Cofinanțat de
Uniunea Europeană

334455 - CREDO – Creșterea Resurselor prin Educație Digitală și Ocupare
PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34 - Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

METODOLOGIE DE IDENTIFICARE, SELECȚIE, RECRUTARE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ

Manager proiect - Bobonete Mădălina Viorica

Expert grup țintă1 - Toma Mărcuci Irina Elena

Expert grup țintă2 - Pasmac Anca Florentina

Document realizat în cadrul proiectului

CREDO – Creșterea Resurselor prin Educație Digitală și Ocupare

ID 334455

Beneficiar: Asociația Umanitară Romanița

Versiunea 1,

Mai 2025

CUPRINS:

1. INTRODUCERE - DATE GENERALE DESPRE PROIECT ŞI DESPRE CADRUL PARTENERIAL ÎN CARE SE IMPLEMENTEAZĂ PROIECTUL
1.1. Cadrul general de implementare a proiectului
1.2. Sumarizarea contribuţiilor proiectului
1.3. Obiective proiect
1.4. Activităţile care implică grupul ţintă al proiectului
1.5. Responsabilităţile personalului implicat în recrutarea şi selecţia grupului ţintă, în menţinerea acestora în activităţi

2. GRUPUL ŢINTĂ AL PROIECTULUI
2.1 Categoriile specifice ale grupului ţintă
2.2 Structura grupului ţintă al proiectului
2.3 Selectie si recrutare GT
2.4 Documente necesare înscrierii în grupul ţintă

3. IMPLICAREA, MENŢINEREA ŞI STIMULAREA PENTRU PARTICIPAREA LA ACTIVITĂŢI A MEMBRILOR GRUPULUI ŢINTĂ
3.1 Măsuri Aplicate
3.2 Monitorizarea activităţilor desfăşurate de membrii GT
3.3 Acordarea de subvenţii în valoare de 5 lei/oră pentru persoanele care participă şi finalizează programul de formare

4. MĂSURI DE CONFORMITATE ŞI PROTECŢIA DATELOR PERSONALE
4.1 Conformitatea cu legislaţia privind protecţia datelor
4.2 Informarea şi obţinerea consimţământului
4.3 Ieşirea din operaţiune unei persoane din grupul ţintă

5. RESPECTAREA PRINCIPIILOR TRANSVERSALE ÎN RECRUTAREA ŞI SELECŢIA GRUPULUI ŢINTĂ

6. ARHIVAREA DOCUMENTELOR GRUPULUI ŢINTĂ (GT)
6.1 Organizarea şi etichetarea documentelor
6.2 Păstrarea şi Securizarea Documentelor
6.3 Accesul şi Gestionarea Documentelor
6.4 Perioada de Păstrare a Documentelor
6.5 Audit şi Monitorizare

1. INTRODUCERE - DATE GENERALE DESPRE PROIECT ȘI DESPRE CADRUL PARTENERIAL ÎN CARE SE IMPLEMENTEAZĂ PROIECTUL

1.1 Cadrul general de implementare a proiectului

Program: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027"

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității "

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)"

Măsura 9.g.7. Implementarea programului „Competențe digitale pentru piața muncii"

1.2 Sumarizarea contribuțiilor proiectului:

Pentru a asigura un traseu cât mai lung în mediul de afaceri atât firmele, cât și angajații lor trebuie să fie conștienți de faptul că investițiile în oameni reprezintă cheia progresului durabil. Tehnologia se află la baza tuturor activităților care se întreprind în ziua de azi, din acest motiv creșterea nivelului de competențe digitale ale angajaților prin cursuri de formare reprezintă o forma sigură de stabilitate atât a companiilor, cât și a angajaților lor.

Beneficiile oferite de noile tehnologii și modalitățile de a consuma servicii în formă digitală reprezintă o modalitate de lucru tot mai răspândită în toate domeniile profesionale, de aici și interesul european de a facilita accesul tuturor angajaților la posibilitatea de a avansa, luând în considerare și abilitățile digitale dobândite în timp și certificate.

Proiectul CREDO - Creșterea Resurselor prin Educație Digitală și Ocupare se concentrează pe dezvoltarea cunoștințelor/ competențelor/ aptitudinilor digitale ale unui grup țintă format din persoane care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private.

Metodologia de identificate, recrutare, selecție și menținere a grupului țintă în cadrul acestui proiect este concepută pentru a asigura identificarea, atragerea și retenția eficientă a participanților eligibili, prin procese transparente și echitabile. Implementarea corectă a acestei metodologii va contribui semnificativ la atingerea obiectivelor proiectului și la realizarea rezultatelor așteptate, asigurând îmbunătățirea competitivității forței de muncă prin dezvoltarea competențelor profesionale în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor.

Obiectivul general al proiectului vizează dezvoltarea cunostințelor/ competențelor/ aptitudinilor digitale a 601 persoane care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private din regiunea SUD VEST OLTENIA, respectiv JUDETUL VÂLCEA. Acest lucru se va realiza prin furnizarea de programe de formare profesională exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor

1.3 Obiective proiect

OBIECTIV GENERAL

Obiectivul general al proiectului vizează dezvoltarea cunostințelor/ competențelor/ aptitudinilor digitale a 601 persoane care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private timp de 36 luni. Astfel, se vor furniza programe de formare profesională exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor (350 persoane participa la programul de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE, după cum urmează: 150 participa la programul de inițiere de 198 ore și 200 persoane participă la programul de inițiere de 146 ore; 151 persoane participă la programul de formare competențe cheie COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ; 100 persoane participă la programul de specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI) în vederea dobândirii de competențe digitale (sunt vizate dobândirea de competențe specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale-DigComp), structurate pe 5 arii de competențe, cu cele 21 competențe specifice (Informații si alfabetizare digitală; Comunicare și colaborare; Crearea de conținut digital; Siguranța; Rezolvarea problemelor), bazate pe o evaluare inițială individuală a nivelului de competențe digitale a celor 601 persoane care dețin calitatea de angajați în corelare cu nevoile pieței muncii din județul VÂLCEA, regiunea Sud-Vest Oltenia.

Cele 601 persoane vor participa la:

- Evaluarea inițială a competențelor digitale ale GT

Se urmărește identificarea nivelului de competențe digitale ale GT la intrarea în operațiune. În acest sens, se va realiza, anterior demarării programului de formare profesională pentru fiecare membru al GT un proces de evaluare a competențelor digitale. Evaluarea nivelului de competențe digitale va ține cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (Dig Comp -The digital Competence Framework for Citizens).

- Furnizarea de programe de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale, după cum urmează: 350 persoane participă la programe de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE, după

cum urmează: 150 participă la programe inițiere de 198 ore și 200 persoane participă la programe inițiere de 146 ore; 151 persoane participă la programe formare competențe cheie COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ; 100 persoane participă la programe specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI.

Se are în vedere furnizarea de programe de formare profesională exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor: programe de inițiere, specializare și programe de formare în competențele cheie, finalizate cu certificate cu recunoaștere națională. Se vor derula cursuri care sprijină dobândirea competențelor specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale (DigComp).

Structura GRUPULUI ȚINTĂ va fi formată din 601 persoane cu domiciliul/reședința în județul VÂLCEA, regiunea Sud-Vest Oltenia cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani, care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. Astfel, pentru fiecare persoană din GT, se va atașa adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă.

Din 601 persoane care participă la programele de formare, minim 545 persoane (90,68% din total GT) au finalizat formarea cu certificat de absolvire.

Pentru minim 100 persoane (16,63% din total GT) se organizează programe de formare/specializare pentru dobândirea de competente digitale cu recunoaștere națională în conformitate cu OG129/2000 privind formarea profesională a adulților de tip specializare, după cum urmează: program specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI de 180 ore cu competențe ce vizează Dig Comp.

Astfel, acțiunile sprijinite în cadrul proiectului vizează furnizarea de programe de formare în vederea dobândirii de competențe digitale pentru 601 persoane, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală.

Rezultatele așteptate în urma implementarii proiectului sunt corelate cu obiectivul specific "ESO4.7" din PEO, astfel:

- 601 persoane din GT participă la un program de formare profesională ce vizează dobândirea de competențe digitale (DigComp);
- 545 persoane obțin un certificat de absolvire cu recunoaștere națională în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000

Efectele pe termen lung ale proiectului sunt:

- îmbunătățirea competitivității forței de muncă prin dezvoltarea competențelor profesionale în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor a 601 persoane care dețin calitatea de angajați cu CIM în corelare cu nevoile din piața de muncă.

- creștere economică în Județul VÂLCEA, Reg Sud-Vest Oltenia prin dezvoltarea resurselor umane competitive capabile de a satisface nevoile unei piețe moderne.

- sprijinirea accesului la formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate.

- dobândirea de competențe profesionale recunoscute prin certificate de absolvire/calificare ce sporesc șansele pe piața forței de muncă și oferă noi oportunități profesionale.

- acces mai bun la educație și formare suplimentară.

Astfel, se are în vedere dezvoltarea socio-economică la nivelul judetului VÂLCEA, Regiunea Sud-Vest Oltenia. Dezvoltarea competențelor în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor are efectul de a stimula creșterea economică atât la nivel regional, cât și la nivel național și contribuie la dezvoltarea societății în care trăim.

Obiectivul general al proiectului generează un efect pozitiv pe termen lung prin activitatea de formare profesională în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor pentru 601 persoane care dețin calitatea de angajați. Proiectul propus spre finanțare urmărește dezvoltarea resurselor umane prin creșterea accesului la un sistem de educație și formare profesională de calitate, stimularea ocupării prin furnizarea de programe de formare în vederea dobândirii de competențe digitale pentru 601 persoane, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală. Atât prin obiectivul general și obiectivele specifice, cât și prin intervențiile pe care le promovează, proiectul contribuie la realizarea Priorității P09, Obiectivului Specific: ESO4.7., Măsura 9.g.7.din PEO.

Proiectul contribuie prin intervențiile pe care le promovează și implementează la realizarea obiectivelor STRATEGIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2021-2027, respectiv creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%. Prin intermediul intervențiilor propuse se urmarește dezvoltarea resurselor umane capabile de a satisface nevoile unei piețe de muncă moderne prin creșterea accesului la un sistem de educație și formare profesională de calitate, stimularea ocupării prin furnizarea de programe de formare în vederea dobândirii de competențe digitale pentru 601 persoane, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală. Astfel, se vizează Obiectivul Specific 4. CONSOLIDAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR PT O MAI BUNĂ CONECTARE LA CERINȚELE PIEȚEI MUNCII; DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2: Sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și tranziției ecologice; Măsuri/acțiuni: 6) organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii. În conformitate cu STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2021-2027 se urmarește învățarea pe tot parcursul vieții prin furnizarea de programe de formare în vederea dobândirii de

competenţe digitale pentru 601 persoane, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare iniţială individuală. Se asigură accesul la programe de învăţare atractive, inovatoare şi incluzive.

Proiectul contribuie la sprijinirea obiectivelor STRATEGIEI NAŢIONALE PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI 2030, vizând:

- Obiectivul 4: Educaţie de Calitate (Garantarea unei educaţii de calitate şi promovarea oportunităţilor de învăţare de-a lungul vieţii pentru toţi). Măsurile propuse şi prezentate mai sus vizează accesul a 601 persoane cu vârsta cuprinsă între 18 şi 64 ani care deţin calitatea de angajaţi la programele de formare în vederea dobândirii de competenţe digitale, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare iniţială individuală, care să conducă la rezultate relevante şi eficiente, creşterea substanţială a numărului de tineri şi adulţi care deţin competenţe profesionale relevante, care să faciliteze angajarea la locuri de muncă decente şi antreprenoriat. Prin măsurile propuse se vizează extinderea facilităţilor pentru formarea şi perfecţionarea continuă pe tot parcursul vieţii a 601 persoane care deţin calitatea de angajaţi. Astfel, proiectul oferă angajaţilor posibilitatea de formare şi/sau dezvoltare a unor abilităţi, precum cele digitale. Măsurile propuse vizează extinderea facilităţilor pentru formarea şi perfecţionarea continuă pe tot parcursul vieţii, sporirea considerabilă a participării la sistemele formale şi nonformale de cunoaştere în vederea apropierii României de media performanţelor din statele membre ale UE.
- Obiectivul 8: Munca decentă şi cresterea economică (Promovarea unei creşteri economice susţinute, deschisă tuturor şi durabilă, a ocupării depline şi productive a forţei de muncă şi asigurarea de locuri de muncă decente pentru toţi). Măsurile propuse vizează: furnizarea de programe de formare profesională ce vizează dezvoltarea de competenţe digitale (DigComp) în corelare cu cerinţele pieţei muncii pentru 601 persoane ce au calitate de angajaţi.

Aşa cum se poate observa proiectul vizează ţintele asumate a fi atinse prin STRATEGIA DEZVOLTARE DURABILĂ 2030. Astfel, se urmăreşte generarea unui efect pozitiv pe termen lung privind dezvoltarea durabilă a regiunii în care se implementează proiectul.

Având în vedere că prin intermediul Analizei de susţinere/validare privind implementarea proiectului realizat la nivelul judeţului VÂLCEA, regiunea Sud-Vest Oltenia s-a validat nevoia furnizării de programe de formare în vederea dobândirii de competenţe digitale (DigComp) pentru 601 persoane, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare iniţială individuală în corelare cu nevoile indentificate la angajatori, se justifică scrierea, depunerea şi implementarea prezentului proiect.

OBIECTIVE SPECIFICE

OS.1 Identificarea, selecția, recrutarea, monitorizarea și menținerea grupului țintă pe o perioadă de 36 luni, după cum urmează: 601 persoane care dețin calitatea de angajați vor fi identificați, selectați, recrutați, monitorizați și menținuți în cadrul proiectului pentru a participa la programele de formare în vederea dobândirii de competențe digitale (DigComp) structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală in corelare cu nevoile indentificate la angajatori pentru o perioada de 36 luni.

Structura GRUPULUI ȚINTĂ va fi formată din 601 persoane cu domiciliul/reședința în județul VÂLCEA, regiunea SUD-VEST OLTENIA cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. Astfel, pentru fiecare persoană din grupul țintă, se va atașa adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata contractului de muncă sau copie a contractului individual de muncă.

OS. 2 Evaluarea inițială a competențelor digitale a 601 persoane ce dețin calitatea de angajați înscrise în grupul țintă timp de 36 luni.

Se urmărește identificarea nivelul de competențe digitale ale celor 601 persoane înscrise în grupul țintă la intrarea în operațiune. În acest sens, anterior demarării programelor de formare profesională pentru fiecare membru al grupului țintă se va realiza un proces de evaluare a competențelor digitale. Evaluarea nivelului de competențe digitale va ține cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (Dig Comp -The digital Competence Framework for Citizens).

OS. 3 Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 601 persoane ce dețin calitatea de angajați prin furnizarea de programe de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale timp de 36 luni, după cum urmează: 151 persoane cu nivel de competență ale DigComp 2.2 ELEMENTAR (ceea ce reprezintă nivel granulare 1 și 2) participă la programe formare competențe cheie COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ de 120 ore; 350 persoame cu nivel de competență ale DigComp 2.2 INTERMEDIAR (ceea ce reprezintă nivel granulare 3 și 4) participă la programul de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE, după cum urmează: 150 participă la programul de inițiere de 198 ore și 200 persoane participă la programul de inițiere de 146 ore; 100 persoane cu nivel de competență ale DigComp 2.2 AVANSAT (ceea ce reprezintă nivel granulare 5 și 6) participă la programul de specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI de 180 ore.

Din 601 persoane care participă la programe de formare, minim 545 persoane obțin un certificat de calificare/absolvire cu recunoaștere națională în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000.

Pentru minim 100 persoane (16,63% din total GT) se organizează programe de formare pentru dobândirea de competențe digitale cu recunoaștere națională în conformitate cu

OG129/2000 privind formarea profesională a adulților de tip specializare, respectiv: MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI.

Din programul de calificare OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE de 720 ore se susțin cursuri de inițiere de 198 ore și 146 ore.

Programele de formare propuse vizează competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale (DigComp).

OS. 4 Informare și diseminare informații privind activitățile și intervențiile implementate prin proiect/ promovare proiect timp de 36 luni.

OS. 5 Managementul și monitorizarea proiectului timp de 36 luni.

1.4 Activitățile care implică grupul țintă al proiectului

A.1. EVALUAREA INIȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI ȚINTĂ (PERSOANE CARE DEȚIN CALITATEA DE ANGAJAȚI CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ) LA INTRAREA ÎN OPERAȚIUNE

A.1.1 EVALUAREA INIȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI ȚINTĂ (PERSOANE CARE DEȚIN CALITATEA DE ANGAJAȚI CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ) LA INTRAREA ÎN OPERAȚIUNE

Activitatea 1 vizează identificarea nivelului de competențe digitale ale GT (601 persoane din județul VÂLCEA ce au calitate de angajați cu CIM, inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private la intrarea in operațiune) timp de 36 luni. Anterior demarării programelor de formare profesională pentru fiecare membru al GT se va realiza un proces de evaluare a competențelor digitale. Evaluarea nivelului de competențe digitale va ține cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice DigComp.

Procesul de evaluare inițială are în vedere, în mod obligatoriu, următoarele elemente:

- Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanelor care intră în GT;

- Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin analiza de nevoi;

- Gradul de interes al persoanelor din GT pentru a activa în domeniile economice vizate;

-Realizarea unui plan personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locuri de muncă care presupun competențe digitale.

Pe baza evaluărilor inițiale, se vor elabora planuri individualizate de formare profesională pentru cei 601 membri GT care au statutul de angajați cu CIM. Aceste programe sunt personalizate în functie de competentele digitale ale beneficiarilor.

Programul de formare propus se stabilește în funcție atât de scorul obținut la evaluarea inițială, cât și de necesitățile personale și profesionale individuale ale fiecărui membru GT.

Procesul de evaluare se desfășoară prin intermediul unui chestionar care acoperă cele 5 arii de competențe digitale conform DigComp: Alfabetizare informațională și date, Comunicare și colaborare, Crearea de conținut digital, Siguranță și Rezolvarea problemelor. Cele 21 de competențe specifice sunt evaluate pe o scară de la 1 la 8, fiecare nivel indicând gradul de stăpânire a competenței (CHESTIONAR evaluare inițială).

Rezultate așteptate:

601 persoane înscrise în GT evaluate din punctul de vedere al competențelor digitale deținute;

601 chestionare aplicate;

601 fișe de evaluare a competențelor digitale deținute;

601 planuri personalizate de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale;

1 raport al activității desfășurate;

1 Metodologia de evaluare inițială a nivelului de competențe digitale și de elaborare a planului individualizat de formare;

1 analiza a mediului economic și profesional ce vizează impactul programelor de sprijinire a persoanelor privind locurile de muncă digitale;

1 ghid de bune practici privind măsurile identificate - DigComp;

1 material de instruire "Calificare/formare/digitalizare vs ocupare";

1 ghid pentru dezvoltarea competențelor digitale a angajaților în corelare cu nevoile din piața muncii.

A.2 ORGANIZAREA ȘI DERULAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU 601 PERSOANE DIN GRUPUL ȚINTĂ

A.2.1 ORGANIZAREA ȘI DERULAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU 601 PERSOANE DIN GRUPUL ȚINTĂ

Activitatea 2 vizează furnizarea de programe de formare (programe formare competențe cheie, inițiere și specializare) autorizate conform prevederilor OG nr. 129/2000 pentru 601 persoane - angajați cu CIM timp de 36 luni. 601 persoane participă la programe formare profesională pentru dobândirea de competențe digitale (DigComp) structurate pe nivel, bazate pe o evaluare inițială individuală: 151 persoane - nivel competență DigComp 2.2 ELEMENTAR (nivel granulare 1 si 2) participă la programul competențe cheie

COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ de 120 ore;

350 persoane - nivel competență DigComp 2.2 INTERMEDIAR (nivel granulare 3 și 4) participă la programele de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE: 150 persoane participă la programul de inițiere de 198 ore și 200 persoane participa la programul de inițiere de 146 ore;

100 persoane (16,63% din GT) - nivel competență DigComp 2.2 AVANSAT (nivel granulare 5 si 6) participă la programul de specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI de 180 ore.

Absolvenții cursului primesc certificat de absolvire recunoscut de MMSS / MEN și o subvenție de 5 lei/oră la finalizarea programului de formare. Subvenția va fi calculată în funcție de durata efectivă de participare și nu de durata maximă reglementată prin acte normative. Acordarea subvențiilor este condiționată de participarea la întregul program de formare, inclusiv la examen.

Rezultate așteptate:

601 persoane au participat la programe de formare privind dobândirea de competențe digitale (DigComp), după cum urmează:

- 151 persoane cu nivel competență DigComp 2.2 ELEMENTAR (nivel granulare 1 si 2) au participat la programul de formare competențe cheie COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ de 120 ore;

- 350 pers cu nivel competență DigComp 2.2 INTERMEDIAR (nivel granulare 3 si 4) au participat la programul de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE: 150 persoane participa la programul de inițiere de 198 ore și 200 persoane participă la programul de inițiere de 146 ore;

- 100 persoane (16,63% din GT) cu nivel competență DigComp 2.2 AVANSAT (nivel granulare 5 și 6) au participat la programul de specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI de 180 ore.

- 545 persoane obțin un certificat de absolvire cu recunoaștere națională în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000.

1 raport final al activității, care să conțină o componentă de evaluare.

1 sesiune de formare cu privire la nondiscriminare, egalitate de șanse și gen

1 material suport pentru sesiunea cu privire la nondiscriminare, egalitate de șanse și gen

1 material suport pentru sesiunea cu privire la economia verde și locurile de muncă verzi

3 suporturi de curs adaptat nevoilor GT

A.3 IDENTIFICARE, SELECȚIE, RECRUTARE, MONITORIZARE ȘI MENȚINERE GT

A.3.1 IDENTIFICARE, SELECȚIE, RECRUTARE, MONITORIZARE ȘI MENȚINERE GT

Activitatea 3 vizează identificarea, selectarea, recrutarea, monitorizarea și menținerea în cadrul proiectului a 601 persoane (ce se încadrează în categoriile GT eligibile) pentru a participa la programe de formare profesională structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală, exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor, timp de 36 luni.

Se vor identifica, selecta, recruta, monitoriza și menține 601 persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani, nivel educație minim ISCED 3 care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. La momentul intrării în operațiune, pentru fiecare persoana din GT, se va atașa adeverință de la locul de muncă din care să rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru și durata CIM sau copie CIM. Nu sunt eligibile persoanele angajate fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2).

Rezultate așteptate:

601 persoane (ce se încadrează în categoriile de grup țintă eligibile), au fost identificate, selectate, recrutate, monitorizate și menținute în cadrul proiectului pentru a participa la activitățile propuse (programe de formare profesională structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală, exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor) pentru o perioada de 36 luni.

Astfel, au fost identificate, selectate, recrutate, monitorizate și menținute 601 persoane ce au calitatea de angajați cu CIM, după cum urmează:

- 151 persoane cu nivel competență DigComp 2.2 ELEMENTAR (nivel granulare 1 și 2) pentru a participa la programul de formare competențe cheie COMPETENȚĂ DIGITALĂ, INCLUSIV DE SIGURANȚĂ PE INTERNET ȘI SECURITATE CIBERNETICĂ de 120 ore;

- 350 persoane cu nivel competență DigComp 2.2 INTERMEDIAR (nivel granulare 3 și 4) pentru a participa la programul de inițiere pentru OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE: 150 persoane participă la programul inițiere de 198 ore și 200 persoane participă la programul de inițiere de 146 ore;

- 100 persoane (16,63% din GT) cu nivel competență DigComp 2.2 AVANSAT (nivel granulare 5 și 6) pentru a participa la programul de specializare MANAGER SECURITATEA INFORMAȚIEI de 180 ore.

601 dosare GT

601 fișe de monitorizare realizate trimestrial

601 chestionare de menținere

601 chestionare feed-back

1 Metodologia de identificare și selecție a grupului țintă actualizată și publicată pe site

1 raport final de selecție a grupului țintă

1.5 Responsabilitățile personalului implicat în identificarea, selecția, recrutarea, monitorizarea și menținerea

Expert GT (2 persoane, timp de 36 luni)

Acesta joacă un rol important în succesul proiectului, asigurând că procesul de recrutare și selecție a membrilor GT este realizat eficient și în conformitate cu metodologia stabilită. Prin competențele sale, contribuie la atingerea obiectivelor proiectului. Această poziție este esențială pentru a asigura o implementare fără probleme a proiectului și pentru a maximiza impactul pozitiv asupra beneficiarilor.

Responsabilități:

1. **Coordonarea generală a recrutării și selecției GT:**
- Supravegherea întregului proces de recrutare și selecție pentru a asigura respectarea metodologiei stabilite.
- Asigurarea conformității cu cerințele legale și regulamentare privind protecția datelor cu caracter personal.
2. **Implementarea metodologiei de identificare și recrutare:**
- Aplicarea metodologiei de identificare, recrutare și menținere a membrilor GT, conform cadrului de referință al proiectului.
- Colaborarea cu echipa pentru a dezvolta și implementa procese eficiente de recrutare și selecție.
3. **Monitorizarea și raportarea:**
- Monitorizarea continuă a procesului de recrutare și selecție, asigurându-se că obiectivele proiectului sunt atinse.
- Realizarea de rapoarte periodice privind progresul activităților și identificarea eventualelor probleme și soluții.
4. **Protecția datelor cu caracter personal:**
- Gestionarea responsabilităților privind protecția datelor cu caracter personal ale membrilor GT, conform legislației în vigoare.
- Obținerea consimțământului pentru prelucrarea datelor și asigurarea confidențialității și securității acestora.

Atribuțiile detaliate ale fiecărei poziții se regăsesc în fișele de post.

2. GRUPUL ȚINTĂ AL PROIECTULUI

2.1 Natura și dimensiunea grupului țintă

Grupul țintă al proiectului va fi format din 601 persoane (cu vârsta între 18 și 64 ani), nivel educație - minim ISCED 3, cu domiciliul/reședința în județul VÂLCEA, regiunea Sud-Vest Oltenia, care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private.

2.2. Identificare, selectie și recrutare GT

Experții GT vor selecta: 601 persoane (cu vârsta între 18 și 64 ani), nivel educație - minim ISCED 3, cu domiciliul/resedința în judetul VÂLCEA, regiunea Sud-Vest Oltenia, care dețin calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. Pentru fiecare persoana din GT, se va atașa adeverință de la locul muncă din care să rezulte, la data emiterii, ocupația (cod COR), norma de lucru și durata CIM sau copie CIM.

Experții GT se vor asigura ca în stabilirea și selecția GT, precum și în implementarea proiectului se promovează egalitatea de șanse și de gen, nediscriminarea și incluziunea socială. La constituirea GT nu se va face nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, etnie, limbă, religie, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică, apartenența la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu ce ar avea ca scop sau efect restrângerea, înlaturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condițiile de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, etc. În vederea asigurării accesului persoanelor cu dizabilități, expertul își va adapta programul și modul de lucru în funcție de disponibilitatea acestora, vor merge în localitatea lor și îi vor asista în completarea dosarului de înscriere în GT, le va pune la dispoziție tehnologie asistivă. Selecția, identificarea, menținerea GT vizează respectarea pricipiilor orizontal și/sau temelor secundare egalitate de șanse, de gen și nediscriminare cu accent pe accesibilitatea persoanelor cu dizabilități pentru ca tuturor membrilor GT să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la măsurile propuse.

IDENTIFICAREA, RECRUTAREA ȘI SELECȚIA GT - Principala modalitate de identificare și recrutare a GT rezidă din informarea persoanelor ce au calitatea de angajați, ce respectă condițiile de eligibilitate, prin acțiuni specifice, desfășurate fizic sau online, în funcție de necesitățile și disponibilitatea GT. Pentru identificarea GT se vor realiza sesiuni de informare la nivelul angajatorilor (întreprinderi publice și private) sau a altor entități interesate (sindicate/patronate) privind avantajele dezvoltării de competențe digitale- DigComp.

De asemenea, în cadrul sesiunilor de informare, experții GT vor prezenta: măsuri concrete pentru combaterea discriminării și hărțuirii și promovarea egalității de șanse (condiții egale de lucru/învățarea pentru toți membri GT, cu acces egal la resursele necesare implementării; informații necesare referitoare la programele de formare, inclusiv privind competențele și locurile de muncă verzi și la economia verde.)

Selectarea se va realiza pe principiul primul venit-primul servit cu condiția indeplinirii criteriilor de eligibilitate și completării/punerii la dispoziție a tuturor documentelor necesare. În baza documentelor prezentate se va stabili eligibitatea persoanei, iar înscrierea în proiect va putea fi validată.

Persoanele înscrise în GT eligibil îndeplinesc cumulativ criteriile: au prezentat toate documentele de înscriere aferente dosarului de candidatură; sunt dispuși să participe la activități; fac parte din categorii de GT eligibile (cf GS-CS).

Înscrierea în GT se va realiza cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016, transpuse în legislația națională prin Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE, transpusă în legislația națională prin Legea nr. 506/2004.

2.4. Documente necesare înscrierii în grupul țintă

Pentru a se înscrie în Grupul Țintă (GT) al proiectului, fiecare participant trebuie să completeze și să furnizeze un set specific de documente. Aceste documente sunt necesare pentru a verifica eligibilitatea și pentru a colecta informațiile relevante despre participanți.

Criterii de selecție:

- C1 - eligibilitate: Candidatul(a) se încadrează în GT eligibil;
- C2 - completitudinea și corectitudinea dosar candidatură;
- C3 - selectare dosare GT se face în ordinea depunerii dosarului de candidatură.

În urma validării dosarului de candidatură depus, candidatul(a) a ocupat la timp unul dintre locurile disponibile în GT.

Documentele necesare pentru dosarul de înscriere:

1. **Formularul de înregistrare individuală a participanților.** Acest formular conține informații detaliate despre datele personale ale participantului, nivelul de educație și calificare. Formularul trebuie să fie însoțit de documente justificative, cum ar fi actul de identitate, diplome de studii și alte documente relevante.
2. **Adeverința emisă de angajator/Copie CIM.** Pentru fiecare persoana din GT, se va atașa adeverință de la locul muncă din care să rezulte, la data emiterii, ocupația (cod COR), norma lucru și durata CIM sau copie CIM.
3. **Cerere de înscriere în GT** - respectiv un document prin care persoana solicită înscrierea în activitățile și serviciile oferite de proiect.
4. **Declarație pe proprie răspundere** privind:

   - evitarea dublei finanțări;

- acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal;
- apartenența la etnia romă;
- disponibilitatea de participare la activitățile proiectului;
- apartenența la grupul țintă.

Acesta este un document prin care participantul

- confirmă că nu beneficiază de alte finanțări pentru aceleași activități pentru care solicită sprijin în cadrul acestui proiect;
- își dă acordul pentru prelucrarea datelor personale în conformitate cu legislația în vigoare privind protecția datelor;
- confirmă apartenența la etnia romă;
- declară disponibilitatea de participare la activitățile pentru care solicită sprijin în cadrul acestui proiect;
- confirmă indeplinirea tututor condiiților de eligibilitate necesare pentru înscrierea în grupul țintă.

Notă: Aceste documente sunt esențiale pentru a verifica eligibilitatea și pentru a asigura că fiecare participant este corect inclus în cadrul proiectului.

3. IMPLICAREA, MENȚINEREA ȘI STIMULAREA PENTRU PARTICIPAREA LA ACTIVITĂȚI A MEMBRILOR GRUPULUI ȚINTĂ

Pentru a asigura implicarea, menținerea și stimularea membrilor Grupului Țintă (GT), vor fi implementate o serie de măsuri specifice, astfel încât să se maximizeze beneficiile și rezultatele proiectului.

3.1 Măsuri Aplicate:

1. ***Conștientizarea oportunității oferite prin proiect:***

Pentru a asigura succesul implicării membrilor Grupului Țintă (GT) și pentru a maximiza beneficiile aduse de proiect, este esențial ca aceștia să fie conștienți de avantajele și oportunitățile pe care le oferă. Aceasta se va realiza prin comunicări regulate.

Astfel, vor fi utilizate diverse canale de comunicare, inclusiv e-mailuri, mesaje SMS, platforme online, grupuri de social media și buletine informative pentru a transmite informații importante membrilor GT. Comunicările vor menține membrii GT informați despre evoluția proiectului, oportunitățile curente și viitoare, precum și despre activitățile planificate.

2. ***Implicarea membrilor GT ca „parte activă" în activități***

Pentru a asigura o implicare eficientă și activă a membrilor Grupului Țintă (GT) în cadrul proiectului, este esențial să se implementeze măsuri care să le permită participarea

efectivă și să le ofere posibilitatea de a contribui la îmbunătățirea și adaptarea activităților. Acest lucru se va realiza prin două componente principale: adaptarea materialelor utilizate și solicitarea regulată a feedback-ului de la membri GT.

- **Adaptarea materialelor utilizate în cadrul proiectului**

La începutul proiectului, se va realiza o evaluare detaliată a nevoilor, nivelului de educație și competențelor fiecărui membru GT.

Se vor utiliza chestionare și interviuri individuale pentru a colecta informații relevante despre membrii GT. Această evaluare inițială va servi ca bază pentru adaptarea materialelor.

- **Adaptarea la nevoile specifice:**

Programele de formare vor fi structurate modular, permițând participanților să progreseze în ritmul lor propriu și să se concentreze pe modulele care răspund cel mai bine nevoilor lor.

- **Solicitarea regulată a feedback-ului se va realiza cu următoarele instrumente de lucru:**

Chestionare periodice - Membrii GT vor completa chestionare periodice care vor evalua diferite aspecte ale activităților proiectului, inclusiv calitatea materialelor, relevanța informațiilor și eficiența metodelor de predare.

Sesiuni de feedback direct - Vor fi organizate sesiuni de feedback direct, unde membrii GT vor putea discuta deschis cu echipa de proiect despre experiențele lor și vor putea sugera îmbunătățiri.

- **Analiza și implementarea feedback-ului:**

O echipă dedicată va analiza feedback-ul colectat pentru a identifica tendințele și problemele comune. Acest proces va include analiza chestionarelor și evaluarea comentariilor. Pe baza feedback-ului, vor fi implementate ajustări și îmbunătățiri ale materialelor și metodologiilor de predare. Aceste schimbări vor fi comunicate membrilor GT pentru a le arăta că opiniile lor sunt valorificate și pentru a încuraja participarea continuă.

Membrii GT vor fi informați despre schimbările efectuate în urma feedback-ului lor, consolidând încrederea în proiect și stimulând implicarea activă.

Exemple de utilizare a feedback-ului:

Ajustarea conținutului: dacă membrii GT indică faptul că anumite părți ale materialelor sunt dificil de înțeles, acestea vor fi revizuite și simplificate.

Adaptarea metodologiei: în cazul în care feedback-ul sugerează că o metodă de predare nu este eficientă, aceasta va fi înlocuită cu alternative mai interactive sau mai practice.

3.2. Monitorizarea activităților desfășurate de membrii GT

Activitățile și progresul fiecărui membru GT vor fi monitorizate atent pentru a asigura participarea activă și pentru a identifica eventualele dificultăți. Astfel, va fi implementat un program de monitorizare cu caracter preventiv, pentru a oferi sprijin continuu și pentru a preveni eventualele probleme.

- **Obiectivele monitorizării**

Ob. 1. Asigurarea participării active, prin urmărirea constantă a implicării fiecărui membru pentru a se asigura că toți contribuie activ la proiect.

Ob.2. Identificarea dificultăților, prin recunoașterea din timp a oricăror probleme sau obstacole cu care se confruntă membrii GT, pentru a putea interveni rapid cu soluții.

Ob.3. Oferirea de suport și resurse necesare pentru a facilita desfășurarea activităților în mod eficient.

- **Raportarea periodică**

Vor fi organizate întâlniri periodice (săptămânale/bilunare, în funcție de necesitate) în care membrii echipei de implementare a activităților cu GT prezintă progresul și discută eventualele dificultăți. Aceste ședințe vor fi facilitate de managerul de proiect.

Calendarul de proiect comun, va fi actualizat constant pentru a urmări termenele și pentru a se asigura că toți membrii sunt la curent cu planificarea și obiectivele.

- **Feedback și evaluare continuă**

Vor fi organizate sesiuni de feedback regulat în care membrii GT își pot exprima opiniile, dificultățile și sugestiile de îmbunătățire.

- **Monitorizarea preventivă**

Identificarea riscurilor și planificare preventivă

Analiza riscurilor va consta în identificarea și evaluarea potențialelor riscuri care ar putea afecta desfășurarea activităților, crearea unor planuri de acțiune pentru a preveni sau a atenua aceste riscuri, stabilirea unor planuri de contingență pentru a gestiona situațiile neprevăzute și pentru a minimiza impactul negativ asupra proiectului.

3.3 Acordarea de subvenții în valoare de 5 lei/oră pentru persoanele care participă și finalizează programul de formare

Persoanele care finalizează programul de formare vor primi subvenții pentru a stimula participarea și finalizarea cu succes a programului. Procedura de acordare a subvenției va fi realizată de către persoanele din echipa proiectului, desemnate ca responsabile.

Raportarea către finanțator

La intervale regulate (de exemplu, trimestrial), Beneficiarul întocmește rapoarte de progres care includ informații detaliate despre implicarea grupului țintă în activitățile proiectului.

Aceste rapoarte cuprind:

- Numărul de persoane din grupul țintă care au fost recrutate și participă activ la proiect.
- Tipurile de activități la care au participat membrii grupului țintă (de exemplu, cursuri de formare).
- Progresul individual și colectiv al grupului țintă în atingerea obiectivelor proiectului (de exemplu îmbunătățirea competențelor profesionale).

Datele incluse în rapoarte sunt validate prin verificarea documentelor suport (de exemplu, liste de prezență, rapoarte de activitate) și prin intermediul vizitelor la fața locului, efectuate de către ofițerii de monitorizare.

Pe baza rapoartelor transmise, finanțatorul poate oferi feedback, iar echipa de implementare poate face ajustări pentru a îmbunătăți implicarea și susținerea grupului țintă.

4. MĂSURI DE CONFORMITATE ȘI PROTECȚIA DATELOR PERSONALE

4.1. Conformitatea cu legislația privind protecția datelor

În cadrul Grupului de lucru (GT), toate activitățile legate de înscrierea și gestionarea membrilor trebuie să respecte strict legislația privind protecția datelor cu caracter personal. Cele mai relevante acte normative în acest sens sunt Legea Nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR) și Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR).

Legea Nr. 190/2018 și Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR)

- Legea NR. 190/2018 completează și adaptează prevederile GDPR la specificul național, stabilind măsuri suplimentare și derogări aplicabile în România.
- Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR) reglementează protecția datelor personale la nivelul Uniunii Europene, oferind un cadru unitar pentru asigurarea confidențialității și securității datelor personale.

Toate activitățile de înscriere și gestionare a membrilor GT trebuie să respecte următoarele principii esențiale ale GDPR:

- Datele personale trebuie prelucrate în mod legal, echitabil și transparent față de persoanele vizate.
- Datele personale trebuie colectate în scopuri determinate, explicite și legitime și nu trebuie prelucrate ulterior într-un mod incompatibil cu acele scopuri.

- Datele personale prelucrate trebuie să fie adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar în raport cu scopurile în care sunt prelucrate.
- Datele personale trebuie să fie exacte și, acolo unde este necesar, să fie actualizate.
- Datele personale trebuie păstrate într-o formă care permite identificarea persoanelor vizate pe o perioadă care nu este mai lungă decât este necesar în scopurile pentru care sunt prelucrate.
- Datele personale trebuie prelucrate într-un mod care să asigure securitatea adecvată a datelor personale.

Fiecare expert GT are responsabilități clare privind protecția datelor personale, detaliate în fișa postului lor. Aceste responsabilități includ asigurarea conformității cu regulamentele privind protecția datelor, gestionarea în mod sigur a informațiilor și raportarea oricăror încălcări ale securității datelor.

4.2. **Informarea și obținerea consimțământului**

Membrii GT vor fi informați în detaliu despre obligația de a furniza datele personale, scopul colectării acestor date, temeiul legal al prelucrării, drepturile lor în legătură cu datele personale (acces, rectificare, ștergere, restricționare, portabilitate și opoziție) și măsurile de securitate implementate pentru protejarea datelor lor.

Se vor pune la dispoziția membrilor GT documente clare și accesibile care explică modul în care datele lor vor fi prelucrate și protejate.

Consimțământul pentru prelucrarea datelor personale va fi obținut în mod explicit de la fiecare participant. Formularul de consimțământ trebuie să fie clar, concis și ușor de înțeles, specificând scopurile precise pentru care datele vor fi utilizate.

Membrii GT trebuie informați că au dreptul de a-și retrage consimțământul în orice moment, fără a afecta legalitatea prelucrării bazate pe consimțământ înainte de retragerea acestuia.

Consimțământul obținut va fi înregistrat și păstrat ca dovadă a conformității cu cerințele GDPR. Aceasta include data și modul în care consimțământul a fost obținut, precum și scopurile pentru care a fost dat.

4.3. **Ieșirea din operațiune a unei persoane din grupul țintă** se efectuează atunci când:

• sunt finalizate activitățile și intervențiile definite în proiect pentru care persoana este eligibilă;

• persoana încadrată în grup țintă nu mai îndeplinește oricare din condițiile de eligibilitate definite de proiect și prezenta metodologie;

• persoana încadrată în grupul țintă se retrage din activitățile proiectului.

5. RESPECTAREA PRINCIPIILOR TRANSVERSALE ÎN RECRUTAREA ȘI SELECȚIA GRUPULUI ȚINTĂ

Pentru a asigura **egalitatea de șanse în recrutarea grupului țintă** respectând criteriile specificate în proiect, este important să se implementeze proceduri transparente și echitabile.

- **Anunțarea deschisă a oportunității:**

Managementul proiectului se va asigura că anunțurile referitoare la această oportunitate sunt distribuite în mod deschis și accesibil tuturor persoanelor care îndeplinesc criteriile stabilite. Acestea trebuie să fie publicate pe pagina proiectului și să fie disponibile și pe alte canale de comunicare relevante.

- **Verificarea eligibilității:**

Înainte de a proceda la selecția finală, experții recrutare grup țintă se vor asigura că fiecare candidat îndeplinește criteriile de eligibilitate stabilite.

- **Transparența și obiectivitatea procesului de selecție.**

Experții responsabili se vor asigura că procesul de selecție este transparent și obiectiv, iar criteriile de evaluare sunt clare și cunoscute de toți candidații. Vor fi evitate subiectivitatea și favorizarea unor anumite categorii de candidați.

Prin respectarea acestor etape și a criteriilor stabilite, se poate asigura că procesul de recrutare și selecție este echitabil și că toți candidații au șanse egale de a beneficia de această oportunitate de educație și dezvoltare personală.

Pentru a asigura **nediscriminarea în recrutarea grupului țintă** respectând criteriile specificate, este esențial să se respecte principiile de egalitate și drepturi ale tuturor candidaților. Iată cum pot fi aplicate aceste principii în acest context:

- **Claritate și transparență:**

Echipa de management se va asigura că toate criteriile și procedurile de selecție sunt clare și transparente pentru toți candidații. Fiecare candidat ar trebui să fie informat în mod corespunzător despre cerințele și etapele procesului de selecție.

- **Evaluarea pe bază de merit.** Se va evita orice formă de favorizare sau discriminare bazată pe criterii personale, altele decât cele stabilite prin proiect.
- **Respectarea diversității:** Nu se vor face presupuneri sau generalizări bazate pe stereotipuri legate de etnie, statut socio-economic sau alte caracteristici personale, altele decât cele menționate în proiect.
- **Monitorizare și evaluare constantă**

Se va monitoriza în mod regulat procesul de selecție pentru a identifica orice potențiale situații de discriminare sau tratament nedrept și pentru a lua măsuri corective imediate. Experții responsabili se vor asigura că există mecanisme adecvate de raportare și soluționare a plângerilor legate de discriminare.

Prin respectarea acestor principii și practici, se poate asigura că procesul de recrutare și selecție pentru grupul țintă respectă standardele de nediscriminare și oferă tuturor candidaților șanse egale de a participa și de a beneficia de această oportunitate educațională. Astfel se va asigura prezența numărului propus al membrilor grupului țintă în activitățile proiectului.

Pentru a asigura **accesibilitatea persoanelor cu dizabilități** în recrutarea grupului țintă respectând criteriile specificate, este important să se ia în considerare nevoile și cerințele specifice ale acestor persoane. Iată cum pot fi respectate aceste criterii:

- **Comunicare și informare accesibilă:** vor fi furnizate informații despre oportunitatea de recrutare într-un format accesibil pentru persoanele cu diverse dizabilități.
- **Accesibilitatea fizică a locațiilor și a materialelor:** experții responsabili se vor asigura că locațiile utilizate pentru sesiunile de informare și selecție sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități locomotorii. De asemenea, aceștia vor oferi materiale de recrutare și instrucțiuni în format electronic sau alt format accesibil pentru persoanele cu dizabilități de vedere sau de citire.
- **Ajustări rezonabile și sprijin suplimentar:** vor fi oferite ajustări rezonabile și sprijin suplimentar pentru candidații cu dizabilități în timpul procesului de selecție. Acest lucru poate include furnizarea de asistență personală sau tehnică, extinderea timpului pentru completarea cererilor sau adaptarea procedurilor de evaluare în funcție de nevoile individuale ale candidaților.
- **Sensibilizare și formare:** personalul implicat în procesul de recrutare și selecție va fi informat cu privire la nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități, pentru a le crește gradul de conștientizare și competența în lucrul cu acestea și pentru a promova o cultură a incluziunii.

Prin respectarea acestor măsuri și practici, se poate asigura că procesul de recrutare și selecție este accesibil și echitabil pentru toți candidații, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, și că acestea au șanse egale de a beneficia de oportunitățile oferite.

6. ARHIVAREA DOCUMENTELOR GRUPULUI ȚINTĂ (GT)

6.1 Organizarea și etichetarea documentelor

Documentele care constituie dosarul GT sunt organizate în funcție de tipul lor și de activitățile la care se referă. Fiecare document trebuie să fie ușor de identificat și accesat.

În cazul documentelor fizice, acestea sunt organizate în dosare etichetate corespunzător. Fiecare dosar poate conține documente aferente unui anumit participant și/sau unei anumite activități, respectiv au legătură cu activitatea de informare și cu recrutarea în proiect. Conținutul dosarului grupului țintă este descris într-un capitol anterior.

Documentele sunt, de asemenea, digitalizate și stocate într-un sistem electronic de gestionare a documentelor. Fiecare document electronic este salvat cu un nume clar și descriptiv, și este clasificat într-o structură de dosare digitale.

6.2 Păstrarea și Securizarea Documentelor

Documentele fizice sunt păstrate într-un spațiu securizat, cum ar fi un dulap sau o cameră special destinată arhivelor, care respectă normele de securitate.

Documentele digitale sunt stocate pe servere securizate sau în cloud, cu acces restricționat doar la personalul autorizat.

Se asigură copii de siguranță (backup) pentru toate documentele digitale, pentru a preveni pierderea acestora în caz de defecțiuni tehnice sau alte incidente.

6.3 Accesul și Gestionarea Documentelor

Doar personalul autorizat (de exemplu, managerul de proiect, experții GT etc.) au acces la documentele grupului țintă. Accesul este monitorizat și controlat pentru a preveni utilizarea neautorizată a informațiilor.

6.4 Perioada de Păstrare a Documentelor

Documentele grupului țintă sunt păstrate pentru o perioadă specificată de legislația în vigoare și de contractul de finanțare, între 5 și 10 ani de la finalizarea proiectului.

După expirarea perioadei legale de păstrare, documentele pot fi distruse într-un mod sigur, asigurându-se că toate informațiile confidențiale sunt eliminate corespunzător.

6.5. Audit și Monitorizare

Documentele grupului țintă sunt pregătite pentru eventualele audituri sau inspecții efectuate de finanțator sau de alte autorități competente. Toate documentele trebuie să fie accesibile, complete și organizate corespunzător.

Arhiva este revizuită periodic pentru a asigura conformitatea continuă cu cerințele de finanțare și pentru a identifica eventualele lipsuri sau neconcordanțe.

***Anexe:

Cerere de înscriere;

Declarație pe proprie răspundere privind:

- evitarea dublei finanțări;

- acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal;

- apartenența la etnia romă;

- disponibilitatea de participare la activitățile proiectului;

- apartenența la grupul țintă;

Adeverință angajator;

Proces verbal de validare a dosarului de înregistrare în grupul țintă;

Grila de evaluare administrativă a dosarului.