



VICTORUPESI

Unity in diversity

Orientación para profesionales que trabajan en la inclusión
laboral de grupos vulnerables

sobre la base de la experiencia VICTORUPESI

Guía Metodológica

Número de Proyecto:

2020-1-SE-KA202-078001

Información editorial:

Este kit de herramientas de gestión de la diversidad representa el resultado intelectual de la asociación del proyecto Erasmus+ VICTORUPESI – INNOVACIÓN VOCACIONAL UTILIZANDO NUEVAS TECNOLOGÍAS CREATIVAS QUE RESULTAN EN CAMINOS DE MEJOR CALIFICACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL y fue coordinado por OZARA d.o.o. de Eslovenia.

OZARA d.o.o. de Eslovenia fue la organización líder dentro del alcance del trabajo de esta producción intelectual con los esfuerzos agregados del consorcio de asociación:

- BES Cooperativa Sociale de Italia
- Eufons de Serbia
- Fético de España
- IKF Malmö – Internatione4lla de Kvinnoföreningen
- Biblioteca del condado de Brăila "Panait Istrati" de Rumania.



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede se responsabiliza del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GUÍA DE METODOLOGÍA VICTORUPESI	6
1.1. Propósito y objetivos	6
1.2. Usuarios objetivo	6
1.3. Enfoque común	6
2. EL EMPLEO COMO FACTOR CLAVE DE LA INCLUSIÓN SOCIAL	8
2.1. El derecho al trabajo: legislación, políticas y estrategias laborales.	8
2.2. Retos para la integración laboral de grupos vulnerables	12
2.3. Discriminación en el trabajo e interseccionalidad	13
2.4. El papel de los agentes económicos y las organizaciones laborales en la integración de grupos vulnerables	14
3. CONSTRUIR CAMINOS DE MEDIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE GRUPOS VULNERABLES	dieciséis
3.1. FASE DE DIAGNÓSTICO- Identificación de necesidades de grupos objetivo y mercado laboral local.	dieciséis
3.1.1. Es necesario identificar los grupos destinatarios para mejorar su empleabilidad.	dieciséis
3.1.2. Identificación de las necesidades del mercado laboral a nivel local.	19
3.2. FASE DE INTERVENCIÓN- Construcción del Camino de Mediación.	21
3.2.1. Implicación de actores y empresas locales	22
3.2.2. Participación de los beneficiarios	26
3.2.3. Hacer coincidir las habilidades de los grupos objetivo con las necesidades de las empresas locales	31
4. INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO	32
5. INTEGRACIÓN	35
5.1. Perspectiva de asociación de múltiples partes interesadas	35
5.2. Perspectiva de diversidad	38
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38

INTRODUCCIÓN

La Guía Metodológica que presentamos en este documento ha sido desarrollada en el marco del Proyecto ERASMUS+ Victorupesi - (KA202-200A9442) que tiene como objetivo tender puentes entre la formación, el empleo y la integración social de grupos vulnerables a través de itinerarios de mejora de habilidades.

El Proyecto Victorupesi ha permitido compartir visiones, experiencias y enfoques de trabajo entre organizaciones que trabajan en los campos de la inclusión social y la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión.

Este documento recoge los resultados y lecciones aprendidas del trabajo realizado en las diferentes etapas de implementación del proyecto con el objetivo de proporcionar información y orientación a los profesionales que trabajan con los grupos vulnerables del proyecto.

La Guía ha sido elaborada por la Confederación Sindical Independiente-Fetico, socio español del Proyecto. Fetico como organización del mundo del trabajo tiene entre sus objetivos prioritarios prevenir la discriminación en el ámbito laboral y promover entornos laborales inclusivos. El papel de Fetico en el Proyecto ha sido contribuir a visibilizar las dificultades de los grupos vulnerables del proyecto en los lugares de trabajo y desarrollar métodos, herramientas y materiales para crear conciencia y desarrollar capacidades sobre cuestiones laborales: legislación, derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo, habilidades laborales. y adaptación a los desafíos del mercado laboral.

A pesar de las importantes diferencias en el nivel de empleabilidad de los grupos destinatarios del proyecto (mujeres inmigrantes, mujeres con trastornos del espectro autista y síndrome de Asperger, mujeres con discapacidad, mujeres rurales, personas privadas de libertad, desempleados de larga duración) la Guía recoge las diferentes perspectivas de las entidades que trabajan con estos colectivos para presentar enfoques y estrategias basadas en evidencia que puedan ayudar a otros profesionales del sector en la implementación de programas y servicios de inclusión.

Capítulo 1 explica los objetivos y destinatarios de la Guía, así como el enfoque común propuesto para mejorar la empleabilidad de los colectivos desfavorecidos, basado en las aportaciones de las organizaciones implicadas y centrado en la mejora de la formación profesional, la inclusión laboral y la diversidad.

Capítulo 2 de esta Guía se centra en el empleo como factor clave para la integración social. Esta sección refleja los resultados del análisis realizado por las organizaciones participantes en la fase inicial del Proyecto, que muestra las dificultades y barreras comunes que impiden a los grupos vulnerables del proyecto participar plenamente en la vida económica a través del empleo.

La Guía aborda el desarrollo de capacidades de los profesionales que trabajan con grupos objetivo vulnerables con un enfoque orientado a la empleabilidad.

Capítulo 3 Describe las pautas comunes en la implementación de los Modelos de intervención experimentados en la fase de prueba del proyecto Victorupesi. Este capítulo reúne el conocimiento del proyecto para ofrecer orientación a los profesionales sobre las estrategias que han demostrado ser más efectivas para abordar las necesidades de formación profesional de los grupos objetivo del proyecto y las oportunidades de empleo a nivel local.



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



Este capítulo detalla las fases a seguir para diseñar e implementar vías de mediación que apoyen la integración e inclusión laboral de grupos vulnerables.

La Guía Metodológica Victorupesi está diseñada para compartir las lecciones aprendidas en la implementación de experiencias de Formación Profesional y metodologías específicas provenientes del Proyecto Victorupesi. El objetivo es proporcionar pautas, herramientas conceptuales y metodologías que puedan adaptarse a cada contexto.

Capítulo 4 describir cómo los socios han integrado los materiales y herramientas de apoyo metodológico desarrollados en el Proyecto Victorupesi (IO3 Diversity Management Toolkit y IO4 Digital Toolkit) en su trabajo con grupos vulnerables para mejorar la participación de estos grupos en programas de capacitación y empleo.

Capítulo 5 define los aspectos transversales considerados en la implementación del proyecto como “Perspectiva Multistakeholder” o “Gestión de la diversidad”.

El último capítulo, Conclusiones y Recomendaciones, sintetiza los principales aprendizajes para brindar apoyo específico a la inclusión laboral de grupos vulnerables.



1. GUÍA DE METODOLOGÍA VICTORUPESI

1.1. Propósito y objetivos

El objetivo de esta Guía Metodológica es describir los aspectos comunes de los modelos de intervención implementados por las organizaciones socias de Victorupesi que han demostrado ser más efectivos para mejorar la inclusión social de grupos vulnerables a través de la formación y el empleo.

Esta Guía recoge toda la información de las actividades y resultados del proyecto, algunas de ellas testadas con los beneficiarios, incluyendo informes, materiales de formación, herramientas de orientación y orientación laboral, recursos de apoyo emocional como los círculos de coaching, etc.

Entre los objetivos de la Guía:

- ☐ Proporcionar directrices para que los profesionales diseñen e implementen sus programas, servicios e iniciativas para la integración laboral de los grupos vulnerables que participan en la comunidad local.
- ☐ Mejorar el intercambio de conocimientos y la colaboración entre profesionales. La Guía puede utilizarse como base para el intercambio de conocimientos y la cooperación entre profesionales y organizaciones que trabajan con el mismo grupo objetivo. Los profesionales pueden identificar y compartir las mejores prácticas y comparar resultados, lo que lleva a mejores servicios y resultados para el grupo objetivo.
- ☐ Difundir metodologías y herramientas que puedan servir para guiar a los profesionales a construir caminos de mediación que hagan coincidir las habilidades y competencias de los grupos vulnerables del proyecto con las necesidades de las empresas que demandan empleo a nivel local.
- ☐ Promover el entendimiento y el diálogo entre los agentes políticos, sociales y económicos para sensibilizar contra la discriminación de grupos vulnerables en el acceso a la formación profesional y a las oportunidades de empleo.

El objetivo final de este documento es orientar a los profesionales y practicantes que apoyan la integración de colectivos en riesgo para mejorar la eficacia de su actuación.

1.2. Usuarios objetivo

La guía está dirigida a profesionales que trabajan con personas desfavorecidas: trabajadores sociales, formadores, tutores, orientadores laborales, mentores laborales, *coaches* y otros profesionales que presten servicios de apoyo social o laboral.

1.3. Enfoque común

Dada la diversidad de los grupos destinatarios del proyecto Victorupesi (mujeres inmigrantes, desempleados de larga duración, personas en prisión, personas con discapacidad, mujeres con



trastornos del espectro autista y síndrome de Asperger y mujeres en zonas rurales) y las diferentes necesidades y desafíos que enfrentan estos grupos esta Guía hace una revisión de los diferentes enfoques de trabajo utilizados por las organizaciones socias en los procesos de inclusión de estos grupos vulnerables en las comunidades locales subrayando los enfoques comunes para todos los modelos de intervención implementados por las organizaciones del proyecto.

Los enfoques de trabajo analizados en el mapeo de experiencias y prácticas existentes (IO1 del proyecto) y probados en experiencias piloto de capacitación y mentoría con beneficiarios (IO2 del proyecto) demostraron que los modelos de intervención más efectivos para acercarse a grupos vulnerables en los procesos de La inclusión social y la integración laboral son los modelos holísticos que mejor responden a las complejas necesidades sociales y emocionales de estos grupos.

Razones para utilizar enfoques holísticos:

- Comprender mejor la posición de cada grupo vulnerable en el sistema social. Desde el punto de vista de los derechos sociales y la posibilidad de ejercerlos, la correlación con las medidas efectivas tomadas por cada Estado para los grupos vulnerables muestra tanto la posición de las autoridades como el grado de actividad social de las personas pertenecientes a grupos vulnerables.
- Partiendo del enfoque integral del sistema de protección de grupos vulnerables, en el contexto de su participación en el mercado laboral, en la formación profesional y en la expansión digital, casi todos los socios del proyecto destacaron la necesidad de adaptaciones individuales que fomenten esta participación.
- Así, el enfoque holístico asegura resaltar todos los aspectos que se discuten cuando se trata de inclusión social: legales, administrativos, políticos, conciencia social y cuestiones específicas.

Entre los modelos holísticos de intervención utilizados por las organizaciones socias en la implementación de los programas Victorupesi se destacan los siguientes enfoques para optimizar las intervenciones:

- ☒ Los enfoques orientados a la persona han sido considerados como los más exitosos en todos los modelos de intervención probados con los diferentes grupos objetivo, considerando no sólo las barreras comunes que impiden a cada grupo vulnerable la integración económica sino también las necesidades reales individuales de cada persona para acceder a la formación. y oportunidades laborales.

Todo el proceso de acompañamiento hacia la inclusión laboral debe estar enfocado a un acompañamiento personalizado, focalizando la formación, la orientación laboral y las actividades de apoyo psicosocial donde la persona sea vista como la verdadera protagonista de su proceso de integración.

- ☒ También se ha considerado que los enfoques comunitarios construyen relaciones significativas entre los grupos objetivo y sus comunidades locales, conectando a los actores locales (organizaciones sociales, autoridades públicas, empresas, agentes económicos y organizaciones laborales) para ayudar a la inclusión laboral de los grupos vulnerables.

La participación, consulta y cooperación entre todos estos actores locales es esencial en el proceso de integración laboral de los grupos objetivo del proyecto. En este sentido, las



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



empresas, como generadoras de empleo y responsables en última instancia de la contratación de trabajadores, jugarán un papel clave en este proceso.

Siguiendo enfoques holísticos, integrales, participativos e integradores orientados a mejorar la inclusión social de los grupos vulnerables, los profesionales pueden hacer coincidir las habilidades, aspiraciones, intereses y expectativas de cada persona vulnerable con las necesidades laborales de las empresas a nivel local y prepararlas para un mejor acceso a estos puestos de trabajo.

Estos enfoques holísticos se han experimentado en dos programas piloto en los que los profesionales han adaptado el programa de formación y entrenamiento desarrollado en el proyecto Victorupesi a las necesidades de los diferentes grupos objetivo del proyecto e individuos en sus entornos sociales.



2. EL EMPLEO COMO FACTOR CLAVE DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

2.1. El derecho al trabajo: legislación, políticas y estrategias laborales.

El trabajo además de su dimensión económica es uno de los mecanismos más efectivos de inclusión social, ya que posibilita el bienestar económico para afrontar proyectos y desafíos de vida, genera relaciones a nivel personal y con la comunidad, además refuerza la autoestima de las personas y su reconocimiento social.

El empleo brinda a las personas la oportunidad de ser parte de la sociedad en la que viven y de participar en procesos económicos, sociales, políticos y culturales, contribuyendo con su trabajo al desarrollo social.

El derecho al trabajo está reconocido como derecho fundamental en los principales convenios y tratados internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Social Europea y en las Constituciones nacionales de todos los países.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo”.

La igualdad y la no discriminación en todas las dimensiones de la vida de las personas son valores fundacionales de la Unión Europea, tal como se expresan en el Tratado de la Unión Europea, en Convenios europeos y la legislación de la UE.

Todos los marcos legales nacionales reconocen que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral y evitar cualquier discriminación en el lugar de trabajo por motivos de raza, sexo, edad, origen étnico o social, discapacidad, religión, creencias u orientación sexual. Sin embargo, el derecho al trabajo no siempre puede ejercerse plenamente y no todas las personas tienen las mismas oportunidades de participar en la vida económica a través del empleo. Ciertos grupos enfrentan especiales dificultades para acceder al mundo laboral y desarrollar una vida económica independiente.

Promoviendo un mercado laboral inclusivo es un objetivo prioritario de todos los países de la UE y para lograr este objetivo se dedica una amplia gama de recursos a nivel europeo y nacional: legislación, políticas activas, medidas de protección y otras iniciativas que intentan garantizar la participación de todas las personas en el mercado laboral.

Marco jurídico europeo

Podemos encontrar legislación contra la discriminación en el lugar de trabajo en las siguientes Directivas de la UE:

- La Directiva sobre igualdad racial (Directiva 2000/43/CE) aplica el principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
- La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE), esta Directiva prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad y orientación sexual.



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

- **Directiva sobre igualdad de género en el empleo** (Nuevo reparto de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación)

La adopción de estas Directivas inició un movimiento en toda Europa. En muchos Estados miembros, este movimiento implicó cambios bastante profundos en el marco legislativo existente, mediante la modificación de la legislación existente o la adopción de leyes y reglamentos sin precedentes para regular específicamente la prohibición de la discriminación de acuerdo con los requisitos de las directivas.

Marco político europeo

El proyecto Victorupesi está en línea con las prioridades de empleo de la Comisión Europea a alcanzar en 2030 reflejadas en el “Pilar Europeo de Derechos Sociales y su Plan de Acción” en un esfuerzo conjunto de los Estados miembros y la UE, con la participación activa de los interlocutores sociales y la sociedad civil.

El “Pilar Europeo de Derechos Sociales” objetivos principales para construir una Unión Europea más justa e inclusiva para 2030.

se establece 20 principios clave y derechos para apoyar mercados laborales justos y que funcionen bien, estructurados en torno a tres capítulos:

- Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral
- Condiciones laborales Justas
- Protección social e inclusión

Nuestro Proyecto contribuye también a los pilares: “Más y mejores empleos”, apoyando la creación de empleo y empleo de calidad, promoviendo la cooperación con los servicios de empleo y el diálogo entre los interlocutores sociales y garantizando el apoyo a los trabajadores y las empresas, al Pilar “Capacidad e Igualdad”, abordando el fenómeno de la escasez de mano de obra y facilitar las oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos. Finalmente, contribuirá al pilar de “Protección e inclusión social”, luchando contra las desigualdades y la pobreza y fomentando la inclusión social como valor fundamental de la Unión Europea.

El proyecto también está en consonancia con el Plan de Acción Antirracismo de la UE 2020-2025, que subraya que la discriminación en el trabajo o al buscar trabajo está generalizada.

La intervención de Victorupesi ha contribuido a reducir las barreras de entrada al mercado laboral y al acceso a la formación de grupos vulnerables, garantizando la igualdad de acceso a la formación y a las oportunidades económicas.

Además, el proyecto es coherente con la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, que establece entre sus prioridades cerrar las brechas de género en el mercado laboral y promover la participación equitativa en el mercado en los diferentes sectores de la economía para hombres y mujeres.

Leyes nacionales básicas en las que se regula el derecho al trabajo y la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación.

La información de este apartado se ha ido recopilando de la plantilla proporcionada a los socios en la que hicieron una revisión general de las principales leyes que regulan el derecho a trabajar y las relaciones laborales en los marcos legales nacionales de los países participantes, así como las leyes especiales y la legislación protectora y las medidas que existen en estos países para promover el acceso



de los grupos objetivo del proyecto al mercado laboral y protegerlos de la discriminación en el lugar de trabajo.

El resultado de la búsqueda nacional realizada en los diferentes países se puede consultar en los documentos del proyecto y puede servir para apoyar actividades e iniciativas de enseñanza/aprendizaje. Podemos extraer algunas conclusiones generales de esta investigación sobre legislación:

- El derecho al trabajo está reconocido y protegido como derecho fundamental, normalmente a nivel constitucional. Asimismo, se reconocen al mismo nivel los principios de igualdad y no discriminación.
- Se regulan los derechos y obligaciones relativos a la relación laboral:
 1. En las leyes Nacionales del Trabajo de los Estados.
 2. En los convenios colectivos, que establecen las condiciones laborales específicas en los diferentes sectores económicos y grandes empresas como: salario, vacaciones, jornada de trabajo, permisos, etc.
 3. En los contratos de trabajo. Es el documento que regula la relación laboral específica entre empleador y empleado. Incluyen la descripción del trabajo, los términos y condiciones del trabajo.
- Los derechos y obligaciones básicos de empleadores y empleados establecidos en las Leyes Laborales Nacionales son muy similares en todos los países, como veremos en la siguiente sección.

Legislación protectora que promueva el acceso de los grupos vulnerables al empleo.

Teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran algunos grupos y las dificultades que encuentran para ejercer su derecho al trabajo, la mayoría de los países de la UE han adoptado "legislación de protección del empleo" y "medidas de acción positiva" que tratan de apoyar a determinados grupos vulnerables para que superen las formas estructurales de discriminación que limitan sus oportunidades de participar en el mercado laboral, como las que se utilizan para apoyar el empleo o la formación de las personas con discapacidad.

La mayoría de los países involucrados en el Proyecto Victorupesi han adoptado "medidas positivas" que incluyen una amplia variedad de políticas, programas o iniciativas que pueden consultarse en los informes del proyecto (Mapeo de experiencias y prácticas existentes - IO1 del Proyecto).

Lo que se desprende de la síntesis de los estudios realizados en el proyecto Victorupesi sobre los diferentes grupos vulnerables muestra que los grupos en riesgo de exclusión social tienen pocos recursos para integrarse al mercado laboral, independientemente de la zona geográfica en la que vivan.

Dos razones apoyan firmemente la necesidad de desarrollar acciones de formación profesional, así como intervenciones de orientación vocacional para una economía de mano de obra calificada y la necesidad de cualquier persona de desarrollarse como individuo y garantizar su bienestar personal.

El acceso a la educación y la formación profesionales sigue siendo una preocupación para ciertos grupos vulnerables que, en algunos contextos, traen consigo sus prejuicios. Ya sea su estatus económico, educativo, social, hay personas que tienen dificultades para elevar la inclusión social, educativa y económica debido a los obstáculos que enfrentan.



La igualdad de acceso a la formación profesional se convierte en una prioridad para cualquiera de las políticas europeas de empleo, y la atención se centra en las categorías sociales que corren riesgo de exclusión social, como las personas con bajas cualificaciones, las de entornos desfavorecidos (zonas afectadas por la pobreza, las que sufren decadencia económica, alto desempleo, etc.), las personas mayores o discapacitadas, etc. Es importante que a la educación formal se una el aprendizaje por medios no formales o informales y el reconocimiento de este último (educación flexible).

Las organizaciones socias han analizado las políticas y legislaciones específicas de los países en los que operan y muestran el apoyo recibido por las categorías sociales que representan. El análisis de las políticas sociales y de las estrategias nacionales aplicadas para apoyar a las categorías vulnerables y prevenir la exclusión social revela varios aspectos:

- Hay estrategias que muestran la preocupación de los estados por apoyar a las categorías sociales.
- Las estrategias se apoyan en leyes propias que regulan el sistema de formación profesional, la prestación de servicios en el ámbito del empleo y en estructuras institucionales para que se reduzca el riesgo de exclusión social.
- A pesar de estas disposiciones que dan forma al sistema de intervención social hacia los grupos vulnerables, estos continúan enfrentando barreras cuando luchan por lograr una participación plena en la vida económica, social y cívica.

El Informe Europeo de las prácticas existentes (Producto intelectual 1 del proyecto) que incluye los resultados del análisis de políticas, legislaciones, estrategias, iniciativas en el ámbito de la integración sociolaboral para categorías sociales vulnerables refleja las fortalezas y debilidades de estas medidas. :

Argumentos sólidos	Debilidades
Existen estrategias, políticas, disposiciones legislativas desarrolladas en el ámbito de la formación profesional, la inserción laboral y la intermediación laboral para diferentes colectivos en riesgo de exclusión social.	Algunas categorías sociales no están cubiertas por medidas específicas en las políticas públicas (no existe un plan estratégico que las aborde específicamente). Así, no son visibles en la formación profesional y en las acciones de integración al mercado laboral como mujeres con Asperger, mujeres rurales.
Existen instituciones/estructuras públicas que desarrollan programas o proporcionan financiación para programas de formación y acceso al mercado laboral. Estas instituciones cuentan con profesionales que se ocupan de alcanzar los objetivos de reinserción social de colectivos desfavorecidos.	Se aprecia que no intervienen en acciones estrictamente orientadas a cada categoría social. Los representantes de los grupos vulnerables quieren un enfoque/individualización de los servicios para los grupos que representan, quieren que los especialistas se familiaricen con el tema de los grupos vulnerables.
Hay organizaciones no gubernamentales que han tomado medidas a favor de grupos vulnerables. Desarrollan proyectos y realizan acciones formativas para personas de colectivos vulnerables. El entorno no gubernamental es un recurso valioso para completar la oferta pública de formación.	Se desea que la sociedad civil sea más activa.



Las estrategias están sujetas a debate público.	Las personas desfavorecidas no hacen públicos sus problemas: no participan en debates, no transmiten puntos de vista cuando se hacen llamados públicos para la elaboración de actos normativos; no involucrarse cívicamente para reclamar derechos (la falta de información e implicación es una de las causas).
Hay un deseo por parte de los grupos vulnerables de formarse, de informarse sobre educación digital.	El acceso a las ofertas de formación es muy bajo. Algunos programas de formación necesitan una adaptación.

El empleo es fundamental para orientarnos hacia sociedades fuertes, justas e inclusivas. Pero fomentar una inclusión activa de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral no se logra sólo mediante leyes, estrategias y medidas públicas, que son obviamente necesarias, sino también eliminando barreras sociales, cambiando actitudes y creando conciencia.

En el siguiente apartado haremos un repaso de las principales dificultades y barreras que impiden a algunos grupos participar plenamente en la vida económica a través del empleo.

2.2. Retos para la integración laboral de grupos vulnerables

Las personas en situación de vulnerabilidad suelen enfrentarse a múltiples y complejas barreras que dificultan su acceso al empleo o su desarrollo profesional. Estos obstáculos incluyen barreras sistémicas, discriminación, falta de habilidades y educación, apoyo social limitado y recursos insuficientes.

Incluso si los obstáculos al acceso al empleo son diversos, dada la heterogeneidad de los grupos vulnerables del proyecto, el nivel de vulnerabilidad y empleabilidad, la diversidad de perfiles dentro de cada uno de estos grupos y el potencial de múltiples motivos de discriminación, etc., los El estudio preliminar realizado en el proyecto (Producto intelectual 1 – Informe europeo) identifica algunas barreras al empleo para su inclusión en la vida laboral/profesional que son comunes a todos los grupos vulnerables:

- **Barreras culturales**

- ✓ Algunos grupos sociales vulnerables enfrentan estigma social, estereotipos negativos y actitudes sesgadas conscientes o inconscientes.

La existencia de una percepción social negativa sobre determinados grupos vulnerables puede dar lugar a situaciones de discriminación sistémica de estos grupos en el acceso al empleo o en el lugar de trabajo.



- ✓ Débil representación de los grupos afectados en el espacio público que implica una débil participación en el proceso de formulación de políticas.

- **Barreras educativas**

Las personas en situación de vulnerabilidad enfrentan más dificultades para acceder a la educación y formación o para completar los estudios ya iniciados debido a barreras situacionales, institucionales y disposicionales como:

- ✓ El coste para aquellas personas con menores ingresos.
- ✓ Las responsabilidades familiares y la falta de apoyo con el cuidado de los niños.
- ✓ La falta de adaptación de los programas formativos a las necesidades de algunos colectivos
- ✓ La falta de confianza sobre sus habilidades para participar en la educación o la formación.
- ✓ La falta de concientización, información, asesoramiento y orientación sobre las oportunidades de aprendizaje disponibles.

Estas barreras pueden llevar a una desactualización de las habilidades necesarias en el mercado laboral actual, lo que hace que las personas con un bajo nivel educativo calificado tengan más probabilidades de participar en empleos informales.

- **Barreras socioeconómicas**

- ✓ Poca visibilidad estadística de algunos de estos grupos. Las intervenciones en cualquier ámbito requieren un muy buen conocimiento de la situación por lo que la falta de información estadística dificulta el diseño de intervenciones y medidas de apoyo sociolaboral.
- ✓ El acceso desigual a los recursos se siente a nivel de todos los grupos vulnerables. Los grupos vulnerables pueden enfrentar dificultades económicas que limiten su acceso a los recursos necesarios para la búsqueda de empleo.
- ✓ Apoyo insuficiente de los servicios sociales y de empleo debido a la falta de un apoyo personalizado que aborde las necesidades individuales de cada persona vulnerable o solicitante de empleo (personalización de los servicios).
- ✓ Falta de incentivos y beneficios para que las empresas promuevan la diversidad y sean más abiertas a contratar personas de colectivos que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral.
- ✓ Falta de información, asesoramiento, orientación sobre temas administrativos, aspectos legales básicos sobre economía, mercado laboral, derechos y obligaciones laborales.
- ✓ Falta de puestos de trabajo disponibles adecuados a sus cualificaciones y experiencia profesional.

Estas barreras pueden conducir a situaciones de cronificación de la vulnerabilidad debido a que cuanto más tiempo estén las personas fuera del mercado laboral, menos probabilidades tendrán de acceder al empleo.

- **Barreras psicológicas**

- ✓ Deterioro de la autoestima y la autopercepción.



- ✓ Falta de confianza y motivación así como deterioro de las relaciones sociales.
- ✓ El riesgo de desanimarse y caer en la inactividad debido a una búsqueda fallida de empleo afecta fuertemente al estado mental de las personas en riesgo de exclusión social.
- ✓ La falta de redes de apoyo social/emocional.

Las situaciones de desempleo de larga duración pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar físico, psicológico y emocional de las personas, generando un círculo vicioso.

¿Cómo eliminar estas barreras?

Superar estas barreras y obstáculos requiere esfuerzos concertados para promover la sensibilización, la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Sólo un enfoque holístico e integrador garantiza abordar todos los aspectos involucrados en la inclusión laboral de grupos desfavorecidos: cuestiones legales, administrativas, políticas, sociales y económicas.

En conclusión, la integración laboral de los grupos vulnerables enfrenta múltiples desafíos y abordarlos requiere estrategias integrales y específicas que proporcionen educación y desarrollo de habilidades, mejoren las redes de apoyo social, asignen recursos y desafíen los prejuicios sociales para crear un mercado laboral más inclusivo y equitativo para todos. grupos vulnerables.

2.3. Discriminación en el trabajo e interseccionalidad

Según la definición del Consejo de Europa, principal organismo europeo de lucha contra el racismo y la intolerancia, la “discriminación” se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras personas en una situación comparable, sólo por características específicas que forman parte o sean percibidos como parte de su identidad como nacionalidad, raza, origen étnico, género, sexo, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación en el trabajo tiene múltiples formas de expresión.

- Las prácticas discriminatorias laborales pueden ocurrir en cualquiera de los procesos laborales: búsqueda de empleo, postulación, reclutamiento, contratación, asignaciones de trabajo, condiciones de trabajo, promociones, despidos, derivaciones, etc.
- La discriminación puede ocurrir entre empleados y empleadores, entre gerentes y trabajadores o entre compañeros de trabajo.

La discriminación suele estar basada o justificada por prejuicios y estereotipos, conscientes o inconscientes:

- ☐ Un estereotipo es una creencia u opinión generalizada sobre un grupo particular de personas. La función principal de los estereotipos es simplificar la realidad.
- ☐ Un prejuicio es un juicio, normalmente negativo, que hacemos sobre otra persona u otras personas sin conocerlas realmente.

Tanto los estereotipos como los prejuicios se aprenden como parte de nuestro proceso de socialización. La discriminación estructural es el resultado de formas perpetuadas de prejuicios.

Otro aspecto importante para subrayar las diferentes dimensiones de la discriminación en el trabajo es la “interseccionalidad” o discriminación múltiple, este concepto se refiere a la naturaleza superpuesta e interconectada de diversas identidades personales, como raza, género, edad, discapacidad, orientación



sexual y nivel socioeconómico. estado. A veces dos o múltiples motivos operan simultáneamente e interactúan de manera inseparable, produciendo formas distintas y específicas de discriminación. lo que lleva a desafíos únicos en diferentes contextos, incluido el lugar de trabajo. Por ejemplo, una joven romaní que es discriminada por su origen étnico también puede ser discriminada por motivos de género, orientación sexual, edad, etc.

La discriminación múltiple en el lugar de trabajo crea desafíos complejos para las personas afectadas. Pueden encontrar sesgos, estereotipos y prejuicios que se cruzan y se refuerzan entre sí, lo que resulta en oportunidades limitadas de crecimiento profesional, disparidades salariales, exclusión de los procesos de toma de decisiones y falta de representación en los niveles superiores de la organización.

Además, las personas que enfrentan discriminación múltiple pueden tener dificultades para encontrar mecanismos de apoyo adecuados dentro de las iniciativas de diversidad e inclusión existentes. La discriminación múltiple es un concepto relativamente reciente que, aunque ahora está ampliamente aceptado, aún no se ha reflejado plenamente en la legislación y las prácticas jurídicas. Los enfoques tradicionales que utilizan una perspectiva única, identifican y abordan motivos únicos en casos de discriminación no logran capturar las experiencias y necesidades únicas de quienes se encuentran en las intersecciones.

Para abordar la interseccionalidad, las organizaciones deben abordar las necesidades específicas de las personas que enfrentan discriminación múltiple, considerando las diversas dimensiones de su identidad y experiencias.

En conclusión, la interseccionalidad plantea desafíos importantes en el lugar de trabajo.

2.4. El papel de los agentes económicos y las organizaciones laborales en la integración de grupos vulnerables

Si bien es responsabilidad de los estados crear el marco legal apropiado para la integración social de los grupos vulnerables, el acceso de estos grupos al mercado laboral requiere esfuerzos conjuntos de todos los actores relevantes: gobiernos, empleadores, trabajadores y sus respectivos representantes, ONG, y la sociedad civil.

El compromiso e implicación de los agentes económicos y de las organizaciones laborales es un aspecto clave para fomentar la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos porque deben impulsar medidas que apoyen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los lugares de trabajo.

¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de las organizaciones laborales como sindicatos para la integración de personas en situación de riesgo de exclusión laboral?

Las organizaciones laborales desempeñan un papel crucial en la integración laboral de los grupos vulnerables. Estas organizaciones abogan por los derechos e intereses de los trabajadores, incluidos aquellos que enfrentan desventajas sociales, económicas o culturales. Al representar y apoyar a los trabajadores vulnerables, las organizaciones laborales ayudan a garantizar un trato justo e igualitario en el lugar de trabajo.

Una función clave de las organizaciones laborales es negociar y hacer cumplir los convenios colectivos que garanticen condiciones laborales justas. Esto es particularmente importante para los grupos vulnerables que pueden ser más susceptibles a la discriminación.



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

Las organizaciones laborales también proporcionan una plataforma para expresar las preocupaciones de los trabajadores vulnerables que a menudo enfrentan desafíos y dificultades en el acceso al trabajo, en el lugar de trabajo y en su desarrollo profesional. Estas organizaciones pueden actuar como defensores y brindar apoyo para abordar estos problemas.

Además, las organizaciones laborales desempeñan un papel vital en la promoción del desarrollo de habilidades y oportunidades de capacitación para los grupos vulnerables. Abogan por políticas inclusivas que promuevan el acceso a una formación profesional de calidad facilitando su integración en el empleo.

Las organizaciones laborales también participan en un diálogo social con gobiernos, empleadores y organizaciones de la sociedad civil. Participan en la formulación de políticas y regulaciones laborales para asegurar la inclusión de grupos vulnerables. Al influir en las políticas y la legislación, las organizaciones laborales contribuyen a crear un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

En resumen, las organizaciones laborales actúan como mediadoras para los trabajadores vulnerables, defendiendo sus derechos, promoviendo condiciones laborales justas, abordando preocupaciones y facilitando su integración al mercado laboral. Sus esfuerzos son fundamentales para promover la justicia social y reducir las desigualdades en el empleo, contribuyendo significativamente al bienestar general y al empoderamiento de los grupos vulnerables.

¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de las organizaciones empresariales para la integración de personas en situación de riesgo de exclusión laboral?

La contratación de personas en riesgo de exclusión y la prevención de la discriminación de estas personas es la mejor contribución que las empresas pueden hacer a la inclusión laboral de estos colectivos.

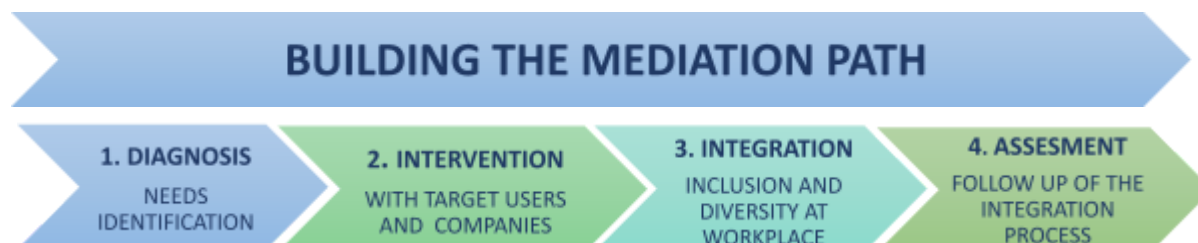
Entre las acciones que pueden implementar las organizaciones empresariales y las empresas para promover la inclusión laboral en el lugar de trabajo se encuentra reconocer y valorar la diversidad en todas sus dimensiones, crear espacios seguros para el diálogo abierto, abordar comportamientos y sesgos discriminatorios, promover la diversidad en los puestos de liderazgo y toma de decisiones. procesos, brindando capacitación y educación sobre diversidad, inclusión y competencia cultural que puedan ayudar a las personas dentro de la organización a comprender y prevenir la discriminación.

Las organizaciones también deberían establecer mecanismos y procedimientos de denuncia sólidos para abordar casos de discriminación y acoso. Esto garantiza que las personas que enfrentan discriminación se sientan apoyadas cuando enfrentan tratamientos discriminatorios.

Todas estas acciones pueden contribuir a promover entornos laborales inclusivos.



3. CONSTRUIR CAMINOS DE MEDIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE GRUPOS VULNERABLES



3.1. FASE DE DIAGNÓSTICO- Identificación de necesidades de grupos objetivo y mercado laboral local.

Esta sección refleja los resultados de la fase de investigación llevada a cabo en la primera etapa de implementación del Proyecto Victorupesi (Producto intelectual 1 – Informe europeo-*Mapeo de prácticas existentes para la inclusión laboral de grupos vulnerables*).

En esta fase de Diagnóstico, los socios identificaron las necesidades generales, expectativas y desafíos de sus grupos objetivo para la integración laboral y de sectores de actividad y empresas concretas que presentan demanda de empleo a nivel local en sus territorios con el objetivo de diseñar rutas de mediación, itinerarios de formación y medidas de apoyo. que mejoren las posibilidades de estos colectivos vulnerables de acceder al empleo en dichos sectores/empresas.

3.1.1. Es necesario identificar los grupos destinatarios para mejorar su empleabilidad.

Se han identificado las siguientes necesidades y desafíos de capacitación para cada grupo objetivo en los países socios:

En Serbia - Grupo objetivo: mujeres de zonas rurales

La organización socia en Serbia Eufons detectó las necesidades y retos de las mujeres rurales para mejorar la empleabilidad. Algunas de las limitaciones que pueden obstaculizar significativamente su desarrollo profesional y crecimiento profesional incluyen:

- ☐ Acceso a la educación y la formación: Es posible que muchas mujeres de zonas rurales no hayan tenido el mismo acceso a la educación y la formación que sus homólogas urbanas y que necesiten acceso a programas de educación y formación vocacionales diseñados específicamente para sus necesidades y disponibles localmente.
- ☐ Acceso limitado a Internet: La falta de acceso a Internet o la ausencia de Internet confiable en las zonas rurales, incluida una infraestructura tecnológica inadecuada, señales débiles y un menor acceso a equipos, pueden restringir significativamente las oportunidades disponibles para las mujeres, como el acceso a la capacitación vocacional en línea, oportunidades laborales y recursos de redes.



- ❑ **Acceso a la tecnología:** Es posible que las mujeres que viven en zonas rurales no tengan acceso a equipos esenciales, como computadoras o teléfonos inteligentes, lo que dificulta conectarse con posibles empleadores, participar en programas de capacitación en línea o establecer contactos con otros profesionales en su campo.
- ❑ **Cuidado familiar:** En muchas zonas rurales, no existe una oferta organizada de apoyo para el cuidado familiar, como servicios de cuidado de ancianos o de niños, por lo que muchas mujeres rurales a menudo pueden tener responsabilidades de cuidar a otros miembros del hogar, lo que podría dificultarles la participación en la capacitación o la realización de estudios. empleo.
- ❑ **Transporte:** Las zonas rurales generalmente no tienen el mismo nivel de infraestructura de transporte que las urbanas, lo que hace que las oportunidades de formación o la búsqueda de empleo sean más onerosas y menos accesibles.
- ❑ **Barreras a la carrera desarrollo:** Las mujeres de las zonas rurales enfrentan desafíos que limitan sus oportunidades de continuar su educación vocacional o adquirir experiencia laboral, iniciar sus propios negocios u obtener orientación y apoyo en su desarrollo profesional debido a la falta de capacitación práctica a través de aprendizajes y pasantías, tutorías y oportunidades de establecer contactos, y acceso a financiación.
- ❑ **Sobrecarga de tareas domésticas diarias:** Las mujeres rurales enfrentan desafíos para asistir a capacitación (vocacional) debido a sus responsabilidades diarias, como las tareas domésticas, el trabajo agrícola o el cuidado de miembros de la familia, por lo que la duración y la intensidad de los programas de capacitación pueden ser difíciles de gestionar junto con estas responsabilidades. A menudo es necesario ajustar la duración y el calendario de la capacitación para adaptarla mejor a las necesidades y la disponibilidad de las mujeres rurales, por ejemplo reduciendo el número de horas de capacitación por día y distribuyendo las sesiones en períodos más cortos o más largos.

En Eslovenia - Grupo objetivo: personas con discapacidad

La organización asociada en Eslovenia Ozara identificó las necesidades de desarrollo de habilidades vocacionales de las personas discapacitadas con referencia a la categoría específica de personas que tienen derecho al estatus de discapacidad según su ley nacional "Ley sobre rehabilitación laboral y empleo de personas discapacitadas", en la que la discapacidad El estatus se establece según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud.

Los programas de inclusión social destinados a apoyar y mantener las capacidades laborales de las personas con discapacidad muestran que las necesidades que presenta este grupo objetivo para mejorar sus habilidades son las siguientes:

- ❑ *Enfoque y asesoramiento individual y centrado en la persona.*
- ❑ *Combinar aprendizaje/formación en diferentes conjuntos de habilidades en un mercado laboral abierto no garantiza plenamente lugares de trabajo adaptables a sus realidades.*
- ❑ *Brecha de generación y conocimiento en la alfabetización crítica en TIC, haciendo que los medios y herramientas sociales actuales funcionen para el beneficio personal, orientación de las TIC en la era de la digitalización de los servicios.*

En España - Grupo objetivo: personas desempleadas de larga duración



Las necesidades comunes identificadas por la organización colaboradora en España, Fetico, para la empleabilidad de estos colectivos vulnerables son las siguientes:

- ☐ *La falta de información y conocimiento sobre la demanda de empleos, ocupaciones y habilidades en el mercado laboral lo que hace más difícil reconocer sus necesidades de aprendizaje para mejorar la empleabilidad.*
- ☐ *Se necesita un enfoque de apoyo integral para prevenir las barreras que inhiben la participación de LTU en las actividades de capacitación.*
- ☐ *El bajo nivel de habilidades digitales es un obstáculo para la empleabilidad de este grupo objetivo.*
- ☐ *La necesidad de conocer, reconocer y mejorar nuestras habilidades blandas. Son competencias personales consideradas claves para cualquier puesto de trabajo porque nos ayudan a construir relaciones positivas como: autoconocimiento, autoconciencia, motivación y compromiso, iniciativa, proactividad, adaptabilidad y resolución de problemas.*
- ☐ *Habilidades de comunicación (medios y herramientas de comunicación verbal y no verbal, directa o en línea)*
- ☐ *Otras habilidades transversales necesarias para el mundo laboral son la autoconciencia, la flexibilidad y la adaptabilidad a los cambios. Conocer las propias competencias, fortalezas y debilidades ayudará a LTU a identificar las habilidades que pueden faltar.*
- ☐ *Motivación en el aprendizaje o capacidad para saber identificar las necesidades del mercado laboral y prepararles para cubrir esas necesidades futuras de habilidades.*
- ☐ *Es necesario adecuar capacidades y puestos de trabajo, es decir, adaptar la oferta formativa a las necesidades de las empresas que contratan empleados.*

Las necesidades de formación son diferentes para cada participante y los programas de formación deben planificarse en consecuencia. El desempleo de larga duración afecta a una variedad de personas muy diversas. Debido a la heterogeneidad de este grupo objetivo dependiendo de aspectos como la edad, el género, el nivel de educación, el origen cultural, el origen migrante, la ubicación geográfica y el grado de vulnerabilidad, es importante que la capacitación se diseñe de acuerdo con las necesidades específicas y las características de los diferentes grupos de desempleados.

En Rumania - Grupo objetivo: - personas en prisión con sentencias leves

Organización asociada en Rumania Panait Istrati Rumania Formación Ozara identificó las necesidades de desarrollo de habilidades vocacionales de las personas que cumplen condenas cortas en la prisión local de Rumania.

- ☐ *Recuperación del abuso de drogas y alcohol.*
- ☐ *Recuperación tras el abandono escolar*
- ☐ *Acceso a Internet y tecnología.*
- ☐ *Enfoque individual y asesoramiento.*
- ☐ *Una alfabetización crítica en TIC necesaria para el mercado laboral actual*



En Italia - Grupo objetivo: personas con autismo o diagnóstico de Asperger

La organización asociada en Italia BES ha identificado las necesidades de desarrollo de habilidades vocacionales para su grupo objetivo, personas con autismo o diagnóstico de Asperger. Es importante para BES resaltar que esta condición se denomina "discapacidad invisible" y que las mujeres con este tipo de diagnóstico están expuestas a una difícil condición de doble discriminación.

Las necesidades específicas de las personas autistas son:

- ☐ *Lo más probable es que los profesores y facilitadores reciban una formación adecuada sobre las características de las personas con discapacidad y autistas.*
- ☐ *Los materiales de capacitación deben ser simples, claros y con imágenes y recursos visuales.*
- ☐ *Duración y sincronización adecuadas del entrenamiento (no demasiado largas)*
- ☐ *Ambiente de aprendizaje tranquilo (sin estimulación visual y auditiva particular)*

En Suecia - Grupo objetivo: mujeres inmigrantes

Organización colaboradora en Suecia para la que trabaja IKFla integración social y económica de las mujeres extranjeras en Malmö. Como iniciador del proyecto, IKF identificó durante sus 50 años de experiencia en el campo que la necesidad de que las mujeres nacidas en el extranjero sean incluidas en la sociedad sueca es, en primer lugar, la adquisición del idioma. Así inició su labor nuestra organización en los años 70. Las mujeres se unieron para aprender el idioma sueco y crearon la organización. Después de eso, la necesidad fue socializar con las mujeres locales, para aprender sobre la cultura e integrar también a sus hijos. A partir de esta última necesidad, IKF se dio cuenta de que la necesidad de una red de apoyo también es importante ya que, cuando uno se muda de un país a otro, el capital social desaparece y es necesario crear uno nuevo. Entonces, las principales necesidades, desde la perspectiva de IKF en cuanto a la inclusión de las mujeres migrantes, están aprendiendo el idioma, la socialización y la creación de redes. El último, el networking es el vínculo más importante con el mercado laboral, ya que es crucial contar con una persona sueca o una red que tenga una buena imagen ante los ojos de las instituciones y empresas suecas que te recomiende para conseguir una entrevista y un posible trabajo.

3.1.2. Identificación de las necesidades del mercado laboral a nivel local.

Identificar empresas locales en las que personas pertenecientes a grupos desfavorecidos puedan tener oportunidades de empleo es un proceso complejo que requiere tiempo de exploración.

La implicación de los socios de Victorupesi en la inclusión laboral de grupos vulnerables les permite haber identificado algunos sectores y áreas económicas de interés a nivel local con potencialidad de captación de mano de obra.

Perspectiva de empleo:

En Serbia



En cuanto a las industrias disponibles para el empleo de las mujeres en el medio rural, Eufons detectó algunas posibilidades de empleabilidad de las mujeres rurales en sectores como:

- ❑ *Agricultura y procesamiento de alimentos:* Las zonas rurales suelen estar asociadas con la agricultura y puede haber oportunidades para que las mujeres trabajen en la agricultura o en las industrias de procesamiento de alimentos.
- ❑ *Turismo y Hospitalidad:* Las zonas rurales pueden ser destinos populares para los turistas y puede haber oportunidades para que las mujeres trabajen en las industrias del turismo y la hostelería.
- ❑ *Energía renovable:* Algunas zonas rurales pueden ser adecuadas para proyectos de energía renovable, que podrían brindar oportunidades de empleo a mujeres con habilidades vocacionales en este campo.
- ❑ *Fabricación:* Algunas zonas rurales pueden tener industrias manufactureras, como la producción de textiles o muebles.
- ❑ *Industrias creativas:* Las mujeres de las zonas rurales pueden tener habilidades creativas, como artesanías o artesánías, que podrían convertirse en negocios u oportunidades de empleo.
- ❑ *Pequeñas empresas:* Las mujeres con habilidades vocacionales también pueden iniciar sus propios pequeños negocios en áreas rurales, como tiendas de artesanía, servicios de catering o servicios de reparación de viviendas.

En general, es esencial comprender las necesidades y oportunidades únicas en cada área rural para desarrollar estrategias efectivas para el desarrollo vocacional y el empleo de las mujeres.

En Eslovenia

Los sectores e industrias que presentan demanda de empleo en Eslovenia para personas con discapacidad son principalmente cooperativas/empresas pertenecientes a la economía social y siguen siendo los más abiertos a la integración laboral de estas personas en las áreas económicas de:

- ❑ *Fabricación*
- ❑ *Asistencia sanitaria y social*
- ❑ *Comercio*
- ❑ *Mantenimiento y reparaciones de automóviles.*

En España

En España el análisis de sectores y ocupaciones con mejores perspectivas de empleo para los parados de larga duración son:

- ❑ *Logística y transporte:* en ocupaciones como asistente de almacén, preparadores de pedidos, repartidores, transportistas.
- ❑ *Sector servicios:* en ocupaciones como trabajador de limpieza, telefonista, agente comercial, representante de ventas, oficinista, operadores de atención al cliente,
- ❑ *Servicios de salud y atención:* Sector en el que las ocupaciones más demandadas son médicos, enfermeras, personal geriátrico y servicios de atención domiciliaria.

? *sector TIC: desarrollador de software, analista de software, analistas de datos, consultor TIC.*

? *Sectores de comercio, hostelería y turismo.*

En Rumania

Para las personas privadas de libertad en Rumania los sectores de interés son:

? *Agricultura*

? *La cría de animales*

? *Reparaciones de vehículos*

? *Construcción*

? *Tecnología / TIC*

? *Industria turística y restauración.*

? *Transporte de mercancías y construcción naval.*

La industria local está formada por una pequeña empresa de construcción, un astillero, una gran empresa agrícola, una fábrica de cables eléctricos para automóviles y otros negocios locales.

En Italia

Para beneficiarse de la Ley nº 68/99, para la colocación laboral de las personas autistas en Italia es necesario estar inscritos en las listas de las Categorías Protegidas, en las oficinas de Trabajo gestionadas por las Ciudades Metropolitanas y las Provincias.

Desde un punto de vista práctico, las personas autistas necesitan ayuda, atención y tutoría específicas, que pueden variar de persona a persona. También tienen necesidades específicas en cuanto al entorno laboral y las relaciones con los compañeros. Por ejemplo, en la mayoría de los casos necesitan un ambiente de trabajo tranquilo.

Necesitan un enfoque y asesoramiento individuales y centrados en la persona, y la combinación de aprendizaje/formación en diferentes conjuntos de habilidades como mercado laboral abierto no garantiza plenamente lugares de trabajo adaptables a sus capacidades.

Es esencial que se aproveche de la manera más eficaz la regulación sobre la colocación laboral de las personas con discapacidad. En Italia hay dos tendencias generales en el proceso de contratación de personas autistas. Por un lado, existe una vieja tendencia a emplearlos en actividades de bajo nivel (sobre todo actividades manuales simples). Por otro lado, existe una opción desarrollada más recientemente, que consiste en una inserción laboral en el ámbito informático y tecnológico.

Los puestos de trabajo disponibles (diferentes tipos de trabajo en diferentes áreas) dependen de las capacidades individuales del trabajador autista porque todos ellos tienen un nivel diferente de funcionamiento y, en consecuencia, una eficacia diferente en el entorno laboral.



En Suecia

Para el acceso al empleo de las mujeres inmigrantes, IKF ha identificado los siguientes sectores de actividad en Suecia:

- [Telecomunicaciones](#)
- [Maquinaria industrial y vehículos de motor.](#)
- [Industria farmacéutica](#)
- [Artículos y electrodomésticos para el hogar.](#)
- [Silvicultura](#)
- [Siderurgia](#)

Estas áreas identificadas en el proyecto Victorupesi para socios son de interés para los proveedores de formación profesional, ya que permiten una correlación objetiva entre la demanda laboral, la oferta laboral y las expectativas de los empleados y empleadores potenciales.

3.2. FASE DE INTERVENCIÓN- Construcción del Camino de Mediación.

Esta sección de la Guía refleja los resultados de la fase de desarrollo y prueba del Proyecto Victorupesi (**Producción intelectual 2-Sesiones de entrenamiento:** Componente A (Módulos de capacitación) y B (Sesiones de coaching) respaldado por las Directrices desarrolladas en **Producción intelectual 3–Kit de herramientas digitales y Producción intelectual 4–Kit de herramientas de gestión de la diversidad**)

En esta fase del proyecto, los socios han desarrollado el Programa de Capacitación y Entrenamiento Victorupesi que intenta responder a las necesidades de capacitación y apoyo de los grupos vulnerables del proyecto detectados en la fase de investigación.

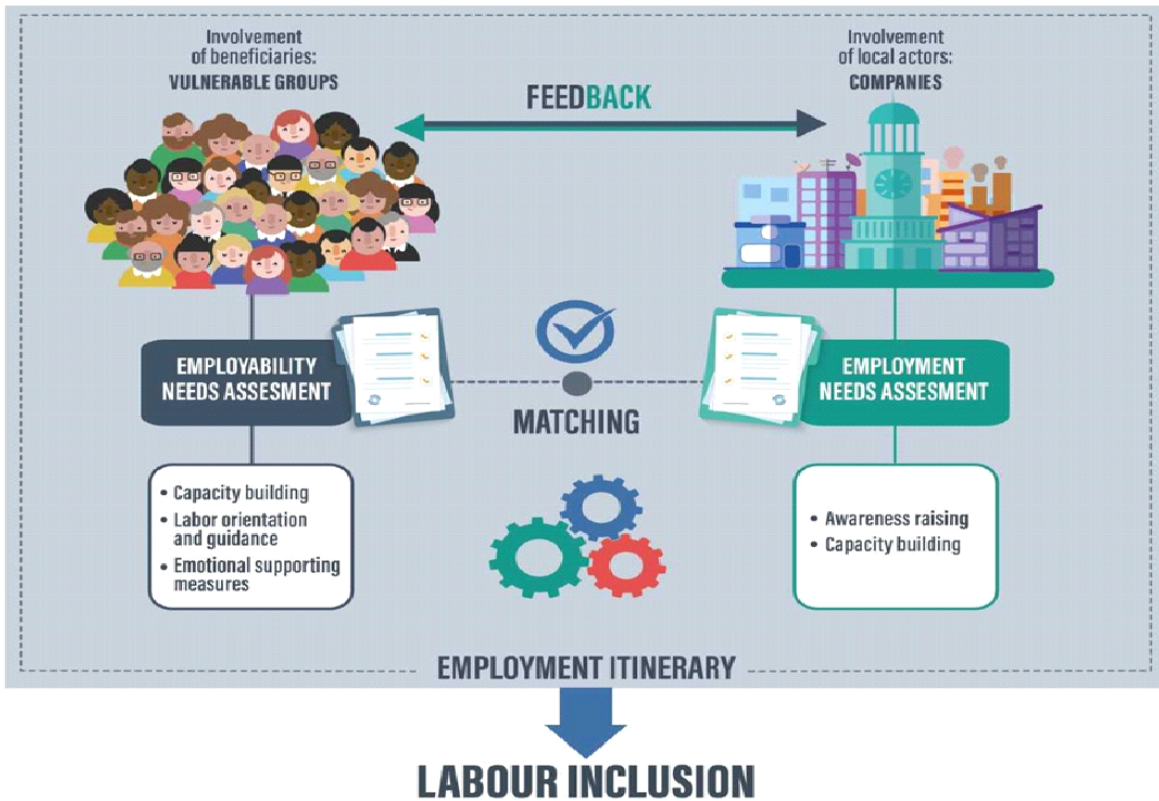
Ambos componentes del Programa Victorupesi (módulos de formación y sesiones de coaching) se han probado con los grupos vulnerables del proyecto adaptando los materiales y herramientas propuestas a las necesidades específicas de cada grupo. Los kits de herramientas desarrollados en el proyecto para impartir formación digital e implementar enfoques de gestión de la diversidad se han utilizado como *Orientación de apoyo durante la fase piloto del proyecto.*

Debido al enfoque orientado a la empleabilidad del Proyecto Victorupesi y al importante objetivo de esta fase del proyecto, se han involucrado actores políticos, sociales y económicos locales para apoyar la inclusión social y la integración laboral de los grupos vulnerables del proyecto.

El siguiente gráfico refleja la metodología para implementar una Ruta de Mediación basada en la construcción de puentes entre grupos vulnerables y empresas locales que demandan empleo apoyando la integración laboral de los grupos objetivo del proyecto en estas empresas.



INTERVENTION PROCESS



3.2.1. Implicación de actores y empresas locales

En el apartado anterior de la Guía analizamos de forma general los sectores con escasez de mano de obra en cada país y los puestos de trabajo, ocupaciones más demandadas por las empresas. En la implementación del “Modelo de vías de mediación” propuesto el objetivo debe ser involucrar a las organizaciones y empresas contratantes concretas a nivel local que estén interesadas en participar en el proceso de inclusión laboral de grupos vulnerables.

Uno de los mejores recursos para vincular al grupo vulnerable que busca trabajo y a los empleadores con las ofertas de empleo con demanda laboral y el proceso de contratación abierto pueden ser las agencias de empleo públicas o las agencias privadas de mediación laboral. Las plataformas virtuales de búsqueda de empleo y los sitios donde se registran los empleados potenciales y los empleadores también pueden ser útiles porque conectan la demanda y la oferta de empleo. Un buen socio en esta identificación pueden ser los organismos asociativos que representen a dichas empresas o sectores de actividad como organizaciones patronales, sindicatos, cámaras de comercio y otros organismos intermediarios.

Para fomentar la contribución esencial de las empresas en el fomento y la efectiva integración de los colectivos vulnerables en el mercado laboral es necesario desarrollar medidas y acciones de apoyo que les ayuden en estos procesos de integración como:



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

Aumentar las medidas de sensibilización, para eliminar las mismas barreras culturales, prevenir actitudes discriminatorias en el lugar de trabajo y promover la inclusión.

Se requiere el compromiso de la organización para establecer una “cultura organizacional inclusiva” respetuosa con los principios de igualdad de oportunidades y diversidad que debe formar parte de los valores de la empresa y difundirse entre los empleados.

Actividades de desarrollo de capacidades, sobre diversidad e inclusión dirigido a altos directivos, trabajadores con capacidad de decisión, profesionales de recursos humanos y trabajadores en general.

Es importante ayudar a las empresas y a los trabajadores a comprender los procesos detrás de los actos discriminatorios y evitar sesgos inconscientes.

Tras la información y el contacto con potenciales organizaciones y empresas contratantes la siguiente actividad será el análisis de las oportunidades laborales y vacantes de empleo que ofrecen las empresas locales y los requisitos para acceder a estos puestos de trabajo.

Los socios del proyecto han desarrollado asociaciones de múltiples partes interesadas para involucrar a la comunidad local en el apoyo a la integración sociolaboral de los grupos vulnerables con los que trabajan. Los resultados de la implicación de los actores locales en cada país han sido los siguientes:

En Serbia:

Edufons ha desarrollado o fortalecido las siguientes alianzas para involucrar a la comunidad local en el apoyo a las mujeres rurales:

Colaboración y asociaciones con otras organizaciones locales como centros comunitarios, grupos de mujeres, organizaciones juveniles y partes interesadas de la comunidad. Identificamos organizaciones que comparten nuestros objetivos y valores y exploramos formas de trabajar juntos para apoyar la integración social de los grupos objetivo y garantizar que los programas de capacitación estén alineados con las necesidades de la fuerza laboral local. Estas organizaciones han ayudado a llegar al grupo objetivo, identificar e involucrar a personas desempleadas en la comunidad, difundir el conocimiento sobre los servicios y un programa de capacitación vocacional que ofrece nuestra organización y fomentar la participación.

Centro de Empleo Local (Agencia Gubernamental) por brindar información durante el mapeo de necesidades, que brindó información valiosa sobre las habilidades y experiencia requeridas para los trabajos en el área local y ayudó a conectar a las personas desempleadas con los servicios de capacitación y apoyo de nuestra organización.

Además, nos resulta útil cooperar con instituciones locales, como escuelas, bibliotecas y centros comunitarios, ya que se pueden aprovechar para brindar acceso a la tecnología y respaldar el programa de capacitación. Estas instituciones también podrían proporcionar recursos como aulas, computadoras y conectividad a Internet.

En Eslovenia:

Los programas de inclusión social son implementados por contratistas seleccionados en una licitación pública publicada por el ministerio responsable de la protección de las personas con discapacidad, en la que se determinan las condiciones para la implementación de los programas.

Hay varias organizaciones a nivel nacional que ejecutan dichos programas y son responsables de las mismas medidas de calidad y reglas de operación. En todo el país, estas organizaciones tienden a conectarse entre sí también de forma voluntaria, ofreciendo espacio y tiempo para diferentes actividades que atraen a más participantes para el apoyo de pares, pero esto no es obligatorio y depende de las circunstancias regionales y las redes desarrolladas. Los participantes en estos programas pueden recibir apoyo en las oficinas regionales de empleo, si desean una estimación renovada de su capacidad laboral, ya que este es su derecho y los mentores dentro de dichos programas pueden ayudarlos a conectarse nuevamente con la oficina de empleo.

En España:

El proceso de implicación de los stakeholders del proyecto y de identificación de la empresa ha sido desarrollado por Fetico, profundamente implicada en la activación del mercado laboral en España. Esta organización está acreditada como Agencia de Empleo por el Servicio Público de Empleo Español y colabora con el Servicio Nacional de Empleo en la actividad de colocación de personas desempleadas. Fetico apoya también a Randstad España, con la que tiene un acuerdo de colaboración para impulsar sus actividades de colocación.

Fetico había activado sus redes para conectar a todos los actores implicados en la integración laboral de grupos vulnerables: agentes económicos (como organizaciones de trabajadores y empresarios, cámaras de comercio y empresas, como generadores de empleo y responsables en última instancia de la contratación de trabajadores) actores políticos (con competencias en el ámbito del empleo y la formación) y organizaciones sociales que apoyan la inclusión sociolaboral de colectivos prioritarios.

Fetico también tiene acuerdos de colaboración permanente con algunas ONG españolas como Cruz Roja o Red-Acoge para promover la integración laboral de colectivos vulnerables. Fetico participa junto con otros sindicatos y ONG en el grupo de trabajo del “Proyecto Sensibiliza: sensibilización sobre la diversidad cultural en los entornos laborales” este grupo de trabajo es un lugar de encuentro e intercambio de ideas, visiones y propuestas sobre temas relacionados con la diversidad, la inclusión, y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, con especial referencia a la necesidad de promover el acceso al empleo de las personas pertenecientes a grupos vulnerables y de luchar contra la discriminación.

Fetico también es miembro de la Carta Española de la Diversidad que garantiza el contacto directo con empresas de todos los sectores de actividad y miembros de la carta que pueden actuar como “modelo a seguir” para otras empresas en el apoyo a la integración laboral y la inclusión de colectivos vulnerables.

Para la participación de las empresas en la ejecución del proyecto, Fetico contrató a las empresas en las que está representado el sindicato, principalmente grandes empresas multinacionales del sector del comercio como IKEA, Auchan, Carrefour, Apple, etc., involucrándolas en la participación de las



experiencias piloto. A algunas de las mujeres de LTU participantes en los programas piloto de Victorupesi se les ofrecieron oportunidades laborales en estas empresas.

En Rumania:

Además de la asociación con la Penitenciaría de Brăila, la Biblioteca del Condado de Braila Panait Istrati, Rumania, mantuvo correspondencia con la Agencia de Empleo del Condado de Brăila (direcciones n.º 109/15.01.2021, 162/22.01.2021 y 395/09.02.2021) para establecer los detalles de la colaboración, de la siguiente manera:

- ✓ presentar el proyecto y solicitar el apoyo de expertos de la Agencia.
- ✓ presentación de las funciones de los expertos designados.
- ✓ estableciendo fechas para entrevistas en profundidad y focus group.

En Rumania existe una Estrategia Nacional para la reintegración social de las personas privadas de libertad 2020 - 2024 (fuente: <http://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/05/ANEXA-14.pdf>), en el que se presentan las líneas generales de reinserción social para nuestro público objetivo. Los principales obstáculos de las personas privadas de libertad se encuentran en el período posterior a la liberación:

- ✓ falta de documentos de identidad válidos.
- ✓ dificultades en cuanto al retorno a la familia y a la comunidad.
- ✓ falta de vivienda/refugio.
- ✓ falta de recursos financieros/falta de comida o ropa, después de la liberación.
- ✓ dificultades en cuanto a la identificación de un puesto de trabajo, en general, o de un puesto de trabajo en función de la cualificación adquirida.
- ✓ dificultades para acceder a los servicios de salud post-liberación, en el caso de personas que no cuentan con seguro médico.
- ✓ Dificultades para la continuación de los estudios.
- ✓ dificultades de acceso al mercado laboral, en el contexto de la existencia de antecedentes penales.
- ✓ falta de apoyo de la comunidad.

En Rumania, la agencia encargada de identificar puestos de trabajo es la Agencia de Empleo del Condado de Brăila. Por eso quisimos que en las entrevistas y en nuestro grupo focal con personas privadas de libertad estuvieran presentes dos representantes de la respectiva institución.

La principal institución involucrada en la creación de oportunidades de empleo para nuestro grupo objetivo es la Agencia de Empleo del Condado de Brăila.

En Italia

BES, la organización italiana, cuenta con una amplia red compuesta por: -organizaciones sin ánimo de lucro (muchas de ellas son organizaciones que apoyan a las personas con discapacidad y autistas, tienen contacto con ellas y sus familias, y organizan actividades y formaciones) -organismos públicos, como AFOL (que es un consorcio de empresas públicas que gestiona el ámbito de la formación profesional, la orientación y el trabajo), el Ayuntamiento de Milán o los Municipios Locales de Milán



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

(organismos locales que gobiernan diferentes áreas del Municipio), la Región de Lombardía -empresas privadas, que estén interesados en la oportunidad de emplear a personas con discapacidad -fundaciones privadas (que ofrecen apoyo económico a proyectos de impacto social)

Nuestra organización ofrece diferentes proyectos para el empleo de personas con discapacidad con diferentes niveles de competencia laboral. Algunos de ellos encuentran un trabajo adecuado y tienen un buen grado de autonomía y pueden aprovechar las oportunidades que ofrece la Ley n.68/99 y otros instrumentos legislativos. Algunas otras personas son colocadas en proyectos de impacto social financiados por organismos públicos o fundaciones privadas.

En Suecia:

Desde el inicio del proyecto e incluso antes de que comenzara, IKF está constantemente desarrollando alianzas y organiza eventos de apertura de puertas semestrales, para involucrar a las empresas y a la comunidad local en nuestro trabajo de apoyar a las mujeres inmigrantes en su proceso de inclusión social dentro de la comunidad sueca. sociedad. El municipio apoya la labor de la organización, en las acciones de ayudar a las madres que tienen a sus hijos adolescentes en riesgo de radicalización, y empoderarlas para educar a sus hijos, para que tengan pensamiento crítico e identifiquen en etapas tempranas cualquier riesgo de radicalización. radicalizados o involucrados con grupos criminales.

Con motivo de realizar los dos pilotos de la formación VICTORUPESI y los Coaching Circles, se asociaron con más centros educativos, como Hermods y Folk Universitet, donde también impartimos la formación a sus participantes. De esta manera, mediamos en el camino con los centros acreditados, haciéndoles conscientes de nuestro programa y, al mismo tiempo, estando más abiertos a involucrar y aceptar a nuestros grupos objetivo en sus programas vocacionales, lo que podría conducir a una práctica y luego para conseguir un trabajo.

3.2.2. Participación de los beneficiarios

El “Programa de Capacitación y Coaching Victorupesi” ha sido probado en dos experiencias piloto llevadas a cabo en cada país socio. En el Programa han participado un total de 10 profesionales (formadores, mentores, tutores...) y unas 100 personas pertenecientes a colectivos vulnerables con necesidades vocacionales y capacidades laborales muy diferentes. El programa había sido adaptado para abordar las necesidades específicas de cada grupo objetivo y persona individual. Él ha impartido al menos 20-30 horas de formación por curso piloto por país divididas en un número adecuado de sesiones.

El Programa Victorupesi incluye módulos de formación y sesiones de coaching de acuerdo con la siguiente estructura:

Programa de entrenamiento:

MÓDULO 1 - Competencias Profesionales: Habilidades y herramientas digitales.

Uso de las redes sociales para el empleo

Marca personal

MÓDULO 2 – Empoderamiento: Competencias personales y sociales

Habilidades laborales

Manejo de conflictos

El objetivo es poner en acción las habilidades de los participantes estableciendo metas y objetivos personales.

MÓDULO 3 -Concientización – Derechos laborales

El derecho al trabajo.

Derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores.

Todos los módulos incluyen explicaciones teóricas y actividades prácticas así como dinámicas y grupos de discusión para una mejor comprensión de los contenidos formativos.

Las siguientes actividades que han sido probadas con los participantes:

Evaluación de necesidades de empleabilidad

Se han utilizado diferentes herramientas para conocer las necesidades individuales de cada participante involucrado en los programas piloto.

De acuerdo con los resultados de esta evaluación previa se han planificado las siguientes actividades formativas:

- ✓ Los perfiles profesionales de nuestros grupos objetivo específicos.
- ✓ Se detectan las necesidades formativas transversales de los participantes para acceder a las oportunidades laborales.
- ✓ Las necesidades de apoyo de los participantes.

Desarrollo de capacidades para mejorar la empleabilidad.

Se necesitan itinerarios formativos personalizados y trabajo individual.

Programa de formación dirigido a los participantes: habilidades digitales, habilidades blandas (autoestima y confianza en uno mismo) habilidades culturales; habilidades interpersonales,

Información laboral: proporcionar información y conocimientos básicos sobre economía y mercado laboral, requisitos para acceder al empleo, leyes nacionales que regulan las relaciones laborales, derechos y responsabilidades de trabajadores y empleadores en el lugar de trabajo, etc.

Los círculos de coaching.

Una parte importante del Programa Victorupesi son las medidas de apoyo emocional dirigidas a apoyar la estabilidad emocional de grupos vulnerables a través del método de Círculos de Coaching.

El apoyo emocional disponible para los colectivos vulnerables del proyecto en el área de intervención de cada organización socia ha sido el siguiente:



En Serbia:

Las mujeres rurales enfrentan barreras emocionales y psicológicas para conseguir empleo, como la falta de confianza, el miedo al fracaso y la ansiedad. El apoyo emocional es necesario para ayudarlos a superar estas barreras y desarrollar resiliencia. El apoyo emocional disponible para el grupo objetivo de mujeres rurales puede variar según el área de intervención y los recursos disponibles en la comunidad. Sin embargo, aquí hay algunos tipos comunes de apoyo emocional que pueden estar disponibles:

Los servicios de asesoramiento para que las personas hablen sobre sus emociones, factores estresantes y desafíos ofrecidos por centros de asesoramiento, proveedores locales de salud mental, profesionales de la salud mental, trabajadores sociales u otras personas capacitadas pueden proporcionar un entorno seguro y de apoyo.

a) Consejería uno a uno, los servicios de consejería individual con profesionales de salud mental capacitados pueden brindar un espacio seguro y confidencial para que las personas hablen sobre sus emociones, desafíos e inquietudes.

b) Consejería grupal, sesiones de apoyo donde las personas pueden conectarse con otras personas que atraviesan desafíos similares, pueden brindar un sentido de comunidad y apoyo y ayudar a las personas a sentirse menos solas en sus luchas.

c) Grupos de apoyo de pares, donde las personas pueden conectarse con otras personas que han experimentado desafíos similares y ofrecer apoyo y orientación basándose en sus propias experiencias.

Las organizaciones comunitarias pueden ofrecer talleres o clases sobre manejo del estrés, atención plena u otras técnicas de regulación emocional y autocuidado.

Los grupos de apoyo dirigidos por facilitadores capacitados o líderes pares pueden centrarse en temas específicos, como la pérdida del empleo o el duelo, y brindar un sentido de comunidad y experiencias compartidas para personas que enfrentan desafíos similares.

Líneas de ayuda que brindan acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana a profesionales capacitados que pueden ofrecer apoyo y orientación a personas en crisis. Pueden centrarse en temas específicos y pueden proporcionar recursos y referencias a otros servicios de apoyo.

Apoyo en línea, a través de recursos como sitios web, salas de chat y foros, donde las personas pueden acceder a información, conectarse con otras personas y recibir apoyo emocional. Esto puede resultar especialmente útil para las personas que quizás no tengan acceso a servicios de apoyo en persona o que no se sientan más cómodas buscándolos en línea.

Los recursos de autocuidado, como las aplicaciones de atención plena que brindan herramientas y técnicas para que las personas manejen sus emociones y reduzcan el estrés, pueden ser especialmente útiles para las personas que tal vez no tengan acceso a servicios de asesoramiento formal o prefieran manejar sus emociones por sí mismas.

Es importante señalar que el apoyo emocional puede ser un componente crítico de la salud y el bienestar general y puede ser especialmente importante para las personas que están experimentando desempleo u otros desafíos.

Los círculos de coaching diseñados en el programa Victorupesi, al crear una comunidad de apoyo e incorporar diversas actividades y recursos, pueden ser una herramienta valiosa, flexible y dinámica



para brindar apoyo emocional y orientación a personas que luchan contra el desempleo u otros desafíos y pueden ayudarlos a desarrollar confianza, gestionar estrés y desarrollar las habilidades que necesitan para tener éxito.

Entonces, en el contexto del apoyo emocional, los círculos de coaching podrían proporcionar un espacio seguro y confidencial y ser una herramienta beneficiosa para brindar apoyo emocional a las personas en un entorno grupal. Sin embargo, teniendo en cuenta la naturaleza de las mujeres rurales y su carga con las tareas diarias, sólo están preparadas para tales actividades si ven claramente lo que obtendrán de ellas. Por lo tanto, es de suma importancia que los proveedores de círculos de coaching sean plenamente conscientes de las necesidades únicas de las mujeres rurales para poder señalar beneficios concretos para ellas.

Otros elementos que no deben omitirse para garantizar eficazmente círculos de coaching que brinden apoyo emocional y promuevan el bienestar de este grupo objetivo son:

Diseñarlos para que estén bien estructurados, con objetivos claros y una combinación de actividades.

Proporcionar expertos calificados y con experiencia para brindar apoyo emocional, incluida ayuda con el manejo del estrés y la regulación de las emociones.

Proporcione un entorno seguro y de apoyo para que todos los involucrados compartan sus experiencias, discutan sus emociones y desafíos y se sientan cómodos.

Establezca reglas básicas, incluida la confidencialidad, el respeto por los demás participantes y la expectativa de participación activa.

Facilite debates de apoyo entre los participantes, animándolos a compartir sus experiencias, desafíos y éxitos. Esto podría implicar discutir desafíos comunes y pensar en soluciones juntos o compartir historias personales sobre cómo superar la adversidad.

Los círculos de coaching también podrían incorporar otras formas de apoyo emocional, como derivaciones a otros servicios de apoyo en la comunidad.

Es importante recordar que las necesidades de apoyo emocional varían entre las personas, por lo que es necesario ofrecer una variedad de opciones de apoyo para satisfacer las diferentes necesidades. Además, es esencial garantizar que cualquiera de estos tipos de servicios de apoyo ofrecidos sean proporcionados por profesionales capacitados o personas con experiencia relevante, que puede incluir entrenadores capacitados, asesores profesionales, profesionales de la salud mental y expertos en manejo del estrés, o puede estar dirigido por un líder par con capacitación y experiencia adecuadas.

En Eslovenia:

Dentro del programa de Inclusión Social se ofrece el siguiente apoyo:

- Apoyo psicosocial
- Apoyo motivacional
- Ofrecer la posibilidad de participar activamente en el diseño, planificación, implementación y evaluación del programa.



En todos los lugares donde se ha implementado el programa, profesionales y compañeros están a disposición de los usuarios durante toda la jornada laboral para ofrecer apoyo y asistencia psicosocial individual o grupal si surgen problemas que deban resolverse de forma inmediata. Se llevan a cabo actividades psicosociales individuales con el objetivo de empoderar a los usuarios y desarrollar habilidades sociales. El apoyo psicosocial tiene como objetivo abordar los problemas que los usuarios del programa encuentran a diario o durante un largo período de tiempo. Lo llevan a cabo expertos y mentores.

Se anima y motiva a los usuarios a asumir un papel activo con la ayuda de formaciones motivacionales, que se llevan a cabo en forma de talleres individuales o grupales. En el marco de las actividades motivacionales, se anima a los usuarios a mantener un papel activo en el programa de inclusión social y, sobre todo, fomentamos la inclusión en actividades laborales, psicosociales, creativas y de ocio con el objetivo de hacer realidad los objetivos del programa.

El plan individualizado del usuario tiene como objetivo comprobar la motivación para la inclusión y define el nivel necesario de motivación por parte de los mentores/trabajadores profesionales con el objetivo de alcanzar los objetivos individuales y grupales. Los usuarios pueden participar en todas las fases de la implementación del programa, lo que significa que participan activamente en el diseño, planificación, implementación y evaluación del programa.

En España

El socio español Fetico está profundamente implicado en la activación del mercado laboral. Como organización acreditada como Agencia de Empleo, colabora con el Servicio Nacional de Empleo en la actividad de colocación de personas desempleadas en el mercado laboral.

Fetico proporciona orientación laboral y apoyo profesional especialmente a aquellos colectivos con más dificultades para incorporarse o reincorporarse al mercado laboral como jóvenes, adultos desempleados de larga duración y trabajadores poco cualificados.

La orientación laboral y la orientación para la inserción laboral incluyen medidas de apoyo para la evaluación de sus competencias, redacción de CV, preparación para entrevistas de trabajo, apoyo en el desarrollo de redes profesionales, orientación sobre el reconocimiento y validación de cualificaciones y competencias profesionales y experiencia laboral adquirida en contextos anteriores, etc.

Intentamos crear un entorno de confianza para que nuestros usuarios puedan involucrarse, aumentar su confianza y hacerles conscientes de sus propias fortalezas, debilidades y necesidades para una integración o reintegración exitosa en el empleo.

Las principales actividades de coaching de nuestro modelo de intervención con parados de larga duración se centran en abordar las barreras emocionales que impiden a LTU reintegrarse al mercado laboral, entre ellas:

- *Erosión de la confianza y la motivación, así como deterioro de las relaciones sociales durante períodos prolongados de desempleo.*
- *Riesgo de desanimarse y caer en la inactividad como consecuencia de una búsqueda de empleo fallida.*

- *El desempleo de larga duración puede afectar negativamente a la salud física, psicológica y emocional de las personas y al bienestar de los solicitantes de empleo, dando lugar a un círculo vicioso.*

El programa de coaching en España se ha estructurado en las siguientes sesiones temáticas:

DESAFÍOS –Retos personales

Reflexión individual y grupal sobre desafíos personales. Los participantes comparten los desafíos emocionales, educativos, culturales y físicos que enfrentan para acceder al empleo. Trabajamos para detectar los principales retos a los que se enfrentan los participantes y las formas de superarlos.

NECESIDADES- Mapeo de las principales habilidades personales relacionadas con el trabajo e identificación de brechas de habilidades.

La evaluación de necesidades es el primer paso que deben dar los participantes en el proceso de mejora, ya que les permite saber desde dónde parten. La autoevaluación de habilidades permitió a los participantes conocer sus fortalezas (las habilidades que dominan y se desempeñan bien) y debilidades, y las necesidades formativas que deben mejorar en determinadas habilidades.

RECURSOS – Elaboración de “Planes de Acción Personales”

Los participantes se implican en el diseño de su propio "Plan de Acción Personal", entendido como una especie de "contrato" consigo mismos que contiene la estrategia a seguir para alcanzar los objetivos personales (objetivos SMART). La presentación de los Planes de Acción Personales se utilizó para estimular a los participantes a hablar sobre sus planes, los retos que consideran que deben afrontar y cómo consideran que pueden gestionarlos.

El objetivo final del programa de coaching es capacitar a los participantes hacia una actitud más proactiva y consciente para volver al mercado laboral. Para este objetivo es importante proporcionar recursos y herramientas a los participantes para la autorreflexión y la autoevaluación de sus habilidades en términos de los puntos fuertes que tienen y las debilidades que deben afrontar para mejorar su empleabilidad.

Algunos participantes señalaron lo más positivo de los Programas de formación y entrenamiento de Victorupesi... Las herramientas para la autoevaluación de competencias, los recursos e información facilitados y la información para acreditar la experiencia profesional. ... Conocerme mejor, venderme mejor y saber qué competencias necesito mejorar..."

En Rumania:

Dentro del programa de inclusión social, el socio rumano ofreció apoyo psicosocial y apoyo motivacional mediante círculos de coaching.

Los círculos de coaching incorporan diversas actividades y recursos para brindar apoyo emocional y orientación a personas encarceladas y tratamos de ayudarlos a desarrollar confianza, manejar el estrés y desarrollar las habilidades que necesitan para tener éxito.

Descubrieron que el coaching en grupos pequeños es una herramienta poderosa debido a las interacciones de aprendizaje entre líderes que no están en el mismo equipo pero que son



aproximadamente iguales en experiencia y posición. Además, al reunir a personas que no tienen ninguna responsabilidad formal ni interacción entre sí, se pueden crear aprendizajes profundos que de otro modo no estarían disponibles.

Para las personas encarceladas, los círculos de coaching en grupos pequeños brindan los siguientes beneficios:

- Inmersión en dinámicas de grupo en tiempo real.
- Conocimiento de diversas perspectivas.
- Oportunidades para practicar nuevas habilidades sociales y emocionales en un espacio seguro.
- Un sistema sólido de rendición de cuentas.
- Unas redes de apoyo duraderas.
- Fomentar un clima de confianza y apoyo.
- Fomentar una actitud colaborativa.

En Italia

Durante el desarrollo de la capacitación piloto de VICTORUPESI, los Círculos de Coaching tuvieron un papel fundamental, porque crearon la oportunidad para que entrenadores y participantes se conocieran mejor y generaran confianza. Esto permitió que los participantes compartieran sus propias historias y comunicaran sus necesidades específicas. En el entorno laboral, existen dos roles específicos que pueden ofrecer apoyo emocional a las personas con autismo: los preparadores laborales y los psicólogos.

En Suecia

En su área de intervención, y dentro de los círculos diarios en los que opera IKF, el apoyo emocional está en el centro de nuestra atención, ya que la mayoría de las personas que forman parte de nuestros grupos objetivo corren el riesgo de aislarse y, a veces, incluso, si tienen la conjunto de habilidades duras necesarias para ser empleado, las habilidades blandas, como el manejo del estrés y la gestión del tiempo, no se desarrollan y eso las hace no funcionales en la sociedad. Entonces, la provisión de habilidades blandas está disponible en sus círculos y durante la capacitación de VICTORUPESI, tuvieron muy buena retroalimentación y el reconocimiento de la importancia del proceso de coaching.

3.2.3. Hacer coincidir las habilidades de los grupos objetivo con las necesidades de las empresas locales

En la implementación de la Ruta de Mediación se puede emprender en paralelo la implicación de empresas y usuarios (grupos vulnerables).

Cuando tengamos los resultados de las etapas anteriores, debemos hacer el casamiento entre las necesidades de las empresas y los grupos vulnerables o entre las oportunidades de colocación (ofertas de empleo) y los candidatos al empleo.



Todo el proceso de acompañamiento hacia la inserción laboral de grupos vulnerables debe estar enfocado al apoyo individual, antes, durante y después de la inserción.

Algunos aspectos clave para una exitosa integración laboral e inclusión de grupos vulnerables son los siguientes:

- ✓ Potenciar una cooperación reforzada entre empresas, profesionales que trabajan en el ámbito de la socio integración, organizaciones laborales y servicios de intermediación laboral para crear itinerarios de inserción adaptados a los perfiles profesionales y competencias de los colectivos vulnerables y a la demanda laboral de las empresas.
- ✓ Proporcionar a estos grupos formación profesional basada en las necesidades de las empresas, para prepararlos para la integración laboral en las ofertas de empleo brindándoles apoyo pre y post colocación para asegurar la sostenibilidad del empleo.
- ✓ Apoyo a las empresas en el diseño e implementación de “Planes de Onboarding” para facilitar la integración y adaptación de los candidatos al entorno laboral.
- ✓ Impartir formación a los profesionales que apoyan el proceso de integración laboral de colectivos vulnerables en las empresas (tutores de empresa, mentores, formadores, mediadores, etc) para facilitar el acompañamiento e inclusión de estos trabajadores en las empresas.
- ✓ Formación a empresarios y directivos de empresas sobre inclusión y gestión de la diversidad en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la plena integración laboral no se produce con una simple contratación, sino que en la mayoría de los casos es necesario realizar programas de apoyo, formación y adaptación para lograr la plena integración de los nuevos trabajadores a la cultura y dinámica de las empresas. .

4. INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO

En este punto, los socios describen cómo han integrado los materiales y herramientas de apoyo metodológico desarrollados en el Proyecto Victorupesi (IO3 Diversity Management Toolkit y IO4 Digital Toolkit) en su trabajo con grupos vulnerables para mejorar su participación en la formación y el empleo y el uso futuro de estas organizaciones. hará con los resultados de este proyecto.

En Serbia

Edufons ha integrado estos kits de herramientas en su trabajo con mujeres rurales para prepararlas para la integración social de las siguientes maneras:

1. El kit de herramientas de gestión de la diversidad ha ayudado a preparar al grupo objetivo para la integración social fomentando un entorno inclusivo que respeta las diferencias. Edufons utilizó este conjunto de herramientas para impartir programas de capacitación para nuestro personal, crear políticas y procedimientos que promuevan la diversidad y la inclusión para pilotear de manera más inclusiva la capacitación vocacional para mujeres rurales y participar en actividades de divulgación que promuevan el entendimiento y el diálogo entre diferentes grupos. Además, nos ayudó a promover la diversidad y la inclusión dentro de nuestra organización y comunidad.

2. Digital Toolkit ayudó a Edufons a ofrecer a las mujeres rurales un programa de formación más beneficioso a través de dos proyectos piloto centrados en las competencias digitales esenciales para la



integración social en la era digital actual. Utilizamos este conjunto de herramientas durante los proyectos piloto para enseñar al grupo destinatario habilidades digitales básicas, como el uso del correo electrónico y las redes sociales, y habilidades más avanzadas siguiendo las directrices y consejos que en él se dan. Además, Digital Toolkit nos ayudó a adaptar el trabajo con las mujeres rurales para centrarnos en las habilidades de búsqueda de empleo: Por ejemplo, para enseñarles a utilizar sitios web de búsqueda de empleo, crear un perfil en línea y comunicarse con posibles empleadores en línea. Esto ayudó a las mujeres rurales a ganar confianza en sí mismas y a adquirir habilidades aplicables para acceder mejor a las oportunidades de empleo, conectar con otras personas de su comunidad y participar en actividades en línea que promueven la integración social. La estructura inicial de la Caja de Herramientas Digitales, con las herramientas que la acompañan, garantizó la eficacia de la aplicación de los proyectos piloto locales y mantuvo el rumbo de la formación profesional. Mientras que los resultados resumidos y las observaciones que introdujimos en el conjunto de herramientas una vez finalizado el programa piloto contribuyeron a una comprensión más profunda de las lecciones aprendidas, a sacar conclusiones y a buscar nuevas direcciones para la formación profesional posterior y la aplicación de las herramientas y mecanismos educativos desarrollados para las mujeres rurales.

El entrelazamiento y el uso comparativo de ambos kits de herramientas a través de la integración en actividades locales permitieron personalizar y desarrollar un programa de capacitación holístico que incluye tanto la alfabetización digital como la diversidad y la inclusión. Por ejemplo, en sesiones sobre el uso de las redes sociales, enseñamos a nuestro grupo objetivo cómo usar herramientas digitales para conectarse con comunidades diversas, ayudándolos a desarrollar habilidades de alfabetización digital mientras fomentamos la comprensión y el respeto por diferentes culturas y orígenes y promovemos la diversidad y la inclusión.

Además, ambos kits de herramientas aportaron a nuestra organización valiosos aportes sobre cómo organizar estos tipos de capacitación vocacional para otros grupos vulnerables, lo que puede contribuir a expandir el trabajo a diferentes grupos objetivo o brindar más capacitación de calidad si las características de menos oportunidades se superponen dentro de nuestro grupo objetivo original.

La integración del kit de herramientas de gestión de la diversidad y el kit de herramientas digitales en nuestro trabajo con el grupo objetivo después de la vida del proyecto nos allana el camino para ofrecer programas de capacitación que enseñan habilidades digitales a través de la lente de la diversidad y la inclusión, ayudando a que la capacitación sea más atractiva, relevante y personalizada. a las necesidades del grupo objetivo, incluida la personalización y el análisis de datos para identificar áreas de mejora. Por lo tanto, la aplicación conjunta y la personalización de conjuntos de herramientas ayudarán a garantizar que el trabajo local adicional sea relevante y eficaz a la hora de preparar a las mujeres rurales para la integración social y se adapte mejor a las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres rurales.

Esto refleja oportunidades futuras para desarrollar programas de capacitación vocacional que incorporen tecnologías innovadoras e integren vías de mejora de habilidades utilizando el Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad y el Conjunto de herramientas digitales para desarrollar programas de capacitación que puedan ayudar a que la capacitación sea más atractiva e interactiva, mejorar los resultados del aprendizaje y aumentar las tasas de retención. Abren oportunidades para ofrecer programas de formación profesional que no sólo proporcionen al grupo objetivo nuevas habilidades técnicas que son demandadas en el mercado laboral, sino que también promuevan la diversidad y la inclusión. Finalmente, estos kits de herramientas ofrecen la posibilidad de utilizar

análisis de datos para medir la efectividad de los programas de formación, lo que puede ayudarnos a identificar áreas donde se puede mejorar la formación y medir su impacto en la empleabilidad y la integración social del grupo objetivo.

En Eslovenia

Ozara considera que el Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad se ha establecido como un documento destinado a comprender los enfoques, la planificación y su aplicación de la gestión de la diversidad en diferentes sectores, por lo que es importante comprender los niveles de diversidad y su naturaleza multifacética a nivel personal y organizacional.

El estado de cada una de las siguientes 4 facetas o capas influye en nuestra posición personal en el mercado laboral o dentro de los procedimientos laborales, ya que cada uno es una combinación única de estos elementos o capas:

- *La personalidad como dimensión explícitamente individual, que forma el núcleo de la integridad personal de una persona, cubre todos los aspectos de un individuo.*
- *Los factores internos como categorías principales que constituyen el núcleo de la diversidad también se ven como elementos invariables porque en principio no se pueden cambiar o son más bien difíciles de cambiar. Por lo demás, deben ser considerados con especial diligencia en la política de igualdad de oportunidades (género, edad, raza/etnia, capacidades físicas o mentales...).*
- *Factores externos que muestran características de la capacidad de cambio, como es decir, ingresos (situación económica), educación (conocimientos formales e informales), experiencia laboral (adquirida a través del trabajo), estado civil, ubicación geográfica, etc.*
- *Factores organizativos determinados por empleadores, sindicatos y otros, como por ejemplo función/posición en la jerarquía, tipo/contenido del trabajo, condiciones laborales, rama/ubicación/duración del empleo.*

Por lo tanto, IO4 se utilizó dentro del proyecto piloto como elemento de apoyo para incluir una variedad de necesidades diferentes y relatos personalizados sobre el desarrollo de habilidades que se sustentaron en el proceso de capacitación dentro de la experiencia piloto y la fase de evaluación.

IO3 nos ayudó a abordar los desafíos que surgen en la inclusión social digital y los desafíos del mercado laboral. La inclusión social digital está fuertemente relacionada con la comprensión de los caminos de la digitalización social donde los servicios, el asesoramiento y los procedimientos burocráticos básicos se están moviendo en línea. El uso de las redes sociales y las herramientas de colaboración en línea tal como se perciben y planifican a través del módulo de capacitación IO2 se han observado y adaptado desde un punto de vista crítico: conexión con la huella digital, la apariencia personal y el uso de las TIC en beneficio personal y para lograr una vida digital más integrada cuando utilizar servicios digitalizados en la vida cotidiana.



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

En España

Fetico ha usado tanto kits de herramientas como materiales de apoyo en el desarrollo, adaptación e implementación del Programa de Capacitación y Entrenamiento Victorupesi con nuestro grupo objetivo del proyecto (personas desempleadas de larga duración)

El kit de herramientas de gestión de la diversidad nos ha ayudado a comprender e implementar el enfoque de diversidad en nuestras actividades de formación y orientación laboral con colectivos vulnerables y también en el trabajo que realizamos con organizaciones laborales y empresas para fomentar para implementar y desarrollar políticas y estrategias de diversidad e inclusión.

Los lugares de trabajo son cada vez más diversos, con personas de diferentes orígenes culturales, sociales y demográficos, lo que significa un desafío de gestión para las empresas pero la convivencia entre personas con diversas capacidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos puede ser también una oportunidad que enriquece a las organizaciones y les añade valor.

Como ejemplo de la utilización del conocimiento del proyecto sobre Gestión de la Diversidad en nuestras actividades es la participación de Fetico en el Carta Española de la Diversidad que refuerza su compromiso con las personas en los entornos laborales promoviendo la diversidad y la inclusión laboral entre las empresas en las que nuestro sindicato está representado. .

Digital Toolkit nos está ayudando en el desarrollo de programas de formación dirigidos a mejorar las competencias digitales para el empleo. Los materiales desarrollados en esta herramienta se aplicarán en nuestros programas de inclusión laboral y actividades de formación dirigidas a demandantes de empleo para dotarles de las competencias y habilidades necesarias para afrontar los retos de la transformación digital.

En Rumania

La organización rumana utilizó el Conjunto de herramientas de gestión de la diversidad para preparar a su grupo objetivo para la vida después de salir de prisión.

Dado que nuestro mundo va por una vía rápida después del lanzamiento, es posible que se encuentren en un mundo muy nuevo y diferente. El conjunto de herramientas es útil para comprender los niveles de diversidad y su naturaleza multifacética a nivel personal y organizacional en el mundo exterior.

Algunos contenidos del Conjunto de herramientas para la diversidad tuvieron aplicaciones en el centro de detención, como la resolución de conflictos. Les animamos a ver la prisión como una especie de empleador, como una organización donde pueden aplicar de forma segura lo que han aprendido.

En Italia

Las empresas privadas con más de 14 empleados están sujetas a la obligación de emplear Personas con Discapacidad - PcD, en relación al número total de empleados, y los empleadores que no respeten esta regla tienen que pagar una sanción económica. Sin embargo, también hay empresas que emplean a personas con discapacidad independientemente de las obligaciones legislativas. Económicamente, los empleadores que dan trabajo a personas con discapacidad pueden aprovechar las oportunidades que ofrecen los diferentes instrumentos legislativos y reciben apoyo económico.



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



VICTORUPESI
Unity in diversity

En Suecia

La forma en que abordan la gestión de la diversidad en la organización Suecia es organizando formaciones, activando y aplicando el principio de Igualdad en todas nuestras acciones, también en el proceso de contratación y en el diseño de los programas y proyectos futuros.

El equipo de IKF es muy diverso y altamente funcional, con un desempeño al nivel de ganar el premio a la mejor organización de la región en 2018, dos veces invitado por la Agencia Nacional en Erasmus como mejores prácticas y también convertirse en embajador de EPALE.

La sociedad sueca es una sociedad muy digitalizada, y la necesidad de alfabetizar a las mujeres inmigrantes en el campo de las habilidades de TI es imprescindible, e incluso antes de que comenzara el proyecto, estábamos dando vueltas sobre cómo usar los teléfonos móviles para concertar citas en el médico y registrarse en las oficinas de impuestos, empleo y migración. Además, IKF impartió formación en redes sociales y marca personal, además de recomendar a sus mujeres a ReDI School, una escuela de TI dedicada a las mujeres inmigrantes que colabora estrechamente con IKF Malmö, para tener más mujeres en el sector de TI, programación, diseñadores web y marketing digital.

5. INTEGRACIÓN

5.1. Perspectiva de asociación de múltiples partes interesadas

Esta sección de la Guía describe los resultados del proyecto desde la perspectiva de las múltiples partes interesadas.

A nivel nacional, los socios del proyecto han creado redes locales que han cooperado en la ejecución de las actividades del proyecto dirigidas a los grupos vulnerables. A continuación, los socios del proyecto describen el papel desempeñado por los agentes económicos (empresas, organizaciones laborales y sindicatos) en la integración social de los grupos vulnerables del proyecto y cómo estos agentes contribuyen al proceso de empleabilidad de estos grupos.

Serbia

Agentes económicos como empresas, organizaciones laborales y sindicatos desempeñan un papel vital en la integración social y la empleabilidad de las mujeres rurales. Estos agentes pueden brindar oportunidades de empleo, capacitación y desarrollo profesional para mejorar la empleabilidad.

Las empresas pueden crear oportunidades laborales y programas de capacitación que satisfagan las necesidades y habilidades específicas de las mujeres rurales. Pueden ofrecer oportunidades de empleo y prácticas, lo que puede ser un primer paso crucial en la integración social. Las empresas también pueden apoyar iniciativas de formación proporcionando instalaciones de formación, financiación y experiencia en campos específicos o colaborando con proveedores y escuelas de formación profesional para garantizar que los programas de formación se alineen con las necesidades del mercado laboral. Además, pueden brindar tutoría y apoyo a estas mujeres para ayudarlas a tener éxito en sus carreras. Además, las empresas pueden implementar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la



inclusión en el lugar de trabajo, creando un ambiente más acogedor y de apoyo para las mujeres de las zonas rurales.

Las organizaciones laborales y los sindicatos también pueden desempeñar un papel crucial en el apoyo a la integración social del grupo objetivo. Pueden abogar por los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos que pueden sufrir discriminación o exclusión social, y por los derechos e intereses de las mujeres de las zonas rurales en el mercado laboral. Pueden negociar salarios, beneficios y condiciones laborales justos para estas mujeres y apoyar su acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo. Las organizaciones laborales y los sindicatos también pueden apoyar programas de aprendizaje y formación profesional, promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y facilitar la transición de los trabajadores a nuevas industrias o sectores. También pueden colaborar con empresas para desarrollar programas que aborden las necesidades específicas de las mujeres de las zonas rurales.

Sumado a lo anterior, los agentes económicos pueden ayudar en la integración social de las mujeres de las zonas rurales brindándoles acceso a información, recursos y redes. Por ejemplo, pueden conectar a estas mujeres con organizaciones comunitarias, agencias gubernamentales y otras partes interesadas que puedan brindarles apoyo y orientación.

En resumen, los agentes económicos pueden ser poderosos aliados en la integración social y la empleabilidad de las mujeres de las zonas rurales. Las empresas, las organizaciones laborales o los sindicatos pueden ayudar a mejorar la empleabilidad y apoyar la integración social y económica a largo plazo proporcionando oportunidades de empleo, formación profesional y desarrollo profesional. Al crear oportunidades, brindar apoyo y defender sus derechos, los agentes económicos pueden ayudar a estas mujeres a superar los desafíos que enfrentan para alcanzar su máximo potencial en el mercado laboral.

Eslovenia

El socio esloveno Ozara señala que el énfasis principal cuando se trabaja con personas con discapacidad es promover y mantener un nivel importante de inclusión social versus aislamiento. Para promover dicha inclusión, los entornos sociales circundantes deben comprender las diversas necesidades de nuestros grupos objetivo, que están conectadas con diferentes ámbitos sociales: integración en el mercado laboral, digitalización de la sociedad, lucha contra el estigma y la discriminación.

El sistema nacional de cuotas en el empleo de personas con discapacidad es una forma de promover el empleo en el mercado laboral abierto, aunque las empresas de discapacidad son el elemento principal para emplear personas con discapacidad.

Actualmente, uno de los agentes más importantes para combatir cualquier discriminación es el "Defensor del Principio de Igualdad", como organismo estatal independiente creado para promover la igualdad de trato y garantizar la protección contra la discriminación. El derecho a la protección contra la discriminación está consagrado en el artículo 14 de la Constitución eslovena. El Defensor del Principio de Igualdad opera en virtud de la Ley de Protección contra la Discriminación, que fue aprobada por los miembros de la Asamblea Nacional en mayo de 2016. El alcance de las competencias y deberes de este



órgano están determinados por la Ley de Protección contra la Discriminación y la defensa. El abogado es responsable de la protección contra la discriminación en el sector público y privado. en ciertos casos, también puede proteger a las personas jurídicas contra el trato desigual en un caso particular en el que se produjo un trato desigual debido al género, nacionalidad, raza u origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, paternidad, embarazo y otras circunstancias personales de la persona tratada de manera desigual. persona. La tarea extremadamente extensa del Defensor es también monitorear el estado de la discriminación en el país (<https://zagovornik.si/o-zagovorniku/pristojnosti-in-naloge/>)

España

La inclusión efectiva en el mercado laboral requiere la colaboración activa de una variedad de actores, incluidas autoridades públicas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones económicas, sociales y laborales, así como empresas públicas y privadas que trabajen juntas para crear oportunidades para integrar a los grupos vulnerables en el mercado laboral.

En este enfoque de múltiples partes interesadas, las organizaciones laborales desempeñan un papel crucial a la hora de contribuir a la creación de un mercado laboral más equitativo e inclusivo. Entre las principales actividades que llevan a cabo estas organizaciones se encuentran defender los derechos e intereses de los trabajadores en general, garantizar la igualdad de trato y condiciones de trabajo justas, promover el desarrollo de habilidades y oportunidades de capacitación para grupos vulnerables e influir en las políticas y la legislación. En resumen, las organizaciones laborales pueden actuar como mediadoras para los trabajadores vulnerables, defendiendo sus derechos y facilitando su integración al mercado laboral.

Las empresas deben ser otro actor clave en estas redes locales de actores relevantes para facilitar oportunidades laborales a grupos vulnerables. La contratación de personas en riesgo de exclusión es la mejor contribución que las empresas pueden hacer a la inclusión laboral pero no sólo tienen un papel clave también en la promoción de un entorno laboral diverso e inclusivo.

En la mayoría de los países coexiste la existencia de sectores económicos con alta escasez de mano de obra y alto porcentaje de desempleo. Esa escasez de mano de obra podría encontrar una solución empleando a personas de grupos vulnerables, pero las empresas aún muestran varias resistencias. Esta situación podría superarse actuando simultáneamente sobre varios aspectos:

- La promoción de un proceso de trabajo y entornos laborales más inclusivos a través de la sensibilización de empleadores, gerentes y reclutadores. Mejorar la diversidad en puestos de liderazgo y procesos de toma de decisiones, brindando capacitación y educación sobre la diversidad.
- La creación de herramientas y prácticas inclusivas en el entorno laboral reconociendo y valorando la diversidad en todas sus dimensiones, creando espacios seguros para el diálogo abierto, abordando comportamientos y sesgos discriminatorios.
- El impulso de programas específicos de formación y mentoría para promover la empleabilidad de colectivos vulnerables como el Programa Victorupesi.

Fetico participa junto con otros sindicatos y ONG en el grupo de trabajo del “Proyecto Sensibiliza: sensibilización sobre la diversidad cultural en los entornos laborales” este grupo de trabajo es un lugar de encuentro e intercambio de ideas, visiones y propuestas sobre temas relacionados con la diversidad, la inclusión, y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, con especial referencia a la necesidad de promover el acceso al empleo de las personas pertenecientes a grupos vulnerables y de luchar contra la discriminación.



Suecia

En Suecia los sindicatos tienen muy buena imagen y la gente confía mucho en ellos. Los sindicatos desempeñan un papel crucial en la sensibilización y defensa de los derechos de los trabajadores. Incluso el hecho de formar parte de un sindicato proporciona a los inmigrantes algunos beneficios sociales como el pago del seguro de la vivienda. Además, los sindicatos ofrecen diferentes formaciones y este es otro punto clave de colaboración para la ampliación del capital social de los inmigrantes.

Las empresas, por supuesto, son los principales proveedores de empleo, especialmente en el campo técnico, y es por eso que IKF desarrolla constantemente asociaciones con empresas dominadas por hombres para facilitar el proceso de empleo de las mujeres inmigrantes y concienciar a ambas partes de los roles. , subyacente a las habilidades y conocimientos que algunas de las mujeres migrantes tienen incluso desde sus países de origen, acortando el proceso de integración, pasando luego por todas las etapas de evaluación y equivalencia de títulos.

5.2. Perspectiva de diversidad

La diversidad ha sido considerada en el Proyecto Victorupesi desde una perspectiva transversal que implica acercar las percepciones, experiencias, conocimientos e intereses de los diferentes grupos vulnerables del proyecto en todos los aspectos de su inclusión social y laboral.

Sólo teniendo en cuenta todas las dimensiones de la persona, valorando las capacidades individuales y facilitando la inclusión de quienes enfrentan dificultades, las sociedades pueden avanzar en la integración social de los grupos vulnerables.

La transversalización de la diversidad se ha aplicado desde la concepción del proyecto hasta la estrategia de sostenibilidad de resultados desde una doble perspectiva:

- Personal: apoyar la aceptación personal, el empoderamiento y el desarrollo de capacidades de los grupos objetivo del proyecto.
- Organizacional: apoyar entornos laborales inclusivos y promover la diversidad como valor en el lugar de trabajo con impacto positivo en la integración social.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumiendo las conclusiones más importantes de la implementación del Proyecto Victorupesi se puede decir que:

- ☑ Los resultados del proyecto muestran que los enfoques integrales orientados a las personas logran mejores resultados. Sólo un enfoque holístico garantiza abordar todos los aspectos implicados en la inclusión laboral de los grupos desfavorecidos.
- ☑ Superar las barreras culturales, sociales, educativas y económicas que limitan la participación de los grupos vulnerables en la vida económica a través del empleo requiere esfuerzos concertados



para promover la sensibilización, la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

- ☐ La necesidad de facilitar la orientación y apoyo individual en todo proceso de integración laboral. Todo el proceso de acompañamiento hacia la inserción laboral debe estar enfocado al apoyo individual, personalizado e integral, focalizando la capacitación, orientación laboral y actividades de apoyo psicosocial.
- ☐ La necesidad de fomentar la participación y colaboración de los agentes económicos y las empresas para incrementar las oportunidades laborales de los colectivos desfavorecidos. Crear redes locales de partes interesadas para crear conexiones entre empleadores y solicitantes de empleo y promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. El éxito de los programas de intervención para mejorar la empleabilidad de los grupos vulnerables depende de la coordinación y colaboración efectiva entre agentes clave a nivel local.
- ☐ Hay muchos tipos de grupos vulnerables con muchas necesidades de aprendizaje diferentes; las iniciativas locales deben incorporar programas hechos a medida y lo suficientemente flexibles para responder a las necesidades y motivaciones de aprendizaje de todos. La flexibilidad se refiere al contenido de la formación pero también a las metodologías utilizadas.
- ☐ Es necesario influir en el proceso de toma de decisiones políticas, desarrollar medidas para apoyar la inclusión social de todas las categorías sociales, su visibilidad en las políticas y estrategias nacionales y europeas y la intensificación de acciones para desarrollar programas de formación profesional más adaptados.

Los socios del proyecto han subrayado recomendaciones específicas para la integración laboral de los grupos objetivo de su proyecto a nivel organizativo y político:

Serbia

Teniendo en cuenta los principales problemas que enfrentan las mujeres rurales y que obstaculizan su plena integración en el mercado laboral, como la falta de acceso a la tecnología e Internet, la falta de apoyo para el cuidado de los niños, la financiación limitada y la necesidad de programas de aprendizaje y pasantías, las recomendaciones dadas por el socio serbio para promover la integración laboral de las mujeres rurales ante organizaciones y formuladores de políticas son los siguientes:

- Invertir en infraestructura tecnológica: puede brindar a las mujeres rurales acceso a capacitación y oportunidades laborales en línea.
- Proporcionar apoyo para el cuidado de los niños: puede ayudar y permitir que las mujeres rurales participen más fácilmente en programas de formación profesional.
- Ofrecer acceso a financiación: podría ser apoyo financiero o becas para ayudar a compensar los costos de la formación profesional y otros gastos educativos o financiación para iniciar sus propios negocios o seguir una formación profesional. Los formuladores de políticas pueden trabajar con instituciones financieras para otorgar préstamos u otro tipo de apoyo financiero.
- Ofrecer aprendizajes y pasantías: la experiencia práctica es crucial para la formación vocacional, y los aprendizajes y las pasantías pueden brindar una valiosa experiencia laboral a las mujeres rurales.
- Fomentar oportunidades de tutoría y establecimiento de contactos: puede proporcionar a las mujeres rurales orientación y apoyo en su desarrollo profesional. Los formuladores de políticas



- pueden trabajar con organizaciones para crear programas de tutoría y creación de redes para mujeres rurales.

A nivel de las organizaciones que brindan educación, algunas recomendaciones para la integración laboral de las mujeres rurales incluyen:

- Desarrollar o adecuar programas de formación profesional: diseñados específicamente para las necesidades de las mujeres rurales, considerando sus responsabilidades diarias y los desafíos que enfrentan para acceder a la educación y la capacitación.
- Mentoría y networking: conectar a mujeres rurales con profesionales exitosos en sus campos de interés y ayudarlas a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para carreras exitosas.
- Ofrecer servicios de apoyo: como cuidado de niños y asistencia de transporte, para ayudar a las mujeres rurales a superar las barreras que pueden impedirles participar en la formación profesional e ingresar a la fuerza laboral.
- Asociarse con empleadores locales: ayudar a las mujeres rurales a acceder al empleo e identificar oportunidades laborales.
- Realización de campañas de divulgación y sensibilización: para informar a las mujeres rurales sobre los beneficios de la formación profesional y el empleo y ayudar a disipar mitos y estereotipos que puedan desanimarlas.

Al tomar estas medidas, los formuladores de políticas y las organizaciones pueden ayudar a las mujeres rurales a superar los desafíos que enfrentan en el mercado laboral e integrarlas mejor a la fuerza laboral.

La conclusión es que los actores reconozcan los desafíos únicos que enfrentan las mujeres rurales y trabajen para crear una sociedad más inclusiva que brinde igualdad de oportunidades. Al abordar las necesidades de integración social de las mujeres rurales, podemos trabajar por un futuro más sostenible y próspero para las comunidades rurales. Esto podría incluir brindar acceso a transporte, apoyo para el cuidado infantil y otros servicios que puedan ser necesarios para que las mujeres participen en actividades comunitarias y establezcan conexiones sociales.

Eslovenia

Hoy en día, el país da prioridad al empleo de personas discapacitadas en el mercado abierto, ya que esto garantiza el empleo inclusivo de personas discapacitadas en lugares de trabajo adaptados en un entorno laboral normal. Sin embargo, no todos los trabajos se pueden realizar con empleadores habituales; Para las personas con discapacidad grave que no pueden conseguir un empleo o mantener un empleo con empleadores regulares debido a su discapacidad, el Estado mantiene y fomenta formas especiales de empleo debido a su eficacia probada (sistema de cuotas, centros de empleo, empresas de discapacidad).

España

El desempleo de larga duración afecta en España a un colectivo muy variado, lo que hace que la composición del grupo vulnerable de este proyecto sea muy heterogénea. Esta diversidad de situaciones requiere un apoyo adaptado a las necesidades de cada persona. La experiencia del

proyecto sugiere que se necesitan enfoques intensivos, integrales e individualizados para apoyar eficazmente a los desempleados de larga duración.

Entre las recomendaciones sobre la integración de los desempleados de larga duración (ETL) en el mundo laboral a nivel organizativo.

- Proporcionar oportunidades de formación adaptadas a las demandas de los sectores y empresas con escasez de mano de obra a nivel local.
- Proporcionar orientación individualizada y medidas de apoyo en el desarrollo del proceso formativo.
- Impulsar la formación en competencias clave para la empleabilidad como competencias digitales y soft skills para afrontar el continuo proceso de cambio y transformación de las empresas.
- Fomentar la cooperación y colaboración en asociaciones de múltiples agentes con empleadores y otras instituciones públicas y privadas para apoyar eficazmente la capacitación y el acceso al empleo de LTU.
- Mejorar los enfoques de aprendizaje basado en el trabajo como programas de colocación laboral o de capacitación en el trabajo.

Entre las recomendaciones se encuentra la integración de los desempleados de larga duración (LTU) en el mercado laboral a nivel político.

- Apoyar programas, proyectos y actividades para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso a la formación y al empleo.
- Adoptar un enfoque preventivo del desempleo, especialmente de larga duración, proporcionando atención individualizada a los desempleados, a través de políticas activas de empleo que mejoren su empleabilidad.
- Garantizar medidas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso o reinserción al empleo, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, personas mayores de 45 años, inmigrantes.
- Proporcionar a los desempleados oportunidades de formación para mejorar o actualizar sus habilidades y evitar la obsolescencia de las habilidades en un mercado laboral cambiante.
- Apoyar incentivos a las empresas para implementar programas basados en el trabajo y contratar trabajadores pertenecientes a grupos desfavorecidos y promover medidas de diversidad en el lugar de trabajo.

En conclusión, podemos decir que la educación y la formación son un buen seguro contra el desempleo porque, como podemos ver en las actividades de investigación del proyecto, existe una relación directa entre el nivel educativo y la empleabilidad. Considerando que España tiene una de las tasas de desempleo más altas de Europa, es necesario mejorar nuestros resultados de FP para aumentar nuestras tasas de empleo..

Rumania

Para cubrir las necesidades de las personas privadas de libertad, el país socio apoya las siguientes recomendaciones presentadas en la Estrategia Nacional para la Reinserción Social de las Personas Privadas de Libertad.

A nivel de la persona detenida:



- Construir un plan de intervención post-liberación, que incluya las necesidades de la persona y las medidas que debe emprender.
- Informar a las personas que van a ser liberadas de su detención, sobre los proveedores de servicios sociales públicos o privados existentes en la comunidad.
- Acceder a algunos servicios sociales desde el período de internamiento.
- Alentar a las personas que salen de detención a acceder a los servicios públicos de asistencia social, dentro de las autoridades de la administración pública local, a los servicios de asesoramiento o supervisión.

A nivel comunitario:

- Construir una red de voluntarios, que puedan acompañar a la persona, en el período inmediatamente posterior a la salida de la prisión, período asociado a un mayor riesgo de reincidencia.
- La participación de organizaciones religiosas a las que pertenece la persona, para brindar apoyo en el período post-liberación.
- Aprovechar las guarderías para la integración/reintegración social y los centros de información, previstos por el HG no. 867/2015 para la Aprobación de la Nomenclatura de los servicios sociales, del reglamento marco para la organización y funcionamiento de los servicios sociales, así como de los servicios médicos de la Iglesia Ortodoxa Rumana.

A nivel institucional:

- Construir una base de datos de empleadores, especialmente aquellos dispuestos a contratar personas que hayan ejecutado medidas privativas o no privativas de libertad.
- La transmisión de información sobre el período de detención, para establecer las áreas prioritarias de intervención post-liberación y el seguimiento de la evolución de la persona por parte de los servicios de libertad vigilada.
- La responsabilidad de los servicios públicos de asistencia social, a nivel de las autoridades locales, de apoyar a las personas que son liberadas, según sus atribuciones legales.
- Capitalizar ejemplos de buenas prácticas, identificadas a nivel local, en materia de reintegración social.

A nivel legislativo:

- Modificar la legislación, para otorgar facilidades tributarias a los empleadores.
- Fortalecimiento de los servicios de libertad condicional.

Italia

Según el socio italiano BES, la piedra angular para la integración laboral de las personas con discapacidad está representada por la educación y la formación.

Las personas con discapacidad no sólo necesitan habilidades adecuadas para acceder al mundo laboral, sino que también los demás actores en el lugar de trabajo deben estar adecuadamente preparados para la inclusión de colegas con necesidades especiales. Los directivos y compañeros necesitan saber cómo relacionarse de la mejor manera con compañeros que tienen discapacidades y tienen fortalezas y debilidades específicas. Los operadores de los centros de empleo necesitan saber cuáles son las



necesidades específicas de las personas con discapacidad, cuáles son sus capacidades y sus dificultades, las herramientas legislativas y la evolución del mercado laboral.

Suecia

En Suecia, IKF señala que la integración de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral varía de un individuo a otro: para algunas puede llevar seis meses y para otras años. No existe una receta secreta, pero hay algunos pasos que son los más importantes en este proceso: el primer paso es aprender sueco, el segundo es enviar diplomas educativos a la Agencia Nacional de Educación para estudiar de manera equivalente e identificar qué otra formación necesita tomar para ser aceptado en un trabajo. El tercer paso es registrarte en la Agencia de Desempleo, y aquí obtienes todo el apoyo para seguir estos pasos y ponerte en contacto con empresas para tener un período de práctica, y si todo va bien, entonces tus posibilidades de conseguir un trabajo aumentarán considerablemente.

Por último, pero no menos importante, es importante ampliar al máximo las redes sociales. Y esto nos lleva a las recomendaciones para la integración e inclusión social, que incluyen, además de las recomendaciones para la integración laboral, también la comprensión cultural de la sociedad sueca y cómo funciona la inteligencia cultural para combinar hábitos y comportamientos individuales para ser un Miembro respetado y colaborador de la comunidad sueca a la que pertenece.

Como conclusión, podemos decir que la integración laboral de los grupos vulnerables enfrenta múltiples desafíos y abordar estos desafíos requiere estrategias integrales y específicas que proporcionen desarrollo de habilidades, mejoren las redes de apoyo social, asignen recursos y desafíen las barreras sociales para crear un mercado laboral más inclusivo y equitativo para grupos vulnerables.