



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



Fundația Culturală Delta
www.deltaf.org

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
“Investește în oameni!”

Studiu despre bunele practici naționale privind integrarea femeilor pe piața muncii

Cercetare realizată de Centrul Parteneriat pentru Egalitate – CPE

în cadrul proiectului Proiect ID 63272 “Și noi vrem să muncim. Accesul femeilor pe piața muncii”,

2012

CUPRINS

Context

Metodologie

Sinteza datelor cantitative

Bune practici identificate

Concluzii

Anexă – Tabel proiecte analizate

1. CONTEXT

Prezentul demers de cercetare a fost realizat în cadrul proiectului „Și noi vrem să muncim! Accesul femeilor pe piața muncii” implementat de Fundația Culturală Delta. Obiectivul general al proiectului este promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse pe piața muncii a femeilor aflate în situații de risc de excludere socială astfel încât aceste categorii expuse riscului excluziunii să aibă oportunități egale, să fie în măsură să trăiască cu egalitatea de șanse asigurată de lege și să beneficieze de implicațiile pozitive ale respectului față de sine și ale respectului din partea celuilalt.

Principalul instrument de punere în practică a strategiilor naționale de ocupare și prin care au fost finanțate în perioada 2008 – 2012 acțiuni de integrare a grupurilor vulnerabile pe piața muncii a fost Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane - POSDRU 2007-2013. În acest context, am analizat demersurile de integrare pe piața muncii adresate cu precădere femeilor, finanțate prin axa prioritară 6 -Promovarea incluziunii sociale, având în vedere că acest grup se confruntă cu probleme specifice în accesul și menținerea pe piața muncii și că sunt necesare acțiuni adaptate, care să ia în calcul aspectele de gen în toate componentele procesului de integrare pe piața muncii.

Situația actuală privind ocuparea femeilor în România: studii și cercetări

În cadrul proiectelor finanțate din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, una dintre activitățile considerate importante a fost aceea de elaborare de anchete, studii și cercetări, care au urmărit să ofere un plus de claritate, în general sau în domenii și ramuri de activitate specifice sau în zone geografice bine delimitate, în legătură cu modul în care structura și cerințele pieței muncii, procedurile interne din companii, scrise sau ținând de cultura organizațională, stereotipurile de gen și obstacolele cauzate de marginalizare și discriminare sunt de natură a influența profund

aspecte de gen care stau la baza unor procese precum: recrutarea (procesul de recrutare în sine, dar și unele aspecte de pregătire a recrutării, precum stabilirea fișei postului), angajarea, stabilirea condițiilor de muncă, salarizarea, promovarea, formarea profesională etc.

La nivelul tuturor acestor procese, precum și la nivelul modului în care piața muncii este structurată, pot exista și persistă stereotipuri de gen semnificative sau practici insensibile la gen, care pre-stabilesc parcursul profesional și de carieră al femeilor și, astfel, impun limitări acestora, transformându-se în cerințe, practici și decizii discriminatorii. De asemenea, politicile în domeniul ocupării nu sunt întotdeauna sensibile la gen și nu reușesc să surprindă și să abordeze cauzele sensibile ale discriminării de gen și ale limitării accesului femeilor la ocupare și participare egală pe piața muncii; de aceea, aceste demersuri de cercetare au o semnificație specială în acest context, oferind date generoase, care pot fi relevante nu numai în contextul definirii modalităților de intervenție ale unui proiect particular, ci și în contextul schimbărilor de care piața muncii are nevoie pentru a atrage, reține și motiva femeile și pentru a recompensa și valoriza munca lor în mod echitabil.

Prin urmare, în cadrul acestei componente a demersului de cercetare, am analizat rezultatele unor cercetări recente, care și-au propus să identifice atât cauze ale neocupării femeilor, cât și posibile soluții pentru creșterea gradului de ocupare a femeilor pe piața muncii. Pentru o înțelegere corectă a dificultăților cu care femeile se confruntă în ceea ce privește ocuparea, prezentăm mai jos o serie de date, concluzii și recomandări ale acestor cercetări. Aceste date trebuie să fie citite și în contextul poziționării României ca stat european, în comparație cu medii și statistici de la nivelul altor state europene. Astfel, datele oferite de către Eurostat – Labour Force Survey indică faptul că rata ocupării femeilor, pentru segmentul de vârstă 15-64 de ani s-a menținut cvasiconstantă, în perioada 2003-2008, fiind superioară mediei UE 27, însă mai redusă decât cea a bărbaților cu respectiv -13,4 puncte procentuale în 2003 și -14,7 puncte procentuale, ceea ce evidențiază o tendință clară de segregare în defavoarea femeilor, care au mai puține șanse de angajare și întâmpină mai multe dificultăți la intrarea pe piața muncii, față de bărbați. În ceea ce privește statutul de părinte, gradul de ocupare al femeilor fără copii este mai mare decât în cazul celor cu copii iar în cazul bărbaților situația este inversă. Rata ocupării pentru femei cu vârsta între 25- 54 de ani descrește pe măsură ce numărul de copii crește, în timp ce pentru bărbați la această grupă de vârstă situația este opusă. Și aceasta reprezintă un factor de segregare a veniturilor asupra căruia trebuie

intervenit printr-o serie de măsuri și politici de reducere a decalajelor de venit creându-se posibilități adiționale pentru femeile cu copii de a beneficia de servicii adecvate pentru îngrijirea și educația copiilor. În România, femeile cu copii aveau un grad de ocupare mai scăzut decât media UE în anul 2009 cu 6.7 puncte procentuale, fapt ce confirmă cu un plus de intensitate procesele de segregare de gen. **(Diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile, Ed. Fundației România de Mâine, 2011)**

O tendință în care România se diferențiază în UE27 este faptul că, la nivelul celorlalte state europene, ponderea ocupării temporare este mai mare pentru femei, în România aceasta fiind mai mare pentru bărbați. În anul 2011 diferența între ponderile ocupării cu durată determinată în total ocupare între bărbați și femei este de (-1,2%) în UE27 și de (0,5%) în România. Accentuarea tendinței contrare după gen este pusă în evidență de dinamica diferenței între ponderile ocupării cu durată determinată în total ocupare între bărbați și femei: în UE27 se manifestă tendința de scădere a diferenței după gen de la (-1,9%) în 2002 la (-1,2%) în 2011 iar în România, este vizibil fenomenul invers de creștere a diferenței după gen de la 0,1% în 2002 (aproape nesemnificativ) la 0,5% în 2011. **(Diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile, Ed. Fundației România de Mâine, 2011)**

O cercetare privind discriminarea multiplă în România, realizată în anul 2007, arată faptul că femeile de altă etnie decât populația majoritară, și în special femeile rome sunt caracterizate de un risc mai crescut de discriminare pe piața muncii comparativ cu bărbații din același grup etnic sau cu femeile în general. De asemenea, femeile cu copii reprezintă un grup cu vulnerabilitate ridicată la discriminare și risc superior de tratament diferențiat la angajare. Percepția discriminării femeilor cu copii în întreținere pare a fi sesizată mai pregnant în mediul urban, de vreme ce, 58% din populația rurală feminină investigată consideră că nu există o astfel de formă de discriminare. **(Discriminarea multiplă în România, Societatea de Analize Feministe –AnA, I.N.C.S.M.P.S. BUCUREȘTI, 2007)**

CERCETĂRI REALIZATE ÎN CADRUL PROIECTELOR POSDRU

Catalogul bunelor practici în inițierea și derularea proiectelor de ocupare profesională și sprijinire a inițiativelor antreprenoriale din mediul rural, AGROSTAR, iunie 2010

Cercetarea arată că femeile întâmpină, mai ales în mediul rural, o serie de **dificultăți ce au ca rezultat neocuparea și lipsa inițiativelor antreprenoriale** și anume:

- problemele economice (femeile fiind ocupate preponderent în agricultura de subzistență),
- încărcarea cu sarcini domestice și de îngrijire a copiilor sau a altor persoane dependente,
- lipsa unor modele de succes,
- lipsa accesului la informații,
- lipsa unor rețele de sprijin,
- existența unui nivel ridicat de discriminare.

Aceeași cercetare evidențiază **factorii care conduc la realizarea unor proiecte de succes** inclusiv în domeniul ocupării și antreprenoriatului feminin în mediul rural:

- Inițiativa identificării unor locuri de muncă disponibile, apoi a plasării femeilor pe piața muncii și ulterior acesteia, formarea și dezvoltarea lor profesională, inițiativă care s-a dovedit mai eficientă pentru femeile neocupate din mediul rural decât cea prin care femeile au fost mai întâi implicate în programe de formare și abia apoi au urmat demersurile de angajare.

- Adaptarea și flexibilizarea programelor de formare și sprijin la specificul grupului țintă (femei în vârstă, de altă etnie, prezența responsabilităților familiale și domestice, a celor profesionale etc.), din punct de vedere al conținutului, perioadei de desfășurare, duratei, locației.
- Atragerea suportului familiei femeilor din grupul țintă
- Acordarea de consiliere ce vizează creșterea stimei de sine și dezvoltare personală, întrucât proiectele de succes au identificat faptul că majorității participantelor din mediul rural, le lipsește încrederea în forțele proprii și asumarea riscului
- Formarea abilităților de căutare și aplicare pentru un loc de muncă, dezvoltarea aptitudinilor de negociere și auto-promovare a femeilor
- Inițierea de contacte directe cu angajatorii locali încă din primele stadii ale proiectului, fapt ce oferă informații importante cu privire la piața muncii și nevoile angajatorilor
- Includerea dezvoltării abilităților antreprenoriale în programele de formare adresate femeilor
- Încheierea de parteneriate cu furnizori locali sau regionali de programe de instruire/formare profesională pentru diversificarea serviciilor oferite femeilor.

Studiu privind perspectivele socio-profesionale ale integrării femeilor pe piața muncii în regiunile: Sud-Muntenia, București-Ilfov și Sud-Est, realizat în cadrul proiectului "Promovarea egalității de șanse și de gen în ocupare și în societate", desfășurat de către Primăria orașului Murfatlar, în parteneriat cu alte organizații.

Studiul a analizat situația femeilor pe piața muncii în cadrul a trei regiuni de dezvoltare și arată gradul scăzut de integrare al femeilor pe piața muncii în cele trei regiuni, femeile respondente considerând limitate oportunitățile existente pe piața muncii și perspectivele

lor de angajare și de menținere pe piața muncii. De asemenea, datele studiului indică următoarele aspecte care ilustrează **dificultățile** și provocările legate de ocuparea femeilor pe piața muncii:

- o mare parte dintre femei nu au nici o calificare sau dețin calificări redundante pe piața muncii
- lipsa oportunităților și a surselor financiare le-a determinat să accepte locuri de muncă și sub calificarea deținută
- femeile de afaceri se confruntă, în cea mai mare parte, cu barierele legislative și birocrăția din sistem, cu lipsa resurselor necesare pentru menținerea și dezvoltarea afacerii
- femeile șomere se confruntă cu lipsa locurilor de muncă în zona de proveniență, cu problema insuficienței indemnizației de șomaj și cu criteriile de discriminare la ocuparea unui post
- femeile care activează pe cont propriu au optat pentru acest tip de cativitate datorită lipsei resurselor financiare, precum și datorită flexibilității oferite de această formă de activitate
- în toate regiunile s-a remarcat faptul că problematica egalității de șanse este privită doar ca existând la nivel legislativ și nu ca o practică capabilă să asigure anumite drepturi, datele arătând persistența situațiilor discriminatorii în special pe piața muncii.

Situația femeii – perspectivă socio-profesională, raport de cercetare cantitativă și calitativă, realizat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în anul 2011

Studiul prezintă o analiză a piețelor muncii din două regiuni de dezvoltare ale României, Sud-Est și Sud-Muntenia, precum și analiza situației femeilor pe piața forței de muncă din cele două regiuni, astfel încât să reflecte o mai bună înțelegere a nevoilor lor de formare profesională. Date prezentate în studiu arată că, în anul 2009:

- rata de ocupare a resurselor de muncă pentru femei era semnificativ mai mică decât cea pentru bărbați

- 1 din 3 femei din regiunea Sud Est (33%) și din Sud Muntenia (37%) avea un loc de munca
- 1 din 2 bărbați, 49% pentru Sud-Est și 52% pentru Sud-Muntenia avea un loc de muncă
- 72% din persoanele ocupate de gen feminin din Sud-Est erau salariate, 10% lucrau pe cont propriu, 17% prestau muncă familială neremunerată și doar 1% erau patroane.
- 61% din persoanele ocupate de gen feminin din Sud Muntenia erau salariate, 19% lucrau pe cont propriu, 19% prestau muncă familială neremunerată și doar 1% erau patroane.

Profiluri de inegalitate de șanse în România - cauze și efecte. Analize sectoriale, realizat de CNSLR - Frăția în anul 2011

Studiul subliniază faptul că, în pofida progreselor înregistrate, în special în domeniul educației și al ocupării, femeile întâmpină în continuare obstacole în atingerea unei egalități reale. Nivelul de implementare al legislației anti-discriminare rămâne încă scăzut, iar piața muncii este afectată de discriminări pe criterii de sex.

Cercetarea de față a evidențiat o serie de probleme privind egalitatea de gen la nivelul a 4 sectoare ale pieței muncii asupra cărora s-a concentrat: administrație publică, educație, comerț și chimie-petrochimie. Astfel, respondenții au identificat drept cele mai eficiente mijloace de combatere a inegalității de șanse o serie instrumente de tip social precum: *conștientizarea nevoii de împărțire a responsabilităților la nivelul familiei* (50,7%), *conștientizarea problemei violenței îndreptate împotriva femeilor* (26,3%) și *conștientizarea caracteristicilor personale în funcție de gen* (20,8%). O pondere semnificativă a respondenților a considerat că ar fi de folos o mai bună informare asupra conceptului de egalitate de gen și asupra legislației cu privire la egalitatea de șanse. În raport cu genul, remarcăm că femeile acordă o importanță mai mare cunoașterii legislației și totodată pun un accent deosebit pe *creerea unor servicii de îngrijire a copilului pentru femeile încadrate în munca*.

Având în vedere principalele aspecte identificate drept problematice, studiul oferă și o serie de **recomandări** care ar putea susține rezolvarea acestor dificultăți, respectiv:

- Creșterea gradului de conștientizare al factorilor de decizie, al propriilor membri de organizație, al oficialiilor din instituțiile publice cu care negociază, cu privire la problematicile de gen
- Inițierea unor negocieri privind integrarea unor aspecte de gen în agenda politică și legislativă de la nivel național
- Inițierea unor demersuri pentru susținerea și crearea unor servicii specializate de îngrijire a copiilor
- Identificarea nevoilor de informare și instruire pentru grupe diferite de angajați (angajați noi, angajați cu multă experiență etc).
- Analizarea programelor existente de dezvoltare profesională/ evaluare a performanței/ promovare etc.
- Identificarea unor modalități de monitorizare a atitudinilor și comportamentelor angajaților
- Dezvoltarea relației de colaborare cu departamentul de resurse umane
- Elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătățirea practicilor și procedurilor organizaționale, adresate departamentului de resurse umane
- Implementarea unor acțiuni de informare a angajaților
- Negocierea sistemelor/criteriilor/instrumentelor de dezvoltare profesională a angajaților
- Evaluarea rezultatelor programelor existente de dezvoltare profesională (în special a celor de instruire)
- Evaluarea satisfacției angajaților privind oportunitățile de dezvoltare profesională
- Identificarea și evaluarea situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională

- Oferirea de instrumente alternative patronatului/ managementului organizației
- Instruirea privind relațiile de muncă, oferită membrilor de sindicat.
- Formarea de formatori interni selectați dintre membrii de sindicat, care să susțină instruirea privind relațiile de muncă
- Susținerea noilor angajați în procesul de integrare profesională
- Integrarea în contractele colective de muncă pe unitate a aspectelor legate de evaluare și promovare.
- Informarea angajatelor/angajaților despre drepturile privind maternitatea și parentalitatea
- Apărarea intereselor angajatelor/angajaților în ceea ce privește maternitatea și parentalitatea și oferirea de suport concret în accesarea drepturilor lor
- Creerea unui mecanism de monitorizare a practicilor privind plata și realizarea de cercetări, analize și planuri de acțiune pentru plata egală pentru muncă de valoare egală
- Identificarea, prin chestionare, întâlniri individuale sau alte modalități, a opiniilor angajaților despre salarii și sistemul de salarizare
- Dezvoltarea unor proceduri de colectare și soluționare a plângerilor venite din partea angajaților privind eventuale discriminări în plată, promovare, evaluare
- Conceperea unor materiale de informare a angajatorilor și a managerilor privind modalități de construire și evaluare a unui sistem de salarizare corect
- Organizarea unor cursuri de formare a liderilor de sindicat pe teme privind: evaluarea posturilor, cercetări privind opiniile angajaților despre salarii și echitate a tratamentului, cercetări interne în care se utilizează și analizează indicatori cu relevanță pentru situația femeilor și cea a bărbaților

- Dezvoltarea unei echipe de lucru care să analizeze sistemul de salarizare existent din perspectiva principiului plății egale pentru muncă de valoare egală

Diferențe de gen pe piața muncii și în relația de cuplu, realizată de CPE - Centrul Parteneriat pentru Egalitate, cu sprijinul IMAS, în cadrul proiectului “Și noi vrem sa muncim! Accesul femeilor pe piața muncii” implementat de Fundația Culturală Delta, în anul 2011

Cercetarea a avut drept obiectiv general identificarea și măsurarea diferențelor de gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile, mentalitățile și practicile legate de relațiile de gen în familie și la locul de muncă în două regiuni de dezvoltare: București – Ilfov și Sud Vest – Oltenia. Rezultatele acesteia au indicat următoarele aspecte:

- Mai mult de jumătate (53%) dintre persoanele intervievate nu au în prezent un loc de muncă stabil
- Majoritar, persoanele neocupate sunt femei (61%), persoane foarte tinere (18-24 ani) sau mai în vârstă (45-64 ani), cu educație scăzută și medie
- Cea mai mare barieră percepută în găsirea unei slujbe este lipsa locurilor de muncă. De asemenea, aproape jumătate dintre respondenți spun că este nevoie de “pile”, cunoștințe pentru a obține un loc de muncă. Femeile resimt în mai mare măsură munca din familie ca piedică în găsirea unui loc de muncă și lipsa informațiilor despre cursurile de recalificare. Bărbații se plâng în mai mare măsură de salarii prea mici și oferta slabă.
- Doar 40% dintre persoanele care își caută loc de muncă spun că participarea la cursuri (de recalificare, instruire, perfecționare profesională) ar avea importanță în găsirea unei slujbe. Cursurile cele mai căutate sunt din următoarele domenii: comerț, operare computer, alimentație, cosmetica/manichiură/coafură, îngrijire copii/vârstnici. Numărul maxim de zile pe care l-ar aloca unui astfel de curs este de 38, iar suma maximă pe care ar plăti-o ar fi de aproximativ 300 de lei

- Persoanele ocupate profesional sunt mai mulți bărbați, persoane tinere sau adulte (18-44 ani), cu educație superioară. Persoanele care locuiesc în București sunt ocupați în mai mare măsură decât cei din regiunea Oltenia.

Diferențele de gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile, mentalitățile și practicile legate de relațiile de gen în familie și la locul de muncă, realizată în cadrul proiectului "Munca are genul feminin", implementat de Asociația C4C – Communication for Community, în anul 2011

Studiul a analizat atât situația generală de pe piața muncii, cât și aspecte specifice, subliniind faptul că, în regiunile analizate, București-Ilfov și Sud Muntenia, aproximativ 16% din populația activă a se află în căutarea unui loc de muncă, 14% dintre bărbați și 18% dintre femei.

- 30% dintre cei neocupați sunt în căutarea unui loc de muncă, 6% dintre cei neocupați fiind înscriși în bazele Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă. Aceste persoane așteaptă mai mult de 1 an (13 luni în medie) pentru a găsi un loc de muncă. Principalele cauze percepute ale eșecului în găsirea unui loc de muncă sunt aceleași pentru femei și bărbați: lipsa locurilor de muncă, lipsa "pilelor", lipsa calificării, lipsa experienței, pe locul cinci ca importanță pentru femei fiind munca în gospodăria proprie.
- Aproximativ jumătate (49%) dintre cei interesați de găsirea unui loc de muncă au întâlnit anunțuri de angajare discriminatorii (în care erau specificate în mod ilegal vârsta și sexul viitorilor angajați), o treime (35%) au fost refuzați din cauza sexului sau a vârstei, pentru 3% dintre femeile aflate în căutarea unui loc de muncă (10.700 persoane) s-a solicitat declarație că nu intenționează să facă copil sau chiar test de sarcină.
- Un sfert dintre femeile de 15 - 64 ani sunt casnice (24%), 20% sunt pensionare (pentru limită de vârstă sau pe caz de boală), 11% sunt eleve/studente, 4% sunt șomere, 1% sunt în concediu de creștere a copilului.

- 8% dintre femei sunt întreprinzatori particulari sau liber profesioniști, 6% sunt angajați cu funcție de conducere, 17% sunt profesioniști - experți, 41% sunt angajați cu muncă nemanuală (în birou sau în afara biroului), 27% sunt angajați cu muncă manuală (calificată sau necalificată).
- Vârsta de 45 de ani reprezintă o "graniță" dificil de trecut în ceea ce privește activismul profesional pentru foarte multe femei: aproximativ 40% este rata netă de pierdere a activismului o dată cu trecerea în grupa de vârstă 45ani +. Vechimea medie în muncă a femeilor este 14,3 ani iar a bărbaților este de 15,7 ani.
- Majoritar, persoanele neocupate sunt femei (57%), persoane foarte tinere (15-24 ani) sau mai în vârstă (45-64 ani – 45%), educație primară (gimnazială sau profesională) – 61%, rezidenți în ruralul mic de sub 5000 locuitori (25%), trăiesc în familii tradiționale din punct de vedere al împărțirii sarcinilor gospodărești (70%).

Raport de cercetare privind discriminarea de gen în piața muncii, realizat de Blocul Național Sindical, în anul 2009

Cercetarea subliniază faptul că una dintre problemele principale întâmpinate de femei este aceea de a accede pe piața muncii, respectiv să ajungă să ocupe un loc de muncă. Probabilitatea ca femeile să rămână în afara pieței muncii este cu 50% mai mare în România. Pentru femei, șansele de acces pe piața muncii cresc direct proporțional cu nivelul de pregătire.

Având în vedere aceste aspecte identificate în cadrul studiului, acesta include, între **recomandările pentru creșterea ocupării femeilor**: o mai bună conciliere a vieții profesionale cu cea privată, dezvoltarea unor structuri pentru îngrijirea copiilor, abordabile din punct de vedere financiar și de calitate, politici și măsuri de creștere a natalității, creșterea numărului de locuri de muncă, politici de protecție a angajaților pentru creșterea siguranței locului de muncă, creșterea nivelului salarial, desegregarea profesională și eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați, investirea într-o mai bună utilizare a calificărilor și resurselor femeilor și bărbaților, consolidarea politicilor de flexicuritate, combaterea stereotipurilor de gen care definesc rolurile femeilor și bărbaților în societate, oferirea de surse de finanțare pentru micile afaceri, în special cele gestionate de femei etc.

2. METODOLOGIE

Studiul de față, de tip desk research, a vizat identificarea de bune practici naționale privind integrarea femeilor pe piața muncii. Au fost avute în vedere atât inițiative ale instituțiilor publice cât și ale societății civile și companiilor private care au vizat integrarea efectivă a femeilor pe piața muncii (angajarea sau inițierea unei afaceri).

Metodologia utilizată a constat în documentare și analiză a proiectelor finanțate prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POS DRU în România, care au avut ca obiectiv integrarea femeilor pe piața muncii (anii 2008-2012).

Dintr-un total de 2429 proiecte contractate până la 31 ianuarie 2012, au fost selectate într-o primă etapă 60 de proiecte care au activități dedicate femeilor. Nu au fost selectate acele proiecte care au intervenții adresate unor grupuri-țintă mixte, în care femeile sunt menționate doar la nivel de număr de beneficiari, fără a utiliza metodologia specifică în identificarea și lucrul cu grupul-țintă reprezentat de femei. După analiza celor 60 de proiecte, dintre acestea au fost selectate **47 de proiecte care au ca obiectiv explicit integrarea pe piața muncii a femeilor**. Proiectele care nu au fost incluse în eșantionul analizat au implementat în special activități de informare referitoare la discriminare și egalitatea de gen.

Cele 47 de proiecte selectate au fost analizate din **perspectivă cantitativă**. Caracteristicile principale urmărite în analiza proiectelor POS DRU selectate au fost:

- Tipuri de servicii oferite femeilor
- Numărul de femei instruite profesional
- Tipuri de instruire/formare profesională în care au fost implicate femeile beneficiare ale proiectelor
- Numărul de femei consiliate sub diferite forme (profesional, vocațional, psihologic, antreprenorial)

- Numărul de femei mediate
- Numărul de femei efectiv angajate pe piața muncii sau care au inițiat o afacere
- Tipul de organizație/instituție care a desfășurat proiectul și parteneriatele dezvoltate în cadrul proiectelor
- Regiunile în care se desfășoară proiectele, precum și axarea pe zona urbană și/sau rurală
- Prezența componentei etnice (focus pe femeile de etnia Roma) în proiecte

Pentru asigurarea unei perspective calitative, din cele 47 de proiecte analizate din punct de vedere cantitativ, au fost identificate 14 proiecte care ar putea să reprezinte exemplele de bune practici în integrarea efectivă a femeilor pe piața muncii, respectiv acele proiecte care și-au propus indicatori care vizau fie angajarea unor beneficiare, fie demararea unor afaceri de către beneficiare. Ulterior selecției, au fost contactați implementatorii celor 14 proiecte, prin email sau telefonic și au fost realizate interviuri, prin email sau telefonic, cu implementatorii disponibili pentru această activitate, respectiv 4 organizații.

Întrebările adresate în cadrul interviurilor au fost, după cum urmează:

- 1) Care au fost principalele grupuri țintă, activități și rezultate ale proiectului?
- 2) Care a fost perioada de implementare?
- 3) Care au fost principalele metode utilizate în identificarea grupului țintă?
- 4) Care au fost metodele (pașii concreți) utilizați pentru integrarea grupului țintă pe piața muncii?
- 5) Care au fost principalele dificultăți în procesul de integrare manifestate la nivelul grupului țintă?
- 6) Care au fost principalele dificultăți în procesul de integrare manifestate la nivelul angajatorilor/potențialilor angajatori?

7) Care au fost lucrurile care au funcționat bine în cadrul proiectului? Ce ați recomanda altor implementatori, care dezvoltă proiecte similare?

8) Care sunt principalele lecții învățate din implementarea proiectului?

Dificultăți metodologice

Acuratețea informațiilor și în special a celor de ordin cantitativ a fost influențată negativ de lipsa de informații și/sau de informațiile trunchiate, neclare sau contradictorii cu privire la proiecte, postate pe site-urile organizațiilor implementatoare sau pe site-urile dedicate acestor proiecte. Multe din informațiile despre aceste proiecte au putut fi obținute doar din articole/comunicate de presă postate online cu referire la respectivele proiecte. Având în vedere faptul că analiza realizată a fost bazată pe informațiile existente public, în majoritatea cazurilor în mediul electronic, există probabilitatea de omitere a unor proiecte semnificative, care reprezintă bune practici și care nu au fost luate în calcul. De asemenea, având în vedere că interviurile au fost realizate telefonic, iar răspunsurile au fost notate, există posibilitatea ca modul de prezentare al bunelor practici identificate să conțină, la rândul său, mici erori sau inadvertențe.

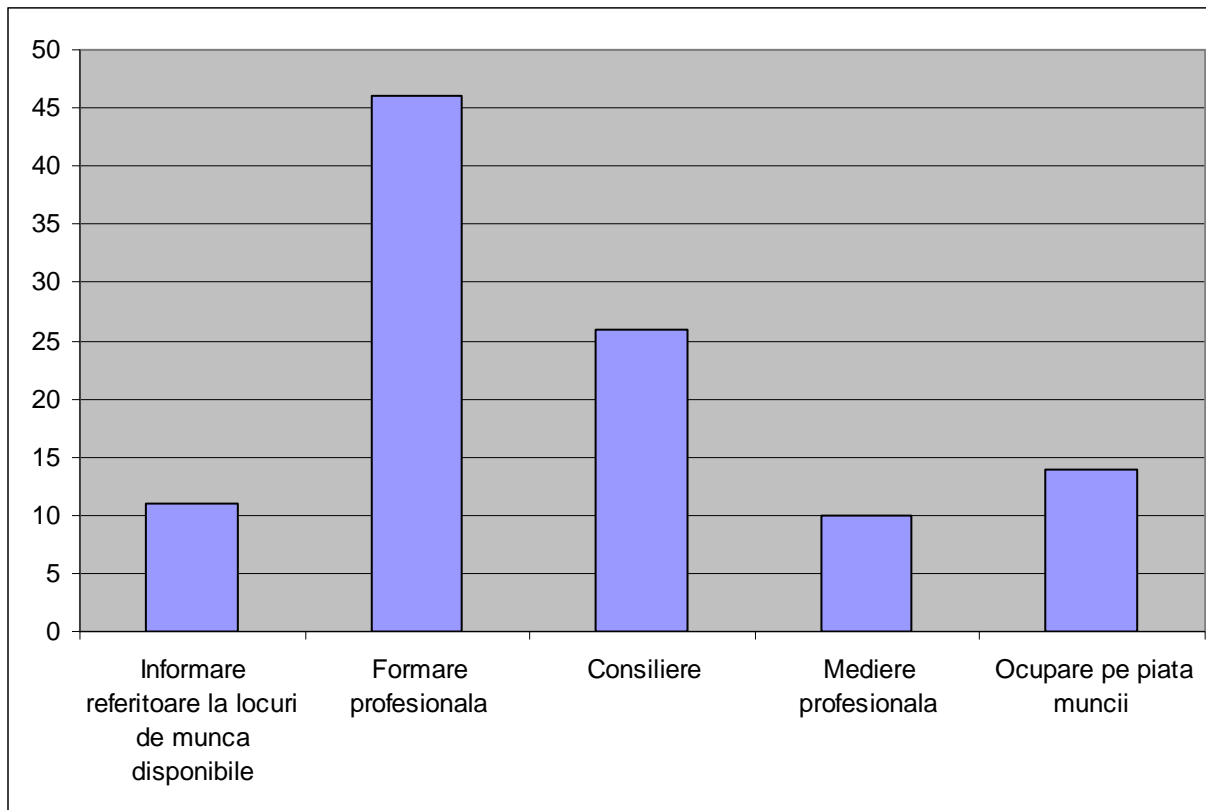
3. SINTEZA DATELOR

Principalele tipuri de activități desfășurate în proiectele POSDRU analizate au fost

- studii și cercetări privind situația femeilor pe piața muncii în diferite regiuni
- campanii de sensibilizare/conștientizare privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și discriminarea de gen pe piața muncii
- informare cu privire la drepturile femeilor pe piața muncii
- informare cu privire la carieră, oportunități privind locuri de muncă
- instruire și formare profesională
- consiliere
- mediere profesională
- angajare efectivă pe piața muncii sau sprijin în demararea unei afaceri
- platforme web dedicate
- ghiduri privind egalitatea de șanse
- acțiuni de cooperare transnațională- schimburi de experiențe și bune practici
- materiale promoționale specifice

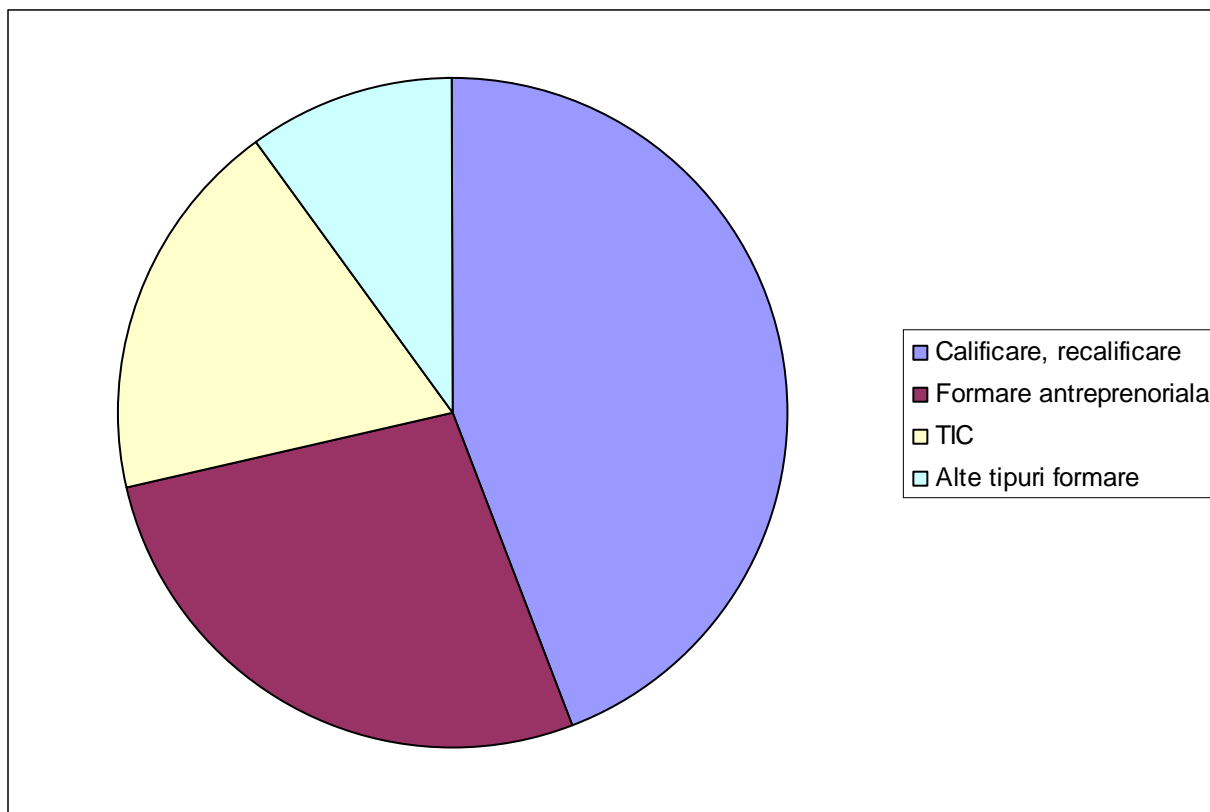
Tipuri de servicii oferite femeilor în cadrul proiectelor analizate

În cadrul proiectelor analizate, cele mai frecvente servicii oferite au fost cele de Formare profesională (46 proiecte), urmate de servicii de Consiliere (26 proiecte), Sprijin efectiv în ocupare (14 proiecte), Informare privind locuri de muncă disponibile (11 proiecte) și Mediere profesională (10 proiecte).



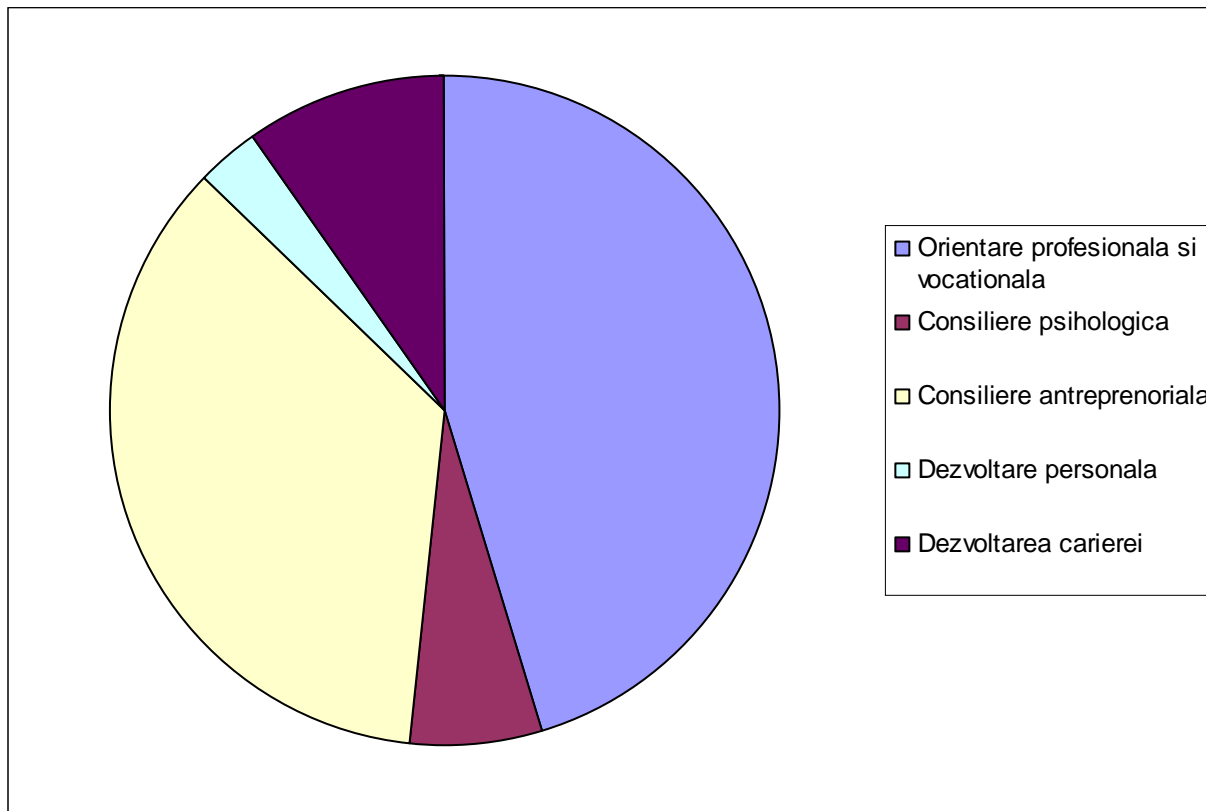
Tipuri de formare profesionala oferite în cadrul proiectelor analizate

Cele mai frecvente servicii de formare profesională oferite au fost calificare/recalificare (oferite in 31 de proiecte), urmate de formare antreprenorială (oferite in 21 proiecte), TIC (oferite în 15 proiecte) si alte tipuri de cursuri: dezvoltare personală, comunicare, dezvoltare comunitară, limbi străine (oferite în 7 proiecte). In cadrul unora dintre proiecte au fost oferite mai multe tipuri de formare.



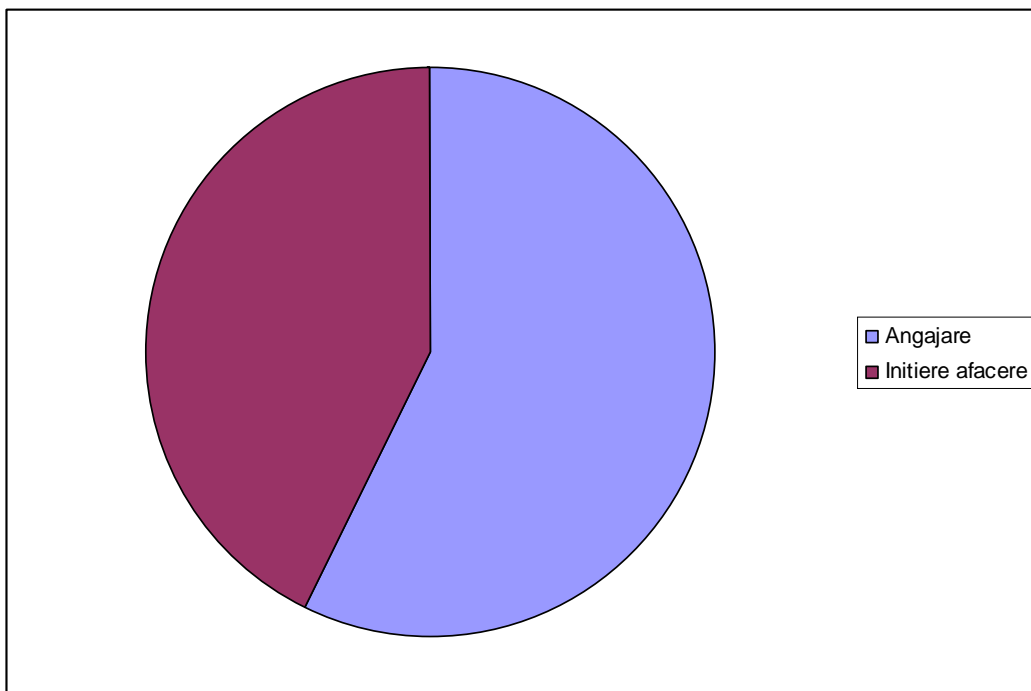
Tipuri de consiliere oferite în cadrul proiectelor analizate

Tipurile de consiliere oferite femeilor în cadrul proiectelor analizate au fost orientare profesională și vocațională (14 proiecte), consiliere antreprenorială (11 proiecte), consiliere pentru dezvoltarea carierei (3 proiecte), consiliere psihologică (2 proiecte), consiliere pentru dezvoltare personală (1 proiect). În cele mai multe dintre proiecte, au fost oferite mai multe tipuri de consiliere.



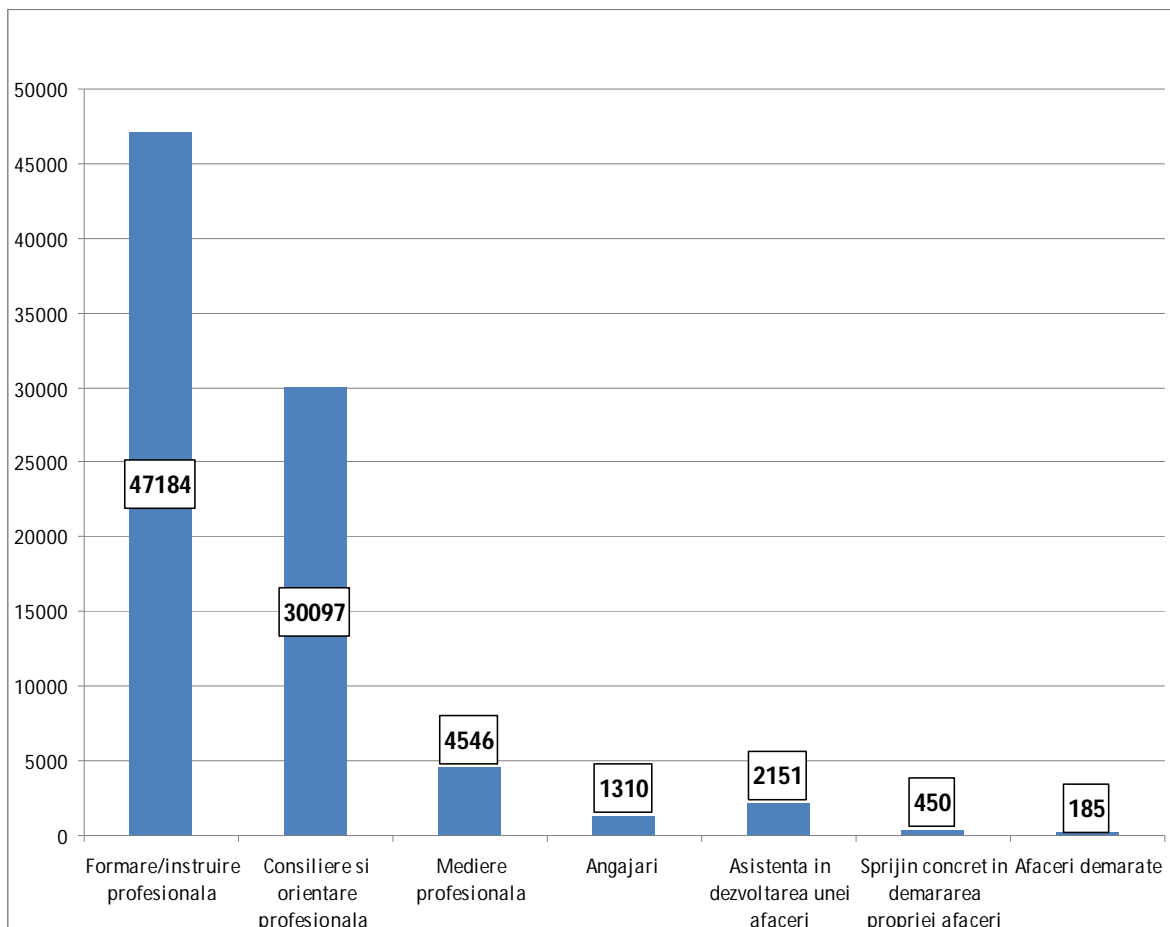
Forme de ocupare

Din cele 46 de proiecte analizate, 14 și-au propus indicatori care vizau ocuparea efectivă a femeilor pe piața muncii, în 8 dintre ele ca angajate și în 6 dintre ele ca antreprenoare.



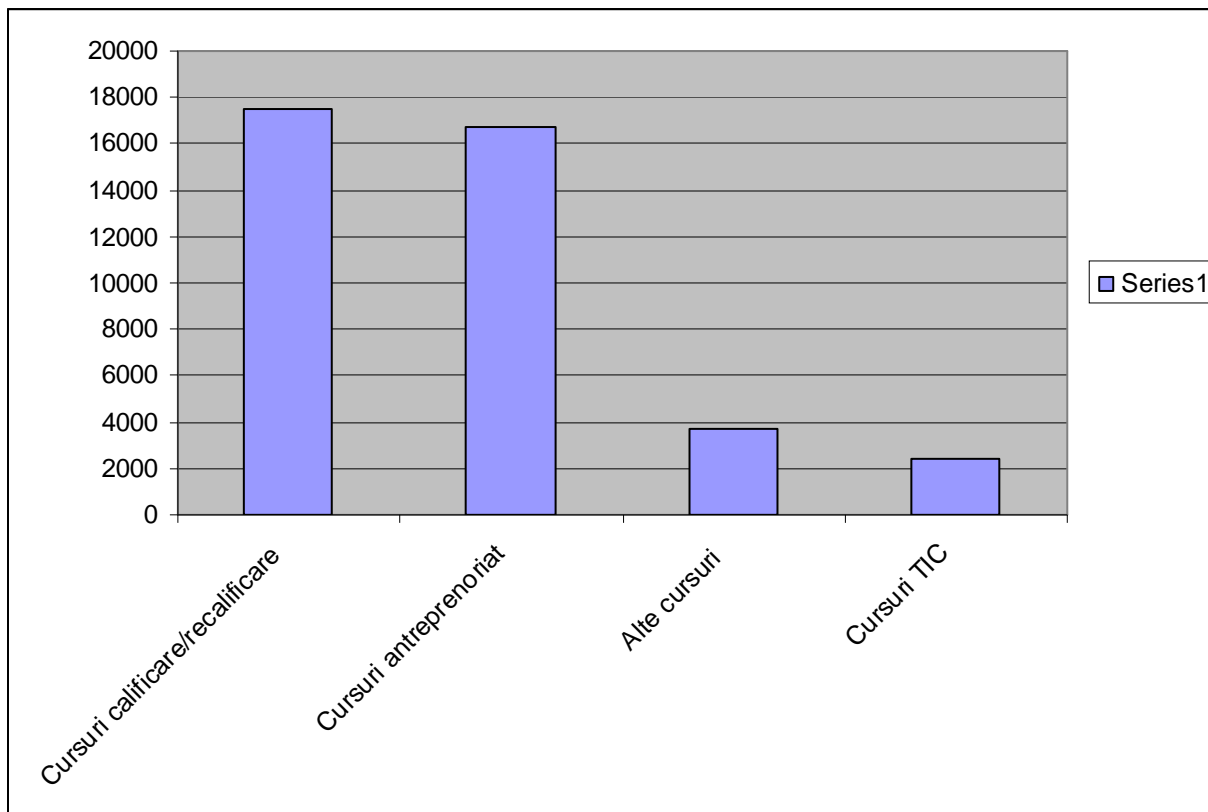
Număr de femei beneficiare ale serviciilor oferite în cadrul proiectelor analizate, pe tipuri de servicii

Tipul de serviciu cu cele mai multe beneficiare a fost formarea profesională (inclusiv cea antreprenorială), urmată de consiliere, serviciu în care au fost incluse, pe lângă orientarea/consilierea profesională și informarea privind programe de calificare și locuri de munca, orientarea vocațională, consilierea psihologică. Pe locul trei se regăsește medierea profesională.



Numărul de femei instruite profesional

Cele mai multe dintre femei au beneficiat de cursuri de calificare/recalificare, urmate de cursuri de dezvoltare a abilităților antreprenoriale, alte tipuri de cursuri (dezvoltare personală, limbi străine) și TIC.



Tipuri de instruire/formare profesională în care au fost implicate femeile beneficiare ale proiectelor

Cele mai multe cursuri de instruire/formare profesională au avut ca temă **antreprenoriatul și domeniul TIC**, urmate de cursuri în domeniile **frizerie/cosmetică și îngrijitor copii/baby-sitter**.

Program formare	Numar proiecte
Dezvoltare competente antreprenoriale	21
TIC	15
Frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist, cosmetician	9
Îngrijitor copii/baby-sitter	8
Lucrător în comerț	7
Management (management general și organizațional)	6
Limba engleză	5
Ospătar	4
Administrator/lucrător pensiune turistică	4
Manager proiect	4
Confeccioner – asamblor articole din textile	4
Dezvoltare personală	4
Contabilitate	3
Bucătar	3
Formare formatori	3
Formator	3
Îngrijitoare bătrâni la domiciliu	3
Egalitatea de gen, eliminarea stereotipurilor de gen	3
Dezvoltare competențe sociale și civice	3
Inspector resurse umane	3
Patiser	2
Florar decorator	2
Lucrător în alimentație	2
Cameristă	2
Mediator social	2
Expert accesare fonduri structurale și de coeziune	2
Dezvoltare abilități pentru femei – cusut, călcat, brodat	2

Alte tipuri de formări: limba germană, limba italiană, animator socio-educativ, editor imagine, fotograf, operator imagine, regizor montaj – emisie, reporter TV, textier publicitate, tehnician în turism (recepționar), modalități de dezvoltare a carierei, dreptul afacerilor (legislație pentru IMM-uri), operator la mașini unelte cu comanda numerică, expert achizitii publice, lucrător la fabricarea conservelor din legume și fructe, croitorie, management de mediu, managementul activității de transport rutier de marfă și de persoane, consilier de siguranța rutiera, administrator imobile, infirmieră, lucrător pentru salubritate, manager condominii, dezvoltarea de proiecte comunitare, economie socială, menajeră.

Tipul de organizație/instituție care a desfășurat proiectul și parteneriatele dezvoltate în cadrul proiectelor

Majoritatea aplicanților sunt organizațiile neguvernamentale (24), urmate de companiile private (8, dintre care 3 companii de consultanță), instituții publice (7), universități (4) și sindicate (4).

Marea majoritate a proiectelor analizate s-au desfășurat în parteneriat cu diferite instituții publice și private, atât din țară cât și din străinătate.

Partenerii cu frecvența cea mai mare au fost organizațiile neguvernamentale. Astfel, 34 de proiecte au avut ca parteneri ONG-uri (24 de proiecte ONG-uri din România și 10 proiecte ONG-uri transnaționale). În clasament urmează instituțiile publice centrale și locale: 21 de proiecte au avut ca parteneri instituții publice, din care 20 din România și 1 la nivel transnațional). Pe locul trei se situează companiile private: 17 proiecte au avut ca parteneri companii private, 12 din România și 5 transnaționale). Alte categorii de instituții partenere au fost: universități (6 proiecte), patronate (4 proiecte), sindicate (2 proiecte).

Regiunile în care se desfășoară proiectele, precum și axarea pe zona urbană și/sau rurală

Prezentate în ordine descrescătoare, regiunile în care s-au desfășurat cele mai multe proiecte sunt:

- **București - Ilfov**
- **Nord-Est**
- **Nord-Vest**
- Centru
- Sud-Est
- Sud-Vest
- Sud Muntenia
- Vest

Majoritatea proiectelor s-au concentrat pe zona **rurală**, multe alte proiecte fiind focusate atât pe zona urbană cât și pe cea rurală și într-o măsură mai mică doar pe zona urbană.

Prezența componentei etnice (grup țintă preponderent sau exclusiv compus din femei de etnie romă în proiecte)

- 7 proiecte dintr-un total de 46 de proiecte au avut în vedere ca grup țintă al proiectului femeile de etnie romă.

BUNE PRACTICI IDENTIFICATE

1. Barrabarripen – model inter-regional de incluziune destinat femeilor rome, proiect implementat de Municipiul Reșița, în parteneriat cu Municipiul Timișoara, Municipiul Drobeta-Severin, Municipiul Târgu Jiu, Agenția Metropolitană pentru Dezvoltare Durabilă Brașov, Universitatea Eftimie Murgu din Reșița, Universitatea de Vest din Timișoara, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Caraș Severin și Asociația Parudimos, în perioada ianuarie 2011 – decembrie 2012. *Respondentă: Gianina Prodan, Universitatea Eftimie Murgu din Reșița (interviu telefonic)*

Mai multe informații despre proiect: www.barrabarripen.ro

Proiectul a abordat trei grupuri-țintă principale, respectiv: a) persoane de etnie romă cu studii medii, care au fost instruite ca mediatori sociali (grupul-țintă a fost compus din 49 de persoane, dintre care 24 femei), b) femei rome inactive din Caraș-Severin, Timiș, Gorj, Brașov și Mehedinți, care au fost instruite și calificate pentru obținerea unui loc de muncă și au beneficiat de consiliere și sprijin în vederea ocupării (874 de persoane) și c) manageri din companii prezente în județele Caraș-Severin, Timiș, Gorj, Brașov și Mehedinți (200 de persoane).

Persoanele din cadrul primului grup-țintă au fost instruite, calificate și angajate în cadrul proiectului și au avut rolul de a identifica persoanele care au constituit, ulterior, grupul-țintă al femeilor rome neangajate. De asemenea, câte un centru de incluziune socială a fost înființat în fiecare dintre județele sus-menționate. Activitățile au fost implementate în cadrul unor echipe complexe, interdisciplinare, din care au făcut parte atât experți educaționali, care au contribuit la dezvoltarea planurilor individuale de învățare, cât și psihologi, asistenți sociali, mediatori romi, experți în ocupare etc.

În cazul celui de-al doilea grup-țintă al proiectului, format din femei de etnie romă fără loc de muncă, anterior procesului de calificare propriu-zisă o etapă importantă a fost aceea de cercetare, fiind implementate atât activități de analiză a nișelor profesionale existente, a meseriilor solicitate preponderent în fiecare dintre cele 5 județe vizate de proiect, astfel încât opțiunile de calificare să

corespundă cu cerințele existente pe piața muncii din partea angajatorilor, cât și o analiză a principalelor dificultăți și obstacole cu care se confruntă femeile române care doresc să obțină un loc de muncă. Ca rezultat al acestor cercetări, propunerile de planuri profesionale pentru acreditare și calificare au diferit de la județ la județ, atât în funcție de cerințele obiective, ale pieței muncii, cât și în funcție de preferințele și abilitățile femeilor române, identificate prin aplicarea unui chestionar specific.

Ulterior, conform planurilor de calificare dezvoltate, femeile beneficiare ale proiectului au fost nu numai instruite în meserii precum îngrijitor bătrâni, cameristă, personal curățenie, confecționar, manichiură, frizerie etc., ci au fost implicate și în activități de practică, găzduite de către companiile implicate în proiect în cadrul celui de-al treilea grup țintă.

Pentru a facilita angajarea efectivă a femeilor calificate, au fost organizate, în cadrul proiectului, târguri de muncă, la care au fost invitați atât angajatorii care reprezentaseră unul dintre grupurile-țintă ale proiectului, cât și angajatori din afara proiectului. Una dintre dificultățile speciale sesizate de echipa de proiect a fost reticența angajatorilor din afara proiectului de a angaja femei de etnie română, în pofida faptului că acestea dețineau calificări, reprezentând atât instruire teoretică, cât și experiență practică.

Având în vedere că proiectul este abia încheiat, nu există încă o situație finală a numărului de femei de etnie română din grupul-țintă al proiectului care au fost în mod efectiv angajate ca rezultat al intervenției de calificare și consiliere. Din totalul de 803 persoane calificate, 230 de persoane au beneficiat de aceste servicii în Reșița. Dintre acestea, la momentul realizării interviurilor, 18 persoane fuseseră angajate cu contract de muncă.

Drept punct forte al proiectului menționat în cadrul interviului a fost faptul că echipele de implementare, din care au făcut parte și mediatorii sociali de etnie română, au funcționat foarte bine, aceștia având un rol semnificativ în succesul proiectului. De asemenea, un alt element care a contribuit la succesul proiectului a fost faptul că, înainte de a participa la cursurile de calificare, grupul-țintă format din femei de etnie română a beneficiat de o perioadă extinsă de instruire și analiză a nevoilor și intereselor, astfel fiind selectat cel mai potrivit parcurs de calificare profesională pentru fiecare persoană din grupul-țintă și, în plus, fiind construite cunoașterea și încrederea reciprocă și înțelegerea beneficiilor pe care proiectul le poate aduce participantelor. Promovarea largă a proiectului de

către mass-media a susținut, de asemenea, îndeplinirea obiectivelor și a informat persoanele din grupurile-țintă în legătură cu această oportunitate.

În ceea ce privește dificultățile care au afectat negativ proiectul, în cadrul interviurilor au fost menționate în mod special întârzierile mari în efectuarea plăților de către autoritățile care gestionează fondurile alocate proiectelor POSDRU. Aceste întârzieri au fost de natură să afecteze în mod negativ activitățile proiectului (de exemplu, există întârzieri majore în acordarea burselor de școlarizare de care ar fi trebuit să beneficieze participantele la proiect), precum și imaginea POSDRU în rândul beneficiarilor existenți și ai potențialilor beneficiari.

2. Piața muncii: oportunități pentru viitor prin șanse egale pentru femei, proiect implementat de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Iași, în parteneriat cu Agenția pentru Integritate și Dezvoltare Comunitară INDECO, Iași, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Galați, Fundația Centrul pentru Dezvoltarea Intreprinderilor Mici și Mijlocii Brăila, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Maramureș și S.C. CLEMON S.R.L., Baia Mare, în perioada martie 2011 – februarie 2014. *Respondent: Ciprian Necula, AJOFM Iași (interviu telefonic)*

În cadrul proiectului, a fost realizată, în fază inițială, o cercetare socio-profesională și o analiză a mediului economic în cele 3 regiuni-țintă ale proiectului (Nord-Est, Sud-Est și Nord-Vest), prin intermediul căreia au fost identificate atât percepțiile femeilor în legătură cu egalitatea de șanse pe piața muncii în procesele de căutare a unui loc de muncă, angajare, promovare, remunerare etc., cât și oportunitățile de angajare existente și meseriile corespondente acestora, în care ar putea fi calificate și/sau recalificate femeile beneficiare ale activităților proiectului.

3 centre de informare și consiliere pentru femei au fost create în Iași, Galați și Baia Mare, prin intermediul acestora asigurându-se servicii de informare, consiliere și testare psiho-aptitudinală pentru 6350 de femei, în perioada de implementare a proiectului. Ulterior parcurgerii etapei de testare, femeile identifică activitățile de calificare și formare profesională care sunt cele mai potrivite pentru ele și care răspund unor oportunități existente pe piața muncii. Până în prezent, au fost formate profesional, calificate și/sau specializate

1350 de femei, dintre care 750 în Iași, 300 în Galați și Brăila și 300 în Maramureș, în meserii precum: inspector resurse umane, inspector sănătate și securitate în muncă, manager de proiect, competențe TIC (curs ECDL), contabilitate, competențe antreprenoriale (cursuri de specializare) și bucătar, lucrător în comerț, cameristă, îngrijitor bătrâni la domiciliu, frizerie/coafură/manichiură/pedichiură, confecționar, lucrător în cultura plantelor (cursuri de calificare). În cazul cursurilor de calificare, grupul-țintă a fost format în cea mai mare parte din persoane fără loc de muncă (80%) sau persoane care lucrează, însă fără a avea calificare (20%), iar în cazul celor de specializare, 80% dintre beneficiare au fost persoane angajate, care doreau să își completeze formarea profesională pentru a putea avansa la locul de muncă.

Metodele utilizate pentru identificarea grupului-țintă au fost distribuirea de pliante și afișe, difuzarea unor spoturi TV și radio și oferirea de informații, în mod direct, prin intermediul celor trei centre de consiliere menționate anterior, precum și prin intermediul unuia centru de consiliere mobil, de asemenea dezvoltat în cadrul proiectului, care a avut rolul de vehicul pentru purtarea informației despre oferta proiectului, atât în mediul urban, cât și în mediul rural.

Dintre persoanele formate, 20% vor fi angajate până la finalul proiectului, utilizându-se mijloacele de mediere folosite de Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă. Dintre persoanele deja formate în cadrul proiectului, aproximativ 160 de persoane au fost deja angajate, dintre acestea aproximativ 20 de persoane decizând să inițieze o afacere sau o activitate independentă.

Între dificultățile sesizate în procesul de angajare se numără și situația economică globală, care afectează cererea pe piața muncii, aceasta fiind foarte redusă. Adesea, cerințele candidaților privind remunerația depășesc posibilitățile de plată de care angajatorii dispun.

Drept foarte importantă în cadrul proiectului, implementatorii au observat a fi etapa de consiliere și componenta de testare psihosocială. În cadrul etapei de consiliere sunt abordate, în ședințe individuale și de grup, inclusiv aspecte mai profunde, precum descurajarea femeilor și lipsa speranței că vor mai putea găsi un loc de muncă potrivit; ceea ce este în mod special valoros este și dinamica de grup, care permite beneficiarelor să afle și despre alte povești, ale unor alte femei în căutarea unui loc de muncă, să realizeze că eșecul în a găsi un loc de muncă nu este unul exclusiv personal și să se sprijine unele pe celelalte în redobândirea

încrederii că vor depăși această situație. În ceea ce privește testarea psiho-aptitudinală, aceasta asigură în cât mai mare măsură faptul că aptitudinile femeilor sunt capitalizate și că ajung să fie atât formate, cât și, pe termen lung, să lucreze în domeniul și în meseria care li se potrivește.

Pentru facilitarea angajării, în cadrul proiectului au fost încheiate acorduri de colaborare cu peste 50 de angajatori, aceștia oferind implementatorilor proiectului informații în legătură cu locurile de muncă disponibile și primind în schimb informații despre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și CV-ul acestora. O parte dintre acești angajatori au fost disponibili și pentru perioada de practică a femeilor din grupul-țintă, acestea urmând în cadrul organizațiilor respective practica necesară calificării.

Dincolo de aceste activități, proiectul prevede și formarea unor manageri și angajați din instituțiile publice în legătură cu egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, precum și seminarii pentru femeile din grupul-țintă, la care vor fi invitate femei de succes din domeniul public și privat, care să le vorbească despre modurile în care ele au reușit în carieră.

3. Programul de mediere sanitară – oportunitate de creștere a ratei de ocupare în rândul femeilor rome, proiect implementat de Primăria Vidra, Primăria Ciorogârla, Casa Corpului Didactic Ilfov, Asociația de Dezvoltare Comunitară Ferentari, Institutul de Studii pentru Ordine Publică, Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, Asociația Centrul de Resurse și Formare în Profesiuni Sociale ProVocație, Agenția de Monitorizare a Presei, Asociația Medicilor Rezidenți, Partida Romilor Pro Europa, Agenția Națională pentru Romi și Ministerul Sănătății, în perioada ianuarie 2011 – decembrie 2013. *Respondentă: Eugenia Bratu (răspusuri transmise prin email)*

Grupurile țintă principale în cadrul proiectului au fost compuse din femei de etnie romă și reprezentanți ai autorităților locale. Activitățile principale au presupus realizarea unei analize de impact a programului de mediere sanitară, actualizarea standardului ocupațional al mediatorului sanitar, formarea și perfecționarea în domeniul medierii sanitare, precum și informarea autorităților locale despre utilitatea programului de mediere sanitară.

La momentul realizării interviului, rezultatele principale ale implementării au fost: analiza de impact realizată, standardul ocupational al mediatorului sanitar actualizat, 24 formatori formați, 100 de femei de etnie roma în curs de calificare. În total, 688 de femei de etnie roma vor parcurge sesiunile de formare și perfecționare până la finalul proiectului.

Pentru identificarea grupului-țintă, principalele metode utilizate au fost vizitele în teren, informarea prin intermediul rețelelor electronice, informare la nivel local, informarea partenerilor, solicitarea de aplicații și selecția acestora, recomandări din partea autorităților locale, recomandări din partea liderilor locali.

Ulterior, pentru integrarea grupului-țintă pe piața muncii, activitățile întreprinse au fost analiza cadrului legislativ, analiza deficiențelor din program și identificarea de soluții pentru îndepărtarea deficiențelor (de exemplu, actualizarea standardului ocupațional pentru meseria de mediator sanitar a venit ca o necesitate la realitățile concrete de la nivelul autorităților locale, acolo unde sunt angajați mediatorii sanitari), dezbateri la nivel județean și regional pe tema angajării mediatorilor sanitari cu identificarea factorilor care pot ajuta la angajarea mediatorilor sanitari și a piedicilor.

Între dificultățile întâmpinate la nivelul grupului-țintă, cele numite de implementatori au fost lipsa studiilor necesare pentru a deveni mediator sanitar, precum și, în unele cazuri, reticența de a participa la cursurile de formare. Au existat și alte tipuri de dificultăți, respectiv neînțelegerea utilității și rolului mediatorului sanitar din partea autorităților locale, lipsa de claritate a cadrului legislativ referitor la angajarea mediatorilor sanitari.

Lucrurile care au contribuit în cea mai mare măsură la succesul proiectului au fost funcționarea echipei de proiect, relația bună cu partenerii și cu persoanele beneficiare ale proiectului, aflate în proces de formare și învățare. Principalele lecții învățate în cadrul proiectului au fost, pe de o parte, utilitatea planificării pe termen lung și scurt și, pe de altă parte, necesitatea de a fi flexibil și adaptabil la toate schimbările.

4. O interventie integrată în vederea consolidării antreprenoriatului social al femeilor vulnerabile, proiect implementat de Asociația Comunitară "Totul pentru viață" Huși, Societatea pentru Părinți și Copii SCOP Timișoara, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca și Mesogeiaiko Symvouleftiko Systema S.A., în perioada decembrie 2010 – noiembrie 2013.
Respondentă: Doina Ioana Monda (răspusuri transmise prin email)

Din grupurile-țintă ale proiectului au făcut parte specialiști în domeniul economiei sociale (sociologi, asistenți sociali, psihologi, consilieri în ocupare, juriști, economiști, etc.), precum și femei aflate în situații de vulnerabilitate (șomere pe termen lung, reprezentantele familiilor monoparentale, victime ale violenței în familie, victime ale traficului de persoane, femei aflate anterior în detenție etc.).

Între activitățile de care a beneficiat grupul-țintă se numără și formarea a 63 de experți în domeniul economiei sociale, înființarea unor structuri în domeniu (la Cluj Napoca, Bistrița, Timișoara și Murgeni), precum și elaborarea unor studii privind economia socială. De asemenea, în cadrul proiectului a fost realizat un studiu de cercetare a tipurilor de instrumente financiare de credit și forme de finanțare a întreprinderilor în economia socială și au fost elaborate o serie de ghiduri privind dezvoltarea antreprenoriatului feminin și constituirea întreprinderilor sociale. Grupului-țintă format din 141 de persoane vulnerabile li se oferă formare în domeniul antreprenoriatului în economie socială. De asemenea, până în prezent, în cadrul proiectului 10 persoane dintre cele care au absolvit cursurile de experți în economie socială au fost angajate, iar 585 de femei din categorii vulnerabile au primit consiliere și sprijin.

Pentru identificarea grupului-țintă, proiectul a fost promovat în presa scrisă locală, prin intermediul unor apariții TV locale, prin distribuirea unor materiale publicitare, prin organizarea unor sesiuni de informare și prin intermediul website-ului applicantului.

Persoanele beneficiare ale proiectului au fost consiliate și instruite cu privire la metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă, oferindu-li-se, de asemenea, informații despre oportunitățile de angajare, facilitarea accesului la ocupare prin punerea la dispoziție a unor instrumente de comunicare și a bazei de date cu locurile de munca vacante. De asemenea, beneficiarele au fost sprijinite prin redactarea unei scrisori de recomandare, prin contactarea potențialilor angajatori și prin însoțirea la interviul de angajare. Ulterior

dobândirii unui loc de muncă, beneficiarele au fost monitorizate, fiind menținută legătura atât cu angajatorii, cât și cu persoanele angajate.

Dificultățile identificate în cadrul proiectului la nivelul beneficiarelor au fost în mare măsură legate de aspecte conectate cu experiența profesională și pregătirea, competențele personale și demotivarea în fața provocărilor apărute. La nivelul potențialilor angajatori, principalele provocări au ținut de interesul scăzut al acestora în procesul de integrare.

Aspectele care au contribuit la succesul proiectului au fost interesul grupului-țintă pentru activități, precum și formarea profesională oferită.

CONCLUZII

Cresterea gradului de ocupare al femeilor este un obiectiv dificil de atins, mai ales în contextul economic actual, în care piața forței de muncă nu permite o ușoară absorbție a forței de muncă în general, cu atât mai puțin a unor grupuri vulnerabile. Din analiza efectuată au reieșit totuși ca factori de succes în demersurile de integrare a femeilor pe piața muncii câteva elemente:

- Fundamentarea demersurilor de integrare pe baza unor cercetări inițiale privind nevoile pe piața muncii locală și obstacolele cu care se confruntă potențialele beneficiare
- Realizarea unui demers integrat, care să cuprindă atât etapa de formare, cât și etapele de consiliere și suport concret în identificarea unor soluții pentru ocupare, fie că este vorba despre angajare, fie că este vorba despre demararea unor afaceri
- Utilizarea unor mijloace de comunicare directă în etapa de identificare a potențialelor beneficiare (organizarea de întâlniri, caravane)
- Alocarea de timp și resurse pentru activități de consiliere, dezvoltare personală, întâlniri de grup pentru a crește stima de sine și încrederea beneficiarelor, care se confruntă de cele mai multe ori cu tendințe de demobilizare
- Organizarea unor centre permanente în care să fie acordat suport beneficiarelor pe parcursul procesului de integrare pe piața muncii
- Realizarea de parteneriate cu angajatori, care să participe inclusiv în etapa de formare, pentru a facilita cunoașterea beneficiarelor și a crește șansele de angajare a acestora

Tipurile de formare la care au participat beneficiarele se mențin în zona segregării ocupaționale pe criterii de gen. Cu excepția proiectelor dedicate dezvoltării abilităților antreprenoriale a femeilor, care urmăresc corectarea dezechilibrelor între femei și bărbați la nivelul antreprenoriatului și a dezvoltării abilităților de utilizare a tehnologiei informațiilor (TIC), celelalte proiecte au urmărit direcționarea femeilor către aceleași domenii de activitate feminizate (îngrijirea copiilor și persoanelor dependente, servicii de înfrumusețare, comerț), urmărind mai degrabă o integrare mai facilă decât o politică de desegregare ocupațională pe criterii de gen. Menționăm o excepție notabilă, respectiv un proiect care a urmărit instruirea femeilor care lucrează în transportul public, domeniu de activitate masculinizat.

ANEXA

Tabel proiecte analizate - finanțate prin POS DRU, axate pe tema ocupării femeilor pe piața muncii

Nr Crt	Organizație Aplicantă	Zona De Desfășurare (Urban/Rural Și Regiuni/Județe)	Activități Relevante	Tipuri De Rezultate Obținute	Parteneri	Comp. Etnică	Organizație Implementatoare/ Titlul Proiect/ Website
1	Universitate	Nord-Vest județele : Maramureș, Satu Mare, Bihor, Arad, Timiș, Caraș - Severin	<p>Instruire pentru femei în domeniul administrării afacerilor și favorizarea îmbunătățirii spiritului antreprenorial în cadrul IMM-urilor, având drept manageri sau administratori femei</p> <p>Infiintarea de centre de formare antreprenoriala: 6 centre teritoriale 24 centre locale 72 centre rurale Organizarea Galei antreprenoriatului feminin</p>	<p>1800 de femei instruite în cadrul Scolii Antreprenoriale pentru femei</p> <p>724 de femei evidențiate prin planurile lor de afaceri prin intermediul site-lui www.antres.ro</p> <p>115 planuri de afaceri realizate de femei premiate cu sume minim necesare pentru inițierea unei afaceri</p>	Institutie publica Universitati ONG-uri		<p>Universitatea Oradea</p> <p>Antreprenoriatul și egalitatea de șanse</p> <p>www.antres.ro</p>
2	Companie de consultanta	Urban și rural Nord-Est, Vest, Nord-Vest, Centru, Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia	<p>Instruire (formare formatori, managementul firmei, management de proiect, instruire antreprenoriala, dezvoltarea de proiecte comunitare)</p> <p>Consiliere și consultanță pentru viitoarele antreprenoare sau inițiatori de proiecte comunitare</p> <p>Dezvoltarea unei rețele/asociații a femeilor din medii dezavantajate</p>	<p>100 femei asistate în dezvoltarea de proiecte de afaceri și proiecte/servicii de îngrijire</p> <p>50 de femei sprijinite în demararea propriei afaceri/proiect comunitar</p>	ONG-uri nationale și transnational		<p>Depro Inovatie</p> <p>Un viitor mai bun pentru femei</p> <p>www.invatapentrutine.depro.ro</p>

3	ONG	Bucuresti, Giurgiu, Slatina, Oradea	Formare antreprenoriala	400 femei formate in antreprenoriat si managementul IMM-urilor	ONG Patronat		INIMM Institutul National pentru Intreprinderi Mici si Mijlocii PROWOB www.prowob.ro
4	Sindicat	București, Brăila, Iași, Oradea, Pitești, Târgu Jiu, Timișoara, Sibiu	Consiliere antreprenoriala	40 femei sprijinite in demararea unei afaceri			Blocul National Sindical ESTHR-pachet integrat de actiuni pentru dezvoltarea rolului femeii in societatea romaneasca www.egalitadedesansa.ro
5	ONG	Toate regiunile de dezvoltare	Formare profesionala pentru dezvoltarea competetelor antreprenoriale (Scoala Nationala a Femeilor Manager)	1200 femei – dezvoltare competente antreprenoriale si management 1200 femei consiliate: servicii de planificare a carierei, asistenta in initierea unei afaceri si acompaniere pentru ingrijirea copiilor mici in vederea desfasurarii activitatii profesionale	ONG Companii private Universitate		Asociatia pentru Promovarea Femeii din Romania Scoala Nationala a Femeilor Manager www.snfm.ro
6	ONG	Toate regiunile	Formare profesionala (consultanta antreprenoriala, dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale, TIC) Consiliere pentru femei in vederea initierii unei afaceri	42 femei somere formate in consultanta antreprenoriala, transformate in PFA si angajate cu contract de munca pentru un an 448 de femei absolvente ale cursului ECDL (Permisul European de conducere a computerului)	Patronate Firma consultanta ONG transnational		Asociatia pentru Dezvoltare Durabila Slatina Centru Multimedia de promovare si Resurse in egalitatea de sanse www.cempres.ro

7	Companie de consultanta	NE, S-Muntenia, Bucuresti-Ilfov	Formare profesionala (competente antreprenoriale si manageriale)	1020 de femei – dezvoltare competente antreprenoriale si manageriale 256 femei antreprenoare – dezvoltare abilitati antreprenoriale 508 femei care vor sa-si initieze/dezvolte o afacere – dezvoltare abilitati antreprenoriale - 256 tinere-eleve liceu si studente – dezvoltare abilitati antreprenoriale	Companie privata straina Camera de Comert si Industrie ONG		SC European Project Consulting Antreprenoriatul la feminin www.antreprenoriatfeminin.ro
8	ONG	Rural Judetele Brasov, Covasna, Bacau, Neamt, Cluj, Maramures	Cursuri de formare profesionala: competente sociale si civice, competente antreprenoriale si competente informatice Consiliere pentru dezvoltare socio-profesionala si consultanta antreprenoriala pentru femei	1080 femei din zone rurale montane participante la cursuri 715 beneficiare a serviciilor de consiliere profesionala 365 beneficiare ale serviciilor de consultanta antreprenoriala	ONG		Asociatia de Tineret, Educatie, Leadership, Informare si Ecologie Romania-Atelier Certificare de competente pentru egalitate de sanse in mediul rural www.youth.ro/P_2010-08-02/index.html
9	ONG	Nord-Est, Nord-Vest, Vest	Formare in domeniul antreprenoratului social Consiliere și orientare profesională în domeniul economiei sociale Infiintare centru de resurse și 3 centre de sprijin al antreprenoratului social al femeilor pentru femei vulnerabile care intenționează să creeze întreprinderi sociale și/sau să lucreze în cadrul acestora	540 de femei beneficiare de servicii de consiliere și orientare profesională în domeniul economiei sociale 330 femei participante la programe de formare pe teme de antreprenorat social, inclusiv in domeniul agricol 95 femei care aparțin grupurilor vulnerabile angajate în cadrul unor întreprinderi sociale	ONG-uri, Universitate, institutie publica, Companie privata din strainatate		AFI ProFamilia O interventie integrata in vederea consolidarii antreprenoratului social al femeilor vulnerabile http://posdru.afiprofamilia.ro

10	Companie privata	Bucuresti, Alba, Brasov, Sibiu, Cluj, Bistrita-Nasaud, Salaj, Neamt, Iasi, Bacau	<p>Campanii de informare</p> <p>Analiza nevoi servicii educationale si de consiliere profesionala</p> <p>Servicii de mediere</p> <p>Consiliere in inceperea unei afaceri</p> <p>Cursuri de calificare/specializare/perfectionare (competente comune in management, manager de proiect, manager condominii, inspector resurse umane, operator introducere, prelucrare si validare date, operator la masini unelte cu comanda numerica, lucrator in comert, limba engleza, limba germana, formator)</p> <p>Cursuri de dezvoltare personala: strategie de dezvoltare personala, tehnici de cautare a unui loc de munca, creativitate si inovare, pregatire antreprenoriala in vederea inceperii unei afaceri</p> <p>Infiintarea unei asociatii pentru promovarea drepturilor femeilor si egalitatii de sanse.</p>	<p>2000 femei implicate in activitati de informare, formare profesionala si servicii de consiliere (nevoi de servicii educationale si consiliere profesionala)</p> <p>1000 de femei beneficiare de servicii de mediere a locurilor de munca si informare despre egalitatea de sanse pe piata muncii;</p> <p>300 femei participante la un program de asistenta in vederea dezvoltarii carierei;</p> <p>100 de femei beneficiare de consultanta pentru inceperea unei afaceri;</p>	ONG-uri Companie consultanta Companie privata		<p>First job School SRL</p> <p>Minerva-emancipare pentru Egalitate de sanse</p> <p>www.asdr.ro</p>
----	------------------	--	--	--	---	--	---

11	Universitate	Sud-Vest Oltenia, Centru și București-Ilfov.	<p>Formarea competențelor manageriale și antreprenoriale pentru femei în vederea dezvoltării carierei sau pentru inițierea unei afaceri</p> <p>Cursuri: * Management și tehnici de negociere; * Contabilitate informatizată pentru afaceri; * E-Business-Tehnologii informaționale pentru afaceri; * Engleza pentru afaceri; * Managementul de mediu; * Dreptul afacerilor-legislație pentru IMM-uri.</p> <p>Aplicatii practice pentru afaceri</p>	150 femei (pentru primul an de implementare)			<p>Universitatea Spiru Haret</p> <p>Performanta in cariera si in afaceri pentru femei</p> <p>www.carierafemei.ro</p>
12	ONG	Brasov, Craiova, Iasi si Bucuresti	<p>Creare 4 Centre de informare si consiliere</p> <p>Creare retea interprofesionala pentru femei</p> <p>Cursuri de competente antreprenoriale</p>	<p>1500 femei beneficiare ale activitatii de consiliere/informare privind inceperea unei afaceri/activitati independente</p> <p>160 femei vor demara o afacere/activitate independenta</p>	Companii private (national si transnational)		<p>Asociatia Femeilor din Romania</p> <p>Sanse egale si respect-instrumente antreprenoriale dintr-o perspective de gen</p> <p>www.afr2010.ro/proiecte_seraf.php</p>
13	Universitate	București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest, Oltenia Vest.	<p>Formare profesionala pentru femei in vederea initierii unei afaceri</p> <p>Asistenta pentru femei în vederea inițierii unei afaceri</p>	<p>7200 de femei (900 la nivelul fiecărei regiuni) formate în aspecte ce țin de inițierea unei afaceri</p> <p>360 de femei asistate în inițierea unei afaceri</p>	ONG		<p>Universitatea Spiru Haret</p> <p>Pro Femina Antrep – Promovarea egalitatii de sanse in antreprenoriat</p> <p>www.profeminaantrep.ro</p>

14	ONG	Alba, Bihor, Botoșani, Brașov, Călărași, Cluj, Dolj, Giurgiu, Iași, Sibiu, Suceava, Teleorman, Timiș, Tulcea și Vaslui. 62 de comune din 15 județe Rural	Cursuri de operare PC Ateliere destinate dezvoltării spiritului antreprenorial Asistență tehnică oferita beneficiarelor în vederea sprijinirii implementării inițiativelor antreprenoriale definite în cadrul atelierelor	1567 de femei absolvente ale cursului de operare PC (certIFICATE de absolvire acreditate) 1324 participante la ateliere de dezvoltare a spiritului antreprenorial 25 femei care au demarat afaceri	ONG		Societatea pentru Educatie Contraceptiva si Sexuala SECS FAR-Femei antreprenor in rural www.far.info.ro
15	Companie consultanta	Bucuresti, Pitesti, Oradea, Timisoara	Creare portal de informare pentru femei Consiliere, orientare si formare profesionala Formare in antreprenoriat si TIC Concursuri de planuri de afaceri cu premii	280 participante la cursuri de dezvoltare antreprenoriala 193 femei participante la cursuri TIC	ONG (transnational)		Sc Ferom Training SRL Femei 2010 www.femei2010.ro
16	Companie privata	Urban si rural	Dezvoltare abilitati pentru femei – cusut, calcat Informare, consiliere si motivare pentru demararea unei afaceri	696 femei (inactive, somere, ocupate in agricultura de subzistenta) - dezvoltare abilitati de a coase, broda, calca folosind masini mecanice sau electrice	-		ILE Trade Company SRL Femina-Cresterea abilitatilor si calificarilor femeilor www.proiect-femina.ro

17	ONG	4 regiuni de dezvoltare	<p>Instruire in vederea cresterii competentelor sau calificarii</p> <p>Cursuri: -dezvoltarea abilitatilor antreprenoriale -finantarea afacerilor -contabilitate in partida simpla -administrator imobile -bucatar -confectioner-asamblor articole din textile -initiere competente informatice -lucrador comercial -cosmetician -formare de formatori adulti -infirmiera</p>	1480 de femei incluse in programele de instruire	Companie consultanta Fundatii Institutie publica Patronat		<p>Grupul pentru Integrare Europeana EVA</p> <p>Era valorificarii antreprenoriatului feminin</p> <p>www.evaf.ro</p>
18	Institutie publica	București-Ilfov (sediul central al proiectului), Nord-Vest, Sud-Vest Oltenia și Centru	<p>Ateliere de ocupare one-stop (consiliere vocațională și ocupare)</p> <p>Cursuri de formare profesionala: lucrator in pensiune, florar decorator, croitorie</p> <p>Infiintare cooperative care să promoveze produsele și serviciile locale oferite de femeile de etnie Roma</p> <p>Targ de joburi</p>	<p>550 femei participante la cursuri de formare profesionala</p> <p>1000 femei beneficiare ale serviciilor oferite de ateliere de ocupare one-stop (consiliere vocationala si ocupare)</p> <p>200 femei angajate prin intermediul atelierelor de ocupare one-stop</p> <p>1 cooperativa pentru femeile de etnie roma</p> <p>100 de femei asistate in identificarea unor locuri de munca</p>	Instituti publice Firme de consultanta	da	<p>Agentia Nationala pentru Egalitatea de sanse intre Femei si Barbati</p> <p>Imbunatatirea accesului femeilor de etnie roma pe piata muncii si sprijinirea economiei sociale, promovarea si dezvoltarea unor servicii integrate prin crearea unor cooperative pentru femei</p> <p>www.femrrom.ro/</p>

19	ONG	București – Ilfov, Timiș, Suceava Buzău. Dolj, și	<p>Cursuri de formare în scopul dezvoltării profesionale a femeilor care se implică în sprijinirea și promovarea egalității de gen: inspector resurse umane (include teme de comunicare și proiect management)</p> <p>Crearea unui Centru de Orientare și Sprijin pentru Femeile care lucrează</p>	470 de femei instruite	ONG-uri (la nivel național și transnațional)	Asociația Colfasa	<p>Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii</p> <p>www.egali.ro</p>
20	Institutie publica	NE, SE, NV Rural și urban	<p>Centre Fixe de Informare și Consiliere</p> <p>Centrul Mobil de Informare și Consiliere a persoanelor din mediul rural</p> <p>Informare privind piața muncii și evoluția ocupațiilor</p> <p>Consiliere și orientare în carieră, inclusiv testare psihoaptitudinală</p> <p>Mediere în vederea ocupării unui loc de muncă</p> <p>Consultanță pentru inițierea sau dezvoltarea unei afaceri</p> <p>Formare profesională (bucătar, frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist, lucrător în comerț, ospătar, îngrijitoare bătrâni la domiciliu)</p>	<p>1350 femei participante formare profesională</p> <p>5000 beneficiare de consiliere</p> <p>228 femei încadrate pe piața muncii</p>	Instituii publice ONG Societate Comercială	AJOFM Iași	<p>Piața muncii: Oportunități pentru viitor prin șanse egale pentru femei</p> <p>www.femeipentruviitor.ro</p>

21	ONG	Regiunea Sud-Est, Nord-Est, Sud-Muntenia si Bucuresti-Ilfov.	<p>Rețeaua națională a femeilor rome din România</p> <p>Centrele Regionale pentru Femeile Rome (in Bucuresti, Constanta, Iasi, Ploiesti) care ofera servicii de: informare si consiliere profesionala, mediere, cursuri de calificare si recalificare profesionala (competente antreprenoriale, expert accesare fonduri structurale si de coeziune, florar decorator, operator PC, formator, confectioner, lucrator in comert, lucrator in alimentatie, camerista hotel, baby-sitter, ingrijitor batrani la domiciliu, lucrator pentru salubritate) pentru femeile rome aflate in cautarea unui loc de munca</p> <p>Comunitatea de practică a expertelor în incluziunea socială a femeilor rome</p> <p>Formare profesionala (pregatirea de cereri de finantare pentru FSE, antreprenoriat si egalitatea de gen)</p>	<p>3200 femei de etnie roma beneficiare formare profesionala</p> <p>1800 femei de etnie roma beneficiare – informare, consiliere, orientare profesionala</p> <p>400 femei rome angajate</p> <p>400 femei/fete au primit burse sociale si de merit (gimnaziu, liceu)</p>	Institutii publice la nivel national si transnational	da	<p>Asociatia Femeilor Rome din Romania</p> <p>Incluziunea sociala a femeilor rome</p> <p>www.incluziuneafemeilorrome.ro</p>
22	Companie privata	București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia, Vest.	Formare profesionala (management, management resurse umane, competente antreprenoriale, competente informatice)	900 femei participante la programele de formare profesionala	Universitate Agentie de presa		<p>Siveco Romania</p> <p>Sanse egale pentru cariere de succes</p> <p>www.carierepentru femei.ro</p>

23	Universitate	Nord-Est, Nord-Vest și Vest	<p>Subvenții pentru 700 de mame și femei aflate în situații care necesită ajutor social pentru absolvirea unui curs de formare/dezvoltare profesională și calificare/recalificare profesională</p> <p>Formare și dezvoltare profesională pentru femei (dezvoltare profesională în vederea carierei, dezvoltare competențe sociale și civice (reconciliere viața familie cu viața profesională), formator, competențe antreprenoriale, tehnici de comunicare, animator socio-educativ)</p>	700 femei absolvente ale cursurilor de formare/calificare profesională	Universitate Instituii publice		<p>Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași</p> <p>Reconstrucția statutului femeii: de la discriminare la dezvoltare profesională și egalitate de șanse</p> <p>www.rsf.uaic.ro</p>
24	Institutie publica	<p>Regiunea de Vest (Municipiul Reșița, Municipiul Timișoara),</p> <p>Regiunea Sud-Vest Oltenia (Municipiul Drobeta Turnu Severin, Municipiul Târgu Jiu)</p> <p>Regiunea Centru (Municipiul Brașov)</p>	<p>Inițierea a 5 Centre de Incluziune Socială cu atribuții de consiliere și sprijin pentru femeile rome</p> <p>Programe individualizate de calificare-recalificare, mediere socială și consultanță pentru femeile rome</p> <p>Formare profesională (mediatori sociali, lucrător în comerț)</p> <p>Cursuri dezvoltare personală (Identitate și planning personal, Dezvoltare și participare comunitară, Competențe antreprenoriale, Educație, Comunicare și integrare)</p> <p>Targ de munca pentru femeile rome</p>	<p>120 femei rome consiliate și instruite</p> <p>Angajarea unui număr de 200 femei rome prin introducerea de stimulente pentru angajatorii care oferă locuri de muncă de durată</p>	Instituii publice Universități ONG	da	<p>Primăria Resița</p> <p>Barrabarripen-un model inter-regional de incluziune destinat femeilor rome</p> <p>www.barrabarripen.ro</p>

25	ONG	Bucuresti si judetele Arges, Calarasi, Dambovita, Giurgiu, Ialomita, Prahova, Teleorman, Ilfov	<p>Informare</p> <p>Calificare/recalificare profesionala</p> <p>Consiliere psihologica</p> <p>Mediere</p> <p>Bursa a locurilor de munca pentru femei</p>	<p>4118 femei informate și instruite în legătură cu ofertele de programe de (re)calificare și locuri de muncă existente pe piață</p> <p>3734 femei beneficiare de consiliere psihologică</p> <p>3346 femei mediate (mediere între persoanele care își caută un loc de muncă/cursuri de formare profesională și angajatorii/furnizorii acestora)</p> <p>2 800 de absolvente ale cursurilor de (re)calificare gratuite</p> <p>60 de femei absolvente a cursului de formare în domeniul TIC</p>	Institutie publica	da	<p>C4C – Communication for Community</p> <p>Munca are genul feminin</p> <p>http://c4c.ro/munca</p>
26	ONG	Rural Regiuni: NV, Centru, NE, SE Cluj, Mures, Sibiu, Iasi, Vrancea si Vaslui.	<p>Informare cu privire la oportunitatile de instruire/calificare si angajare, informare angajatori Dezvoltarea unor Centre de Suport (pentru formare profesionala si consilierea femeilor din mediul rural)</p> <p>Cursuri de formare, calificare/recalificare profesionala pentru femei din mediul rural (contabil, patiser, administrator pensiune turistica)</p> <p>Orientare si consiliere profesionala pentru gasirea unui loc de munca Catalog bune practici din alte tari privind ocuparea femeilor din mediul rural</p>	<p>4200 femei informate cu privire la oportunitatile de calificare/recalificare</p> <p>500 de femei din mediul rural formate profesional</p> <p>400 de femei din mediul rural calificate/recalificate</p> <p>500 femei consiliate profesional pentru gasirea unui loc de munca</p>	Agentie publicitate ONG		<p>Asociatia Femeilor si Familiilor din Mediul Rural</p> <p>Combaterea discriminarii si cresterea potentialului de angajare a femeilor din mediul rural</p> <p>http://schimba-ti-viata.affmr.ro/despre-proiect</p>

27	ONG	Rural/Regiunea SE	Servicii de informare Cursuri de formare profesionala Consiliere profesionala Mediere	60 femei inactive din mediul rural in regiunea SE incluse in programe de formare profesionala in domeniul industriei de confectii 40 de femei ocupate in agricultura de subzistenta	Companie privata		Fundatia „Zi deschisa” Sprijin integrat pentru femeile din mediul rural www.softpersonalizat.ro/zideschisa
28	ONG	Nord-Est, Nord-Vest, Centru, Vest, Sud-Vest Oltenia, Sud Muntenia, Sud-Est și București-Ilfov.	Program de formare profesionala in domeniul medierii sanitare Campanie de lobby si advocacy în rândul autorităților locale cu scopul de a crește rata de ocupare a mediatorilor sanitari	100 de femei rome angajate în meseria de mediator sanitar	Institutie publica	da	Asociatia Centrul Romilor pentru Politici de sanatate „Sastipen” Programul de mediere sanitara: Oportunitate de crestere a ratei de ocupare in randul femeilor rome www.sastipen.ro/proiecte-fse/mediere-sanitara-pms-proiecte
29	Sindicat	Sud-Muntenia, SE, SV Oltenia, Vest Rural	Instruire (TIC) Formare profesionala (manichiurist / pedichiurist, îngrijitor copii, lucrător în comerț, lucrător la fabricarea conservelor din legume și fructe, patiser) Informare Consiliere	1200 participante la cursuri de calificare/recalificare profesionala 250 femei membre in bancile de timp 100 femei participante la instruire TIC 500 femei beneficiare de servicii de informare, consiliere, consultanta	ONG (national si transnational)		Federatia Agrostar E-Word (Empowering Women for Rural Development) www.federatia-agrostar.ro/page/proiecte/proiectul-e-word/obiectivele-proiectului

30	ONG	Urban si rural Judetele Timis, Arad, Hunedoara, Caras Severin	Informare Formare profesionala Consiliere psihologica (profil vocational) Mediere Bursa locurilor de munca	1470 femei informate cu privire la integrarea pe piata muncii 427 femei si tineri de etnie roma carora li s-a alcatuit profilul vocational 283 persoane (femei si tineri de etnie roma) incluse in activitatile de mediere 150 de femei si tineri de etnie roma beneficiari ai serviciilor specializate oferite in proiect, finalitatea fiind, dupa caz, angajarea sau includerea lor in programe de calificare profesionala 149 de persoane (femei si tineri de etnie roma) Cursuri de calificare/recalificare profesionala in domeniile: lucrator in alimentatie, ingrijitor batrani la domiciliu, coafor, operator confectioner industrial, frizer coafor manichiurist pedichiurist, lucrator in comert	ONG-uri (national si transnational) Institutii publice centrale si locale	da	Asociatia Femeilor Tiganci „Pentru Copiii Nostri” (Timisoara) Egalitate prin diferenta. Accesul femeilor rome pe piata muncii www.femrom.ro
31	ONG	Rural Maramures, Brasov, Bucuresti, Constanta	Formare profesionala (lucrator pensiune turistica, ospatar, chelner, camerista, barman, coafor, manichiurist, cursuri de limba engleza) Trei centre pilot care furnizeaza servicii de asistenta si consiliere privind accesul pe piata muncii a femeilor din mediul rural	450 femei formate profesional	ONG-uri nationale si transnational e	da	Asociatia Centrul Regional de Initiere si Servicii Femei de cariera-de ieri, de azi si de maine www.femeidecariera.ro

32	ONG		Formare profesionala (TIC)	28 femei formate	Patronat ONG transnational		Asociatia pentru Dezvoltare Durabila Slatina Harmony www.facebook.com/notes/harmony-armonizarea-vietii-profesionale-cu-ceade-familie
33	ONG		Formare si acreditare femei pentru ocupatia de bona/baby sitter, prima „generatie” de acest fel in Romania Constituirea asociatiei nationale a bonelor profesioniste din Romania	2000 de femei formate si acreditate in ocupatia de bona/baby sitter	Institutie publica		Romanian Angel Appeal Femei pentru femei – Program national de calificare si acreditare a femeilor in ocupatia de baby-sitter www.scoalabonelor.ro
34	Institutie publica	Urban si rural	Formare profesionala pentru femei	1400 femei atat din mediul rural cit si urban pregatite in vederea reintegrarii pe piata muncii	Institutii publice		Centrul Regional de Formare Profesionala a Adultilor CRFPA Dolj Femei competente-femei active pe piata muncii http://femei-competente.crfpa-dolj.ro
35	Companie privata	Oradea, Cluj Napoca, Ploiesti, Craiova, Focsani, Constanta, Piatra Neamt, Bucuresti si Bacau.	Instruire femei care lucreaza in domeniul transportului public (manager in transport, consilier siguranta, TIC, contabilitate primara, initierea afacerii, dezvoltare personala)	2720 femei care lucreaza in domeniul transportului public participante la cursuri	-		SC Autoservice Marini SRL Instruirea si perfectionarea femeilor pentru eliminarea segregatiilor profesionale in domeniul transporturilor http://www.automari.ro/posdru/

36	ONG	NE-SE-Ilfov Urban si rural	<p>Creare CICAf si acreditare ca furnizor de formare profesionala</p> <p>Cursuri de calificare/recalificare destinate femeilor in ocupatii din domeniul Turism, hoteluri, restaurante:bucatar, ospatar, lucrator in gospodarii agroturistice, baby-sitter</p> <p>Si din domeniul Mass media, edituri si tipografie : -editor imagine; fotograf; operator imagine; regizor montaj – emisie; reporter TV; textier publicitate; pregatire antreprenoriala</p> <p>Mediere pe piata muncii prin burse locuri munca pentru participantele la cursurile de instruire</p>	576 femei instruite	Companie privata Institutie publica		<p>Fundatia Umanitara Clopot</p> <p>Centru inter-regional de calificare/recalificare si promovare a antreprenoriatului destinat femeilor – CICAf</p> <p>www.cicaf.ro</p>
37	Companie privata	Bucuresti-Ilfov, Sud-Est, Centru si Sud-Muntenia	<p>Infiiintarea unei retele multi-regionale de formare profesionala a 1680 de femei</p> <p>Formarea profesionala a 1680 de femei</p> <p>Cursuri: ECDL Permisul European de Conducere a Computerului Cambridge – BULATS (Business Language Testing Service) Manager Proiect Manager Resurse Umane Inspector Resurse Umane Formator de Formatori Expert Achizitii Publice Operator introducere, validare si prelucrare date</p>	1680 femei formate profesional	Institutii publice		<p>SC Olimp Net</p> <p>Retea multi-regionala de formare profesionala a femeilor pentru o societate incluziva si coeziva</p> <p>www.olimpnet.ro</p>

38	ONG	NE si Centru	Formare profesionala pentru femei Acordarea de asistenta/consiliere in dezvoltarea carierei	330 femei formate profesional: Limba engleza pentru 120 femei Limba italiana pentru 120 femei Cursuri de calificare/recalificare in meseria Tehnician in turism (receptioner) pentru 30 femei Curs de initiere si dezvoltare competente calculator pentru 30 femei Curs de crestere a stimei de sine prin tehnici de comunicare si dezvoltarea carierei pentru 30 femei	ONG-uri (national si transnational)		Fundatia EuroEd Sanse egale si respect pentru femeile din regiunile NE si Centru www.femeidesucces.eu
39	ONG	-	3 Centre Pilot de consiliere a mamelor (informare, asistenta si/sau consiliere medicala, juridica si profesionala) Platform Web - Comunitatea Virtuala a Mamelor din Romania Linie telefonica gratuita Cursuri calificare/recalificare	3000 femei – informare, asistenta si/sau consiliere medicala, juridica, profesionala 135 femei participante la instruire certificata	Partener transnational		Fundatia Pretuieste Viata MOM-UP – Retea de Centre Pilot de Consiliere a Mamelor aflate in situatii dificile de viata www.scoalamamelor.ro
40	ONG		Formare profesionala (Baby-sitting) Targ de joburi pentru bone	125 persoane formate profesional	Institutie publica		Holt Romania-Filiala Iasi Bona potrivita-Iasi. Promovarea masurilor active de ocupare a persoanelor inactive si a celor somere de lunga durata www.bonapotrivita.ro

41	ONG	Nord Vest rural	<p>Informare</p> <p>Formare profesionala (coafura, manichiura-pedichiura, instruire antreprenoriala)</p> <p>Consiliere profesionala Mediere profesionala</p> <p>Plasare pe piata muncii</p>	<p>200 persoane-informate si consiliate</p> <p>75 femei formate profesional</p> <p>100 femei mediate</p> <p>8 femei plasate pe piata muncii</p>	ONG		<p>Asociatia pentru Sprijinirea Dezvoltarii Rurale ASDR</p> <p>O sansa la ocupare pentru femeile si tinerii din mediul rural</p> <p>www.asdr.ro</p>
42	Institutie publica	<p>Regiunea Sud-Est: Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea</p> <p>Regiunea Sud-Muntenia: Argeș, Dâmbovița, Călărași, Ialomița, Ilfov, Giurgiu, Teleorman</p> <p>Rural si urban</p>	<p>Formare profesionala femei</p> <p>Identificarea locurilor de munca existente pe piata muncii</p> <p>Angajarea femeilor, in urma cursurilor de formare profesionala, pe locurile de munca identificate</p>	<p>400 de femei din cele 2 regiuni inscrite la programe de formare profesionala</p>	Partener transnational (institut de formare)		<p>ANOFM</p> <p>Promoveaza femeia</p> <p>www.promoveazafemeia.com</p>
43	ONG		<p>Centru Anti-Mobbing din România (servicii de asistență psihologică și consiliere juridică pentru victime ale fenomenului de mobbing, programe de formare).</p> <p>Programe de formare</p>	<p>26 femei asistate in demararea unei afaceri (prin asigurarea suportului financiar)</p> <p>50 femei participante la cursuri de calificare si recalificare profesionala</p> <p>60 femei au beneficiat de asistenta in vederea initierii unei afaceri sau a dezvoltarii carierei</p>	Institutie publica ONG-uri (national si transnational)		<p>Asociatia Colfasa Femeia Conteaza</p> <p>www.femeiaconteaza.ro</p>

44	Sindicat		Formare profesionala, calificare si recalificare pentru femei in: management, comunicare, limbi străine, IT, lucrator comercial, comerciant vanzator marfuri alimentare si nealimentare	1100 femei formate profesional	Sindicate (national si transnational) ONG		CNSLR-Fratia Promovarea principiului egalității de șanse și de gen la nivel național în cadrul societății civile și administrației publice locale și centrale http://cms.ps.ro/63007_default.aspx
45	Institutie publica	București-Ilfov, Nord-Est, Centru, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest, Oltenia-Vest	Formarea profesionala (baby-sitter) Crearea unui sistem de învățare e-learning pentru educatoarele și profesioniștii din creșe	150 femei formate ca baby-sitters	Institutii publice Companii private transnational e		Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale Echilibru - o nouă abordare a vieții familiale cu cea profesională www.echilibru.com
46	Sindicat	Județele Argeș, Prahova, Gorj, Arad, Maramureș, Olt, Brăila, Constanta, Covasna, Bistrița-Năsăud	Formare profesionala pentru femei în meseriile: baby sitter, îngrijitoare bătrâni la domiciliu, îngrijitor bolnavi la domiciliu	925 de femei formate	ONG		Federatia Sanitas Sanse egale si respect pentru femeia din societatea romaneasca www.federatiasanitas.ro/mass_media.php

47	Institutie publica	Bucuresti si judetul Ilfov	<p>Cursuri de calificare: Îngrijitoare copii Educatoare Educator Puericultor Pedagog Social Pedagog de Recuperare Instructor animator</p> <p>Cursuri de specializare (pentru practicienii angajati in crese sau alte tipuri de servicii de crestere si ingrijire a copiilor): Asistent puericultor Educatoare Psihopedagog Pedagog Scolar Instructor animator</p>	400 de persoane formate	<p>Institutii publice</p> <p>Companie consultanta (transnational)</p>	<p>Directia generala de Asistenta Sociala a Municipiului Bucuresti</p> <p>Mai multe centre de ingrijire pentru copilul tau, mai multe oportunitati de angajare pentru tine</p> <p>www.antante.org</p>
----	--------------------	----------------------------	--	-------------------------	--	--