Galaţi
* SIVECO Romania SA
* Camera de Comerţ, Industrie şi Agricultură Vaslui
* AJOFM Călăraşi

**Valoare proiect:** 12.292.952 lei

**Regiune implementare proiect:** Sud-Est

**Perioada de implementare:** 15 (luni) 2.05.2014 – 1.11.2015.

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

UNIVERSITATEA ”DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI - prima instituție de învățământ superior din țară care și-a extins activitatea în Republica Moldova. De asemenea, este singura universitate care a dezvoltat programe de predare a limbii române în Ucraina. Universitatea „Dunărea de Jos" din Galați a fost clasificată de către Asociația Universităților Europene în categoria “universități de educație și cercetare știintifică”.

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul general al proiectului**: promovarea amplă a principiului egalităţii de şanse şi de gen şi facilitarea accesului pe piaţa muncii a femeilor din trei regiuni de dezvoltare ale României, prin activităţi de informare şi prin programe de formare profesională continuă, potrivit nevoilor grupului ţintă şi al pieţei, ȋn general.

**Grup țintă**

**Grup ţintă**: 732 de femei; 80 de persoane aparţinând altor grupuri vulnerabile; 20 de persoane din rândul personalului autorităţilor publice centrale şi locale.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

**Activităţi principale**:

**Activitatea 1** - programe de formare profesională continuă care ȋmbunătăţesc calificările forţei de muncă din regiunile de implementare a proiectului, prin ridicarea nivelului de pregătire ȋn domenii identificate pe baza unor studii şi cercetări realizate ȋn cadrul proiectului; activităţi de informare şi promovare a principiului egalităţii de şanse şi de gen; activităţi de informare privind accesul egal la ocupare şi situaţia pieţei muncii ȋn regiunile ȋn care se implementează proiectul.

Promovarea amplă a principiului egalităţii de şanse şi de gen şi facilitarea accesului pe piaţa muncii a femeilor din trei regiuni de dezvoltare ale României, prin activităţi de informare şi prin programe de formare profesională continuă, potrivit nevoilor grupului ţintă şi al pieţei, ȋn general.

OS1 – Creșterea conștientizării asupra principiului egalității de șanse și de gen în cadrul societății civile, la nivelul celor trei regiuni de dezvoltare vizate în proiect.

OS2 – Asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la ocupare și la dezvoltarea unei cariere profesionale, în vederea crearii unei piețe a muncii inclusive, prevenirii șomajului și inactivității de lungă durată.

OS3 – Creșterea abilităților și calificărilor grupului țintă prin furnizarea de programe de formare profesională continuă, prin acces la tehnologiile informatice moderne.

La nivelul UGAL:

- 232 membri ai grupului țintă al UDJG (din 932 membri pe total proiect) ce au participat la cursuri și au obținut diplome de calificare în specializările inspector resurse umane, asistent social și administrator pensiune turistică.

- 357 de peroane participante la seminarii de prezentare analize comparative îmbogățite cu concluziile si bunele practici rezultate din implementarea proiectului realizat.

- peste 1000 de persoane chestionate pe diverse tipuri de chestionare în funcție de nivelul de studii al grupului țintă cu referințe la posibilitățile de inserție profesională, de dezvoltare a carierei.

- peste 1000 de persoane participante la seminarii cu tematici referitoare la egalitatea de sanse, grupuri vulnerabile etc.

- Organizarea a 6 conferinte cu diverse tematici la care au participat peste 1200 de persoane.

**Activitatea 2** - Programe de formare profesională continuă care ȋmbunătăţesc calificările forţei de muncă din regiunile de implementare a proiectului, prin ridicarea nivelului de pregătire ȋn domenii identificate pe baza unor studii şi cercetări realizate ȋn cadrul proiectului; activităţi de informare şi promovare a principiului egalităţii de şanse şi de gen; activităţi de informare privind accesul egal la ocupare şi situaţia pieţei muncii ȋn regiunile ȋn care se implementează proiectul.

**Activitatea** 3-Studiu asupra bunelor practici privind egalitatea de șanse, dezvoltat în cadrul altor programe la nivel central și local realizat;

**Activitatea** 4-constituire GT

**Activitatea** 5-set analize comparative; tipuri de chestionare în funcție de nivelul de studii al grupului țintă cu referințe la posibilitățile de inserție profesională, de dezvoltare a carierei; actualizări ale rezultatelor sondajelor și a concluziilor acestora pe portalul proiectului; realizare studiu de specialitate; campanii de creștere a conștientizării adresate persoanelor din cadrul administrației publice, partenerilor sociali și parteneriatelor publice/private cu atribuții în elaborarea politicilor pe piața muncii și guvernarea teritorială.

**Activitatea** 6-tipuri de chestionare elaborate; persoane chestionate; grupuri la nivel local în mediul rural și 2 grupuri la nivel local în mediul urban; seminarii prezentare metodologii si problematica grupurilor; analize ale situației grupurilor vulnerabile efectuate de către cursanții asistați din cadrul proiectului; ghiduri elaborate (forma electronică va fi accesibilă pe site-ul proiectului); seminarii organizate la nivelul autorităților locale din cele 3 municipii: Galați, Vaslui și Călărași;

**Activitatea** 7-seminarii privind egalitatea de șanse organizate;

**Activitatea** 9-programe de calificare/recalificare acreditate;

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; responsabil financiar; consilier juridic; coordonator activități

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + Este implementat în regiunea de dezvoltare Sud Est
  + Grupul țintă este reprezentat de femei, dar și persoane care fac parte dingrupuri vulnerabile.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar
2. **2. Interviu -** managerul de proiect

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**Efectele proiectului sau impactul interveneției**

Principalele efecte au fost oferirea unor informații, implicarea pe piața muncii, dar și descoperirea anumitor informații despre propria persoană. Principalul obiectiv a fost acela de a include pe piața muncii grupul țintă.

**Efecte propagate ale proiectului**

Proiectul a ajutat într-o anumită măsură la eliminarea disparităților și la oferirea unei șanse, venind în întâmpinarea așteptărilor. La curs au participat persoane cu dizabilitati, sau care au anumite probleme de sănătate. Cunoștințele cumulate i-a ajutat mai mult pe plan profesional, prin acumularea unor cunostinte, sau prin trecerea printr-un proces de dezvoltare personală. Persoanele cu dizabilități au resimt însă în continuare stigmatizările care sunt la nivelul țării, dar și gradul de discriminare prin faptul ca în procesul de angajare problema de sănătate este văzută ca un impediment.

**Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului**

Principalii *factori negativi* au fost:

* Schimbarea frecventă a ghidurilor;
* Birocrația foarte mare, dar și gradul de formalism;
* Întârzirile foarte mari de plată

**Concluzii**

Debirocratizarea este un alt aspect de care trebuie să se țină cont în îmbunătățirea programului.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Foto implementare și eveniment închidere proiect](about:blank)

[Website proiect leader](about:blank)

[Website proiect Partener 1 - CCIAG](about:blank)

[Comunicate de presă Partener 1 și foto](about:blank)

**Studiu de caz**

# **Șanse egale si respect in municipiul Dej**

# **Cod SMIS 50736**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** Șanse egale si respect in municipiul Dej

**Beneficiar:** Primăria Municipiului Dej

**Persoană de contact:** Morar Costan,primăria Dej, Tel: (+40)264-211790, Fax: (+40)264-212388, Email: primaria@dej.ro

Terra Nova Group SRL - 0258 811 353

**Parteneri:** SC Terra Nova Group SRL

**Valoare proiect:** 1.515.525, 550 lei

**Regiune implementare proiect:** Nord-Vest

**Durata de implementare:** 12 luni, 02.05.2014 - 31.08.2015

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

Primăria Municipiului Dej

**Prezentarea sintetică a proiectelor vizate prin studiul de caz (obiective, activități, rezultate)**

**Obiectivele proiectului**

**Obiectiv principal**

Proiectul isi propune, la nivel de obiectiv general, orientarea spre consolidarea principiului accesului egal pentru toţi pe piaţa muncii cu scopul de a creşte oportunităţile de angajare ale femeilor din municipiul Dej.

**Obiectiv specific**

Obiectivul specific al proiectului consta cresterea oportunitatilor de angajare a femeilor prin campanii de sensibilizare pentru combaterea stereotipurilor de gen, etnie, dizabilitati si varsta oferindu-le programe de calificare si recalificare pentru cresterea abilităţilor si calificărilor femeilor din Dej.

Proiectul nostru isi propune ca prin activitati subsumate realizarii primului obiectiv specific sa contribuie la o diminuare a abordarilor discriminatorii la nivelul autoritatilor locale, iar prin activitatile de formare profesionala, sa contribuie la formarea, actualizarea si certificarea competentelor femeilor din Dej pentru a le facilita accesul catre locuri de munca disponibile in mod curent pe piata serviciilor din judetul Cluj (sursa: site AJOFM Cluj) Aceasta abordare integrata a proiectului va genera asupra grupului tinta participant efecte pe termen scurt (reflectate in rezultate), dar si efecte pe termen lung (impact). Daca rezultatul imediat al proiectului va putea fi cuantificat prin numarul persoanelor care au beneficiat de informatii relevante ca urmare a participarii la activitatile ce urmaresc combaterea inegalitatilor, a femeilor care au obtinut calificari(conform sistemului de indicatori ai POSDRU), efectele pe termen lung, mai subtile, vor putea fi determinate urmarind in timp traseul profesional al participantilor la activitatile de formare ale proiectului in corelare cu piata muncii, acestia dobandind acum competente si abilitati pe care le vor putea dezvolta si utiliza pe tot parcursul vietii pentru integrarea sau reintegrarea viitoare pe piata muncii (cresterea ocuparii) sau schimbarea locului de munca (cresterea adaptabilitatii si mobilitatii), contribuind astfel la punerea in practica la nivel local a strategiilor nationale si europene privind ocuparea cat mai deplina a fortei de munca. Prin implementarea acestui proiect vom putea contribui asadar pe termen lung la atragerea si mentinerea a cat mai multor femei pe piata locala a muncii si implicit la cresterea sanselor de ocupare a unui loc de munca in special pentru femeile din municipiului nostru, contribuind implicit la realizarea obiectivelor strategiilor nationale si a celor europene.

**Grup țintă**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grup ţintă** | **Valoare prognozată** | **Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat**  **Perioada: 28.03.2015 – 27.06.2015** | **Valoare realizată în perioada de raportare 28.06.2015 – 31.08.2015** |
| Femei | **400** | 399 | 14 |
| Personal al autorităţilor publice centrale şi locale | **70** | 70 | 0 |
| **TOTAL** |  | **399** | **14** |

**Context și nevoi:**

Proiectul a fost destinat formării profesionale a femeilor, ca grup dezavantajat, pentru a le crește stima de sine și șansele de a se insera mai bine pe piața muncii, la salarii cât mai mari. Acesta este motivul pentru care au fost alese cursurile în domeniul serviciilor, a alimentației publice, sector în care femeile excelează. Proiectul a fost derulat în parteneriat cu un furnizor de servicii de ocupare acreditat, autorizat și pentru servicii de formare, condus de o femeie antreprenor care a transpus în activități experiența sa de viață, apropiindu-și persoanele din grupul țintă, asigurând astfel nu doar prezența acestora la activități ci și implicarea pe durata întregului proiect. Egalitatea de șanse între bărbați și femei este un deziderat în continuare, va fi așa atâta timp cât vor exista familiile și tradițiile culturale și religioase asociate.

Femeile sunt victimele unei tradiții care le impune să lucreze în două locuri: acasă în familie și la serviciu. Treburile gospodărești le sunt în mare parte asociate, iar acestea, odată cu asumarea rolului de soție și mamă, le preiau implicit. Astfel ele sunt în general dezavantajate față de bărbați prin cumulul sarcinilor de acasă: curățenie, mâncare, copii, soț, cu cele de la locul de muncă: sarcini, șefi, program, etc. O creștere a egalității pe piața muncii ar putea fi obținută prin crearea de condiții egale/echitabile de participare pe piața muncii: diminuarea sarcinii tradiționale, fie prin neasumarea rolului de mamă și soție, fie prin împărțirea echitabilă a rolurilor de acasă, politici salariale adecvate, program de muncă flexibil, cu normă redusă.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

**A 1: Informare si comunicare - activitate transversala– lunile 1 – 16**

S-au sensibilizat cetatenii municipiului Dej cu privire la implementarea proiectului, oportunitati si conditii de acces, promovandu-se activitatile proiectului. In data de 27.08.2015 s-a organizat la sediul primariei municipiului Dej conferinta de presa la finalizara proiectului la care au participat reprezentatnti media,personal din cadrul primariei municipiului Dej, finalizandu-se prin treansmiterea comunicatului de presa spre publicare la mai multe ziare locale. Ca urmare a activitatilor sustinute de promovare a activitatilor proiectului, in perioada de raportare, la activitatile proiectului nostru s-au inscris 14 persoane eligibile.

**A.2. Activităţi de promovare a principiului egalităţii de sanse si de gen adresate autorităţilor publice locale - lunile 2 – 14**

In perioada de raportare In perioada de raportare nu s-au realizat activitati

**A.3. Activităţi care urmăresc combaterea inegalităţilor, mai ales a celor bazate pe etnie, dizabilităţi si vârstă - lunile 3 – 15**

In perioada de raportare In perioada de raportare nu s-au realizat activitati.

**A.4. Dezvoltarea si furnizarea programelor de calificare si recalificare, pentru cresterea si dezvoltarea aptitudinilor si calificărilor femeilor - lunile 3-16**

Avand in vedere ca a fost semnat Actul aditional nr. 2 avand ca obiect inlocuirea partenerului SC IC Consulting SRL cu S.C. TERRA NOVA Group S.R.L., in perioada de raportare s-au finalizat ultimele cursuri demarate:

* 1 grupa de cofetar in data de27.08.2015
* 1 grupa de patiser in data de 27.08.2015
* 1 grupa de lucrator in comert in data de 03.08.2015

**A.5. Management si achizitii - activitate transversala – lunile 1-16**

În data de 15 iunie 2015, 15 iulie 2015 si 12 august 2015 s-au întocmit minutele şedinţelor unde au fost discutate si clarificate aspecte legate de implementarea proiectului.

Responsabilitatea privind implementarea corespunzătoare a proiectului, revine exclusiv beneficiarului. Activitățile de management s-au desfasoara conform graficului asumat, informatiile fiind transmise responsabililor de activitati atat direct, in mod informal de către asistentul manager pana la data contractării managerului de proiect, cat si in cadrul formalizat al sedintelor lunare de progres. Referitor la achiziţiile publice în perioada de raportare nu s-au realizat achiziții publice. Implementarea proiectului în acord cu contractul de finanţare , regulile finanţatorului şi legislaţia naţională prevede un nr de 14 achiziţii conform Planul achiziţiilor prevăzute în cadrul proiectului, iar municpiul Dej a incheiat 13 achizitii renuntand la serviciilor de management proiect, activitate externalizată, deoarece :

In condițiile în care partenerul inițial, implicat în elaborarea proiectului și în activitățile de formare profesională ale proiectului a decis să se retragă, am considerat că există riscul de a nu putea implementa corespunzător proiectul, municipiul Dej fiind extrem de aproape de decizia de a solicita rezilierea contractului de finanțare. Acest lucru s-ar fi întămplat fără îndoială dacă nu am fi reușit remedierea situației prin identificarea noului partener, acceptat prin aprobarea actului adițional nr. 2. În condițiile anterior descrise în primele 6 luni de implementare, ale lipsei partenerului, a incertitudinilor legate de continuarea proiectului, nu am considerat oportună achiziția serviciilor de management, atribuind angajaților proprii din cadrul aparatului de specialitate al Municipiului Dej responsabilitatea managementului proiectului. Aceștia au reușit să facă față cu succes situațiilor apărute în implementarea proiectului, astfel încât, după aprobarea actului adițional nr. 2, având ca obiect înlocuirea partenerului, la mai bine de 6 luni de la demararea implementării proiectului, am decis continuarea implementării, dar nu am mai considerat oportună achiziția serviciilor de management pentru intervalul rămas până la finalizarea implementării proiectului, acestea nemaiaducând vreo valoare adăugată în contextul dat, cu atât mai mult cu cât echipa de management si implementare a municipiului Dej formată din functionari publici si personal contractual, a facut dovada in această perioadă că a putut gestiona situatia si ca va putea gestiona in continuare proiectul pana la final. In aceasta situatie achizitia managementului extern nu s-a mai justificat.

|  |  |
| --- | --- |
| **Codul şi denumirea activităţii** | **Realizare** |
| A1. Informare si comunicare - activitate transversala | S-au sensibilizat cetatenii municipiului Dej cu privire la implementarea proiectului, oportunitati si conditii de acces, promovandu-se activitatile proiectului.  In data de 27.08.2015 s-a organizat la sediul primariei municipiului Dej conferinta de presa la finalizara proiectului la care au participat reprezentatnti media,personal din cadrul primariei municipiului Dej, finalizandu-se prin treansmiterea comunicatului de presa spre publicare la mai multe ziare locale. |
| A2. Activităţi de promovare a principiului egalităţii de sanse si de gen adresate autorităţilor publice locale | In perioada de raportare nu s-au realizat activitati |
| A3. Activităţi care urmăresc combaterea inegalităţilor, mai ales a celor bazate pe etnie, dizabilităţi si vârstă | In perioada de raportare nu s-au realizat activitati |
| A4. Dezvoltarea si furnizarea programelor de calificare si recalificare, pentru cresterea si dezvoltarea aptitudinilor si calificărilor femeilor | - 1 grupa de cofetar in data de27.08.2015  - 1 grupa de patiser in data de 27.08.2015  - 1 grupa de lucrator in comert in data de 03.08.2015 |
| A5. Management si achiziţii publice | În data de 15 iunie 2015, 15 iulie 2015 si 12 august 2015 s-au întocmit minutele şedinţelor unde au fost discutate si clarificate aspecte legate de implementarea proiectului.  Referitor la achiziţiile publice în perioada de raportare nu s-au realizat achiziții publice. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Perioada: | 01.06.2014– 27.06.2015 | |  | |
| Activităţi | Rezultate planificate | Rezultate atinse | Procent de realizare | Stadiul (început, în curs, realizat) şi, după caz, comentarii cu privire la motivele abaterilor, constrângeri şi riscuri |
| A1. Informare si comunicare - activitate transversala | Conferinta de presa la lansarea in timpul si la inchiderea proiectului | 19.06.2014 Conferinta de presa la lansarea proiectului,  24.02.2014 Conferinta de presa la mijlocul perioadei de implementare a proiectului  27.08.2015 Conferinta de presa la finalizarea proiectului | 100 % | *Realizat* |
| Un numar de 1440 de spoturi radio | 1440 de spoturi audio | 100 % | *Realizat* |
|  | - 500 cani inscriptionate cu siglele proiectului,  -500 mape de promovare,  -500 pliante,  -50 de afise format A3,  -1500 carti de vizita pentru responsabilii mobilizare | - 500 cani inscriptionate cu siglele proiectului,  -500 mape de promovare,  -500 pliante,  -50 de afise format A3,  -1500 carti de vizita pentru responsabilii mobilizare | 100%  100%  100%  100%  100% | *Realizat* |
| A.2. Activităţi de promovare a principiului egalităţii de sanse si de gen adresate autorităţilor publice locale | 400 de persoane vor beneficia de servicii de informare | 343 de persoane aflate in cautarea unui loc de munca,  70 persoane angajați ai autoritarilor publice locale | 103% | Realizat |
| A.3. Activităţi care urmăresc combaterea inegalităţilor, mai ales a celor bazate pe etnie, dizabilităţi si vârstă | 400 de persoane vor beneficia de servicii de informare | 343 de persoane aflate in cautarea unui loc de munca,  70 persoane angajați ai autoritarilor publice locale | 103% | Realizat |
| A.4.Dezvoltarea si furnizarea programelor de calificare si recalificare, pentru cresterea si dezvoltarea aptitudinilor si calificărilor femeilor. | Număr de participanţi la instruire certificaţi - acces pe piaţa muncii” = 256 persoane | 280 de participanti la instruire certificati | 109,38% | *Realizat* |
| A5. Management si achizitii publice -activitate transversala | Implementarea proiectului în acord cu contractul de finanţare , regulile finanţatorului şi legislaţia naţională prevede un nr de 14 achiziţii conform Planul achiziţiilor prevăzute în cadrul proiectului | 1. s-a încheiat cu SC Avanti C&M Tech SRL contractul de servicii Servicii proiectare si estimare a costurilor amenajare cantina cu nr. 9046 / 12.05.2014;  2. in data de 03.06.2014 s-au furnizat stampilele in baza facturii nr. 487/03.06.2014  3. s-a încheiat cu SC Dark Media SRL contractul de servicii cu nr. 10676/05.06.2014  4. în data 12 .06.2014 cu nr. 10985 s-a încheiat contractul de furnizare si montaj tâmplărie , cu Societeta comerciala Cabries SRL,  5. în data 12 .06.2014 cu nr. 10986 s-a încheiat contractul de servicii de audit, cu Societeta comerciala G5 Consulting SRL,  6. in data de 16.06.2014 cu nr. 11839 s-a incheiat contractul de furnizare carburant auto cu SC R&R Gas SRL,  7. în data 20 .06.2014 cu nr. 11477 s-a încheiat contractul de lucrari de renovare, cu Societeta comerciala Vasrom SRL,  8. în data 08 .07.2014 cu nr. 12756 s-a încheiat contractul de furnizare papetarie , cu Societeta comerciala Marian Comimpex SRL,  9. în data 18 .07.2014 cu nr. 13439 s-a încheiat contractul de servicii in vederea realizarii activitatilor A2 si A3din cadrul proiectului cu SC Sinto Decor SRL  10. în data 18 .07.2014 cu nr. 13438 s-a încheiat contractul de servicii materiale promovare, cu SC Vobiscum Imprimeria SRL.  11. în data 19 .12.2014 cu nr. 233227 s-a încheiat contractul de furnizare materiale consumabile, cu SC A&A Technology SRL  12. în data 14.01.2015 cu nr. 770 s-a încheiat contractul de furnizare materie prima pentru practica cursantilor cu SC Rosrem SRL  13. în data 21.01.2015 cu nr. 1252 s-a încheiat contractul de furnizare mobilier si echipamente de bucatarie cu SC Comercial Samaris SRL | 92,85% | *realizat*  *Implementarea proiectului în acord cu contractul de finanţare , regulile finanţatorului şi legislaţia naţională prevede un nr de 14 achiziţii conform Planul achiziţiilor prevăzute în cadrul proiectului, iar municpiul Dej a incheiat 13 achizitii renuntand la serviciilor de management proiect, activitate externalizată,iar d*-*nul Emil Gabriel Pop in funcia de Asistent manager in cadrul Posdru 150/6.3/G/131897 a prelua toate activitățile, atibutiile si responsabilitatile managerului de proiect, fara a fi remunerat in plus, conform tarifului orar aferent managerului de proiect* |

**Indicatorii atinși**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicatori** | **Valoare prognozată** | **Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat**  **28.03.2015 – 27.06.2015** | **Valoare realizată în perioada de raportare**  **28.06.2015 – 31.08.2015** |
| **Indicatori de realizare imediată (output)** |  |  |  |
| Numărul participanţilor femei la programele de calificare/recalificare | **284** | **329** | **14** |
| Număr de participanţi la instruire - acces pe piaţa muncii | **284** | **329** | **14** |
| Număr de evenimente de comunicare şi promovare - acces pe piaţa muncii | **3** | **2** | **1** |
| **Indicatori adiţionali** |  |  |  |
| **Indicatori de realizare imediată (output) adiţionali** |  |  |  |
| Ponderea participanţilor la programele de calificare/recalificare care obţin certificare (%) | **90%** |  | **98,58%** |
| Ponderea femeilor care au participat la programe de formare profesională care au obţinut certificat (%) | **90%** | **71,12%** | **27,46%** |
| Număr de participanţi la instruire certificaţi - acces pe piaţa muncii | **256** | **202** | **78** |

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect; - responsabil financiar; - consilier juridic; - coordonator activități

# **Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + Este implementat în regiunea de dezvoltare SV, județul Dolj, într-o regiune slab dezoltată din punct de vedere economic, cu un procent ridicat al ratei șomajului
  + Acțiunile din cadrul proiectului au urmărit atât formarea profesională, cât și informarea și instruirea pe piața muncii
  + Activitățile proiectului au vizat un grad mare de informare cu privire la piața muncii și condițiile de angajare

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia, raportul tehnico-financiar nr. 7, versiunea 1, raport de verificare 14 – 15.07.2015
2. **2. Interviu de grup -** cu managerul de proiect, responsabilul financiar și partenerul.

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**Efectele** proiectului

Sectorul serviciilor din alimentația publică este în continuare extrem de important în economia europeană, oferind locuri de muncă pentru zeci de mii de români, mai mult sau mai puțin calificați. Proiectul nostru și-a propus și a reușit să formeze competențe pentru persoanele interesate în a se angaja în activități din alimentația publică, contribuind astfel, în limita grupului țintă participant, la creșterea competențelor angajaților în domeniu, la prestarea de servicii calitativ superioare.

**Efecte negative care au influențat proiectul**

Considerăm că aceste proiecte au avut doar efecte pozitive, ele au vizat formarea profesională și conștientizarea condiției proprii, nu au provocat efecte negative

**Efecte propagate ale proiectului**

Foarte multe dintre absolvente s-au angajat, în Dej dar și în afara Dejului. Bucătăria achiziționată prin proiect este în continuare folosită pentru cantina socială a Primăriei. Efectele s-au propagat asupra persoanelor care s-au angajat în domeniu și mai puțin asupra celor care au participat la curs pentru a cumula informații care le vor fi utile în viitorul apropiat.

**Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului**

Bazat pe experiențele trecute am implementat proiectul fără dificultăți notabile, indicatorii propuși fiind depășiți fără probleme. Din păcate pentru Dej, resursele proiectului nu au fost atât de generoase încât să putem forma mai multe persoane, iar asemenea proiecte în care autoritatea publică se implică în formarea profesională a adulților din teritoriul pe care îl gestionează ar fi trebuit reluate de către finanțator.

**Concluzii**

A fost o experiență pozitivă pentru personalul implicat, sensibilizându-l față de condiția femeii pe piața muncii, în societate în general, cu efect în creșterea empatiei față de acest grup în rezolvarea problemelor curente ale acestora în raport cu activitățile primăriei. În mod indiscutabil a condus la creșterea stimei de sine a personalului implicat în activități orientate către grupuri defavorizate, determinând continuarea și pe mai departe a acestora, aceste activități continuând și în prezent prin proiectul GAL Dej

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Comunicat de presă](about:blank)

[Comunicat de presă final proiect](about:blank)

**Studiu de caz**

# **HERA Hotărâre, Egalitate, Respect și Atitudine**

# **Cod SMIS 50966**

**Date generale despre proiect**

**Titlul proiectului:** HERA Hotărâre, Egalitate, Respect și Atitudine

**Beneficiar:** ULTRA SECURITY S.R.L.

**Persoană de contact:** Petrică Dan Racotea (administrator);Telefon: 0268-310958, 0730133379; E-mail: [proiect@ultrasecurity.ro](mailto:proiect@ultrasecurity.ro)

**Parteneri:** S.C. First Job School S.R.L.

FPIMM – Fundația pentru Promovarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii Brașov

S.C. CDM Consulting S.R.L.

Asociația Master.Conference.Awards.Law (MCAL)

**Valoare proiect:** 7.627.607 lei

**Regiune implementare proiect:** Centru

**Durata proiectului: 1**8 (luni)

**Prezentarea sintetică a beneficiarului / tipului de beneficiar**

ULTRA SECURITY S.R.L. (firma care a derulat proiectul acum se ocupă cu servicii de securitate)

**Prezentarea sintetică a proiectelor vizate prin studiul de caz (obiective, activități, rezultate)**

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul general** al proiectului este reprezentat de conlucrarea în parteneriat multi-regional în vederea derulării de măsuri active pentru o mai bună promovare a 750 femei pe piața muncii din regiunile Centru și Nord-Vest, cu efect asupra conștientizării condiției femeii prin însușirea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți, constietizării cu privire la recunoașterea drepturilor legale ale femeilor în societate și la locul de muncă, creșterii nivelului de pregătire profesională adecvată în acord cu cerințele pieței muncii, implicarea în economia socială și reprezentarea intereselor de gen în cadrul unui ONG, încurajarea spiritului antreprenorial pentru 150 femei.

**Obiectivele specifice** sunt:

**Ob S1.** Creșterea gradului de participare la programe de instruire a 716 femei, dintre care 500 participante la programe de calificare/recalificare, cu grad mare de absolvire (85%), în județele Brașov, Covasna, Sibiu, Cluj, Bistrița Năsăud și Sălaj, pe parcursul a 18 luni.

**Ob S2.** Promovarea tratamentului și accesului egal pe piața muncii a femeilor, în deplină cunoaștere a legislației privind protecția femeilor la locul de muncă, prin măsuri active, preventive și reprezentative de tipul: conștientizarea cu privire la avantajele învățării pe tot parcursul vieții (pentru 1500 participante), conștientizarea cu privire la drepturile legale ale femeilor pe piața muncii și cu privire la hărțuirea sexuală (pentru 300 femei), înființarea unei asociații private de tip ONG pentru reprezentarea și protecția femeii în societate și la locul de muncă.

**Obs S3.** Creșterea nivelului de accesibilitate la servicii de consultanță și asistență în vederea inițierii unei afaceri proprii și promovarea spiritului antreprenorial, ca o alternativă viabilă de ocupare, pentru 150 femei participante, dintre care 8 vor demara o afacere proprie.

Beneficiile pe termen lung pentru grupul țintă al proiectului se regăsesc în: 1) cele 19 programe de instruire oferite ce vor contribui la creșterea competenței profesionale a femeilor, cu efect pe termen lung în ce privește sporirea șanselor de absorbție pe piața muncii, de menținere pe termen lung a unui loc de muncă sau de avansare în carieră; 2) campaniile și seminariile de informare și conștientizare pentru minim 1500 de persoane vor contribui la crearea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți, cu efect pe termen lung ca urmare a însușirii și aplicării avantajelor învățării și creșterii încrederii în sine a femeilor și la creșterea gradului de informare și aplicare atât a pârghiilor juridice de respectare și protecție a drepturilor femeilor în societate și la locul de muncă, inclusiv cu privire la hărțuirea sexuală, cât și a însușirii unor tehnici minime aplicative de autoapărare; 3) înființarea unui ONG al cărui scop principal va fi de reprezentativitate și protecție a drepturilor femeilor în societate va fi garanția pe viitor a implicării unei noi structuri asociative în recunoașterea și respectarea în cadrul vieții publice a dreptului la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile, la protecția împotriva șomajului și a dreptului la pregătirea profesională a femeilor, la care vor putea apela femeile nedreptățite la locul de muncă sau cele cărora li s-au încălcat drepturile garantate de lege; 4) încurajarea spiritului antreprenorial este o alternativă viabilă pe termen lung de reducere a șomajului în rândul femeilor și de încurajare a creării de noi locuri de muncă.

**Grupul țintă**este format din 750 de femei. Acest proiect contribuie la îmbunătăţirea poziţiei femeilor pe piaţa muncii prin promovarea accesului la programe de instruire, consolidarea motivaţiei pentru participarea la învăţare pe parcursul vieţii și promovarea altor măsuri adecvate pentru combaterea discriminării și/sau a abuzurilor de natură legală ori sexuală la locul de muncă, subscrise efortului naţional de promovare a unei societăţi inclusive și coezive.

**Context și nevoi:**

Proiectul are drept scop îmbunătățirea poziției femeilor pe piața muncii din Regiunile Centru și NV prin promovarea accesului la programe de instruire, consolidarea motivației pentru participarea la învățare pe parcursul vieții și promovarea altor măsuri adecvate pentru combaterea discriminării și/sau a abuzurilor de natură legală ori sexuală la locul de muncă, subscrise efortului național de promovare a unei societăți inclusive și coezive. Din perspectiva scopului stabilit, proiectul își aduce contribuția la îndeplinirea strategiilor europene și naționale, respectiv: la nivel UE-Strategia Europa 2020, Strategia pentru Egalitate între Femei și Bărbați 2010-2015 (SEFB), Strategia pentru educație și training 2020 (ET 2020); la nivel național-Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane (SIDRU) din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieții 2009-2020, POSDRU 2007-2013 cu DCI al POSDRU, PRAO Centru și PRAO NV. Strategia Europa 2020 prevede:75% din populația între 20-64 ani să fie angajată, rata de ocupare a femeilor să atingă 60%, iar ponderea participării adulților la învățare să fie de 12,5%. SEFB 2010-2015 urmărește îmbunătățirea poziției femeii în societate și pe piața forței de muncă, stabilind că priorități: independența economică egală între femei și bărbați; salariu egal pentru muncă egală; egalitate în procesul de decizie; demnitate, integritate și eliminarea violenței de gen; egalitatea de gen în acțiunile externe. ET 2020 are în vedere transformarea învățării pe tot parcursul vieții într-o realitate pentru toți, stabilind ca priorități: realizarea în practică a învățării pe tot parcursul vieții; îmbunatățirea calității și eficienței educației și formării; promovarea echității, coeziunii sociale și cetățeniei active; stimularea creativității și a inovării, inclusiv a spiritului întreprinzător. Aceste priorități UE sunt de altfel nevoi identificate, la care statele membre sunt chemate să stabilească soluții adecvate. Relevanța proiectului este evidentă față de aceste priorități, scopul menționat al proiectului subsumându-se acestor direcții de urmat. La nivel național, condiția femeii în societate și la locul de muncă este încă precară, fiind necesare acțiuni susținute pentru o reală egalitate de gen. Astfel: numai 1 din 10 parlamentari români este femeie, o persoană de sex feminin câștigă în medie 75% din salariul unui bărbat, 1 din 5 români consideră că este justificabil că un bărbat să-și bată soția, 75% din cauzele pe rolul instanțelor de judecată de dreptul muncii sunt cauze de încălcare a legii față de femei. În plus, evoluțiile din 2012 plasează România la o distanță semnificativă de obiectivele UE: rata generală de ocupare pentru populația în vârstă aptă de muncă (15-64 ani) este de 59,5%; rata de ocupare a femeilor este de 52,6%, iar rata de participare a adulților la învățare pe parcursul vieții este de doar 1,8% (sursă: Eurostat). Față de aceste date și în acord cu strategiile UE, strategiile naționale și regionale vin să stabilească măsurile practice pentru punerea în aplicare a politicilor UE. Astfel, SIDRU 2009-2020 are în vedere și nevoia resimțită la nivel naționale de combatere a riscului excluziunii sociale manifestată mai pregnant în cazul femenilor, riscul de sărăcie fiind mai mare pentru femeile vârstnice și cele singure cu copii în întreținere. Soluția propusă de SIDRU este de a li se asigura femeilor egalitatea de șanse pentru acces la educație, la formare și la un loc de muncă echitabil. Ori, acțiunile proiectului se înscriu în măsurile menționate pentru susținerea femeilor pe piața muncii, facilitând accesul la FP, la care se adaugă măsurile corolare pentru îmbunătățirea condiției femeii (informarea și conștientizare cu privire la avantajele învățării pe parcursul vieții și cu privire la drepturile legale de care dispun pe piața muncii, cu pârghiile jurisdicționale aferente; încurajarea exprimării competențelor antreprenoriale feminine; implicarea societății civile pentru protejarea femeilor). De altfel, aceste măsuri sunt soluții viabile și la nevoile identificate în POSDRU și DCI POSDRU 2007-2013, proiectul contribuind și la îndeplinirea indicat. output/result din acestea. Proiectul este o investiție în capital uman, subscriindu-se priorității POSDRU referitoare la “acţiunile de combatere a excluziunii sociale a femeilor, a grupul vulnerabile și a minorităților etnice, care sunt dezavantajate pe piața forței de muncă, astfel încât aceștia să poată beneficia de noile oportunități de angajare ce se vor crea” și la “ pregătirea unei forțe de muncă înalt calificată, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale pieței muncii”. Pentru realizarea acestor deziderate POSDRU propune că indicator general, 1.650.000 participanți la prpoect finanțate, din care 150.000 vor fi persoane din grupul vulnerabile, iar 538.000 vor fi participanți la programe de FPC (260.000 la cursuri de calif. și 278.000 la cursuri de perf./spec.). Proiectul are relevanță față de aceste ținte cuantificate, grupul țintă al proiectului fiind reprezentat de 750 femei, din care 716 partic. la instruire, 609 urmând a fi certificate, iar din cele 716, 500 vor participa la cursuri de (re)calificare, 425 urmând a fi certificate. Proiectul contribuie și la indepl. indicatorilor prev. pentru DMI 6.3 în DCI POSDRU 2007-2013, respectiv: țintă 2013 DCI privind numărul participanților femei la programele de (re)calificare este de 18.300, tinzand către țintă 2015 de 20.000 femei, iar în proiect 500 femei vor participa la cursuri de calificare; țintă 2013 DCI privind ponderea participanților la programele de (re)calificare care obțîn certificare este de 52%, tinzand către țintă 2015 de 55% iar indicatorul proiectului este de 85% (425 din 500); țintă 2015 DCI privind numărul femeilor care au demarat o activ.independența este de 5.000 persoane, iar în proiect 8 femei vor porni o afacere proprie; țintă 2015 DCI privind ponderea femeilor care au participat la programe de FPC care au obținut certificat este de 75%, iar indicatorul proiectului este de 85% (609 din 716 femei participante la programe FPC). La nivel regional, relevanță și rezultatele proiectului se subscriu anumitor priorități (P) vizate de PRAO 2009-2011 Centru și PRAO 2009-2013 Regiunea NV: PRAO Centru – P1. Promovarea ocupării forței de muncă, P2.Facilitarea accesului pe piața muncii pentru grupurile expuse la riscul excluderii sociale având drept grupuri țintă: diverse categorii de șomeri, tineri, femei, …persoane peste 45 ani,.., P3.Dezvoltarea investițiilor în capitalul uman prin intermediul educației și al calificărilor actualizate, P4.Dezvoltarea parteneriatelor și participarea activă a partenerilor sociali ; PRAO NV – P1. Creșterea competitivității și adaptabilității forței de muncă din regiune, P.2 Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, pentru o mai bună adaptare la piața muncii, P5. Promovarea egalității de gen și a incluziunii sociale.

**Justificarea proiectului.**Justificarea proiectului pornește de la grupul țintă stabilit (750 femei) și de la nevoile specifice identificate la nivel UE, național și regional, nevoi relevante și justificate pentru soluțiile stabilite în proiect și contribuția la valoarea adăugată a proiectului. Conform INS, în 2011, din total populație (21.431.298), 48,7% sunt bărbați și 51,3% femei. Durata medie de viață este de 77,3 ani pentru femei și de 69,8 ani pentru bărbați. În cadrul populației feminine procentul majoritar este reprezentat de grupa de vârstă 30-44 ani (23,10%), urmat de grupele 20-29 ani (14,83%), 55-64 ani (12,57%) și 45-54 ani (12,47%). Exodul extern, de asemenea, este mult mai accentuat în rândul femeilor, înregistrându-se o situație alarmantă între anii 2005-2010, când din numărul total emigranți, femeile au fost în medie 64% iar bărbați 36%. Datele naționale se repercutează și la nivel regional: în Reg.Centru se observă tot o preponderenţă a persoane feminine (51%), jud. Sibiu și Brașov având valori puțîn peste media regională și națională a numărul de femei; în Reg.NV, 51,23% din populație este de gen feminin. Pentru a determina pertinent nevoile specifice grupul țintă, au mai fost luate în considerare și următoarele date de pe piața muncii: a) La nivel UE, fluctuația ratei șomajului feminin a fost în general mai mare față de cea a bărbaților, în 2000 rata șomajului UE-27 feminin fiind de 10%, în timp ce pentru bărbați era sub 8%, și ajungând la finele 2012 la 10,7% pentru bărbați și 10,8% pentru femei. La nivel național, rata șomajului la finele 2012 a fost de 7,0%, din care rata feminină a fost de 6,4% iar cea masculină de 7,6% (sursă: eurostat). În prezent-mai 2013, conform ANOFM, rata șomajului este de 5,03%, din care rata șomajului masculin este de 5,59%, iar cea feminină de 4,41%, iar cele mai afectate sunt persoane între 40-50 ani (29%) și 30-40 ani (24,27%). Șomerii fără studii și cei cu nivel minim de instruire constituie ponderea cea mai mare,77% din total, cei cu nivel mediu de instruire 17%, iar cei cu studii sup. doar 6%. b) Un motiv al pierderii posturilor pentru femei este și abuzul la locul de muncă, încălcarea drepturilor și/sau nerespectarea legislației muncii și hărțuirea sexulala. Hărțuirea sexuală a femeilor, în special a celor tinere (în 81% din cazuri, victimele au între 16-30 ani), este foarte răspândită la locul de muncă (90% din cazurile raportate), agresorul fiind de cele mai multe ori o persoane cu funcție de decizie (în 60% din cazuri este un șef sau director, iar în 29% patronul). Cu cât victimele sunt mai tinere, cu atât le este mai frică să raporteze și preferă să demisioneze. c) Rata de ocupare medie națională, la finele 2011, a fost de 58,5%, la o diferența de 5,8 pp față de rata medie UE-27 de 64,3%. Rata de ocupare a bărbaților a fost de 65%, iar a femeilor de 52%. Rata de ocupare pentru persoane cu nivel minim de instruire a fost de 51,4%, pentru cele cu nivel mediu 68,3%, iar pentru cei cu studii sup.85,3% (sursă: eurostat). d) La nivelul UE-27 în 2011, proporția persoane între 25-64 ani care au participat la instruire a fost de 8,9%, în timp ce la nivelul României a fost de 1,6%, la o distanță remarcabilă (de 7,3 pp) de rata medie UE. Participarea masculină a fost de 1,6%, iar cea feminină de 1,5%. Printre motivele care i-au determinat pe cursanți să participe la FPC s-au numărat: să obțînă un loc de muncă mai bun/ pentru a-și îmbunătății carieră (pentru 79,7% persoane); pentru a-și spori șansele să nu piardă un loc de muncă (pentru 32,5%); pentru a obține calificări necesare (pentru 31,7%); pentru a-și spori șansele de a obține un loc de muncă sau a schimbă locul de muncă (pentru 24%) (sursă: eurostat). e) Conform unui studiu realizat în 2011 de Ministerul Muncii, domeniile care vor absorbi în următorii 5 ani mulți angajați sunt: industria hotelieră, comerțul, sectorul terțiar al sănătății și securității în muncă și serviciile sociale. În funcție de aceste date se conturează nevoile specifice persoane de sex feminin de pe piața muncii: 1)trebuie acordată o atenție sporită aplicării principiului egalității de șanse/gen/tratament între sexe și susținerii reale a populației majoritare la nivel național, majoritare că durata medie de viață și că populație în vârstă aptă de muncă (20-54 ani); 2)dezvoltarea de programe variate și necesare creșterii șanselor femeilor pe piața muncii, reducerii ratei șomajului și exodului în rândul lor, completate de acțiuni specifice de combatere a discriminării și a abuzurilor de natură legală ori sexuală la locul de muncă; 3)este vitală găsirea soluțiilor viabile privind stimularea participării femeilor la instruire, inclusiv a celor financiare pentru implicare și menținere la instruire; 4) pentru o societate inclusiv și coezivă sunt necesare și soluții adecvate de informare și conștientizare cu privire la pârghiile legale privind protecția și garantarea drepturilor femeilor și contracararea comportamentelor de discriminare directă și indirectă. La aceste nevoi identificate vine să răspundă activitățile proiectului, soluțiile preconizate urmărind: a)creșterea competenței profesionale a femeilor prin programe adecvate de instruire, în special de calificare, care să sporească șansele de absorbție pe piața muncii, de menținere a unui loc de muncă și/sau de avansare în carieră. În plus, s-a urmărit că oferta de instruire a proiectului să fie cu preponderență pentru profesii/meserii căutate pe piața muncii; b)desfășurarea de campanii/seminarii de informare și conștientizare a femeilor asupra efectelor pe termen lung a creșterii gradului de instruire, a dezvoltării personale, a creșterii încrederii în sine, a cunoașterii și aplicării pârghiilor juridice pentru respectarea drepturilor lor la locul de muncă, inclusiv cu privire la hărțuirea sexuală; c)găsirea și a altor mecanisme adecvate de reducere a șomajului și protecție a femeilor în societate. De altfel, aceste soluții implementate contribuie nemijlocit și la creșterea valorii adăugate a proiectului prin: 1)creșterea numărului femeilor care beneficiază de instruire față de perioada anterioară -716 femei din 750 participante, dintre care 500 vor urmă cursuri de (re)calificare; 2)creșterea ofertei de programe de instruire pentru femei, prin proiect autorizându-se 10 tipuri de programe noi; 3)atingerea unui nivel mai înalt de (re)calificare a femeilor față de perioada anterioară, 425 femei urmând a fi certificate; 4)asigurarea unor resurse financiare pentru participare la instruire, care nu ar fi putut fi altfel obținute în perioada următoare; 5)creșterea numărul firmelor înființate de femei cu 8 noi firme; 6)creșterea numărului femeilor informate și conștientizate cu privire la avantajele formării profesionale de-a lungul întregii vieții, a drepturilor legale la locul de muncă și a combaterii hărțuirii sexuale, prin participarea a 1500 femei la campaniile/seminariile / atelierele proiectului; 7)creșterea structurilor ONG cu scop de reprezentativitate și protecție a femeilor pe piața muncii, prin înființarea asociației HERA în Regiune Centru.

**Principalele activități ale proiectului – estimări și implementare**

**1.Managementul proiectului (18 luni) – activități specifice de organizare, coordonare, control, monitorizare, raportare și evaluare necesare bunei implementări a proiectului**. Se va avea în vedere atât stabilirea organigramei adecvate, prin dimensionarea realistă a echipei de implementare și ținând cont de cerințele și responsabilitățile precizate pentru posturile stabilite, cât și stabilirea structurală efectivă a activităților necesare acoperirii întregii palete de acțiuni ce conduc la un management eficient. Se va realiza: desemnarea echipei de management, la începutul derulării proiectului; desemnarea echipei de experți în funcție de activitățile proiectului și perioadele de timp necesare desfășurării acestora; realizarea și susținerea efectivă a activităților specifice managementului, care se vor derula pe parcursul celor 18 luni calendaristice de implementare ale proiectului. 2.Achizițiile proiectului (18 luni) - în conformitate cu reglementările legale în domeniul achizițiilor serviciilor și bunurilor se vor parcurge procedurile de achiziții necesare susținerii și implementării proiectului. Activitatea se va desfășura de către solicitant și toți partenerii și se va realiza: programarea achizițiilor, desfășurarea procedurilor de achiziție, încheierea contractelor de furnizare/prestare servicii. 3.Promovarea și publicitatea proiectului (18 luni)- se vor îndeplini măsurile specifice pentru respectarea cerințelor privind informarea și publicitatea proiectului, iar pentru aceasta se vor realiza: 4 conferințe de presă (2 de lansare/2 de finalizare), se vor elabora, tipări și distribui diverse materiale cu caracter informativ și de promovare a proiectului (flyere, bannere, roll-upuri, mape informative, anunțuri în massmedia, alte mat. prom. -pixuri, agende, calendare), pagină web. Toate acestea sunt acțiuni menite să facă cunoscute activitățile proiectului precum și să atragă persoanele din grupul țintă pentru a se înscrie și pentru a beneficia de serviciile proiectului. 4.Campanie “Sunt pregătită pentru o nouă provocare” (lunile 1-5; 11-13) – desfășurarea de campanii de conștientizare cu privire la crearea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți și recunoașterea beneficiilor învățării, că o măsură alternativă de combatere a discriminării femeilor pe piața muncii. Se vor desfășura 2 campanii,una în primul an și una în al doilea an de implementare, în minim 2 localități din fiecare județ, în care se vor prezenta avantajele dobândirii de noi competențe, ca urmare a accesării de programe de formare profesională, atât pentru femeile care doresc să se reorienteze profesional, cât și pentru cele ce doresc să se reîntoarcă pe piața muncii, vizându-se un grup de 1500 femei. În cadrul câmpului se vor organiza și 12 seminarii în care se vor prezența povești de succes ale unor reprezentanțe de sex feminin care au reușit profesional, învingând stereotipul managerului de sex masculin “singurul capabil a avea success”, și cel al locului femeii “la cratiță”. Se vor realiza: activități logistice specifice organizării campaniilor; desfășurare campanie – susținere campanie în localitățile Brașov, Făgăraș; Sfântu Gheorghe, Covasna; Sibiu, Mediaș; Cluj-Napoca, Dej; Bistrița, Beclean; Zalău și Jibou. 5.Furnizare programe de formare profesională (18 luni)- are ca scop dobândirea competențelor necesare practicării meseriilor folosind metodologii adecvate grupului țintă și urmărește selectarea și înregistrare grupului țintă din mediul urban și rural din cele 6 județe ale Regiunii Centru și Nord-Vest - Brașov, Covasna, Sibiu, Cluj, Bistrița Năsăud și Sălaj. Activitățile se vor realiza de către toți partenerii proiectului, urmărindu-se respectarea condițiilor de eligibilitate pentru grupul țintă, precum și respectarea reglementărilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. Grupul țintă va fi format din 750 de femei. Se va realiza: o metodologie adecvată pentru identificare și recrutare a grupul țintă – se va stabili de către solicitant modul efectiv de desfășurare a activității de recrutare și selecție în cadrul proiectului și al circulării documentelor între parteneri; se va emite de către solicitant o circulară internă care se va înmâna tuturor partenerilor; desfășurarea efectivă a activității înregistrare grup țintă. Se vor susține 19 tipuri de cursuri de inițiere/calificare/specializare /perfecționare autorizate (dintre care 10 noi autorizate), pentru 716 femei din grupul țintă, cu o rata de absolvire de 85%, respectiv 609 certificate. Din cele 716 participante la programe de instruire, 500 vor fi participante la cursuri de calificare/recalificare cu o rata de absolvire de 85%, respectiv 425 vor fi certificate. Pentru cele 19 tipuri de cursuri susținute se vor totaliza un număr de 42 de programe de inițiere/calificare/specializare /perfecționare, grupele fiind formate cu minim 10 cursanți. Cursurile se vor desfășura în Brașov, Sfântu Gheorghe, Sibiu, Cluj Napoca, Zalău și Bistrița. În vederea implicării, menținerii în proiect și susținerii participanților la instruire se vor alocă subvenții financiare. 6.Consultanță și asistență în vederea inițierii unei afaceri private (lunile 2- 18) - se vor asigura servicii de consultanță juridică, financiară, management pentru începerea unei activități independente, precum și asistență directă și susținere logistică și financiară pentru completarea documentelor de înființare a unei forme de desfășurare a unei activități private, indiferent de formă juridică dorită și de obiectul de activitate vizat (scop patrimonial sau nepatrimonial): PFA, SRL, Întreprindere individuală/ Întreprindere familială, asociație/fundație, etc.. Vor beneficia de aceste servicii 150 persoane din grupul țintă și se vor înființa 8 noi forme legale de desfășurare a unei afaceri independente. Pentru promovarea acestei activități se vor folosi materiale de promovare a beneficiilor anteprenoriatului. Atelierele vor avea un conținut informal și aplicativ, urmărindu-se: informarea adecvată, prezentarea aspectelor legale și modalitatea aplicativă de adresare către instanțele judecătorești competențe în caz de încălcare a drepturilor recunoscute legal, inclusiv în caz de hărțuire sexuală, garantare drepturi femei, aspecte privind legitimă apărare și însușire procedee auto-apărare. Se vor desfășura 12 ateliere(1/județ/an). Se vor realiza: activitățile logistice specifice organizării și desfășurarea atelierelor – susținere ateliere. 8.Înființare Asociație “HERA – Hotărâre, Egalitate, Respect și Atitudine” (lunile 11-17)– va avea drept scop promovarea tratamentului egal al femeilor în mediul profesional, protejarea și respectarea principiului egalității între cetățeni și exercitarea în condiții de egalitate de gen a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, a drepturilor recunoscute prin lege în domeniul economic și social, cu accent deosebit pe recunoașterea și respectarea în cadrul vieții publice a dreptului la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile, la protecția împotriva șomajului și a dreptului la pregătire profesională. Se va constitui asociația și se va face o campanie de promovare a acesteia în toate județele de implementare, prin distribuirea de materiale promoționale ce au că scop promovarea tratamentului egal al femeii în mediul profesional, precum și dreptul femeilor de a se adresa organizațiilor ce au că scop combaterea discriminării în viață privată și publică. Se vor organiza 6 seminarii în care vor fii prezentate aceste instituții în rândul grupului țintă.

**Rezultatele așteptate ale proiectului**

Beneficiile reale aduse prin implementarea proiectului și care contribuie la realizarea obiectivelor propuse se vor manifesta concret în perioada de implementare pentru cele 750 de femei din grupul țintă vizat.

**Indicatori**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **Indicatori** | **Valoare** |
| 418 | Numărul participanţilor femei la programele de calificare/recalificare | 500 |
| 420 | Număr de participanţi la instruire - acces pe piaţa muncii | 716 |
| 421 | Număr de evenimente de comunicare şi promovare - acces pe piaţa muncii | 31 |
| 422 | Număr de persoane care au demarat o activitate independentă – femei - acces pe piaţa muncii | 8 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **Indicatori** | **Valoare** |
| 419 | Ponderea participanţilor la programele de calificare/recalificare care obţin certificare | 85 |
| 423 | Ponderea femeilor care au participat la programe de formare profesională care au obţinut certificat (%) | 85 |
| 424 | Ponderea femeilor asistate în dezvoltarea carierei care au avansat în carieră\*(%) | 0 |
| 425 | Ponderea femeilor asistate în iniţierea unei afaceri care au demarat o activitate independentă (%) | 1 |
| 426 | Număr de participanţi la instruire certificaţi - acces pe piaţa muncii | 609 |
| 427 | Număr de persoane care au beneficiat de consiliere/orientare şi au avansat în carieră după un an – femei - acces pe piaţa muncii | 0 |
| 428 | Parteneri transnaţionali implicaţi în proiect - acces pe piaţa muncii | 0 |

**Resurse umane implicate:**

**Echipa de management a proiectului:**

* manager de proiect, responsabil financiar, resonsabil achizitii publice, 5 coordonatori tehnici (cate unul pt S, P1, P2, P3 si P4) angajati cu CIM.

**Selecția studiului de caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* + proiectul este inter-regional fiind implementat în regiunea Centru și Nord Vest;
  + Se derulează în mediul urban și rural;
  + Include mai multe regiuni de dezvoltare și mai multe județe în care a fost implementat: Braşov Covasna, Sibiu, Cluj Bistriţa-Năsăud, Sălaj;
  + Grupul țintă este reprezentat de femei, dar și persoane care fac parte din grupuri vulnerabile.

**Metodologia studiului de caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

1. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documentele de proiect: cererea de finanțare și anexele acesteia
2. **2. Interviu** cu managerul de proiect

# **Răspunsul la Intrebările de evaluare**

**Efectele proiectului sau impactul interveneției**

Proiectul a prevăzut măsuri care au asigurat sustenabilitatea pe mai multe paliere, în vederea menținerii beneficiilor proiectului și pe viitor, alături de modalitățile concrete de continuare a efectelor și de transferare a acestora și față de alte persoane care nu au făcut parte din grupul țintă al proiectului. La nivelul grupului țintă al proiectului (femei), beneficiile s-au resimțit pe termen lung, în proiect urmărindu-se creșterea gradului de pregătire profesională a femeilor, informarea și conștientizarea cu privire la aspecte esențiale care au susținut dezvoltarea personală, cunoașterea drepturilor legale pentru combaterea formelor de abuz sau hărțuire sexuală la locul de muncă și încurajarea exprimării spiritului antreprenorial feminin, toate fiind forme concrete de multiplicare a rezultatelor proiectului pentru grupul țintă vizat. Participarea femeilor la programele de FPC asigura nu doar creșterea gradului de instruire, cu accent pe relevanța calificării pe piața muncii, ci și transferarea acestor beneficii către angajator și creșterea competitivității economice a acestuia, ca urmare a îmbunătățirii eficienței muncii personalului instruit corespunzător. În urma campaniilor/ seminariilor/ atelierelor de informare și conștientizare, grupul țintă a contribuit la transferarea informațiilor și cunoșțințelor însușite și asupra altor femei (rude, cunoștințe, prietene, colege de muncă) cu efect multiplicator de propagare a culturii învățării pe parcursul întregii vieții, a cunoașterii drepturilor legale ce le revin și asupra pârghiilor jurisdicționale la care pot apela și celelalte femei în caz de abuzuri sau hărțuire sexuală la locul de muncă. Alt efect direct și imediat al creșterii nivelului de instruire și informare al grupului țintă este și cel de câștigare a încrederii în forțele proprii, iar stăpânirea unor competențe profesionale pot combate pe termen lung chiar riscurile asociate piederii locului de muncă sau șomajului: deprofesionalizarea, marginalizarea și discriminarea socială, scăderea nivelului de trăi. Rezultatele proiectului au produs beneficii care s-au transferat și asupra familiilor participantelor, prin creșterea nivelului de trai și a securității psihologice a acestora, ca urmare a creșterii șanselor de a păstra un loc de muncă și/sau de a avansa profesional ori de a face față cu ușurință schimbărilor de pe piața muncii. Tot cu referire la cursurile proiectului, un alt efect de transferabilitate și multiplicare este și cel referitor la cursurile care s-au autorizat în cadrul proiectului (10 de calificare, 1 de inițiere, 2 de specializare, 1 de perfecționare), de care au putut beneficia și alte persoane ulterior finalizării proiectului, aria de adresabilitate urmând a se extinde asupra tuturor categoriilor de persoane, femei sau bărbați, șomeri sau angajați, constituind și surse financiare ulterioare pentru continuarea rezultatelor proiectului în Regiune Centru și NV. Înființarea în cadrul proiectului a asociației HERA cu scop reprezentativ, de protejare și susținere a drepturile femeilor pe piața muncii este o altă exemplificare a transferabilității, abordării integrate, sustenabilității financiare și instituționale ulterioare finalizării proiectului prin: 1) o dată înființată, asociația va continua și pe viitor să se implice în susținerea drepturilor și condiției femeii în societate și în special pe piața forței de muncă, și alte femei din Regiunea Centru și NV și nu numai, putând să apeleze la serviciile asociației. Multiplicarea serviciilor asociației au vizat și combaterea excluziunii sociale și a dezvoltării economiei sociale.; 2) rezultatele și experiență acumulată de parteneri în proiect, privind datele relevante, situațiile reale cu care se confruntă femeile pe piața muncii și modalitățile cele mai optime de intervenție pentru întrajutorarea acestora, vor facilita măsurile și direcțiile adecvate de acțiune în cadrul asociației; 3) pentru sustenabilitate financiară s-a luat în calcul următorul aspect -fiind un ONG cu scop comunitar, se va urmări recunoașterea asociației că fiind de utilitate publică, conform cerințelor legale, în vederea aplicării dreptului preferențial la resurse provenite din bugetul de stat/ bugetele locale pentru problematica combaterii excluziunii sociale a femeilor. În plus, pe domeniul propriu de activitate al asociației se va urmări și accesarea de fonduri specifice economiei sociale.; 4) sustenabilitatea instituțională a asociației HERA este susținută prin toate demersurile menționate mai sus, proiectul reprezentând doar contextul în care asociația va lua ființă, funcționalitatea acesteia fiind ulterioară proiectului. Alte aspecte ale abordării integrate și ale sustenabilității instituționale post-implementare sunt reprezentate și de: a) experiența acumulată de parteneri în proiect, pornind de la problematica căreia i se adresează proiectul, modalitățile efective de implicare a partenerilor în proiect și până la realizarea obiectivelor propuse, vor ajut toți partenerii să integreze prioritățile rezultate în cadrul proiectului în politicile proprii de abordare și acțiune eficientă pentru grupurile dezavantajate din cele 2 regiuni. În plus, prin proiect se vor crea instrumente adecvate de organizare și coordonare inter-parteneriale, urmărindu-se stabilirea unui mod de lucru adecvat necesităților grupului țintă și a pieței muncii și trasarea unei practici eficiente și adecvate în parteneriat și după implementarea proiectului, toate acestea putând fi transferate către alte grupuri țintă sau alte organizații similare; b) pe lângă înființarea și funcționarea asociației HERA, o altă modalitate post-implementare de funcționare a structurilor create prin proiect este și cea a relației parteneriale cu un ONG (P2) care are reprezentativitate în sectorul susținerii IMM-urilor, punându-se bazele unui “cluster” ce va asigura asistență și consultanță de afaceri și pe mai departe grupului țintă, cu transferabilitate și către alți participanți ai partenerilor.

**Efecte propagate ale proiectului**

Prezentul proiect promovează egalitatea de șanse, nediscriminarea și incluziunea socială, din momentul elaborării proiectului, concretizat în grupul țintă stabilit și regiunile în care urmează să se implementeze, și până la nivelul implementării generale a proiectului, cu atenție deosebită în îndeplinirea activităților, inclusiv în cadrul activităților transversale. Astfel, grupul țintă al proiectului este reprezentat de femei, ca expresie punctuală a principiului egalității de șanse între femei și bărbați, activitățile și rezultatele proiectului concentrându-se exclusiv pe nevoile și așteptările femeilor, că o măsură eficientă, efectivă și cu rezultate punctuale, adresate celei mai vulnerabile grupe de populație la nivel național. Chiar dacă proiectul s-a adresat exclusiv acestei categorii dezavantajate social, s-a avut în vedere respectarea în sânul acestui grup țintă a principiului extins de egalitate de șanse și de tratament egal, prin care partenerii proiectului înțeleg să ia în considerare doar acele criterii ce țîn de nevoile și aspirațiile diferite ale femeilor din grupul țintă, tinere și/sau vârstnice, indiferent de etnie, religie, apartenența socială, rasă, naționalitate, limba, convingeri, orientare sexuală, handicap, boală. De altfel, în unele județe în care se desfășoară proiectul (Brașov, Sibiu, Covasna, Cluj), dincolo de faptul că se numără printre județele cu valori puțîn peste media regională și națională a numărul de femei raportat la 100 locuitori, ele oferă și varietate etnică neintalnita în cadrul altor zone de la nivel național - trăiesc aprox.47,5% din numărul total al locuitorilor de etnie maghiară din România, aproximativ un sfert (24,5%) din numărul etnicilor germani și 20,8% din numărul total al rromilor - fiind o dovadă în plus a aplicării și respectării principiilor de egalitate de șanse și de nediscriminare. S-a promovat oportunitatea participării la proiect pentru toate persoanele de sex feminin, indiferent de vârstă, etnie, pregătire profesională (cu excepția condiției de nivel minim de instruire pentru participarea la nivelul corespondent al cursului vizat, conform legislației în domeniu), acțiunile proiectului urmărind dezvoltarea personală a femeilor, prin îmbunătățirea nivelului de pregătire profesională (cu accent pe calificare adecvată cerințelor de pe piața muncii), susținerea obținerii independenței economice, conștientizarea cu privire la drepturile fundamentale în vederea respectării demnității, integrității și eliminării violenței de gen față de femei la locul de muncă, punerea bazei pentru însușirea unei culturi a învățării pe parcursul vieții, promovarea echității și coeziunii sociale. Grupul țintă este format din 750 femei participante la proiect, din care 716 vor participa la programe de pregătire profesională, 500 la cursuri de calificare, 1500 femei la campaniile/seminariile/ atelierele de informare și conștientizare, 150 vor beneficia de consultanță și asistență în vederea inițierii unei afaceri private, iar înființarea și funcționarea asociației HERA va contribui la creșterea gradului de implicare a societății civile la problematica poziției femei pe piața muncii. În vederea reducerii riscului excluziunii sociale, care se manifestă mai pregnant în rândul femeilor în toate etapele vieții, ca o reflectare a participării lor scăzute pe piața muncii, s-a urmărit că programele de pregătire profesionale să conducă la creșterea relevanței instruirii față de dinamică pieței muncii, oferindu-se cursuri de calificare, de inițiere, perfecționare și specializare, care se încadrează în previziunile pentru domeniile în care cererea de forță de muncă va înregistra nivele de creștere: industria hotelieră (camerista, cofetar-patiser, administrator pensiune turistică, tehnician în turism), vânzări (lucrător în comerț), personal IT (operator introducere, validare și prelucrare date, dispecer centru alarmă), servicii sociale (baby sitter, îngrijire bătrâni la domiciliu), alte cunoștințe necesare pentru flexibilitate absorbție pe piața muncii (manager proiect, contabil, administrator imobile, competențe antreprenoriale, etc). În plus, ca un corolar al reducerii riscului de excluziune socială și creșterii șanselor de implicare în proiect și de participare la programele de instruire, au fost prevăzute și subvenții participantelor (indiferent de vârstă, etnie, limba, pregătire profesională sau alte criterii discriminatorii). Astfel, se vor acorda 200 lei/luna școlarizare fiecărei femei participante la un program de formare profesională și câte 1.500 lei pentru cele 8 femei care vor demara o activitate independența. De asemenea, în cadrul proiectului, principiul egalității de șanse și al nediscriminării va fi respectat și în ce privește metodologia aleasă pentru implementarea proiectului, furnizându-se informații nediscriminatorii, urmărindu-se creșterea șanselor în mod egal pentru întregul grup țintă. Însăși echipa de management va fi stabilită pe criterii de competență, experiență profesională și relevanță în managementul proiectului. În ce privește procedurile de achiziţie desfășurate în cadrul proiectului, și acestea se vor derula în baza respectării principiului de nediscriminare și tratament egal, aplicându-se reguli, cerințe și criterii identice pentru toți operatorii economici, astfel încât oricare dintre aceștia să poată participa la procedurile de atribuire și să beneficieze de șanse egale de a deveni contractanți.

**Efecte neașteptate – complementaritatea cu alte proiecte**

Complementaritatea prezentului proiect cu alte strategii/programe/proiecte este evidențiată prin următoarele aspecte: A) La nivel național, proiectul este complementar cu obiectivele generale ale Strategiei Integrate de Dezvoltare a Resurselor Umane 2009-2020 (SIDRU), din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți și a incluziunii sociale. Complementaritatea din perspectiva învățării se referă la faptul că proiectul vizează asigurarea unor resurse umane (feminine) competențe pe piața muncii, prin valorificarea potențialului fiecărei persoane, a oportunităților de dezvoltare profesională, de actualizare a cunoșțînțelor, de îmbunătățire a competențelor și de punere a bazei însușirii unei culturi a învățării pe parcursul vieții. În ce privește aspectul incluziunii sociale, complementaritatea se referă la faptul că măsurile proiectului urmăresc inclusiv diminuarea riscului de marginalizare socială a femeilor și realizarea deplină a drepturilor cetățenești ale femeilor pe piața muncii. B) La nivel regional, proiectul este complementar cu prioritățile și măsurile din PRAO Centru și PRAO NV, prin proiect urmărindu-se dezvoltarea capacității de implementare în regim partenerial a instrumentelor și soluțiilor de promovare a ocupării/menținerii pe piața muncii/avansării în carieră și formării profesionale adaptate nevoilor identificate în rândul femeilor, cu accent pe calificare, și în funcție de cerințele pieței. Tot la nivel regional poate fi amintită complementaritatea proiectului și cu proiectele firmelor private finanțate din alte fonduri structurale (POR 2007-2013 și POSCCE 2007-2013), care conduc la creșterea gradului de dotare tehnică performanță a firmelor respective, cu corolarul creșterii cerinței pentru mâna de lucru competență. Iar proiectul contribuie tocmai la dezvoltarea RU și creșterea nivelului competențelor profesionale, în acord cu noile tehnologii cerute (operator introducere, validare și prelucrare date) și noile cerințe de instruire de pe piața muncii. Iar cele 2 aspecte, resursă tehnică și resursă umană, se completează și sunt responsabile de dezvoltarea economică a unei firme și a societății în general. C) La nivel individual partenerial, complementaritatea se reliefează prin lecțiile învățate de către parteneri din alte proiecte derulate, care au contribuit nemijlocit la stabilirea cadrului general de organizare și derulare al prezentului proiect.

**Concluzii**

Una din principalele lecții învățate au fost accea că în implementarea unui proiect care are la bază grupuri țintă foarte mari, calificarea are un rol important.

**Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

[Stadiu implementare proiect](about:blank)

[Comunicat de presă închidere proiect](about:blank) – pg.4

**METODOLOGIA DE DERULARE A STUDIILOR DE CAZ**

1. Abordare

***Studiile de caz*** au fost incluse în metodologia de evaluare în principal pentru a investiga și a oferi o înțelegere a mecanismului de producere a efectelor, diferențele între tipurile de investiții, între tipurile de beneficiari și modul în care aceste diferențe și factorii externi influențează lanțul cauzal și îndeosebi rezultatele și impacturile, cât și pentru a înțelege în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine. Nu în ultimul rând, studiile de caz au rolul de a permite o mai bună vizualizare a efectelor analizate prin mijloace cantitative, pentru ca evaluarea de impact să fie informativă, să ofere beneficiarilor și tuturor părților interesate nu numai cifre și statistici, ci și imagini ale lumii reale, acolo unde efectele pe termen lung se produc.

Conform Ofertei Tehnice (OT) și Raportului de actualizare a metodologiei pentru Evaluarea POSDRU au fost prevăzute **8 studii de caz**. Conform metodologiei de evaluare, studiul de caz a fost planificat ca metodă de evaluare pentru întrebările de evaluare (IE) 2 – 8, urmărind să fundamenteze concluziile privind efectele intervențiilor, durabilitatea rezultatelor și mecanismele de implementare și de producere a efectelor.

1. METODE ȘI INSTRUMENTE DE COLECTARE ȘI ANALIZĂ A DATELOR

Studiile de caz includ mai multe surse de date, în funcție de specificul fiecărui proiect si de disponibilitatea datelor).

La nivelul tuturor proiectelor au fost utilizate două metode:

* Analiza documentară: cerere de finanțare, raport final de progres, raport de durabilitate;
* Interviuri on-line / telefonice cu reprezentanții beneficiarului proiectului

**Întrebări / teme orientative abordate în cadrul interviurilor / chestionarului adresat beneficiarilor și unităților de învățământ**

***Descrierea proiectului și rezultatelor obținute***

* *În ce fază se află proiectul? Ați întâmpinat întârzieri în contractare? Dar în implementare?*
* *Ați participat la elaborarea cererii de finanțare? Dacă da, cum apreciați procesul?*
* *Cum ați stabilit parteneriatele în cadrul proiectului? Cum apreciați implicarea în proiect a partenerilor (unde este cazul) și a grupurilor țintă?*
* *Care sunt activitățile cele mai eficiente din perspectiva obținerii rezultatelor dorite?*
* *V-a folosit experiența anterioară a dvs. sau a partenerilor pentru a asigura obținerea rezultatelor dorite?*
* *Care au fost dificultățile in implementare care au prezentat un risc de generare de costuri suplimentare? Cum le-ați gestionat?*
* *Care sunt țintele care au fost atinse până în acest moment și care sunt cele care nu au putut fi atinse? Există riscul de a nu atinge indicatorii?*
* *Au apărut efecte neintenționate (pozitive sau negative)? Care sunt acestea?*
* *Care sunt factorii care au asigurat succesul până în acest moment? Care sunt motivele nerealizărilor?*
* *În ce măsură sunt costurile justificate? Ce costuri ar putea fi reduse la nivelul acestui tip de proiecte?*
* *Ce alte măsuri ar trebui luate pentru soluționarea nevoilor grupurilor țintă și/sau pentru maximizarea impactului asupra acestora?*

***Impact și efect de propagare***

* *Care considerați că sunt activitățile din proiect cu cel mai mare impact? Aveți elemente inovatoare?*
* *Aveți cunoștință ce schimbări pozitive a generat inițiativa dv. în rândul participanților, al colegilor, al părinților elevilor etc., dacă au inspirat sau mobilizat alte entități pentru a contribui la creșterea calității în educație?*
* *Ce soluții au fost întreprinse pentru a minimiza riscul obținerii unor rezultate reduse față de cele planificate?*
* *Aveți cunoștință de alte efecte pe care proiectul/proiectele implementate de dv. le-a antrenat în alte domenii/sectoare/comunități?*

***Sustenabilitate***

* *În ce mod își propune proiectul să asigure sustenabilitatea intervențiilor?*
* *Considerați că dispuneți în acest moment de resursele necesare pentru a asigura durabilitatea efectelor? Ce factori influențează în acest sens?*

***Capacitate administrativă***

* *Cum considerați sprijinul primit din partea AM/OIR? Ce anume v-a ajutat în obținerea rezultatelor așteptate? Ce anume v-a împiedicat?Ce îmbunătățiri s-ar putea face pe viitor?*
* *Care au fost mecanismele de la nivelul AM/OI care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?*
* *Care au fost mecanismele de la nivelul organizației beneficiare care au facilitat/ împiedicat producerea unor rezultate durabile?*

***Concluziile beneficiarului și lecții învățate***

* *În ce măsură credeți că proiectul/proiectele dumneavoastră ar putea să inspire propuneri de îmbunătățiri pentru politicile educaționale? Ne puteți oferi un exemplu în acest sens?*
* *În ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine în proiect?*
* *Ați fost implicați în proiecte și în cadrul POSDRU 2007-2013? Ce lecții ați învățat din acestea?*
* *Cum considerați că este POSDRU 2014-2020 ca sursă de finanțare comparativ cu alte surse (ex. CSR sau granturi norvegiene)?*

# **Listă persoane intervievate**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr.crt.** | **Nume si prenume** | **Cod SMIS proiect** | **Tip respondent** |
| 1 | Dumitru Costin | 4140 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 2 | Carmen Bratu | 4140 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 3 | Meda Vasile | 22340 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 4 | Moise Simona | 22340 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 5 | Janina Calina | 22340 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 6 | Vasile Moldovan | 22517 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 7 | Floretina Ciursă | 22517 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 8 | Stancu Ioan | 49250 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 9 | Cătălina Iticescu | 49667 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 10 | Murariu Gabriel | 49667 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 11 | Opreanu Dragoș Alexandru | 49667 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 12 | Petrica Dan Racotea | 50966 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 13 | Morar Costan | 50736 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 14 | Ciprian Butnaru | 22456 | reprezentant instituție/ beneficiar |
| 15 | Alina Berca | 4140 | Cursant |
| 16 | Crăciun Elena | 4140 | Cursant |
| 17 | Jurca Ropdica Elena | 4140 | Cursant |
| 18 | Batca Carmen | 22640 | Cursant |
| 19 | Ciobanu Henrigtta | 22640 | Cursant |
| 20 | Vatavu Irina | 22640 | Cursant |
| 21 | Branoi Mariana | 22456 | Cursant |
| 22 | Popescu Elena | 22456 | Cursant |
| 23 | Boka Andreea | 22456 | cursant |
| 24 | Burlui Liviu | [49667](http://ro.wikipedia.org/wiki/Jude%C8%9Bul_Arge%C8%99) | cursant |
| 25 | Andrei Marius | [49667](http://ro.wikipedia.org/wiki/Jude%C8%9Bul_Arge%C8%99) | cursant |
| 26 | Marin Iulian Andrei | 49667 | cursant |
| 27 | Ghiveci Nicoleta | 49667 | cursant |
| 28 | Ungureanu Bogdan Danut | 49250 | cursant |
| 29 | Stanca Maria | 49250 | cursant |
| 30 | Dumitrache Gheorghe | 49250 | cursant |
| 31 | Mureșan Ilona | 50736 | cursant |
| 32 | Pop Mandica | 50736 | cursant |
| 33 | Goga Camelia | 50736 | cursant |
| 34 | Bancilă Maria | 50966 | cursant |
| 35 | Șerban Daniela | 50966 | cursant |
| 36 | Ghinea Luminița Anca | 50966 | cursant |
| 37 | Bobea Doina | 50966 | cursant |