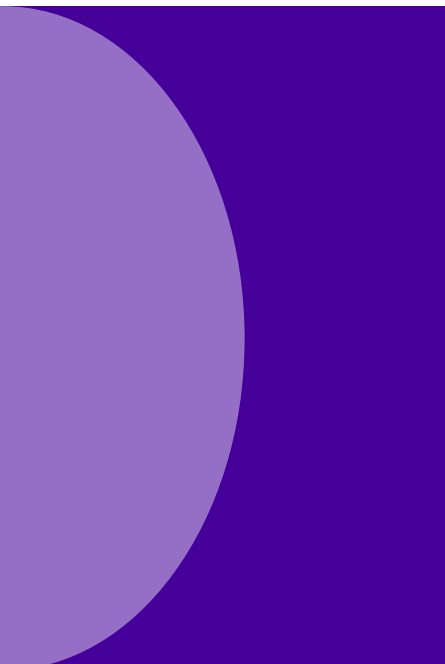
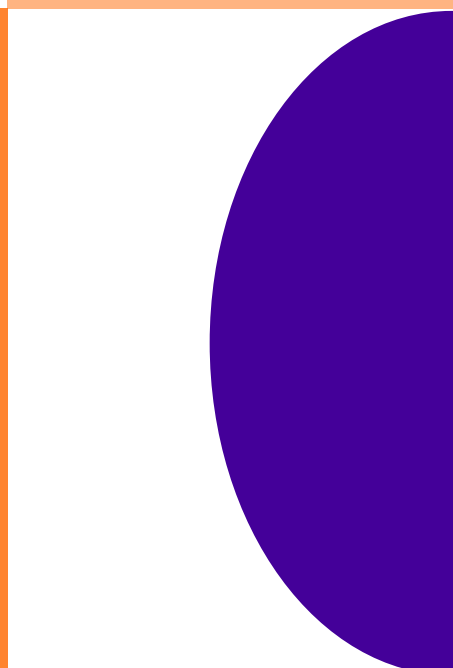
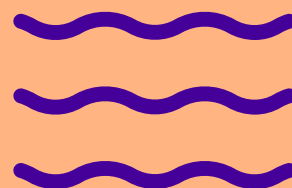
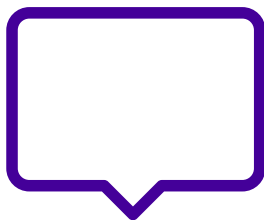
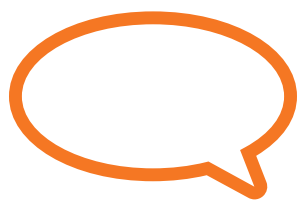




**Includere.
Diversitate.
Întrebări.
Recomandări.**





CONȚINUT

Introducere: de ce acest material despre includere și diversitate?	3
Care sunt barierele care stau în calea participării?	5
Care sunt pașii pentru a crea și implementa un proiect de includere?	10
Proiect incluziv. Ce trebuie luat în calcul?	21
Ce factori să ai în vedere când implementezi proiecte?	22
Cum alegi metodele pentru a facilita includerea?	26
În ce măsură bariera cu care se confruntă participanții afectează activitatea și participarea la proiect?	29
Câteva recomandări	31
Ce înseamnă un profil incluziv? Liderul incluziv.	35
Ce înseamnă un profil incluziv? Organizația incluzivă.	39
Dicționar I&D	44
Resurse	53



INTRODUCERE:
DE CE
ACEST
MATERIAL
DESPRE
INCLUDERE &
DIVERSITATE?

Includerea&diversitatea reprezintă una dintre prioritățile programelor **Erasmus+ (E+)** și **Corpul European de Solidaritate (ESC)**.



Erasmus+ urmărește să promoveze, în toate acțiunile sale, egalitatea de șanse și de acces, includerea, diversitatea și echitatea.

Organizațiile și participanții cu mai puține oportunități se află în centrul acestor obiective și, în vederea atingerii acestora, programul le pune la dispoziție mecanisme și resurse specifice.

Atunci când își concep proiectele și activitățile, organizațiile trebuie să adopte o abordare favorabilă includerii, făcându-le accesibile unei game variate de participanți.

Corpul European de Solidaritate își propune să promoveze includerea socială, toleranța, drepturile omului, valoarea diferențelor și a diversității de toate tipurile și să le acorde tuturor tinerilor un acces egal la oportunitățile oferite în cadrul acțiunilor sale.

ESC oferă formate accesibile și flexibile de activități, sprijin financiar suplimentar, precum și o serie de măsuri de sprijin pentru a încuraja participarea tinerilor cu mai puține oportunități și pentru a răspunde mai bine nevoilor specifice pe care aceștia le-ar putea avea.

Atunci când își concep proiectele și activitățile, organizațiile trebuie să adopte o abordare favorabilă includerii și să utilizeze mecanismele disponibile pentru a implica o gamă diversă de participanți.

Corpul European de Solidaritate sprijină, de asemenea, proiecte și activități care abordează în mod activ tema includerii și diversității pe scară mai largă în societate.

Acest material creat de ANPCDEFP este o resursă pentru organizațiile care își doresc să pună accent pe includere și diversitate în proiectele lor Erasmus+ și/sau ESC.

Pentru că aceste proiecte reprezintă:

- contexte în care sunt înlăturate bariere din calea participării, pentru ca grupurile cu mai puține oportunități să fie incluse și reprezentate;
- contexte incluzive de învățare, care reflectă diversitatea;
- contexte de a reflecta, dezbate și acționa pe tema includerii & diversității;
- contexte de a învăța împreună, celebrând diversitatea.

Accentul din acest material este pus pe a oferi **teme de reflecție**, a adresa **întrebări** de sprijin pentru organizații și, punctual, de a oferi **clarificări și recomandări**. Credem că este necesar ca toate acestea să acompanieze organizațiile în procesul lor de abordare a includerii & diversității, de planificare, organizare, dar și de învățare.

Vă invităm să folosiți acest material ca resursă care să vă însoțească în crearea de proiecte de calitate și cu impact.

De asemenea, credem cu tărie că a aborda includerea & diversitatea în proiecte pornește de la fiecare dintre noi. De aceea considerăm că valorile echipei implicate, viziunea și misiunea organizației sunt puncte de plecare și teme asupra cărora este esențial să reflectați.

Vă recomandăm să folosiți acest material în diferite etape ale proiectului dumneavoastră și, de asemenea, să consultați resursele suplimentare menționate la finalul său.

CARE SUNT
BARIERELE
CARE STAU ÎN
CALEA
PARTICIPĂRII?

Pot exista diferite **bariere** în calea participării în proiectele finanțate prin Erasmus+ sau Corpul European de Solidaritate.

Lista prezentată în paginile următoare nu este exhaustivă. Este menită să ofere o referință în luarea de măsuri în vederea creșterii gradului de accesibilitate și de implicare în proiecte a persoanelor cu mai puține oportunități.

DIZABILITĂȚI

Acestea includ deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale care, prin interacțiunea cu diferite bariere, pot împiedica participarea deplină și efectivă a unei persoane la viața socială la același nivel cu alte persoane

- Dizabilități în care simțurile nu permit perceperea mediului așa cum este el – ca, de exemplu, dizabilitățile vizuale și auditive.
- Probleme legate de scăderea sau eliminarea abilităților fizice sau motorii, cum ar fi pierderea fizică a unui membru sau a funcționalității obișnuite a acestuia (contextul poate fi divers: urmare a accidentelor rutiere, leziuni traumatice ale creierului, situații medicale care generează limitări fizice, amputări, malformații congenitale sau accidente cerebro-vasculare etc.).
- Dizabilități asociate/multiple – boli care sunt diagnosticate împreună cu alte boli – ex. hipoacuzie cu paraplegie.

- Limitări ale funcțiilor intelectuale care împiedică participarea socială, dezvoltarea autonomiei sau obținerea de rezultate academice sau în muncă.
- Dizabilități viscerale - anumite deficiențe la nivelul organelor.

PROBLEME DE SĂNĂTATE

Barierelor pot rezulta din probleme de sănătate, inclusiv boli grave, boli cronice sau orice altă situație legată de sănătatea fizică sau mintală care împiedică participarea la program.

- În această secțiune pot intra bolile cronice care sunt monitorizate, care au tratament zilnic sau regim alimentar specific, bolile care necesită monitorizare mai mult sau mai puțin permanentă prin analize, conectare la aparate diverse sau necesitatea unui asistent personal etc.

BARIERE LEGATE DE SISTEMELE DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Deși pot fi legate și de circumstanțele personale, dificultățile educaționale se datorează în mare parte unui sistem educațional care creează limitări structurale și/sau nu ține seama pe deplin de nevoile specifice ale individului.

Persoanele se pot confrunta, de asemenea, cu bariere în calea participării atunci când structura programelor de învățământ face dificilă mobilitatea în scopul învățării sau al formării în străinătate, ca parte a studiilor lor.

- Persoanele care au performanțe slabe în sistemele de educație și formare din diverse motive; părăsesc timpuriu școala; nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare; sunt încadrate în sistemul de învățământ de masă și au nevoie de sprijin suplimentar (profesor de sprijin, logoped, psiholog), curriculum adaptat nevoilor de învățare.
- Adulții cu un nivel redus de calificare.

- Persoanele care au nevoie de sprijin pentru continuarea studiilor, de profesori de sprijin sau consilieri școlari / vocaționali pentru a putea facilita integrarea într-un sistem de învățământ; persoanele care se califică pentru programele de tip *a doua șansă* pentru continuarea studiilor și obținerea unei diplome; persoanele care din cauza navetei, situației familiale sau situației economice nu-și pot continua studiile în același sistem și sunt forțate de circumstanțe să abandoneze etc.

BARIERE SOCIALE

Dificultățile de adaptare socială, precum competențele sociale limitate, comportamentele antisociale, comportamentele cu risc ridicat sau marginalizarea socială pot reprezenta o barieră.

- Persoanele care se confruntă cu delincvența, consumul excesiv de droguri sau alcool, violența în familie, adicții ale părinților / rudelor care îi afectează și îi marginalizează.
- Situația de a fi prima persoană din familie cu acces la învățământul superior sau de a avea calitatea de părinte (în special părinte unic susținător al familiei monoparentale), îngrijitor, întreținător sau orfan ori situația de a fi locuit sau de a locui într-un centru de îngrijire instituționalizată.
- Persoane care se confruntă cu bariere sociale din circumstanțele familiale.

DIFERENȚE CULTURALE

Diferențele culturale în timpul participării la orice fel de activități ale programelor pot descuraja persoanele și pot limita într-o anumită măsură beneficiile participării lor.

Astfel de diferențe pot reprezenta bariere semnificative în calea învățării în general și cu atât mai mult pentru persoanele care nu cunosc limba și/sau cultura unei țări, persoane care trăiesc în comunități conservatoare din punct de vedere cultural.

Aceste diferențe culturale chiar îi pot împiedica pe potențialii participanți să solicite sprijin prin intermediul programului, constituind, prin urmare, un obstacol în calea integrării.

Deși diferențele culturale pot fi percepute ca bariere de către persoanele din orice mediu, ele pot afecta în special persoanele cu mai puține oportunități:

- Migranții nou-sosiți sau refugiați.
- Persoanele care aparțin unor minorități naționale sau etnice.
- Persoanele care utilizează limbajul prin semne, persoanele cu dificultăți de adaptare lingvistică și de includere culturală.
- Persoanele din comunități conservatoare din punct de vedere cultural sau lingvistic.

BARIERE LEGATE DE DISCRIMINARE

Barierelor pot apărea ca urmare a discriminărilor legate de gen, vârstă, etnie, religie, convingeri, orientare sexuală, dizabilități sau factori intersecționali (o combinație a mai multor bariere legate de discriminare).

BARIERE GEOGRAFICE

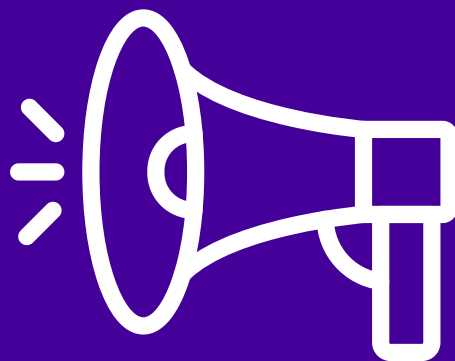
Traiu în zone îndepărtate sau rurale, pe insule mici sau în regiuni periferice/ultraperiferice, în suburbii, în zone mai puțin deservite (transport public limitat, facilități precare) poate constitui o barieră.

Alte dificultăți pot decurge din transferabilitatea limitată a serviciilor (în special a sprijinului pentru persoanele cu mai puține oportunități), care ar trebui să fie „mobile” pentru a putea urma participanții atunci când se deplasează într-un loc îndepărtat sau, cu atât mai mult, în străinătate.

- Persoanele din comunități izolate, cu acces redus la mijloace de transport public sau la alte servicii publice / private de care pot avea nevoie chiar și pe durata programelor de formare / mobilitate.

- Persoanele cu dizabilități sau cu probleme de sănătate ce necesită monitorizare permanentă sau asistent personal pot fi dezavantajate de o zonă geografică izolată atât pe durata mobilității sau programelor de formare, cât și în viața lor de zi cu zi, având acces limitat la servicii medicale sau de îngrijire.

INDIFERENT DE BARIERELE IDENTIFICATE, NU E SUFICIENT CA, ATUNCI CÂND SELECTAȚI PARTICIPANȚI, SĂ MENȚIONAȚI „TOATĂ LUMEA ESTE BINEVENITĂ” SAU „CĂUTĂM ÎN SPECIAL PARTICIPANȚI CU OPORTUNITĂȚI REDUSE”, FĂRĂ SĂ DEZVOLTAȚI EFECTIV **STRATEGII PENTRU A AJUNGE LA ACEI PARTICIPANȚI ȘI A ÎNLĂȚURA BARIERELE CARE I-AR PUTEA ÎMPIEDICA SĂ PARTICIPE PE DEPLIN.**



CARE SUNT PAȘII PENTRU A CREA ȘI IMPLEMENTA UN PROIECT DE INCLUDERE?

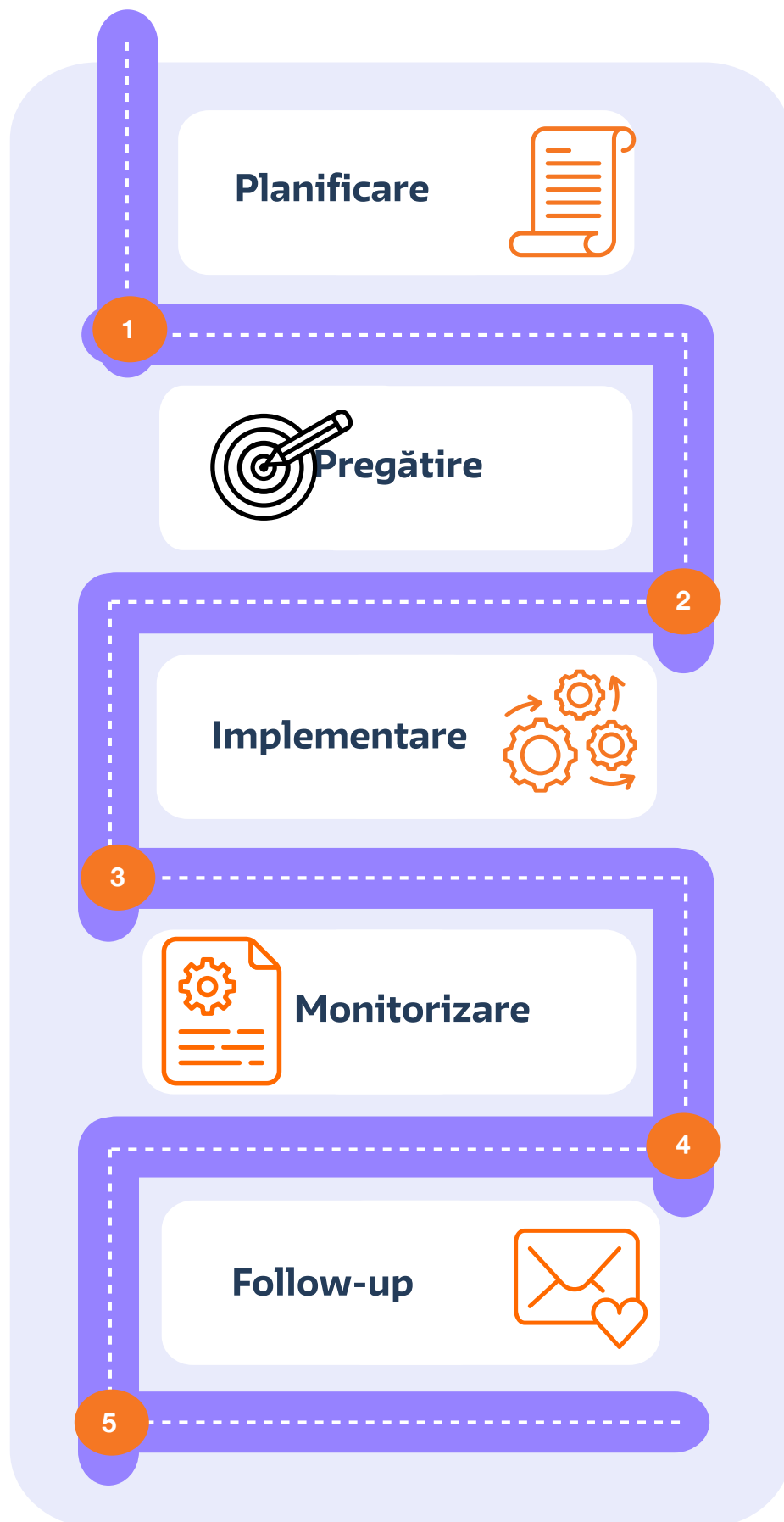


Ca orice alt proiect, un proiect care implică participanți cu mai puține oportunități sau care abordează tema includere&diversitate are următorii pași: planificare, pregătire, implementarea activităților, monitorizare și evaluare, follow-up.

Fiecare etapă are activitățile sale specifice și e important să păstrați **perspectiva / lentila includerii & diversității** în toate aceste etape.

Cum puteți face asta? Câteva sugestii găsiți în paginile următoare.

Ciclul de viață al unui proiect de includere



01. Planificare

- **Realizați o analiză de nevoi!** Metode utile: întâlniri consultative, focus grupuri, interviuri, observare directă, discuții cu persoanele din grupul țintă, comunicare cu însoțitorii / membrii familiei acestora, tutori și profesori (dacă este cazul).
- Verificați **statisticile oficiale** care fac referire la grupul țintă și comunitatea din care fac parte aceștia!
- **Conectați-vă cu alte organizații și instituții**, persoane resursă și experți care cercetează, lucrează direct cu persoanele cu oportunități reduse pe care intenționați să le implicați în proiect și pentru care gândiți activitățile și măsurile de intervenție, măsurile de includere!
- **Implicați persoane cu oportunități reduse** în grupul de inițiativă al proiectului, în procesul de scriere a proiectului, în grupul informal (în funcție de tipul de proiect Erasmus+ / ESC).
- Asigurați-vă că ați identificat corect **tipurile de costuri** pe care le puteți solicita în formularul de candidatură, aferente priorității includere & diversitate.



Comunicați permanent cu reprezentanți din grupul țintă. În acest mod, puteți identifica nevoile de sprijin suplimentar: sprijin lingvistic, însoțitor personal, resurse materiale necesare, limbaj mimico-gestual, sprijin tehnic (aplicații sau dispozitive care pot facilita comunicarea, implicarea, participarea la program), sprijin psihologic etc.

02. Pregătire

- Reluați sau finalizați **procesul de identificare a nevoilor!** Poate fi vorba de nevoi de traducere / limbaj mimico-gestual / asistent personal - fie că există un translator / interpret, fie prin intermediul unor aplicații / platforme / software special pentru traducere (în funcție de caracteristicile fiecărui tip de participant pe care ați decis să-l implicați în proiect).
- **Comunicați permanent** cu partenerii din proiect, organizatorii locali, organizațiile de trimitere / gazdă în ceea ce privește selecția participanților, caracteristicile / barierele cu care aceștia se confruntă, nevoile lor de învățare și de includere, care pot influența modul în care este creat designul activităților!
- **Personalizați info kit-ul** (pachetul de informare) pentru persoanele cu oportunități reduse; de exemplu, explicați sprijinul pe care îl puteți asigura pentru includerea în activitățile proiectului; acest lucru îi poate ajuta să se simtă în siguranță.



- Oferiți participanților **contexte de a se cunoaște sau de a lucra împreună înainte de mobilitate sau de formare:**
 - **în mediul online:** sarcini de prezentare (prin video-uri, fotografii), webinarii, activități de cunoaștere facilitate pe platformele online. În cazul în care barierele cu care se confruntă participanții nu le permit să dețină sau să utilizeze dispozitive electronice, rolul partenerului (în cazul mobilităților) sau al organizatorilor locali (instituții publice, asociații partenere, școli, biblioteci etc.), al profesorilor sau lucrătorilor de tineret este cu atât mai important.
 - **activități locale:** întâlniri de cunoaștere, ateliere de limbă străină, facilitarea accesului la platforme de învățare de limbă străină sau la lecții cu profesori de limbă străină, întâlniri unu-la-unu sau de grup, în mediul online sau față-în-față (întâlniri de pre-departure / pregătire a mobilității).
- crearea unui **grup de comunicare online** (pe o platformă folosită sau propusă de participanți) pentru prezentări personale, ale școlilor în care învață sau predau, ale ONG-urilor în care activează ca voluntari sau membri, ale orașului / satului lor, integrând și tematica proiectului. Pot fi activități interactive (precum vânătoare de comori, colaje etc.).

02. Pregătire

- Asigurați **măsurile de siguranță sanitară și de protecție pentru participanți** – cunoscând nevoile și obstacolele cu care se confruntă, puteți lua măsurile potrivite pentru facilitarea participării – medicamente pe bază de prescripție medicală și disponibilitatea lor în țara în care se derulează activitatea de învățare (în cazul unei mobilități), asistență medicală, disponibilitatea unui centru medical / spital în apropierea locației unde se derulează proiectul / mobilitatea (în caz de urgență), evidența alergiilor și a surselor care pot provoca alergii participanților, asigurarea unui regim alimentar echilibrat, care să corespundă nevoilor nutriționale sau să respecte regimurile alimentare ale participanților etc.
- Construiți / întăriți **relația de încredere cu participanții** cu oportunități reduse!
- Creați **contexte de cunoaștere** între membrii echipei de proiect și participanți sau între participanți, mai ales dacă ei sunt din comunități, țări diferite!
- Elaborați proceduri specifice care să reflecte principiile includerii în etapa de **selecție și pregătire a participanților la mobilități** (SCH, VET, AE); realizați o analiză a nevoilor de formare, în funcție de profilul participanților.
- **Implicați** participanții cu oportunități reduse (sau însoțitorii acestora, dacă este cazul) în alegerea metodelor de lucru, a tipurilor de activități, în implementarea proiectului, alegerea și testarea locațiilor de cazare (mai ales în cazul vizitelor în avans pentru mobilități), în derularea unor activități, organizarea programului de timp liber, organizarea vizitelor de studii, organizarea programelor de practică, sprijinirea lor în facilitarea unor sesiuni de lucru.

Verificați accesibilitatea spațiilor de lucru – pentru persoanele cu dizabilități locomotorii – rampe, lifturi, transport; pentru participanții cu dizabilități de văz și auz - lumină, zgomote, căldură, materialele vizuale sau audio, dispozitive de amplificare și de transmitere de tip streaming.

03. Implementarea activităților



- **Consultați-vă cu toți participanții (inclusiv cu cei cu oportunități reduse), implicați-i în analize, întâlniri de lucru!** Aceasta poate fi o practică pe care să o mențineți pe toată perioada proiectului, atâta timp cât folosiți metode și instrumente diverse, care să nu pună presiune pe participanți (indiferent dacă aceștia se confruntă sau nu cu diferite bariere).
- Implicați grupul țintă din proiect în **întâlnirile cu decidenții**, stakeholderii din comunitate (în etapa de implementare sau de diseminare a proiectului)! Aceștia din urmă vor deveni mai conectați la problemele cu care se confruntă grupul țintă reprezentat.
- **Implicați participanții** utilizând spațiul. De exemplu:
 - așezarea sub formă de cerc a scaunelor pentru o mai bună vizibilitate între participanți, facilitatori, organizatori etc.
 - împărțirea sălii în **spații dedicate**: spațiu de lucru, spațiu de relaxare, spațiu de reflecție, spațiu dedicat pauzelor de cafea etc.

- **Acordați atenție la lumina și căldura** din spațiul de lucru! Acestea pot fi elemente care pot afecta modul în care participanții se implică în activități – ex. prea cald / prea frig, fără aerisirea spațiului sau fără aer condiționat, temperaturi scăzute.
- **Identificați modalități pentru a asigura costuri suplimentare** de asistență medicală sau accesibilitate, de mobilitate, transport, asigurarea unui climat potrivit, acoperirea nevoilor participanților pentru îmbrăcăminte, asigurarea strictului necesar pentru deplasare sau echipamente închiriate sau achiziționarea lor în vederea participării la activități!
De exemplu:
 - activități de **drumeție** care să necesite bocanci, cort, echipament sportiv etc.
 - locația de lucru este poziționată într-o **zonă mai îndepărtată** sau într-o zonă izolată, iar participanții au nevoie de transport pentru a derula activitățile din proiect, pentru a participa la sesiuni de lucru în cadrul unor instituții – mașină, biciclete, microbuz etc.
 - **cazarea** este asigurată la alți participanți din proiect, din comunitatea în care se derulează activitățile / mobilitatea.

03. Implementarea activităților

- **Alternați metodele** care să răspundă nevoilor participanților și obiectivelor proiectului – aveți în vedere atât curiozitatea participanților despre subiectul proiectului, nevoile privind dezvoltarea personală, cât și obiectivele proiectului și premisele de la care ați pornit când ați creat designul activităților!
- **Stabiliți obiective clare, metode diferențiate** pentru toate categoriile de participanți, limbaj adaptat al facilitatorilor / profesorilor în cadrul mobilităților / formărilor în care persoanele cu oportunități reduse sunt implicate.
- **Adaptați strategia de învățare!**
Asigurați pauze mai dese, acordați atenție la complexitatea sarcinilor de lucru, stabiliți roluri / sarcini adaptate nevoilor participanților și profilului lor, dați dovadă de flexibilitate în ceea ce privește timpul de lucru alocat pentru realizarea sarcinilor! Exemplu de strategie de învățare - regula de 10 minute: 2 minute explicație, 6 minute input teoretic, 2 minute timp de procesare. Acesta poate fi dublat dacă activitatea propusă este complexă.
- **Asigurați diversitate în ceea ce privește așezarea în spațiu** - la masă, pe jos, pe scaune, canapele, pufuri, acces pentru scaun rulant (dacă este cazul).
- **Oferiți spațiu de reflecție** (individuală, peer-to-peer, grupuri mai mici), dar și sprijin în procesul de reflecție (facilitator, lucrător de tineret, ghid, jurnal de reflecție).

Conform Standardelor de calitate Erasmus+ în domeniile SCH, VET și AE, organizațiile beneficiare trebuie să respecte principiile includerii și diversității în toate aspectele activităților lor. Organizațiile beneficiare trebuie să asigure tuturor participanților condiții corecte și echitabile.

Ori de câte ori este posibil, organizațiile trebuie să se angajeze în mod activ și să implice în activitățile lor participanți cu oportunități reduse, utilizând la maximum instrumentele și finanțarea oferite de program în acest scop.

03. Implementarea activităților

- **Delimitați un spațiu** pentru resurse, consumabile, dar și un spațiu pentru relaxare!
- **Acordați atenție stimulilor** cu care se confruntă participanții! De exemplu, renunțați la muzică în timpul pauzelor, dacă aceste elemente aduc mai multă tensiune și reprezintă factori de stres pentru participanții cu probleme neurologice.
- **Asigurați procesarea / debriefing-ul / discuția facilitată** după realizarea sarcinilor de lucru! Facilitatorul ar trebui să pună întrebări deschise, scurte, clar formulate, dar și să ofere timp de reflecție pentru ca participanții să ofere răspuns. Pregătiți în avans liste de întrebări personalizate pentru fiecare exercițiu în parte.
- Creați sisteme de tip **check-list** pentru sarcini de lucru, program, jurnal de învățare / reflecție.
- **Asigurați posibilități variate** pentru ca participanții să arate ceea ce au învățat, să contribuie, să comunice, să se exprime - afișe, testimoniale, colaje foto, video-uri, prezentări, tururi ghidate în comunitatea lor etc.
- **Includeți tehnologia** – texte digitale, e-books / audiobooks, aplicații text-to-speech, descrieri audio ale materialelor vizuale, ale textelor.
- **Asigurați nevoile de traducere / interpretare** - limbaj mimico-gestual, limbă străină.
- **Centralizați** materialele / resursele / rezultatele create de participanți și facilitatori / profesori în mediul digital.
- **Folosiți resursele disponibile** – materiale vizuale, cărți audio, înregistrări audio-video ale sesiunilor, resurse tactile - multisenzoriale, dispozitive de amplificare a sunetelor.
- **Facilitați interacțiunea între participanți** (de exemplu, prin schimbarea grupelor de lucru pe durata activităților).
- Utilizați **dispozitive audio** și de transmitere compatibile cu protezele auditive sau procesoarele implanturilor cohleare (dacă este cazul).
- **Marcați spațiul** cu săgeți / semne specifice pentru facilitarea accesului și a modului în care participanții beneficiază de spațiu și în timpul liber.
- **Verificați compatibilitatea tablei interactive** sau a modului în care materialele sunt transferate în format digital cu diverse aplicații, soft-uri și dispozitive pentru persoanele cu dizabilități auditive sau de văz.
- Oferiți oportunitatea tuturor participanților de **a contribui la implementarea proiectului**, punându-și în valoare talentele, punctele forte. Identificați sarcini și roluri pentru care participanții se pot oferi voluntari.

03. Implementarea activităților

- Creați spații / culoare de trecere pentru persoanele cu dizabilități locomotorii care folosesc scaune cu roțile sau pentru persoanele cu deficiențe de vedere care au nevoie de păstrarea pozițiilor scaunelor și a materialelor / resurselor pe toată perioada evenimentului pentru a le facilita deplasarea, utilizarea lor.
- Asigurați varietate în suprafețele folosite pentru scris: coli colorate, tipuri de culori utilizate – care să nu deranjeze vederea, imprimarea, scanarea în cazul transferării materialelor în format digital, utilizarea de table interactive, videoproiector.
- Integrați feedback-ul de la participanți, observații de la însoțitori, lucrători de tineret, profesori coordonatori / însoțitori de grup, tutori de practică, facilitatori, formatori, îndrumători etc. în modul în care se derulează mobilitatea, programul de formare, în modul în care se împart sarcinile sau lucrează participanții.

Acordați timp de reflecție și sprijin în autoevaluarea învățării, centralizarea progresului pe durata mobilității sau a proiectului per ansamblu, sprijin în completarea certificatelor de participare – secțiuni de autoevaluare sau evaluare a competențelor profesionale – ex. YouthPass pentru sectorul de tineret, EuroPass pentru domeniile școlar, VET etc.

04. Monitorizare

- **Creați testimoniale / înregistrări audio-video** ale participanților pentru comunicarea proiectului și diseminarea rezultatelor din proiect, a experiențelor de învățate. În același timp, este important să discutați cu participanții care se confruntă cu diferite bariere dacă sunt de acord să fie promovați, imaginea lor să apară pe materialele din proiect, care sunt canalele unde pot apărea identificați cu bariera respectivă, durata promovării, obținerea acordurilor de a le fi promovată imaginea în mediul online sau pe materialele promoționale.
- **Implicați participanții în activitățile de follow-up** după mobilitate sau diseminare – organizarea de ateliere, sesiuni de prezentare a ceea ce au învățat, diseminarea rezultatelor proiectului, testarea instrumentelor dezvoltate în proiect, a curriculumului / metodelor pe care le-au dezvoltat sau le-au învățat, demonstrarea competențelor pe care și le-au dezvoltat în programul de formare etc.
- **Oferiți feedback** după evenimentele la care persoanele cu oportunități reduse au participat direct sau după procese în care au fost implicate (de testare a unor metode / platforme / aplicații / ghiduri).
- **Evaluați** experiența de învățare / progresul înregistrat de fiecare participant – formular de evaluare, testimoniale, focus grup, interviuri, demonstrații, activități practice, lecții predate, testarea metodelor / platformelor dezvoltate în proiect / mobilitate, testate în vizitele de studiu sau în perioada de practică etc.
- Realizați **activități de follow-up** – sesiuni de informare / diseminare despre proiect și ceea ce ați experimentat pe durata mobilității, diseminarea rezultatelor dezvoltate în proiect – ghiduri, metode, tipuri de exerciții, platforme, testarea platformelor de către alte persoane cu oportunități reduse, utilizarea aplicațiilor de către alți beneficiari.
- **Reconectați-vă în mediul virtual** – webinar, întâlniri de follow-up, de împărtășire a experiențelor din etapa de diseminare!
- Creați o **comunitate online sau locală**, urmând principiile unei comunități de practică ce să faciliteze schimbul de resurse și know-how chiar și după finalizarea mobilității, a programului de formare sau de practică, dincolo de finanțare și de regulile programului – o metodă de asigurare a sustenabilității.



05. Follow-up

- Puteți identifica **alte nevoi de învățare / dezvoltare** ale grupului de participanți – vă puteți întoarce la cercetările inițiale sau să demarați una nouă cu acest grup, folosind metode variate.
- **Continuați cu un alt proiect**, abordați o altă temă care fie să-i ducă pe participanți la un alt nivel de cunoștințe, fie să fie una complementară celei abordate în proiectul finalizat.
- **(Re)conectați-vă** cu membrii echipei de proiect, cu nevoile lor și preluați feedback-ul lor din experiența de lucru pe acest proiect!
- **Centralizați feedback-ul** primit cu privire la sprijinul acordat persoanelor cu oportunități reduse, pentru a îmbunătăți experiențele din inițiativele viitoare.
- **Păstrați rolurile active** în care sunt prezente persoane cu oportunități reduse – voluntari, facilitatori, persoane resursă – și identificați viitoare oportunități împreună cu ei!

Pentru a asigura sustenabilitatea, mențineți legătura cu oamenii din comunitatea creată în jurul proiectului, continuați demersul de comunicare și de diseminare către reprezentanții instituțiilor cu rol decizional din comunitățile implicate în proiect!



PROIECT INCLUZIV. CE TREBUIE LUAT ÎN CALCUL?

A. Ce factori să ai în vedere, din perspectiva I&D, când implementezi proiecte?

B. Cum alegi metodele, pentru a facilita includerea?

C. În ce măsură bariera cu care se confruntă participanții afectează activitatea și participarea la proiect?

D. Câteva recomandări



**A. CE FACTORI
SĂ AI ÎN
VEDERE CÂND
IMPLEMENTEZI
PROIECTE?**



A. CE FACTORI SĂ AI ÎN VEDERE CÂND IMPLEMENTEZI PROIECTE?

- **Impactul liderului de grup**, al profesorului coordonator, al tutorelui de practică, al facilitatorului, responsabilului de proiect, al colegilor;
- **Impactul trainerului / profesorului** asupra persoanei care se confruntă cu o barieră într-un program de formare; atitudinea de delăsare, nepăsare față de provocările cu care se confruntă participanții cu oportunități reduse poate duce la o slabă adaptare a programului de formare la provocările celor care învață;
- **Obstacolele învățării** – procesul de învățare poate fi dificil de parcurs, de la caz la caz, în funcție de dizabilități, resurse numeroase ce e necesar a fi incluse, număr mare de lucruri ce trebuie înțelese etc.;
- **Cunoașterea proceselor de învățare variate**, a modului în care se pot adapta metode de lucru și diversitatea metodelor de predare-învățare-evaluare;
- **Metodele de învățare** – cât de active, cât de reflexive sunt, cât de mult solicită interactivitatea sau lucrul individual, în ce măsură solicită sprijin suplimentar pentru a înțelege sau a crea un rezultat pentru demonstrarea progresului (mai ales dacă demonstrația solicitată necesită expunere în public, care poate fi solicitantă pentru anumite grupuri de persoane care se confruntă cu bariere de tipul dizabilități, probleme psihice / neurologice);
- **Diversitatea oportunităților / activităților de învățare;**
- **Recunoașterea / adaptarea la nevoile din grup** – activități care să acopere curiozități și nevoi de învățare ale participanților dincolo de obiectivele proiectului pe tema stabilită, resurse suplimentare, documentare, bibliografie, oportunități de cursuri online;



A. CE FACTORI SĂ AI ÎN VEDERE CÂND IMPLEMENTEZI PROIECTE?

- **Conținutul sarcinii pentru participanți** este provocator / prea ușor / pare irelevant pentru ei - verificați obiectivele, sarcina, profilul participanților;
- **Abilități de învățare** – stilul de învățare al participanților (vizual, auditiv, kinestezic, reflexiv) trebuie luat în calcul; ritmul de lucru, volumul conținutului și durata alocată sunt, de asemenea, importante;
- **Experiențele anterioare de învățare** – cât de deschiși, motivați, dornici, curioși sunt participanții să învețe ceva nou, modul în care se raportează la „a învăța” (atât ei, cât și membrii familiei lor, care sunt modelele lor), adaptarea la un mediu nou de învățare - mai ales pe durata unei mobilități sau pe durata unei activități de practică într-o altă țară, cultură etc.; modul în care au învățat în trecut, modul în care au fost tratați de către profesori / facilitatori, tutori;
- **Impactul șocurilor / greșelilor în învățare**, dar și în interacțiunea cu facilitatorii, organizatorii, asistenții personali;
- Este important, mai ales în cazul mobilităților, să explorați **impactul șocului cultural** pe care participanții pot să-l experimenteze – exemplu: experiența voluntarilor pe termen mediu și lung în comunități rurale; persoanele care pleacă pentru prima dată din țară sau din comunitatea lor locală sau izolată, care nu au mai călătorit, nu au interacționat cu alte culturi, o altă limbă străină etc.



A. CE FACTORI SĂ AI ÎN VEDERE CÂND IMPLEMENTEZI PROIECTE?

Șocul cultural vorbește despre modul în care experiența unui nou mediu de viață poate tulbura echilibrul mental al unei persoane.

Simptome posibile pentru șoc cultural:

- epuizare datorită efortului de a face față adaptărilor psihologice cerute;
- un sentiment de pierdere a reperelor, a prietenilor, a familiei, carierei;
- sentimentul de a fi respins – de comunitate, de familie, prieteni, cunoștințe;
- confuzie în ceea ce privește rolul, valorile, emoțiile, identitatea, apartenența la grupuri;
- frică și îngrijorare care par nejustificate,
- surpriză, neliniște, dezgust, indignare la conștientizarea diferențelor culturale – momente în care persoana se plânge și critică permanent orice: climă, mâncare, cazare, haine, colegi, beneficiari cu care lucrează, resursele, proiectul, activitățile etc. ;
- neputință, izolare, preocuparea de a se întoarce acasă;
- simptome fizice – depresie, îmbolnăviri frecvente, insomnii, atacuri de panică, lipsa poftei de mâncare, emoții exagerate în intensitate, dar și frecvență.

În aceste momente este util ca organizatorii, liderii de grup, profesorii, tutorii de practică, coordonatorii de voluntari (în funcție de tipul de proiect) să identifice soluțiile potrivite pentru a oferi sprijin participanților care se regăsesc în aceste situații – sesiune de formare înainte de plecarea în mobilitate, adaptarea activităților, sprijin psihologic, sesiuni de formare privind limba și cultura țării gazdă etc.

B. CUM ALEGI METODELE PENTRU A FACILITA INCLUDEREA?

CE SĂ TE ÎNTREBI ÎN
FUNCȚIE DE:

TEMA ABORDATĂ

STILUL
FACILITATORULUI/
FORMATORULUI/
PROFESORULUI

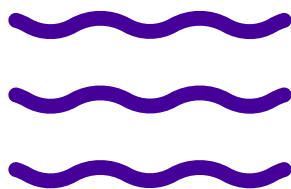
PARTICIPANȚI

CADRUL DERULĂRII



ÎNTREBĂRI ÎN FUNCȚIE DE TEMA ABORDATĂ

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Ce metodă(e) este mai potrivită pentru acest tip de subiect?• Cât timp avem la dispoziție?• Se dorește îmbunătățirea unor deprinderi, împărtășirea de cunoștințe sau influențarea unor atitudini?• Ce echipamente / platforme / dispozitive avem la dispoziție? | <ul style="list-style-type: none">• Cât de profund dorim să abordăm subiectul?• Care sunt elementele care sunt sensibile pentru grup per ansamblu, pentru profilul participanților și este important să fie tratate cu seriozitate, cu grijă sau să nu fie abordate pentru că pot declanșa conflicte? |
|---|---|



ÎNTREBĂRI ÎN FUNCȚIE DE STILUL FACILITATORULUI / FORMATORULUI / PROFESORULUI

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Care este stilul preferat de facilitare?• Ce experiențe de lucru / de interacțiune are cu persoanele cu oportunități reduse în general, apoi cu cei vizați de proiect?• Este pregătit/ă să își asume anumite riscuri (în funcție de profilul participanților, mai ales pe teme medicale)? | <ul style="list-style-type: none">• Care sunt competențele sale și punctele tari care îl/o recomandă?• Are capacitatea de a gestiona momente tensionate sau conflicte?• Este o persoană flexibilă, care se poate adapta ușor, rezistentă la stres? |
|---|--|

ÎNTREBĂRI ÎN FUNCȚIE DE PARTICIPANȚI

- Cunoașteți stilurile lor de învățare? Dacă nu, care este momentul potrivit pentru a afla detalii despre acest aspect?
- Care este numărul lor? Care este media de vârstă?
- Care este raportul de sexe în grup? Cum poate influența acest aspect activitățile din proiect, interacțiunea între participanți?
- Există posibilitatea pentru fiecare participant să se implice activ pe toată durata mobilității / proiectului?
- Care este gradul de motivație de a se implica în acest proces de formare sau în proiect?
- Vor putea să se concentreze suficient de mult timp?
- Care este cadrul cultural al participanților? Cum arată comunitatea în care trăiesc participanții, mediul în care învață?
- Care sunt abilitățile participanților? Care sunt competențele lor pe tematica proiectului?
- Care sunt preocupările lor? Care sunt competențele lor digitale? Care este situația lor în ceea ce privește dispozitivele digitale?
- Au nevoi speciale care pot influența alegerea metodelor, cazării, spațiilor de lucru, transportului, activităților de timp liber sau vizitelor de studiu, deplasărilor etc.?
- Ați ținut cont de feedback-ul anterior al participanților (dacă există)?

ÎNTREBĂRI ÎN FUNCȚIE DE CADRUL DERULĂRII

- Cât de mare este sala? Ce formă are sala? Ce fel de lumină există?
- Care este temperatura (interior sau exterior) și în ce măsură spațiul va putea afecta aplicarea unei metode? (exemplu: este prea cald pentru o metodă activă sau derulată afară pe terenul de sport sau prea rece pentru a sta prea mult pe scaun în interior)
- Este necesar un suport digital, există proiector, câte slide-uri există în prezentare?
- Aveți nevoie de schimbarea spațiului pentru aplicarea unei metode, pentru un exercițiu?
- Este un spațiu privat sau cu acces public? (dacă sunt persoane care traversează spațiul în timpul discuțiilor, debaterilor acest lucru poate să fie deranjant, să distragă atenția participanților, să întrerupă fluxul evenimentelor)
- Aveți suficient spațiu pentru a împărți grupul pe echipe de lucru, pe grupuri de reflecție, pentru a face un cerc cu toți participanții, pentru a sta pe scaune în cerc etc.?
- Sunt posibile statul pe jos, alergatul, mișcarea?

**C. ÎN CE
MĂSURĂ
BARIERA CU
CARE SE
CONFRUNTĂ
PARTICIPANȚII
AFECTEAZĂ
ACTIVITATEA ȘI
PARTICIPAREA
LA PROIECT?**



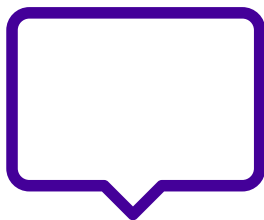
Din punct de vedere al barierei cu care participantul se poate confrunta, acestuia îi poate fi afectată participarea dintr-o anumită perspectivă. Identificarea aspectul care este afectat permite luarea de măsuri specifice pentru a asigura includerea pe durata proiectului, dar și pentru a sprijini și stimula participarea pe termen lung în comunitate sau la nivelul altor proiecte.

Bariera poate fi:

- ✓ **Mobilitatea** – măsuri de accesibilizare a spațiului, de facilitare a accesului la întâlniri de grup, cu decidenții, schimbarea locației, a cazării, transport adaptat, asistent personal etc.;
- ✓ **Comunicarea** – facilitarea accesului la cursuri de limbă străină, traducere, asistență vocală, dispozitive de traducere, acces internet, interpretare mimico-gestuală etc. Problemele de comunicare pot fi și din motive de analfabetism funcțional, imposibilitatea fizică de a vorbi, de a transmite un mesaj și atunci măsurile de includere țin de starea medicală, însoțitor, asistent medical personal sau rudă care poate oferi sprijin, consilier, profesor de sprijin;
- ✓ **Îngrijirea personală** - în cazul unei situații financiare precare, pot apărea costuri legate de asigurarea igienei personale, de achiziția unor produse de igienă personală;
- ✓ **Contextul familial** – dacă provin din familii monoparentale (persoane care sunt singurele ce asigură veniturile familiei), este posibil ca disponibilitatea de participare la proiect să fie redusă, din acest motiv programul de formare ar trebui să fie flexibil, proiectul să nu depindă de o participare full-time a unui participant cu provocări de acest tip;
- ✓ **Realizarea unor sarcini generale** – este de verificat dacă este afectată capacitatea participanților de a realiza și de a înțelege instrucțiuni pentru a realiza sarcini generale și în ce măsură organizatorii pot oferi sprijin în exemplificare sau în simplificarea sarcinii;
- ✓ **Interacțiunea interpersonală și relaționarea** – de exemplu, pentru participanții care se confruntă cu bariere neurologice, din spectrul autist, paralizii, traume rezultate din violența domestică, abuz – componenta de facilitare a interacțiunii cu alte persoane, de a reflecta și de a împărtăși aspecte personale poate fi dificilă; deschiderea lor față de experiențele trecute sau pur și simplu de a comunica cu alte persoane poate fi anevoioasă și trebuie tratată cu sensibilitate, prin alocarea de timp suplimentar, prin metode creative, care pot să implice artă, teatru, psihodramă etc.;
- ✓ **A învăța și a aplica cunoștințe** – în ce măsură este afectată capacitatea de a fi atent, de a asimila cunoștințe, de a memora, de a reproduce, de a face asocieri, de a testa, de a demonstra, de a aplica ceea ce a învățat în contexte de zi cu zi, de a integra în activitatea zilnică acasă, în familie sau la locul de muncă, de a crea noi metode, produse sau contexte?
- ✓ **Comunitatea, viața civică și socială** – modul în care comunitatea percepe persoanele cu oportunități reduse implicate în / vizate de proiect; interacțiunile cu factorii decizionali, modul în care persoanele cu oportunități reduse simt că pot să-ți spună părerea în cadrul unor evenimente; măsura în care cred că părerea lor contorează, că pot contribui la viața socială, pot lucra, pot aduce valoare adăugată; modul în care sunt priviți de agenții economici, viitori angajatori etc.

D. CÂTEVA RECOMANDĂRI





1

Reflecțați asupra diversității! *Diversity is the fact, inclusion is the act!* Priviți cu atenție și conștient asupra diversității în toate formele ei, puneți-vă întrebări, căutați răspunsuri, identificați modalități de a acționa cu sens și simț de răspundere.

2

Celebrați diversitatea! Oferiți sprijin participanților să-și spună singuri povestea, creați un spațiu sigur pentru a împărtăși atunci când ei aleg acest lucru, nu folosiți etichete sau încadrări ale participanților în grupuri care să conducă înspre bullying.

3

Informați-vă! Cunoașteți grupul țintă cu care lucrați sau persoanele pe care intenționați să le includeți în program!

4

Încurajați interacțiunea! Încurajați lucrul împreună, dialogul, metode interactive care să favorizeze punerea în valoare a tuturor participanților, indiferent dacă se confruntă sau nu cu bariere. Evitați crearea și implementarea de proiecte cu participarea exclusivă a participanților cu bariere sau a celor care nu se confruntă cu obstacole; acestea conduc către segregare, iar procesul de includere nu are loc – grupul de beneficiari ar trebui să reprezinte un mix de participanți.

5

Puneți accent pe progresul realizat de participanți, indiferent de dimensiunea lui! Sprijiniți conștientizarea și vizibilitatea progresului de către participanți și de către cei din jurul lor prin metode și instrumente de reflecție (ex. Jurnal de reflecție), discuții facilitate de coach / îndrumători / facilitatori / formatori / profesori de tipul grup de reflecție, care se pot derula online sau față-în-față.

6

Promovați o atitudine pozitivă, incluzivă de către echipa organizatorică a proiectului, de către facilitatori, experții invitați în proiect sau stakeholderii care iau contact cu grupul țintă al proiectului.

7

Dovediți flexibilitate și adaptabilitate! Barierele cu care se confruntă participanții pot determina o evoluție lentă a proiectului, din acest motiv este necesară o identificare a riscurilor și implementarea unor măsuri personalizate, punerea în aplicare a unor metode potrivite care să răspundă cât mai bine nevoilor participanților.

8

Adaptați programele de învățare în mediul online / mobilități virtuale / blended learning. În cazul acestor tipuri de programe trebuie analizate :

- **durata:** cât timp trebuie să petreacă un participant pentru a urma programul de învățare pe platformă, în ce măsură poate urma cursul în timpul activităților / programului zilnic, cum poate gestiona un program de formare în funcție de bariera cu care se confruntă, timpul necesar pregătirii sarcinilor de lucru în afara intervalelor de învățare sincron (în timpul formării față-în-față / online, ghidat de formator / profesor) - componenta asincron
- **dispozitivele necesare pentru conectare** – acces la o tabletă / un laptop sau desktop, conexiunea la Internet, programe software compatibile, sisteme de operare necesare și compatibile, prietenoase cu dispozitivele pe care le folosește participantul (dacă este cazul)
- **soft-urile / aplicațiile și platformele de învățare:** în ce măsură sunt compatibile cu dispozitivele pe care le utilizează participanții în mod curent, dacă sunt necesare instalări de aplicații suplimentare, compatibilitatea cu dispozitivele care facilitează auzul – sistemele de streaming pentru protezele auditive sau pentru procesoarele de implant cochlear, compatibilitatea cu dispozitivele care facilitează transformarea textului în cuvinte și invers (speech to text, text to speech), posibilitatea de vizionare a programelor de training în sistem video cu subtitrare, interpretare mimico-gestuală
- **asistența suplimentară** – participanții pot avea nevoie de asistență pe durata programului de formare - o persoană care să-i ajute cu partea de conectare, cu explicații suplimentare, interpretare mimico-gestuală, reflecție, îndrumare etc.

9

Asigurați un spațiu sigur pe durata programului pentru comunicare, pentru includere, interacțiune, soluționarea problemelor / provocărilor, gestionarea conflictelor, solicitarea de ajutor / asistență din partea beneficiarilor care se confruntă cu obstacole și nu numai, spațiu pentru reflecție pentru a putea identifica și conștientiza progresul.

10

Atenție la designul activităților! Designul ar trebui adaptat beneficiarilor, nevoilor lor de învățare, profilului facilitatorilor; luați în calcul gestionarea bias-urilor, conștientizarea limitelor participanților, creați sarcini potrivite participanților per ansamblu din punct de vedere al procesului de învățare: să nu fie prea ușoare, pentru a nu se simți subestimați sau prea dificile și să-i determine să renunțe încă de la început; gradul de complexitate ar trebui să crească de la zi la zi pe durata programului de învățare sau pe perioada proiectului.

11

Pregătiți evenimente de includere

- atenție la facilitarea accesului persoanelor cu nevoi speciale – accesibilitatea locației (rampe, lift), situația toaletelor - pentru persoanele cu dizabilități sau LGBTQ, asistență lingvistică - interpreți care să asigure traducere (limbă străină sau limbaj mimico-gestual) sau asistență medicală în funcție de amploarea evenimentului
- printre valorile promovate de eveniment să se regăsească includerea, empatia, deschiderea către alte culturi/etnii/moduri de a trăi, diversitatea de gen, egalitatea de șanse etc.
- tematicile abordate să fie accesibile sau explicate participanților pe înțelesul lor

12

Adaptați comunicarea și diseminarea proiectului! Informațiile despre proiect sunt promovate, iar rezultatele sunt diseminate către un public divers și prin canale diferite, prin care se poate asigura accesul participanților care se confruntă cu barierele identificate în proiect și posibilitatea de se înscrie din proprie inițiativă. Trebuie să aveți în vedere facilitarea procesului de înscriere, facilitarea participării la evenimente, proiecte sau la viața comunității.

13

Atenție la acordurile GDPR și la imaginea promovată în spațiul public a persoanelor cu oportunități reduse! Imaginea celor care se confruntă cu bariere trebuie protejată, mai ales dacă materiale din proiect conțin fotografia lor, detalii despre viața lor personală sau despre situația cu care se confruntă și dacă sunt comunicate în mediul online, în comunități mici, iar ei vor să-și păstreze anonimatul.

14

Atenție atât la legislația în vigoare în privința protecției copiilor, cât și la măsurile pe care le luați pentru a crea spații sigure pentru aceștia (copiii și tinerii până în 18 ani).

CE ÎNSEAMNĂ UN PROFIL INCLUZIV?



LIDERUL INCLUZIV

Fie că vorbim de o organizație sau un grup informal, liderul și modul de leadership pe care îl are acesta / aceasta poate ghida acțiunile într-o direcție incluzivă sau, dimpotrivă, de marginalizare.

Mai jos vă invităm să reflectați la următoarele aspecte, din perspectiva de lider al grupului / organizației și să analizați ce regăsiți în prezent.

Țineți minte: este în regulă dacă nu le bifați pe toate încă și vă felicităm că acceptați invitația noastră de reflecție, că doriți să vă îmbunătățiți stilul de lucru!



Liderul incluziv

Practică reflecție, aplică instrumente de auto-conștientizare și de identificare a propriilor bias-uri/atitudini părtinitoare, stereotipuri și prejudecăți și cum se regăsesc ele în practicile curente (în viața personală și profesională).

Înțelege și practică diversitatea ca pe o competență (atitudine + cunoștințe + abilitate) pe care e important să o pui în practică zilnic.

Are o abordare care presupune echilibru între leadership (relație cu oamenii) și management (modul de organizare în procese și etapele de desfășurare a unui proiect, program).

Aplică principiile solidarității, împărtășirea puterii și responsabilității în echipă – toți membrii echipei sunt lideri pe procese, fără o organizare ierarhică.

Este conectat la realitatea națională și internațională, la trenduri de organizare și inovare și îmbunătățește procesele împreună cu echipa.

Are dezvoltată competența de **gândire critică**.

Încurajează **greșeala ca spațiu de învățare**, nu încurajează frica de eșec.

Ia în considerare **intersecționalitatea** și toate criteriile de discriminare care se regăsesc, concomitent, asupra unui grup / unei persoane.

Se asigură că în procesul de **respectare a drepturilor unei comunități** nu lezează drepturile altei comunități și deci, că toate drepturile sunt respectate, fie că ele fac obiectul direct sau nu al proiectului.

Realizează o **analiză de risc** și identifică toți factorii care pot duce la o lipsă de includere, o marginalizare a unei persoane / unui grup.



Liderul incluziv

Încurajează non-judecata, acceptarea și valorizarea diversității ca mod de a fi.

Creează un **spațiu sigur** pentru echipă, pentru ca fiecare să poate să facă progrese și să crească – ascultă, pune întrebări, observă, acceptă că fiecare are un ritm propriu.

Onorează și respectă identitatea fiecăruia.

Are **atenție crescută** spre identificarea și integrarea raportului dintre putere și privilegiu, intersecția dintre cele două și cum fiecare identitate este unică.

Se asigură că programele, proiectele și activitățile **respectă și reprezintă** toate culturile prezente în grup, context.

Are ca practică **proces de consultare** cu actori cheie, are practică de procese de networking.

Se ghidează după principiul „**Nimic despre noi, fără noi.**” (de exemplu, dezvoltarea unui proiect cu și pentru persoane cu dizabilități se va realiza împreună cu persoanele cu dizabilități implicate, un proiect de intervenție în educație pentru scăderea nivelului de segregare pe bază de etnie a persoanelor de etnie romă va avea în echipă persoane de etnie romă implicate etc.).



CE
ÎNSEAMNĂ
UN
PROFIL
INCLUZIV?



ORGANIZAȚIA INCLUZIVĂ

Fie că vorbim de o organizație sau un grup informal, procedurile, practicile, instrumentele existente pot influența modul în care cadrul creat este unul sigur, incluziv și care facilitează procese de creștere și atingere a potențialului persoanelor implicate.

Mai jos vă invităm să reflectați la următoarele aspecte din perspectiva procedurilor, proceselor, instrumentelor și să le bifați pe cele pe care le are organizația / grupul în prezent. Care din următoarele aspecte sunt deja dezvoltate și puse în practică?

Țineți minte: este în regulă dacă nu le bifați pe toate încă și vă felicităm că acceptați invitația noastră de reflecție și că doriți să vă îmbunătățiți stilul de lucru!



Organizația incluzivă

Acționează pe **principii incluzive** și valorile organizației / grupului sunt aliniate la principiile includerii.

Reflectează în mod recurent atât asupra punctelor forte, punctelor slabe / de îmbunătățit, cât și asupra amenințărilor și oportunităților legate de includere.

Are **indicatori** clari și măsoară impactul activităților asupra includerii.

Are **proces** **incluzive** de recrutare și selecție a membrilor echipei de implementare, a participanților în proiect / mobilități / evenimente, a voluntarilor etc.

Este ghidată de o **cultură a colaborării în interiorul grupului / organizației** care în practică include: (1) Facilitarea de conversații care au echitatea ca principiu respectat, (2) Conversații care includ vulnerabilitate, empatie, respect și curaj, (3) Reflecție și descoperire de sine, (4) Ascultare activă și orientare spre creștere și învățare, (5) Încurajarea și normalizarea discuțiilor inconfortabile, dar valoroase, (6) Atenție la propria călătorie și propriile bias-uri.

Are un **cod de conduită** pe care toate persoanele din organizație / grup îl respectă și îl aplică în relațiile din cadrul proiectului / activității (cu colegii, participanții, voluntarii, beneficiarii, finanțatorul, partenerii etc.). Acesta include și măsuri incluzive pentru persoanele care încalcă codul de conduită și nu are la bază principiul „pedepsei”, ci al feedback-ului constructiv, al monitorizării progresului și alte metode incluzive.

Acordă **atenție la modul în care gestionează conflictele** apărute în echipă și la gestionarea acestora într-un mod non-violent și ținând cont de aspectele identității fiecărei părți implicate.

Organizează **atelier** / **traininguri pentru echipa proiectului / organizației** pe tematici precum diversitate, echitate, includere, drepturile omului. (de ex. Ce este discriminarea? Ce înseamnă prejudecată, stereotip? Cum se văd ele în practică? La ce e important să fim atenți/te? etc.)



Organizația incluzivă

Are **instrumente accesibilizate** pentru toate categoriile cu care interacționează (accesibilizarea limbajului atât la nivel de înțelegere, cât și la nivel de limbă, accesibilizarea spațiilor, accesibilizarea instrumentelor online etc.).

Are **momente de recunoaștere și celebrare** a meritelor, a reușitelor (mici și mari), de celebrare și valorizare a diferențelor (de orice fel).

Are **diversitate în echipă** (de gen, de etnie, de abilitate și alte criterii care au direct legătură cu activitatea sau nu).

Are **resurse** de învățare și organizare multiculturale.

În formarea echipelor, **pune accent pe competențe, motivație** și nu neapărat pe nivelul de educație și / sau studiile absolvite (cu excepția situațiilor în care acest lucru este important/solicitat/reglementat).

Încheie **parteneriate** cu organizații diferite, cu profil diferit.

Are **practici, proceduri și instrumente adaptate** la profilul neurodivergent al echipei (dacă e cazul), acest lucru însemnând că aceste nevoi au fost identificate înainte și că a existat o analiză în prealabil.

Diversitatea, echitatea și includerea sunt **valori asumate** de către organizație și/sau grupul de implementare a proiectului.

Este deschisă la a primi și integra feedback, la a îmbunătăți cadrul, astfel încât oamenii să se simtă incluși, respectați, în siguranță pentru a-și atinge potențialul.

Au loc **discuții periodice** de check-in / mentorat / feedback în echipă pentru ca fiecare membru să poată oferi și primi feedback. Posibile întrebări de reflecție ar putea fi: Ce te motivează cel mai mult la ce faci? Dacă ar fi să schimbi ceva, ce ai schimba? Cum ai caracteriza atmosfera din contextele de lucru în echipă? Ce îți dorești să înveți? Pe ce ai avea nevoie să primești sprijin? Pe o scară de la 1 la 5, unde ai plasa senzația de apartenență pe care o ai față de echipa organizației / grupului? etc.

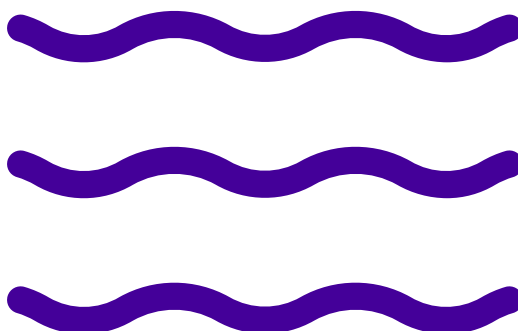


Organizația incluzivă

Planificarea activităților și a vacanțelor reflectă / **ia în considerare multiple culturi** (tradiții, religii, confesiuni etc.) ale grupurilor reprezentate în echipă / grupului de participanți etc.

Creșterea retenției în echipă se face prin **adresarea microagresiunilor** din interiorul echipei sau din afara ei, din activități sau alte interacțiuni. Adresarea microagresiunilor se poate face sub formă de învățare, sub formă de feedback constructiv direct către persoana care le practică (de cele mai multe ori inconștient), în procese de mentorat etc.

Pune la dispoziție **contexte de învățare și dezvoltare** care scot oamenii din zona de confort și îi duc spre zona de învățare și disconfort constructiv, sigur.



DICȚIONAR I&D

Nimeni nu este privat de stereotipuri și prejudecăți, într-o formă sau alta. Pentru a ne uita cu deschidere către diversitate și pentru a dezvolta contexte incluzive în proiecte, e important să ne uităm în mod **conștient** la ce înseamnă acestea.

Un pas pentru a face acest lucru este clarificarea înțelegerii unor termeni importanți.

Lista de termeni din paginile următoare nu este exhaustivă, dar a fost aleasă ținând cont de specificul programelor Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate.





A derula proiecte de includere și diversitate înseamnă o bună pregătire. Cel mai probabil vă veți întâlni, în diferite contexte, cu termenii/temele de mai jos. Alocați timp pentru a le înțelege și explora și pentru a învăța.



Includere

Includerea înseamnă respectarea și prețuirea identităților și experiențelor diverse, permițând participarea deplină a tuturor. Este un proces care implică acțiuni și demersuri de includere pentru oameni care, posibil, au fost excluși anterior.

În cadrul programelor Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate accentul includerii se pune foarte mult pe participanții cu oportunități reduse, care sunt considerați dezavantajați în comparație cu semenii lor deoarece se confruntă cu unul sau mai multe obstacole de excludere.

Când dezvoltați activități incluzive este important să vă asigurați că grupurile anterior excluse își găsesc loc în activitățile create, că sunt incluse. Acest lucru înseamnă eliminarea barierelor de participare.

Pentru ca includerea să se întâmple cu succes, este nevoie și de o înțelegere a dinamicii dintre excluderea socială și modul în care diferențele de putere și de privilegii îi influențează pe participanții cu oportunități reduse.



Diversitate

Diversitatea include toate modurile în care oamenii diferă și cuprinde toate caracteristicile diferite care fac un individ sau un grup diferit de altul. Diversitatea nu se referă doar la gen, rasă, vârstă, etnie, statut sau orientare sexuală. Aceasta include, de asemenea, religia, statutul socio-economic, educația, limba, aspectul fizic, starea civilă și familială, precum și diferențele în perspective, afiliere politică sau culturală și valori, printre alte lucruri. A derula proiecte axate pe includere și diversitate presupune înțelegerea și prețuirea diferențelor umane.



Excludere socială

Excluderea socială este un proces prin care unele persoane sunt împinse la marginea societății și împiedicate să participe pe deplin din motive legate de sărăcie, lipsa competențelor, lipsa oportunităților de învățare sau ca urmare a discriminării. Aceste persoane au acces redus la factorii de decizie și se simt adesea neputincioase.

Excluderea socială este o combinație de politici, sisteme, structuri, atitudini și comportamente care determină ca unele persoane să fie marginalizate, lăsate în urmă.



Rasism

Rasismul este credința că membrii diferitelor *rase* au caracteristici, abilități sau calități specifice acelei *rase*. Rasismul implică aproape întotdeauna ideea că unele rase sunt superioare, iar altele sunt inferioare.

Rasismul implică un grup care are puterea de a aplica discriminare sistematică prin politicile și practicile instituționale ale societății și prin modelarea credințelor și valorilor culturale care susțin acele politici și practici rasiste.

Rasismul instituțional este despre cum politicile și practicile instituționale duc la rezultate diferite pentru diferite grupuri rasiale. De exemplu, politicile instituționale s-ar putea să nu menționeze niciodată vreun grup rasial, dar efectul lor este de a crea avantaje pentru unele categorii și opresiune și dezavantaje pentru persoanele din grupuri clasificate drept alte categorii.

Rasist

Cineva care crede că alte rase nu sunt la fel de bune ca ale lor și, prin urmare, le tratează nedrept.

Antirasist

Cineva care susține politici și acțiuni care exprimă ideea că grupurile rasiale sunt egale și elimină inechitatea rasială.



Egalitate / Echitate

Echitatea promovează justiția, imparțialitatea și corectitudinea în cadrul procedurilor, proceselor și distribuției resurselor de către instituții sau sisteme. Abordarea problemelor de echitate necesită o înțelegere a cauzelor fundamentale ale disparităților de rezultate în cadrul societății noastre.

Spre deosebire de egalitate, care înseamnă a oferi tuturor același acces și același tip de resurse, echitatea înseamnă a oferi tuturor oamenilor accesul și resursele de care au nevoie pentru a reuși. Prin urmare, echitatea ia în considerare factorii structurali care favorizează anumite grupuri și marginalizează alte grupuri. Astfel, tratamentul just / justiția ar putea necesita adesea un tratament inegal pentru diferite grupuri sau indivizi pentru a se asigura că fiecare dintre ei are acces la aceleași oportunități.

Fără echitate și, deci, fără a lua în considerare diferențele de privilegii ale celor implicați, nu putem vorbi, cu adevărat, despre includerea oamenilor în organizații și în programe, proiecte.



Bias

Prejudecățile sunt scurtături mentale care apar conștient sau inconștient. De exemplu, când ești la supermarket și alegi legume, creierul tău te direcționează automat către roșiile roșii, deducând că acestea ar fi cele coapte. Cu toate acestea, aceste tipuri de comenzi rapide sunt periculoase atunci când vine vorba de a judeca alte persoane. Prejudecățile sunt create de-a lungul vieții prin intermediul proceselor de socializare și prin expunerea la media.

Adesea, aceste prejudecăți funcționează fără a fi conștientizate. De aceea ele sunt numite prejudecăți inconștiente sau biasuri implicite. Este important de reținut că toți avem prejudecăți inconștiente. Primul pas îl constituie conștientizarea biasurilor implicite.

Prejudecată implicită

Cunoscute și sub denumirea de bias-uri / prejudecăți inconștiente sau ascunse, bias-urile implicite sunt asocieri negative pe care oamenii le dețin fără să știe. Ele sunt exprimate automat, fără conștientizare.



Stereotip

Stereotipurile sunt credințe comune despre anumite grupuri și pot fi pozitive sau negative (sau neutre). Deși stereotipurile pot fi utile, e important să ne amintim că sunt generalizări și nu vor fi întotdeauna valabile pentru fiecare caz individual.

În psihologia socială, un stereotip este o credință fixă, o generalizare despre un anumit grup, clasă sau categorie de oameni. Prin stereotipuri deducem că o persoană are o serie întreagă de caracteristici și abilități pe care presupunem că le au toți membrii acelui grup.

Un avantaj al unui stereotip este că ne permite să răspundem rapid la situații, deoarece este posibil să fi avut o experiență similară înainte.

Un dezavantaj este că ne face să ignorăm diferențele dintre oameni; prin urmare, gândim lucruri despre oameni care ar putea să nu fie adevărate (adică facem generalizări).

Utilizarea stereotipurilor este o modalitate prin care simplificăm lumea socială, pentru că ele reduc cantitatea de procesare, reflecție, gândire pe care e important să o facem atunci când întâlnim o persoană nouă. Stereotipurile duc la categorizarea socială, care este unul dintre lucrurile care contribuie la formarea prejudecăților și a comportamentelor discriminatorii. Stereotipurile duc, de asemenea, la o mentalitate de tip „ei” și/vs „noi”, care duce la formarea de grupuri interne și externe.

Aspectul pozitiv este că atunci când avem acces la informații despre o categorie față de care avem anumite stereotipuri, stereotipurile pot dispărea.

**UTILIZAREA
STEREOTIPURILOR ESTE O
MODALITATE PRIN CARE
SIMPLIFICĂM LUMEA
SOCIAL.**



Prejudecată

O prejudecată este o judecată pe care o facem cu privire la o altă persoană sau față de alte persoane fără să o/le cunoaștem cu adevărat. Prejudecățile pot avea un caracter negativ sau pozitiv. Prejudecățile sunt „învățate” ca parte a procesului nostru de socializare încă din copilărie și sunt foarte greu de modificat sau înlăturat. Prin urmare, este important să fim conștienți că le avem.

Pentru a explica acest concept mai direct, ar putea ajuta să examinăm cât de profund ne cunoaștem toți prietenii. S-ar putea să avem diferiți prieteni pentru diferite ocazii: pentru a merge la cinema, pentru a ne plimba, pentru a primi ajutor la teme, pentru a juca fotbal sau a merge la concerte. Știm ce muzică ascultă prietenii cu care mergem la fotbal? Sau doar ghicim? Făcând presupuneri, este ușor și comun. Dacă este atât de simplu să faci presupuneri despre prieteni, gândește-te cât de ușor este să faci judecăți false despre oameni pe care nu îi cunoști.

Prejudecățile și stereotipurile sunt scheme care ne ajută să înțelegem realitatea; când realitatea nu corespunde prejudecăților noastre este mai ușor pentru creierul nostru să ne schimbe interpretarea realității decât să schimbe prejudecata. Prejudecățile ne ajută să completăm informații când nu le avem pe toate.

Spre deosebire de stereotipuri, prejudecățile sunt mai înrădăcinate în procesele noastre de gândire și acționează ca un ecran prin care vedem realitatea. Acest ecran ne împiedică să vedem realitatea așa cum este, să ne schimbăm percepții atunci când avem acces la informații, și asta pentru că vedem distorsionat prin ecranul creat de creierul nostru.



Aliat

Cineva care își asumă angajamentul și efortul de a-și recunoaște privilegiul (pe baza de gen, clasă, rasă, identitate sexuală etc.) și lucrează ghidat(ă) de principii ale solidarității cu grupurile marginalizate, în lupta pentru dreptate și respectarea drepturilor omului. Aliații înțeleg că este în interesul lor să pună capăt tuturor formelor de opresiune, chiar și celor de care ar putea beneficia în mod concret.

Aliații își asumă să reducă propria lor contribuție conștientă și inconștientă la perpetuarea stereotipurilor, prejudecăților, opresiunii grupuri defavorizate și marginalizate. Aliații investesc în consolidarea cunoștințelor și conștientizării acestor acțiuni, mai întâi pentru sine și apoi împreună cu ceilalți.

Aliații nu sunt (neapărat) parte din grupul marginalizat, grupul față de care este manifestată opresiunea. De exemplu, dacă nu fac parte din comunitatea LGBTQIA nu înseamnă că nu pot fi aliat al demersurilor de respectare a drepturilor oamenilor din comunitate.



Discriminare

Discriminarea este tratamentul inegal al membrilor diferitelor grupuri în funcție de rasă, gen, clasă socială, orientare sexuală, abilitate fizică sau mintală, religie și alte categorii.

Discriminarea mai este definită ca „tratament sau considerație dezavantajoasă”. Este opusul egalității. Atunci când un anumit grup nu se poate bucura pe deplin de drepturile omului, acest lucru constituie un act de discriminare. Discriminarea poate fi directă, indirectă sau structurală. Discriminarea este o încălcare a drepturilor omului. Discriminarea reprezintă stereotipurile și prejudecățile puse în acțiune.

Discriminare directă

Vorbim despre cineva care este tratat incorect ca urmare a unei politici sau a unei decizii care se aplică direct „oamenilor ca ea/el/ei”. De exemplu:

- „Fără examinări medicale pentru romi.”
- „Nu acceptăm imigranți la această școală.”
- „Toți romii trebuie să-și furnizeze amprente digitale.”
- „Femeile vor trebui să treacă un test fizic pentru a aplica pentru acest post. Bărbații nu au nevoie.”

Discriminare indirectă

Vorbim despre discriminare indirectă când există politici și decizii publice care au ca efect dezavantajarea anumitor membri ai populației / societății, chiar dacă membrii respectivi nu sunt „numiți” direct, iar politicile respective par „rezonabile”. De exemplu:

- „Nu vom oferi asistență medicală sau tratament persoanelor care nu au o adresă permanentă.” (discriminare împotriva persoanelor fără adăpost și, probabil, solicitanților de azil / unor persoane de etnie romă / imigranților etc.)
- „Interviurile vor avea loc la etajul 5. Nu există lift.” (discriminarea persoanelor cu dizabilități locomotorii.)



Intersecționalitate

Un cadru pentru conceptualizarea unei persoane, a unui grup de oameni sau a unei probleme sociale ca fiind afectat/ă de o serie de acțiuni de discriminare și dezavantaje. Acest lucru ține cont de identitățile și experiențele suprapuse ale oamenilor pentru a înțelege complexitatea prejudecăților cu care se confruntă.

Termenul a fost inventat pentru prima dată de profesorul de drept și teoreticianul social Kimberle Crenshaw în „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.”

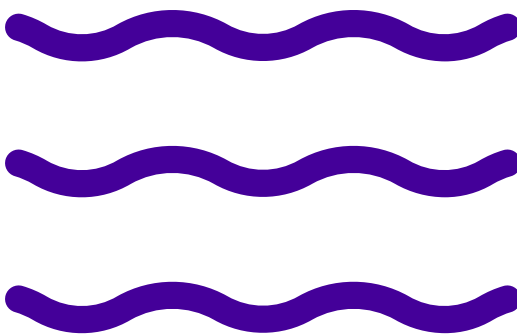
De exemplu, o persoană poate să fie, concomitant, discriminată pe bază de etnie, sex, dizabilitate – o femeie de etnie romă în scaun cu rotile. Accesul incluziv și echitabil la oportunități va fi influențat fie de toate cele 3 criterii concomitant, fie de câte 2.



Cultură

Un sistem social de semnificații și obiceiuri care este dezvoltat de un grup de oameni pentru a-i asigura adaptarea și supraviețuirea. Aceste grupuri se disting printr-un set de reguli nerostite care modelează valori, credințe, obiceiuri, modele de gândire, comportamente și stiluri de comunicare, cuprinzând religia, mâncarea, îmbrăcămintea, limbajul, căsătoria, muzica și comportamentul.

Când vrem să creăm un cadru incluziv este important să luăm în considerare aspectele fiecărei culturi reprezentate în contextul respectiv (fie că este vorba despre un training, un proiect mai larg, o întâlnire sau orice altă activitate). E important să facem acest exercițiu de documentare și reflecție și să ne asigurăm că fiecare persoană se simte în siguranță, văzută, respectată, inclusiv prin modul în care cultura îi este reprezentată și respectată în spațiul creat.





Putere și privilegiu

Opresiunile istorice și sistemice care marginalizează oamenii au două mecanisme puternice, pe care le puteți numi „putere” și „privilegiu”. Privilegiul poate fi definit ca avantaje, beneficii și drepturi necâștigate acordate persoanelor care aparțin anumitor grupuri sociale.

Privilegiul ia adesea forma unui tratament inechitabil din partea instituțiilor și a accesului inegal la oportunități. Adesea aceste inechități sunt înrădăcinate în părtiniri și inechități sistemice. Privilegiul este ceva ușor de observat atunci când nu îl ai, dar când aparțineți unui grup social care are o mulțime de privilegii, puteți cu ușurință să le ignorați.

Oamenii care au mai multe privilegii au și mai multă putere. Puterea poate fi înțeleasă drept capacitatea cuiva de a influența sau controla oameni, evenimente, procese sau resurse. Individual, aveți diferite niveluri de putere în diferite situații.

E SUFICIENT SĂ CUNOȘTI ACESTE CONCÉPTE? NU!

E necesar să reflectezi asupra lor, asupra propriilor valori și credințe, asupra viziunii, misiunii și valorilor organizației/grupului din care faci parte și asupra modului în care te raportezi - personal și organizațional - la includere și diversitate.

Două lucruri pe care este esențial să le faci, la nivel personal și în organizație:

REFLECTAȚI!

Includerea și diversitatea sunt teme care necesită introspecție. E important să te uiți cu sinceritate la propria persoană, să îți pui întrebări legate de I&D, să îți conștientizezi valorile, motivația personală, credințele și limitele.

DEZBATEȚI!

La nivel organizațional este important să aduceți tema includere & diversitate în echipă, să stabiliți cum se reflectă aceasta în viziunea și misiunea organizației, să conștientizați motivația comună, principiile și valorile în funcție de care vă ghidați.

RESURSE

Resursele din paginile următoare nu reprezintă o listă exhaustivă, dar sunt **relevante** în contextul programelor Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate.

Pe site-urile celor două programe regăsiți secțiuni dedicate includerii&diversității:

<https://www.erasmusplus.ro/include-e-si-diversitate>, respectiv

<https://www.suntsolidar.eu/includere-si-diversitate>.



Resurse Salto Inclusion & Diversity / Tineret

➔ [Inclusion A to Z](#)

Broșura „Inclusion A to Z” este menită să servească drept busolă organizațiilor active în Erasmus+/ESC pentru a le ajuta să gestioneze activități la nivel internațional. Combinația dintre teorie și metode practice prezentate vizează pregătirea organizațiilor pentru primii pași în proiecte incluzive de tineret E+/ESC și o creștere a calității activităților incluzive. Deși e axată pe domeniul tineret, e o sursă de inspirație pentru orice domeniu de învățare.

➔ [Embracing Diversity \(en\)](#)

Cum pot diferențele să devină o sursă de învățare mai degrabă decât conflicte sau prejudecăți? Această publicație își propune să pregătească organizațiile implicate în Programele Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate, dar și în alte activități de lucru cu tinerii, pentru a îmbrățișa diferențele și a face programele și organizațiile lor mai incluzive. Această publicație poate ajuta organizațiile implicate în formare și activități pentru tineret să integreze managementul diversității la toate nivelurile și să utilizeze o 'lentilă incluzivă' în practicile lor interne, precum și în programele lor. Deși e axată pe domeniul tineret, e o sursă de inspirație pentru orice domeniu de învățare.

➔ [Engage in Inclusion!](#)

Aveți puțină sau nu aveți experiență în planificarea proiectelor pentru tineri care să includă persoanele cu dizabilități, dar sunteți dispus/ă să încercați? Acest ghid poate sprijini organizațiile să dezvolte activități de tineret mai incluzive, în care să valorifice diversitatea, punând accent pe cum se poate lucra cu tinerii cu dizabilități și afecțiuni de sănătate. Este un bun început de reflecție despre cât de incluzive sunt propriile proiecte de tineret. Deși e axată pe domeniul tineret, e o sursă de inspirație pentru orice domeniu de învățare.

➔ [ID Temperature Check Tool \(en\)](#)

Acest instrument, creat de Salto ID / Tineret, are forma unui chestionar care va ajuta organizația dvs. să-și facă o impresie despre progresul său în implementarea includerii și a diversității în 6 domenii cheie: cunoștințe privind includerea și diversitatea; abordarea strategică a includerii și diversității la nivelul organizației; luarea de poziții pe tema includere și diversitate; dezvoltarea organizațională; comunicarea și metodele/logistica incluzivă de la nivelul organizației.

ID Talks

ID Talks este o serie de workshop-uri online organizate de Salto I&D, de până la 90 de minute fiecare, cu invitați inspiraționali, discuții și sesiuni de întrebări și răspunsuri. ID Talks Language, ID Talks Local, ID Talks Race, ID Talks LGBTQIA+, ID Talks Gender sunt doar câteva din atelierele organizate ale căror înregistrări și articole le puteți urmări pe site-ul Salto.

Inclusion meter

Organizați un eveniment și vreți să vă asigurați că toată lumea se va simți binevenită? Vreți ca fiecare participant să contribuie și să se simtă la fel de apreciat? Puteți să vă pregătiți folosind acest instrument - Inclusion meter - dezvoltat de Salto Inclusion&Diversity și JINT vzw. Inclusion meter identifică diferite bariere ce pot apărea într-un eveniment și vă îndrumă pentru a le depăși.

Puteți completa întregul test sau puteți alege o anumită secțiune. Dacă sunteți în căutarea unor sfaturi specifice (cum ar fi sfaturi care să vă ajute să vă pregătiți pentru un eveniment incluziv) sau dacă doriți să explorați cu atenție un anumit subiect (cum ar fi comunicarea), atunci puteți completa doar secțiunea respectivă. Dacă doriți să identificați toate barierele pe care le-ați putea întâlni atunci când organizați un eveniment, atunci invitația este de a completa întregul chestionar.

Mai multe resurse create de Salto Inclusion&Diversity / Tineret găsiți pe www.salto-youth.net/rc/inclusion/.

Resurse Salto Inclusion& Diversity / E&T

Planning of inclusive events

Scopul acestui material este de a oferi linii directe pentru organizarea de evenimente incluzive, dar și de a crește gradul de conștientizare și sensibilizare a organizațiilor față de persoanele cu dizabilități.

Sunt oferite îndrumări despre ceea ce trebuie luat în considerare atunci când organizați un eveniment care este accesibil tuturor. Scopul instrumentului este, de asemenea, de a crește gradul de conștientizare asupra diversității nevoilor persoanelor în general, nu numai a nevoilor menționate în instrument. Pe lângă orientările generale, instrumentul acoperă orientări specifice pentru persoanele cu diferite dizabilități și provocări. Conține 3 părți: înainte, în timpul și după eveniment.

How to Include Participants with Fewer Opportunities in International Educational Projects

Această publicație arată modul în care diverse mecanisme financiare din cadrul programele Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate vin în sprijinul participanților cu mai puține oportunități. Prin scenarii scurte, evidențiază situațiile în care sprijinul existent poate îmbunătăți proiectele.

CLUE- InCLUsiveErasmus+ tool

CLUE este un instrument de autoevaluare menit să ajute școlile din domeniile educație școlară (SCH) și formare profesională (VET) care implementează programul Erasmus+: să identifice practicile lor incluzive; să recunoască provocările pe care le au și să reducă barierele legate de realizarea includerii și diversității; să determine priorități în vederea schimbării și să le integreze în practicile lor; să sporească includerea în proiectele lor Erasmus+. CLUE se bazează pe Indexul incluziunii, creat de Tony Booth și Mel Ainscow (2016) și a fost creat de Salto și Agenția Națională din Slovenia.

Mai multe resurse create de Salto Inclusion&Diversity (Education&Training) găsiți pe saltoinclusion.eu/.

Platforma InclusiveMobility.eu

 InclusiveMobility.eu este platforma europeană despre includere și servicii de sprijin oferite studenților internaționali de către instituțiile de învățământ superior, Agențiile Naționale și Ministerele educației. În versiunea sa actuală, platforma își propune să ofere studenților cu dizabilități toate informațiile de care au nevoie pentru a studia în străinătate. De pe platformă pot fi accesate mai multe resurse: un instrument de autoevaluare care își propune să sprijine instituțiile de învățământ superior, Ministerele educației și Agențiile Naționale să își evalueze practica actuală și să ofere îndrumare cu privire la punctele de acțiune pentru îmbunătățire; un pachet de training care își propune să sprijine instituțiile de învățământ superior, Ministerele educației și Agențiile Naționale cu sfaturi pentru implementarea Cadrului de mobilitate incluzivă la nivel instituțional sau național;

 un toolbox unde pot fi consultate numeroase resurse și publicații.

Erasmus+ Mobility Inclusion Scan

Acest instrument ajută instituțiile de învățământ superior să se autoevalueze din perspectiva includerii și diversității. Este o modalitate de a reflecta într-un mod informal asupra situației privind mobilitățile Erasmus+ incluzive în instituție.

COMPASS: Manual for Human Rights Education with Young People

Compass este o resursă creată de Consiliul Europei cu informații, instrumente și sfaturi pentru educația pentru drepturile omului. Prin urmare, poate fi folosit în multe moduri diferite și nu există un punct de plecare anume. Mulți cititori sunt inițial interesați de activități. Autorii recomandă, însă, să citiți cel puțin capitolul 1.3, „Utilizarea busolei pentru educația pentru drepturile omului” înainte de a desfășura oricare dintre activități. Compass a devenit un manual de referință pentru multe persoane implicate în lucrul cu tinerii și în educația non-formală.

Eurodesk Guide on Inclusive Digital Communication in Youth Information Services

Ghidul Eurodesk privind comunicarea digitală incluzivă în serviciile de informare pentru tineret are ca scop sprijinirea tuturor celor care lucrează cu și pentru tineri, în conceperea unor informații mai accesibile și incluzive. Ghidul acoperă principiile generale relevante pentru acest tip de comunicare și strânge bune practici ale organizațiilor care depun eforturi pentru o lume mai incluzivă.

Material publicat de ANPCDEFP, Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale, 2025.
Realizat cu implicarea Grupului intern ANPCDEFP dedicat includerii & diversității.

ANPCDEFP, Splaiul Independenței, nr. 313,
Biblioteca Centrală a UNST Politehnica București,
etajul 1, Sector 6, 060042, București, România.

Material realizat de Andreea Floroiu și Ana-Maria Grădinariu.

Persoană de contact ANPCDEFP:
Miruna Covaci-Zăvoi

Finanțat de Uniunea Europeană.
Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin ANPCDEFP și autorilor și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene. Uniunea Europeană nu poate fi considerată răspunzătoare pentru acestea.