Cofinanțat de Uniunea Europeană

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritate: P02 „Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)”
Obiectiv specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”
Titlul proiect: ACCES la viitor pentru tineri!
SMIS 328368
Beneficiar: SC ROGLAS IND SRL

POLITICI INCLUZIVE

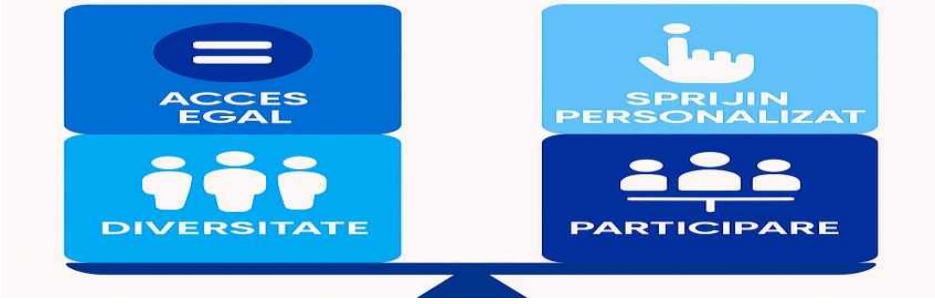
CUM POT ANGAJATORII SPRIJINI TINERII NEET'S

Tinerii NEET'S – cei care nu sunt încadrați în muncă și nu participă la formare profesională – reprezintă un grup vulnerabil, afectat de lipsa oportunităților, discriminare, stereotipuri și acces limitat la informații. În cadrul proiectului „ **ACCES la viitor pentru tineri!**”, finanțat prin **PEO 2021–2027**-Cod **SMIS 328368**, promovarea incluziunii este un obiectiv central.



Acest articol explică modul în care angajatorii pot crea politici incluzive care să reducă barierele cu care se confruntă tinerii și să le ofere șanse reale de integrare profesională.
Cititorii vor descoperi soluții practice, recomandări utile și modele de sprijin adaptate nevoilor actuale ale pieței muncii.

Politicile incluzive sunt măsuri adoptate de angajatori pentru a asigura acces egal la oportunități, fără discriminare sau excludere. În România, cadrul legal privind egalitatea de șanse este reglementat prin **Legea nr. 324/2006 (CNCD)**, **Carta Drepturilor Fundamentale a UE** și directivele europene privind tratamentul egal în ocuparea forței de muncă.



Tinerii pot întâmpina obstacole precum lipsa experienței, prejudecăți legate de statutul lor social, discriminare în procesul de selecție sau bariere digitale. Politicile incluzive vin tocmai pentru a corecta aceste dezechilibre și pentru a oferi un start echitabil tuturor tinerilor.

1. Impact și importanță



Aplicarea politicilor incluzive produce schimbări semnificative la toate nivelurile. Pentru tineri, acestea cresc încrederea, motivația și accesul la oportunități profesionale.

În comunități, se reduc tensiunile sociale, cresc coeziunea și participarea. Pentru angajatori, beneficiile sunt majore: acces la o forță de muncă diversă, reducerea fluctuațiilor de personal, creșterea reputației organizaționale și îmbunătățirea performanței.

Studiile europene arată că organizațiile incluzive sunt mai adaptabile, mai inovatoare și mai rezistente la schimbările pieței. Pentru tinerii NEET, aceste politici pot reprezenta diferența dintre marginalizare și o carieră stabilă.

2. Exemple și bune practici

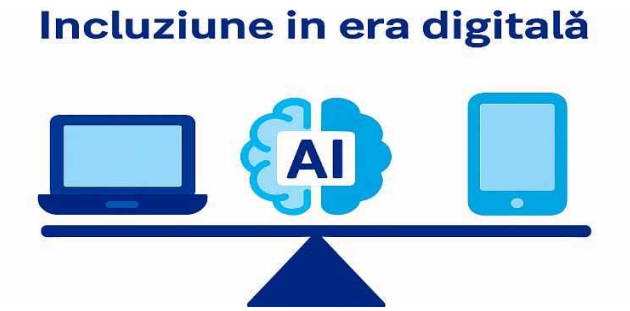
Angajatorii pot adopta măsuri simple, dar esențiale:

- **Proces de recrutare incluziv:** anunțuri clare, accesibile, fără expresii discriminatorii; interviuri prietenoase și adaptate nivelului de experiență al tinerilor NEET.
- **Mentorat profesional:** alocarea unui coleg-mentor în primele luni ajută tinerii să se integreze mai ușor.
- **Sprijin adaptat:** program flexibil, instruire la locul de muncă, acces la resurse digitale.
- **Comunicare empatică:** limbaj incluziv, evitarea stereotipurilor, feedback constructiv.
- **Parteneriate cu programe NEET'S:** colaborări cu proiecte precum „ACCES la viitor pentru tineri!" pentru stagii, vizite, prezentări profesionale.

Recomandări pentru tineri: să solicite clarificări, să caute sprijin de la consilieri sau organizații, să învețe să recunoască situațiile discriminatorii și să le raporteze.

3. Cazuri speciale / situații moderne

Incluziunea în era digitală este o provocare. Mulți tineri nu au acces la tehnologie performantă, ceea ce îi dezavantajează în procesele de angajare online. Angajatorii pot compensa prin interviuri hibride, tutoriale digitale, sprijin logistic sau instruiri interne.



Totodată, AI și algoritmii folosiți la screening pot amplifica stereotipuri dacă nu sunt configurați corect. Politicile incluzive moderne includ și monitorizarea acestor sisteme, asigurând un tratament echitabil.

Pe o piață a muncii în schimbare, incluziunea digitală devine la fel de importantă ca incluziunea socială.

4. Concluzie

Incluziunea nu este doar o obligație legală, ci un angajament moral și profesional. Prin politici bine construite, angajatorii pot transforma viețile tinerilor NEET'S, oferindu-le șanse reale de dezvoltare și integrare.

Proiectul „ACCES la viitor pentru tineri!" susține această viziune, creând un cadru în care fiecare tânăr este valorizat și sprijinit. Prin acțiuni simple și consecvente, putem construi o comunitate echitabilă și o piață a muncii deschisă tuturor.

„Un viitor echitabil începe cu o ușă deschisă. Hai să o deschidem împreună."



Sprijinim tinerii NEET'S Promovăm șanse egale Construim împreună un viitor incluziv