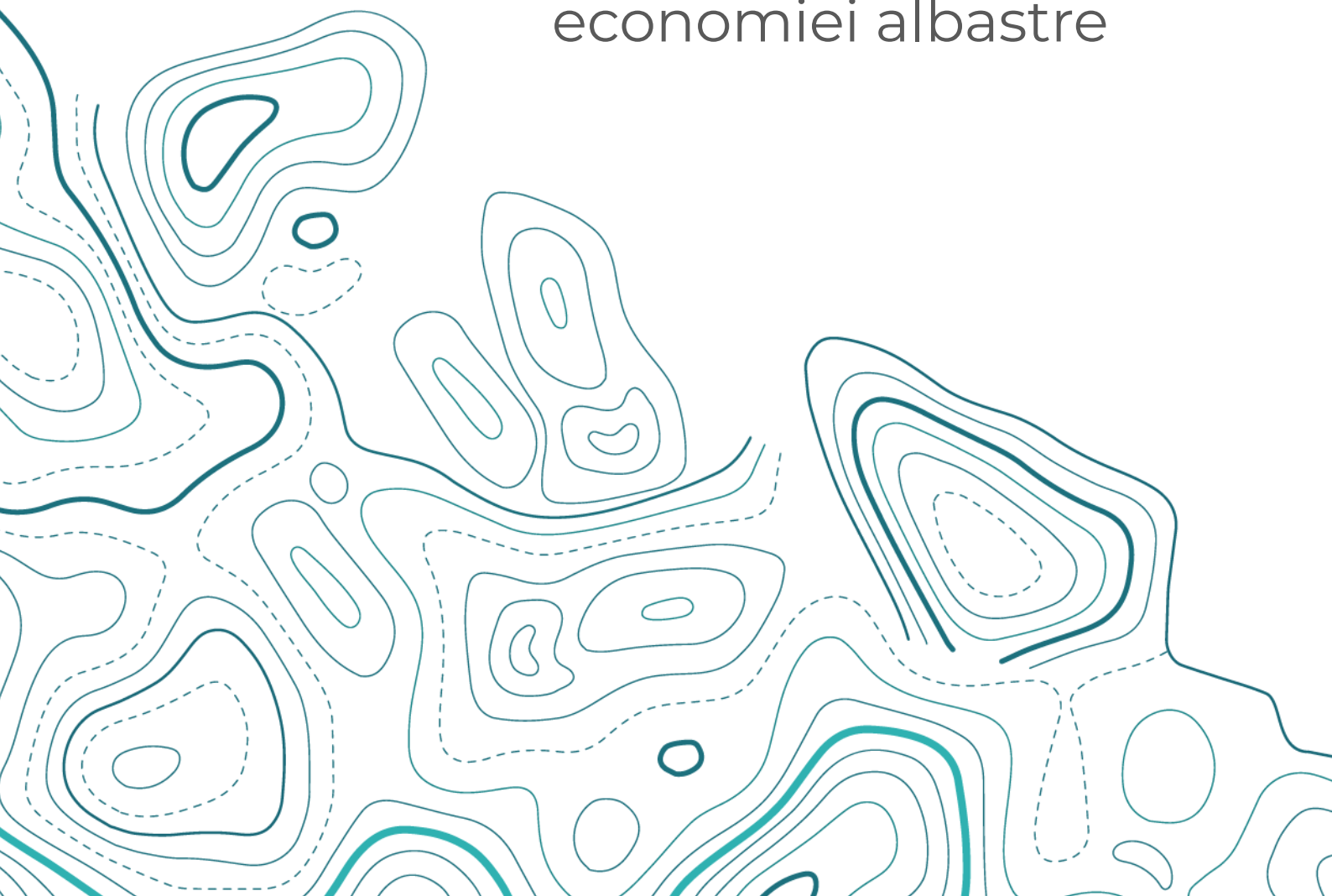


turning blue

Turning Blue
Model de tranziție
pentru sectorul
economiei albastre



Modelul de tranziție "Turning Blue" pentru sectorul economiei albastre

Livrabil nr. 8 | D4.1, WP4

Autori:

Margarida Sousa

Rita Lourenço

Susana Reis

Tiago Leitão (Coordonare)

Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social


Heloisa Becker

Claire Machan

IPS_Innovative Prison Systems

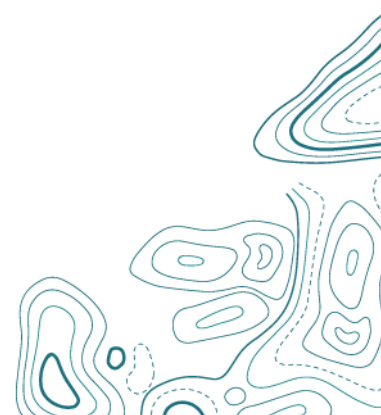
 <https://turning-blue.org/>

 <https://www.facebook.com/TurningBlueProject/>

 <https://www.instagram.com/turningblueproject/>

 <https://www.linkedin.com/company/turning-blue/>

Iulie 2024



Cuprins

Introducere și obiective	4
1. Importanța modelelor de tranziție	6
1.1. Tranziții: Probleme și provocări	6
1.1.1 Competențe și formare profesională	8
1.1.2 Personal penitenciar.....	9
1.1.3 Societate și comunitate	9
1.2. Modele de tranziție - exemple practice.....	10
1.2.1 TOI by CIRE	10
1.2.2 In-Made/Ex-Made	12
1.2.3 Stichting Mate	13
2. Modelul de tranziție "Turning Blue.....	15
3. De la închisoare la cariera albastră: Adaptări necesare.....	18
3.1. Rezumat al sectoarelor-cheie ale economiei albastre identificate	18
3.2. Rezumatul principalelor părți interesate în modelul de tranziție al Turning Blue.....	20
3.2.1. Servicii penitenciare.....	21
3.2.2. Profesioniști din penitenciare	21
3.2.3. Profesioniști în domeniul economiei albastre	22
3.2.4. Organizațiile societății civile.....	23
4. Provocări și oportunități.....	24
Provocări.....	24
Oportunități.....	26
5. Concluzii	28

Introducere și obiective

Proiectul "Turning Blue" (Integrarea tinerilor privați de libertate prin intermediul economiei albastre) (EMFAF-2023-BlueCareers) își propune să creeze noi mecanisme de cooperare și materiale de formare privind **economia albastră durabilă (E.A.) pentru a inspira și a implica tinerii dezavantajați care au intrat în conflict cu legea** (cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani) să urmeze o **"carieră albastră"** sustenabilă în unul dintre sectoarele E.A. În acest scop, proiectul a reunit 9 parteneri din 5 țări ale Uniunii Europene (UE), în special:

- Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, Portugalia (coordonator)
- IPS_Innovative Prison Systems, de Qualify Just, Portugalia
- Stichting Prosea Marine Education, Țările de Jos
- Pelagic Freezer Trawler Association, Țările de Jos
- Click F1, Țările de Jos
- Stichting 180, Țările de Jos
- Asociația Asociația Europeană pentru Inovare Socială, România
- Magnetar Ltd, Cipru
- IRFIP - Istituto Religioso di Formazione e Istruzione Professionale, Italia

"Modelul de tranziție pentru economia albastră" stă la baza modelului de intervenție Turning Blue, care vizează crearea de noi mecanisme și instrumente pentru a asigura durabilitatea, extinderea și transferabilitatea principalelor rezultate ale proiectului.

Obiectivul principal al modelului de tranziție prezentat este de a conceptualiza un proces clar și articulat la nivelul UE pentru a se asigura că colaborarea dintre serviciile penitenciare, consilierii profesioniști, sectoarele E.A. și organizațiile societății civile care oferă sprijin acestor tineri după detenție este bine înțeleasă și implementată cu succes.

Obiectivele sale **specifice** sunt:

- Furnizarea unei imagini de ansamblu a problemelor și provocărilor legate de diferitele tipuri de procese de tranziție care au loc în viața acestor tineri și modul în care aceste tranziții se interconectează și afectează reintegrarea sustenabilă în societate.



- Detaliați modelul de tranziție Turning Blue și abordarea sa unică de integrare a tinerilor implicați în justiție în sectoarele E.A.
- Identificarea și recomandarea adaptărilor necesare pentru sectoarele relevante ale economiei albastre, inclusiv o descriere a principalelor părți interesate și a responsabilităților acestora.
- Prezentarea provocărilor și oportunităților legate de includerea tinerilor implicați în justiție în carierele E.A.

1. Importanța modelelor de tranziție

1.1. Tranziții: Probleme și provocări

După cum s-a menționat anterior, Turning Blue este o inițiativă destinată tinerilor privați de libertate, având ca obiectiv final o reintegrare sănătoasă și sustenabilă în societate. Tinerii privați de libertate reprezintă un grup cu risc ridicat, deoarece, odată ce un tânăr este etichetat și procesat ca "infractor", acesta devine mai vulnerabil la recidivă și la incriminare suplimentară¹.

Identificați ca fiind atât cei mai predispuși la comiterea de infracțiuni penale, cât și cei mai predispuși la renunțarea la comportamentul infracțional², tinerii adulți în conflict cu legea se confruntă cu provocări unice din cauza maturității lor în curs de dezvoltare. Progresele înregistrate în neuroștiințele comportamentale au arătat că creierul unui bărbat adult tipic nu se maturizează complet până la jumătatea vârstei de 20 de ani. În consecință, un volum substanțial de cercetări susține opinia conform căreia persoanele cu vârste cuprinse între 18 și 25 de ani sunt încă în curs de maturizare atât din punct de vedere psihologic, cât și social, în mare parte activității Alianței pentru tranziția la vârsta adultă³. Maturitatea psihosocială scăzută afectează abilitățile cognitive, ducând la un control deficitar al impulsurilor, dificultăți în evaluarea riscurilor și provocări în adaptarea la circumstanțele schimbate. Acești factori contribuie la slaba capacitate de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor și la creșterea asumării de riscuri⁴⁵.

Dezvoltarea maturității, combinată cu nevoile lor adesea multiple și complexe, poate face ca tinerii adulți să pară haotici și să se lupte să se implice cu serviciile sistemului de justiție penală (CJS – Criminal Justice

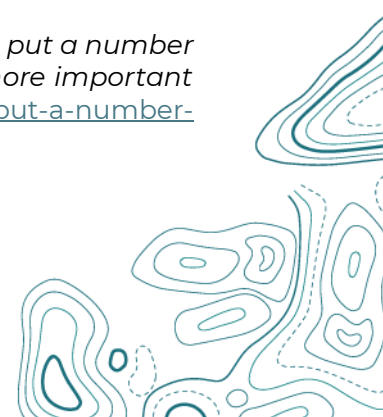
¹ McNeill, F. (2021). Reducing reoffending and enabling reintegration. *UNAFEI, Reducing Reoffending: Identifying Risks and Developing Solutions* (pp 31–44). 14th United Nations Congress on Crime Prevention and Criminal Justice report of the workshop. United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. https://unafei.or.jp/publications/pdf/14th_Congress/10_Dr.Fergus_McNeill.pdf

² Coyle, B. (2019). 'What the f** k is maturity?': Young adulthood, subjective maturity and desistance from crime. *The British Journal of Criminology*, 59(5), 1178-1198. <https://doi.org/10.1093/bjc/azz010>

³ <https://t2a.org.uk>

⁴ Farrington, D. P., Loeber, R., & Howell, J. C. (2012). Young adult offenders: The need for more effective legislative options and justice processing. *Criminology & Public Policy*, 11(4), 729-750. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9133.2012.00842.x>

⁵ The T2A Alliance and the Howard League for Penal Reform. (2015). *You can't put a number on it - A report from young adults on why, in criminal justice, maturity is more important than age*. <https://howardleague.org/wp-content/uploads/2016/03/You-cant-put-a-number-on-it.pdf>



System) în această perioadă⁶. Prin urmare, serviciile CJS ar trebui să fie capabile să răspundă nevoilor lor și să ofere sprijin adecvat vârstei pentru a preveni implicarea continuă în sistem, luând în considerare maturitatea și alți factori cheie, inclusiv rasa, sexul, neurodiversitatea, trauma și experiența de îngrijire.⁷

În general, tinerii privați de libertate au opțiunea de a participa la programe corecționale, care au ca obiectiv principal reducerea recidivei penale. Unul dintre principalele lor obiective este crearea, menținerea și dezvoltarea aptitudinilor și competențelor pentru ocuparea unui loc de muncă după eliberare și, astfel, facilitarea tranziției către societate.

Faza de reintegrare este un proces care implică o mulțime de aspecte esențiale și care poate fi un punct de tranziție pentru tânăr. Închisoarea și societatea sunt lumi extrem de diferite în aproape toate aspectele și nu este realist să ne așteptăm ca o persoană obișnuită cu mediul de detenție să se poată adapta cu ușurință și să se dezvolte în afara închisorii fără a se confrunta cu provocări semnificative. Acești tineri trebuie să fie pregătiți să depună eforturi și, uneori, să își rectifice sistemul de valori, să reconstruiască relațiile sociale și familiale, să știe cum să se adreseze sistemului de justiție și să înțeleagă noua etapă a vieții lor.⁸

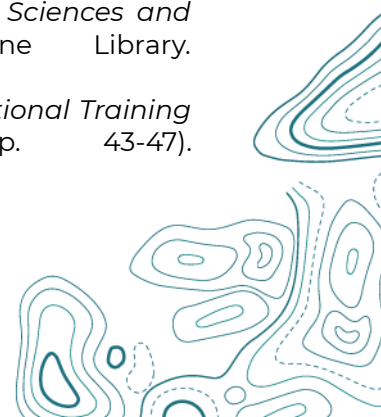
Pentru o tranziție reușită către viața din afara sistemului penitenciar, trebuie luați în considerare o mulțime de factori și părți interesate diferite. Furnizarea de asistență și de programe personalizate, adaptate la realitățile tinerilor și care să sprijine alegerile acestora, va crește rata de reintegrare socială și, în consecință, va reduce rata de recidivă a tinerilor. Un tânăr poate părăsi închisoarea cu intenții bune de a evita să comită infracțiuni, dar, în lipsa unui sprijin adecvat, poate reveni la vechile modele de comportament. În aceste momente este necesară o planificare atentă pentru a ajuta tânărul să mențină o cale de progres.⁹

⁶ Livingstone, I., Suleman, A., & Clark, L. (2015). *Effective Approaches with Young Adults. A Guide for Probation Services*. Clinks. https://www.clinks.org/sites/default/files/2018-10/probation_guide_digital_ver4-compressed.pdf

⁷ Alliance for Youth Justice. (2023). *Young people in transition in the criminal justice system - Evidence review*. <https://www.ayj.org.uk/news-content/young-people-in-transition-in-the-criminal-justice-system-evidence-review>

⁸ Ferariu, P. D. (2019). Release of prisoners and rehabilitation programs for integration into society. *Proceedings of the 12th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities*. The Central and Eastern European Online Library. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2651200>

⁹ Baker, K. (2017). Desistance and social reintegration. *UNAFEI 164th International Training Course, Resource Material Series No. 101* (pp. 43-47). https://unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No101/No101_9_VE_Baker_3.pdf



Conform literaturii de specialitate, reintegrarea cu succes și faza de tranziție a unui tânăr care părăsește închisoarea este un proces multifacțat, care implică domenii specifice care joacă un rol esențial în acest proces și care pot fi agregate în trei domenii majore: (1) formarea competențelor și formarea profesională; (2) personalul penitenciar și consilierii; (3) societatea și comunitatea. Aceste subteme evidențiază eforturile cuprinzătoare și de colaborare necesare pentru a sprijini persoanele care fac tranziția de la închisoare la viața în comunitate, subliniind importanța intervențiilor specifice în dezvoltarea competențelor, rolul personalului penitenciar și implicarea societății în general.

1.1.1 Competențe și formare profesională

Competențele practice și formarea profesională pentru tinerii privați de libertate reprezintă un pas important pentru reintegrarea lor cu succes.

Unul dintre principalele obiective ale programelor de muncă în penitenciare este crearea, menținerea și îmbunătățirea aptitudinilor și competențelor tinerilor în vederea angajării după eliberare.

Dezvoltarea competențelor nu se referă doar la competențele tehnice, ci și la aplicarea responsabilă a cunoștințelor în contexte specifice, mobilizând numeroase resurse și competențe pentru a răspunde cerințelor pieței externe a muncii. Această abordare mai largă asigură faptul că foștii deținuți nu sunt doar dotați cu cunoștințe teoretice, ci și capabili să își utilizeze competențele în contexte sociale și profesionale numeroase și adesea complexe.

Prin pregătirea tinerilor cu abilități și competențe relevante, programele de formare joacă un rol important în tranziția de la închisoare la viața în comunitate și, în cele din urmă, la reintegrarea lor cu succes¹⁰. În acest sens, relevanța dezvoltării abilităților și competențelor devine clară. Prin oferirea de formare și experiență profesională în cadrul sistemului penitenciar, care să reflecte cerințele reale ale lumii muncii, aceste programe urmăresc să reducă decalajul dintre închisoare și reintegrarea în societate. O formare profesională bună și eficientă reduce recidiva prin creșterea potențialului de angajare al persoanelor eliberate, oferindu-le instrumentele necesare pentru a-și construi o viață stabilă. În plus, atunci când deținuții învață abilități practice și dobândesc experiență, aceștia au mai multe șanse de a obține un

¹⁰ Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2023). *Apoio à reintegração social*. Ministério da Justiça. Retrieved July 29, 2024, from <https://shorturl.at/OdnIP>



loc de muncă la eliberare, ceea ce reprezintă un factor-cheie în reducerea probabilității de recidivă.

1.1.2 Personal penitenciar

În timp ce sunt privați de libertate, tinerii au un contact constant cu personalul închisorii (inclusiv cu ofițerii de penitenciare, consilierii profesioniști, administrațiile etc.). Rolul acestora este crucial în conturarea parcursului de reintegrare al tinerilor și poate influența semnificativ atitudinile și comportamentele tinerilor privați de libertate. Cercetări mai recente sugerează că persoanele supravegheate de personal care demonstrează competențele necesare pentru a lucra eficient cu tinerii, care pot dezvolta relații constructive cu persoanele supravegheate, care modelează un comportament prosocial și care acționează ca intermediari către alte servicii necesare, tind să aibă rate de recondamnare mai scăzute decât cele supravegheate de personal mai puțin calificat.¹¹

Sprijinul pentru reintegrarea socială a tinerilor ia forma colaborării în pregătirea eliberării condiționate (liberare condiționată), a interacțiunii cu rețelele și asociațiile de sprijin social care urmăresc, de asemenea, obiective de reintegrare socială și a punerii în aplicare a programelor de sprijin pentru deținuții cu nevoi specifice pentru pregătirea eliberării, și anume prin stabilirea de parteneriate cu alte entități publice și instituții private de solidaritate socială. Rolul acestor instituții în procesul de tranziție va fi discutat în continuare.

1.1.3 Societate și comunitate

Reintegrarea tinerilor privați de libertate în societate este puternic influențată de rolul comunității în general de a oferi sprijin și acceptare. Acest proces implică abordarea atitudinilor societale cunoscute și studiate față de persoanele care au fost private de libertate în trecut, punerea în aplicare a programelor comunitare și promovarea incluziunii acestor persoane pe piața muncii. Comunitatea în care se întoarce tânărul poate, astfel, să ofere sprijin, resurse esențiale și rețele sociale. Cu toate acestea, literatura de specialitate arată că, adesea, comunicarea dintre CJS și comunitățile locale este deficitară, îngreunând astfel procesul de reintegrare și tranziție.¹²

¹¹ Ibidem ref. 1.

¹² Ibidem ref. 9.

Promovarea contactului dintre tinerii care au fost privați de libertate și societatea în general prezintă o mulțime de beneficii. Dovezile arată că relațiile pozitive, atât personale, cât și profesionale, joacă un rol crucial în influențarea persoanelor aflate în conflict cu legea pentru a-și schimba comportamentul. Răspunsurile oferite de trebuie să fie adaptate pentru a răspunde nevoilor individuale, concentrându-se pe procesele de mentorat pentru persoanele mai tinere. În acest fel, este promovat respectul pentru individualitatea fiecărei persoane, recunoscând că parcursul de reintegrare este diferit pentru fiecare.

1.2. Modele de tranziție - exemple practice

Pentru a înțelege mai bine tipul de inițiative axate pe reintegrarea tinerilor privați de libertate, evidențiem mai jos câteva programe, deja în derulare, care prezintă modele de tranziție de succes. Aceste programe oferă formare, locuri de muncă și sprijin pentru a ajuta persoanele private de libertate să facă tranziția înapoi în comunitate după eliberare. Mai jos sunt prezentate trei exemple de astfel de programe: TOI by CIRE în Spania, In-Made/Ex-Made și Stichting MATE în Țările de Jos.

1.2.1 TOI by CIRE

Centrul de Inițiative pentru Reintegrare (CIRE) este o companie publică a Departamentului de Justiție al Guvernului Cataloniei. Scopul său este de a oferi oportunități persoanelor private de libertate prin formare și muncă. CIRE instruește deținuții din centrele penitenciare și de justiție juvenilă în meserii care sunt solicitate pe piața muncii. Atelierele sunt situate pe întreg teritoriul Cataloniei, unde întreprinderi din toate sectoarele comandă produse și servicii. Această abordare contribuie la reintegrarea unui grup cu risc de excluziune socială, cum ar fi populația penitenciară, și se aliniază criteriilor de responsabilitate socială a întreprinderilor.

Atelierele sunt înființate în colaborare cu întreprinderile private participante la program, care pot implica contracte cu CIRE, sau sunt finanțate chiar de CIRE pentru producția din sectorul public. Accentul se pune pe formare și reintegrare, dincolo de simpla ocupare. CIRE definește itinerarii de inserție socio-profesională, vizând reintegrarea finală la ieșirea din închisoare, mai degrabă decât simpla ocupare în timpul pedepsei. Acest proces integrat, în cadrul căruia deținuții dobândesc obiceiuri de muncă și competențe profesionale, este fundamental pentru întoarcerea lor în societate.



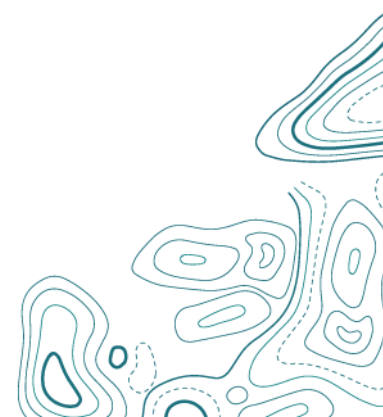
Modelul CIRE, cunoscut sub numele de TOI (Formare, Ocupare, Inserție), se bazează pe trei elemente fundamentale: oferirea unei formări de calitate comparabilă cu cea a oricărui centru de formare standardizat, cu programe aprobate și certificare profesională; remunerarea muncii integrate în modelul contribuției la asigurările sociale; și sprijinirea unei căutări proactive a unui loc de muncă în etapa finală a pedepsei. În plus, CIRE menține o bursă a locurilor de muncă, prima de acest gen realizată de o entitate publică, facilitând integrarea persoanelor private de libertate pe piața muncii. Acest model tratează munca ca pe un instrument, nu ca pe un obiectiv final. Principala provocare constă în punerea în aplicare a unor schimbări precum relațiile cu întreprinderile, un nou model de remunerare, dosarul unic al deținutului și itinerariul de integrare în muncă, concentrându-se pe societate și pe piața muncii ca scop real. Astfel, TOI (Training, Occupation, Insertion) are trei piloni principali:

- Formare: Oferă formare de calitate, certificată, ca în centrele de formare standard;
- Ocupare: Muncă remunerată integrată în modelul de contribuție la asigurările sociale;
- Inserție: Sprijină căutarea activă a unui loc de muncă în timpul ultimei etape a pedepsei, pentru a facilita tranziția către un loc de muncă după eliberare.



Figura 1. Modelul de tranziție al CIRE

CIRE nu poate garanta un loc de muncă la sfârșitul unei pedepse cu închisoarea, dar se asigură că indivizii sunt pregătiți să se descurce pe piața muncii în condiții similare și că dispun de instrumentele necesare pentru a face acest lucru.



1.2.2 In-Made/Ex-Made

In-Made¹³ este o inițiativă olandeză care introduce munca de producție în închisori pentru a sprijini reintegrarea în societate a persoanelor private de libertate. Oferind muncă de producție manuală și mecanică, In-Made colaborează cu întreprinderi pentru a oferi oportunități de muncă semnificative persoanelor private de libertate. Acest program le permite participanților să dobândească abilități de muncă care sunt esențiale pentru reintegrarea lor pe piața muncii după eliberare.

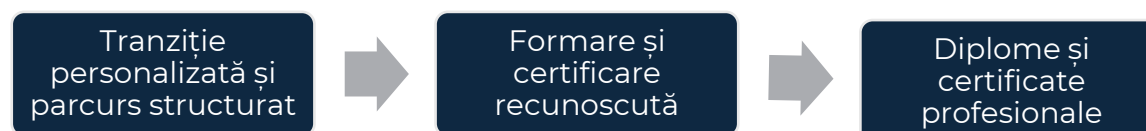
Ex-Made completează acest lucru prin sprijinirea tranziției de la deținut la angajat. Acesta oferă o cale structurată pentru ca participanții să se pregătească pentru un loc de muncă după eliberare. Acest lucru se realizează prin oferirea de formare și certificări recunoscute prin experiența de lucru în atelierele Ex-Made. Aceste certificări practice constituie baza pentru diplome și certificate profesionale, sporind șansele de angajare ale foștilor deținuți.

Pe lângă dezvoltarea competențelor, In-Made și Ex-Made predau alte competențe transversale, precum comportamentul la locul de muncă și etica muncii, care sunt esențiale pentru reintegrare. Prin parteneriatul cu întreprinderile, Ex-Made oferă foștilor deținuți oportunități de a intra pe piața muncii, reducând astfel recidiva și excluziunea socială.

In-Made



Ex-Made



¹³ <https://www.in-made.nl>



Figura1 . Modelul de tranziție In-Made/Ex-Made

1.2.3 Stichting Mate

În Țările de Jos, Stichting MATE¹⁴ lucrează pentru a pregăti tinerii în vederea reintegrării în societate prin intermediul sectorului transportului maritim intern. Obiectivul principal este echiparea și sprijinirea acestor persoane pentru o revenire de succes în comunitate. Următoarea schemă evidențiază principalele componente ale Stichting MATE:

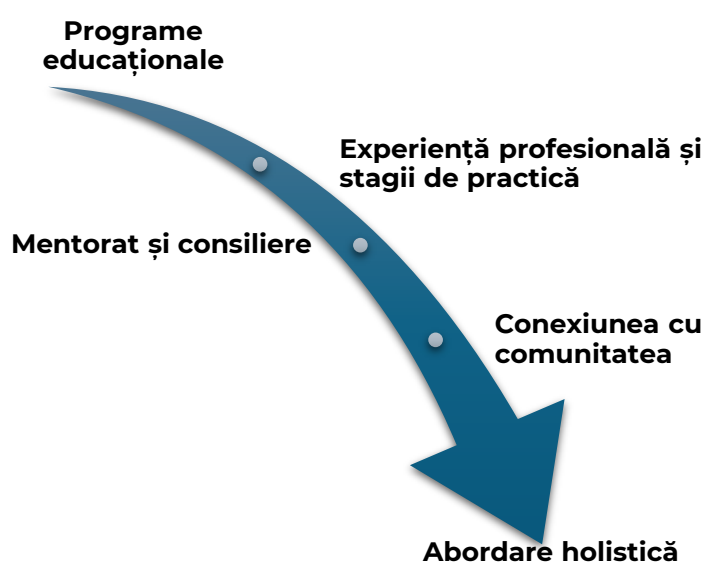


Figura2 . Stichting Mate Model de tranziție

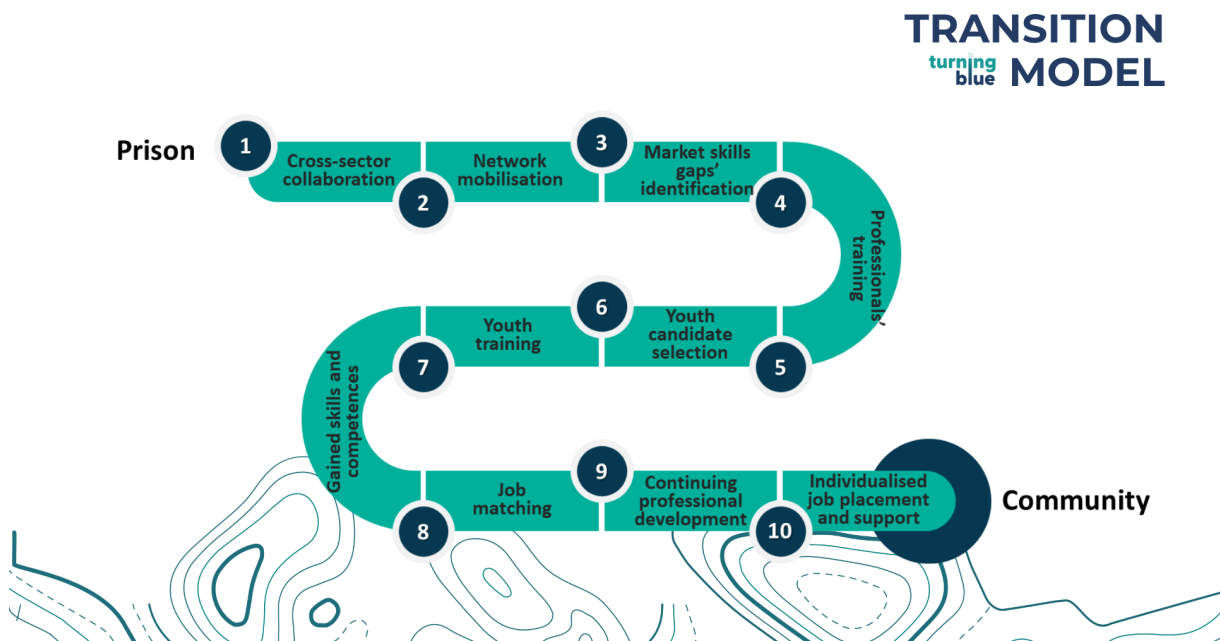
1. Programe educaționale - Oferă cursuri academice specializate și formare profesională adaptate pentru a pregăti deținuții pentru reintegrarea în societate și pe piața muncii.
2. Experiență profesională și stagii de practică - Parteneriate cu firme locale pentru a oferi oportunități de stagii de practică, permițând participanților să dobândească competențe practice și să construiască rețele profesionale.
3. Mentorat și consiliere - Oferă mentorat și sprijin continuu pentru a ajuta deținuții să depășească obstacolele pe parcursul călătoriei lor de reintegrare.

¹⁴ <https://www.stichtingmate.nl>

4. Legătura cu comunitatea - Construiește relații cu comunitățile locale, încurajând implicarea acestora în eforturile de reabilitare.

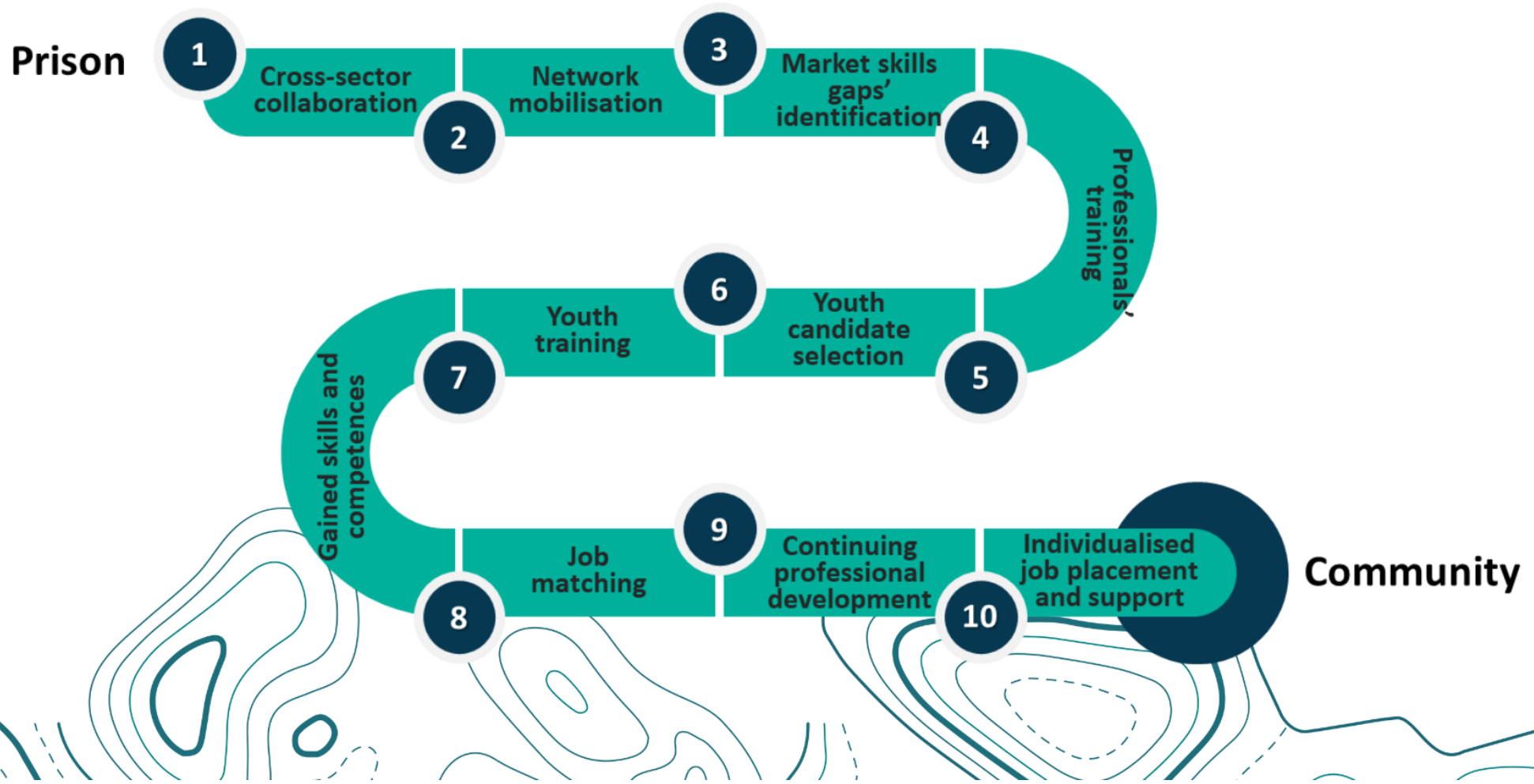
5. Abordare holistică - Se concentrează nu numai pe elementele educaționale, ci și pe abordarea nevoilor sociale ale deținuților, reducând în cele din urmă probabilitatea de recidivă și de pedepse repetate în viitor.

Ca atare, Stichting MATE dorește să schimbe viața tinerilor privați de libertate, oferindu-le oportunități de reintegrare în societate prin educație, experiență practică și asistență în sectorul transportului maritim interior.



2. Modelul de tranziție "Turning Blue"

TRANSITION MODEL





TRANSITION turning blue MODEL

INVOLVED
STAKEHOLDERS



1 CROSS-SECTOR COLLABORATION

Building a common network between the criminal justice system and the blue economy stakeholders

How?

- Through a scoping exercise, producing a clear picture of the blue economy sectors that are attractive for the target group
- Building a network of relevant stakeholders, also improving the sustainability and transboundary impacts of Turning Blue initiative

2 NETWORK MOBILISATION

Increasing motivation for employing these young people

How?

- Developing strategies for reaching out to stakeholders, engaging them in conversations, and building relationships
- Informing on funding opportunities and exploring governmental benefits/tax breaks available

3 MARKET SKILLS GAPS IDENTIFICATION

Identifying the current labour market skills gaps that are suitable for the target group

How?

- Identifying the Blue Economy employers at local/regional/national levels with an intricate knowledge of the available job vacancies that can be performed by young people in conflict with the law

4 PROFESSIONALS' TRAINING

Training on guidance and mentoring for the youth transition

How?

- Training of **trainers**: training professionals on how to replicate the 'Turning Blue' Awareness training programme
- Capacity-building action with **prison professionals and career counsellors** on how to implement the Turning Blue intervention model
- Capacity-building of the **BE industry professionals** to provide the needed on-the-job learning and support to these young people

5 YOUTH CANDIDATE SELECTION

Identifying motivated suitable candidates for Turning Blue's training

How?

- Analysing and identifying the needed knowledge and competencies to define the 'Turning Blue' tailored-made competence profile for the blue economy career
- Performing focus groups to further understand young people's motivations and perceptions about the Blue Economy

INVOLVED
STAKEHOLDERS



Civil Society
Organisations



Professional
Counsellors/Educators



Blue Economy
Professionals



Prison Services



TRANSITION MODEL

6 YOUTH TRAINING



Introductory maritime sector training, including general transversal competency development

How?

- Turning Blue Awareness training focusing on the **four most promising sectors for youth employment**: Shipping, Fishing & Aquaculture, Maritime Services & Tourism, and Port Work
- Transversal competency development (safety, communication, problem-solving and entrepreneurship)

7 GAINED SKILLS AND COMPETENCIES



Evaluating youth interest, skills obtained in the awareness training and gaps in competencies

How?

- With the support of prisons professionals/career advisors, producing career mind-maps or flow-charts for a possible career sector match

8 JOB-MATCHING



Job-matching, network exploitation and preparation of job applications

How?

- Through the Turning Blue job matching platform, finding available blue careers for young people
- Helping the young people prepare job applications that are congruent with the specific roles

9 CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT



Next steps for further sector specific certification options and career progression

How?

- With the support of prisons professionals/career advisors, as well as consulting Turning Blue materials, search for the next steps for further sector specific certification options and career progression

10 INDIVIDUALISED JOB PLACEMENT AND SUPPORT



Mentoring, evaluations from peers and career progression

How?

- Trained mentors in the BE industry, ensuring youth support throughout their career journey
- Evaluations provided by the employers and peers, as well as proved career progression and job retention

INVOLVED STAKEHOLDERS



Civil Society Organisations



Professional Counsellors/Educators



Blue Economy Professionals



Prison Services

3. De la închisoare la cariera albastră: Adaptări necesare

Atunci când se ia în considerare adaptarea modelelor de tranziție pentru a se alinia la tranzițiile specifice "de la închisoare la cariera albastră", este imperativ să se dezvolte o înțelegere cuprinzătoare a sectoarelor E.A. și să se identifice principalele părți interesate implicate în acest proces de colaborare, etapizat, pentru a asigura reintegrarea cu succes în muncă. Această secțiune va oferi un rezumat al acestor componente esențiale.

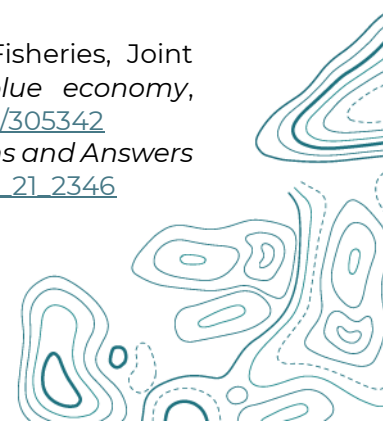
3.1. Rezumat al sectoarelor-cheie ale economiei albastre identificate

După cum se precizează în Raportul economic anual 2018 privind economia albastră¹⁵, "Albastrul" din "economia albastră" reprezintă mările și oceanele" (p. 1), incluzând astfel **toate industriile și sectoarele legate de oceane, mări și coaste**, atât cele care operează în mediul marin (cum ar fi transportul maritim, pescuitul și producția de energie), cât și cele de pe uscat (cum ar fi porturile, șantierele navale, acvacultura terestră și producția de alge și turismul de coastă)¹⁶. Raportul din 2018 identifică o listă de **treisprezece sectoare E.A. diferite** (figura 4).

O descriere a fiecăruia, împreună cu potențialele locuri de muncă specifice sectorului, poate fi găsită în primul raport al Turning Blue, [Integrating Young Offenders Through the Blue Economy: O foaie de parcurs pentru o "carieră albastră"](#).

¹⁵ European Commission, Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, Joint Research Centre, (2018). *The 2018 annual economic report on EU blue economy*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2771/305342>

¹⁶ European Commission. (2021, May 17). *Sustainable Blue Economy - Questions and Answers* [Press release]. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_2346



WHAT IS THE BLUE ECONOMY?

All economic activities related to oceans, seas and coasts. Blue economy covers a wide range of interlinked established and emerging sectors.

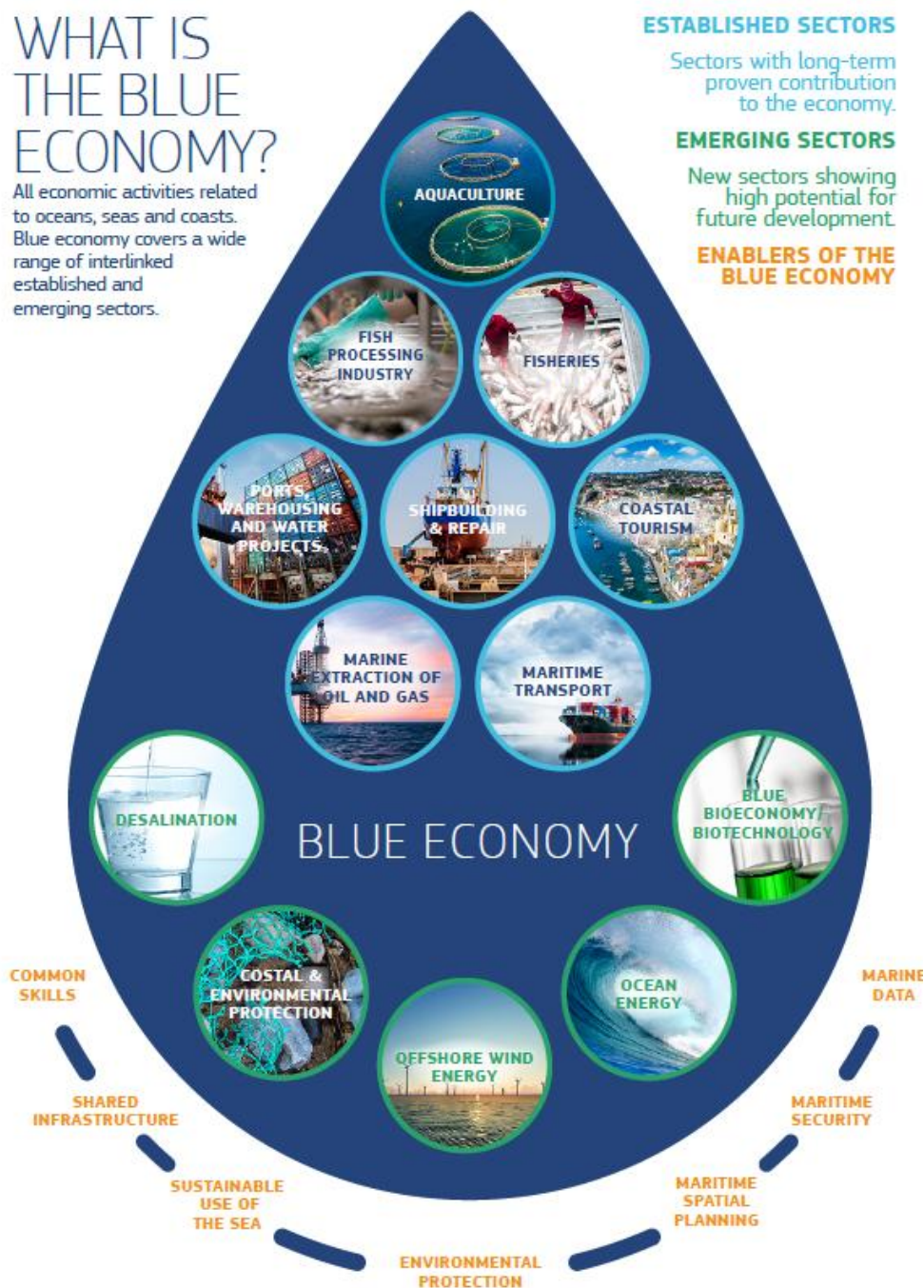


Figura 4. Sectoarele consacrate ale E.A. (în albastru), sectoarele emergente (în verde) și factorii favorizanți (în portocaliu)¹⁷

¹⁷ Ibidem ref 15.

În timp ce diversitatea pieței E.A. din fiecare țară parteneră reflectă caracteristicile unice ale acestora, a fost esențial pentru consorțiu să identifice similitudinile pieței pentru a orienta centrul de interes al proiectului Turning Blue. Prin urmare, **următoarele sectoare transversale au fost identificate în toate țările și vor constitui, în continuare, obiectivul central al proiectului**:¹⁸



Figura 5. Sectoare transversale de E.A. identificate în toate țările din consorțiu

3.2. Rezumatul principalelor părți interesate în modelul de tranziție al Turning Blue

Pentru ca un model de tranziție să fie pus în aplicare cu succes, este necesară colaborarea entuziastă a mai multor sectoare, profesioniști, parteneri și organizații pentru a asigura reintegrarea socio-profesională cu succes a tinerilor în formări și roluri bazate pe E.A. Pe baza constatărilor rezultate din cercetarea aprofundată prin metode mixte din cadrul studiului menționat anterior **Integrarea tinerilor delincvenți prin economia albastră: O foaie de parcurs pentru o "carieră albastră"**, secțiunea de mai jos rezumă cele patru tipuri principale de părți interesate considerate necesare pentru punerea în aplicare a acestui model de tranziție

¹⁸ Pentru mai multe informații despre fiecare sector și motivele care au stat la baza selecției acestora, consultați primul raport al Turning Blue, [Integrating Young Offenders Through the Blue Economy: O foaie de parcurs pentru o "carieră albastră"](#).



3.2.1. Servicii penitenciare

Serviciile penitenciare joacă un rol important în asigurarea unei tranziții socio-profesionale reușite a celor care execută pedeapsa înapoi în comunitate. Acest lucru este reflectat în Regulile minime standard ale Organizației Națiunilor Unite pentru tratamentul deținuților (Regulile Nelson Mandela¹⁹), care subliniază faptul că "administrațiile penitenciarelor și alte autorități competente ar trebui să ofere deținuților educație, formare profesională și muncă" (regula 4.2), în plus, "formarea profesională în meserii utile trebuie oferită deținuților capabili să profite" (regula 98.2), și anume pentru "a menține sau a spori capacitatea deținuților de a câștiga un trai cinstit după eliberare" (regula 98.1). La nivel european în special, Carta socială europeană (revizuită²⁰) exemplifică în continuare dreptul persoanelor la muncă și dreptul la orientare profesională, care nu ar trebui să fie pierdut în timpul executării unei pedepse.

Astfel, serviciile penitenciare joacă un rol principal în punerea în aplicare fără probleme a modelelor de tranziție, asigurându-se că legislația și politicile privind formarea și munca sunt în vigoare în cadrul instituțiilor lor. De asemenea, acestea sunt inițiatori esențiali ai primelor etape ale tranziției către muncă. În acest sens, responsabilitățile serviciilor penitenciare pot include asigurarea disponibilității formării și educației în timpul condamnării, construirea rețelei lor pentru a stabili parteneriate cu organizații/companii/angajatori (în sectoarele E.A.) și promovarea beneficiilor de a oferi tinerilor privați de libertate o a doua șansă. Serviciile penitenciare ar trebui să se concentreze pe perfecționarea personalului lor prin oportunități de dezvoltare profesională continuă pentru a îndruma și a ghida persoanele către formare și angajare, precum și să pună în aplicare instrumente și inițiative nou dezvoltate pentru a simplifica procesul de tranziție.



3.2.2. Profesioniști din penitenciare

Profesioniștii din penitenciare (inclusiv consilierii corecționali) sunt parte integrantă a succesului modelului de tranziție datorită poziției lor unice de contact direct cu tinerii pe durata pedepselor lor. Deși rolurile și responsabilitățile lor pot varia

¹⁹ *Regulile minime standard ale Organizației Națiunilor Unite pentru tratamentul deținuților (Regulile Nelson Mandela).*

²⁰ *Carta socială europeană (revizuită), 1996*

de la o țară la alta, această interacțiune directă le permite nu numai să motiveze tinerii cu care se ocupă, ci și să ofere un sprijin esențial în identificarea unor trasee profesionale adecvate. În consecință, acestea joacă un rol esențial în recomandarea educației sau a formării adecvate care urmează să fie furnizate atât în timpul, cât și după executarea pedepsei, precum și în identificarea oportunităților de angajare. Dacă dispun de cunoștințe adecvate privind E.A., prin crearea de rețele cu profesioniști din domeniul E.A., practicienii din penitenciare vor fi mai bine pregătiți să ofere asistență în diferite etape ale modelului albastru de tranziție. Cu aceste cunoștințe îmbunătățite, ei au potențialul de a ajuta la: selectarea candidaților tineri, prin observarea și evaluarea competențelor tinerilor, identificarea studenților motivați pentru formare și asistență în ceea ce privește competențele transversale pentru a îmbunătăți perspectivele de obținere a unui loc de muncă pe măsură ce acești tineri fac tranziția către forța de muncă albastră.

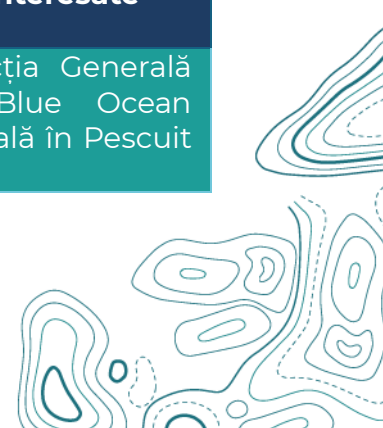


3.2.3. Profesioniști în domeniul economiei albastre

Profesioniștii din economia albastră dețin cunoștințe specifice sectorului care le permit să ofere îndrumare, formare și mentorat tinerilor care doresc să facă tranziția către o carieră în economia albastră. Prin urmare, aceștia ocupă o poziție unică pentru a colabora în diferite etape ale modelului de tranziție. Rolul lor poate include identificarea deficitelor de competențe în sectoarele E.A., furnizarea de orientări privind competențele specifice profesiei lor, orientarea programelor de formare și oferirea de oportunități de voluntariat, plasamente, stagii și locuri de muncă la nivel de început. În plus, acestea pot oferi mentorat și orientare profesională continuă.

În timpul cercetării inițiale a proiectului, au fost desfășurate sesiuni consultative cu părțile interesate identificate din domeniul E.A. Aceste sesiuni au evidențiat potențiali angajatori profesioniști cheie (a se vedea tabelul 1) și un punct de plecare pentru dezvoltarea progresivă a rețelei TB de profesioniști în domeniul E.A. pe parcursul proiectului.

Țara	Angajatori potențiali, actori profesionali/părți interesate relevante din E.A.
Portugalia	Direcția Generală pentru Politică Maritimă, Direcția Generală pentru Reintegrare și Servicii Penitenciare, Blue Ocean Foundation, ForMar - Centrul de Formare Profesională în Pescuit și Mare, printre altele.



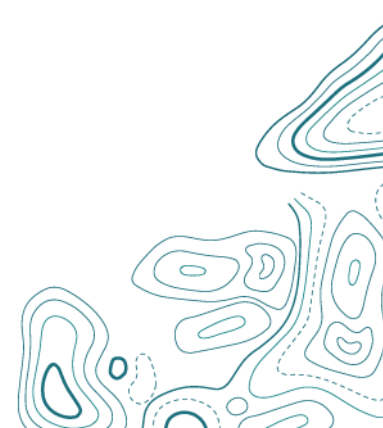
Țările de Jos	Melissant en Zonen, Bek&Verburg, Loodswezen, Firda, Havenbedrijf Rotterdam, Amasus, printre altele.
România	Agenda maritimă comună pentru Marea Neagră, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale - Direcția Generală pentru Pescuit și Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Prut Dunăre Galați.
Cipru	Ministerul Energiei, Comerțului și Industriei, Ministerul Justiției și Ordinii Publice, Asociația pentru Protecția Mediului Marin din Cipru, Universitatea din Cipru, printre altele.
Italia	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Istituto Idrografico - Marina Militare, Istituto Penitenziario di Foggia, Università degli Studi di Foggia, printre altele.

Tabelul 1. Rezumatul potențialilor angajatori de EB/părților interesate relevante pentru fiecare țară în urma sesiunilor consultative



3.2.4. Organizații ale societății civile

Organizațiile societății civile joacă un rol complementar în modelul de tranziție. În funcție de domeniul lor de interes, aceste organizații pot facilita parteneriatele dintre închisori și angajatorii E.A., pot pleda pentru politicile necesare în vederea îmbunătățirii punerii în aplicare a modelului de tranziție și pot oferi sprijin continuu tinerilor pe parcursul întregii lor călătorii, de la pronunțarea sentinței până la stabilirea unei cariere în economia albastră.



4. Provocări și oportunități

Prin cercetări documentare cuprinzătoare și sesiuni consultative cu principalele părți interesate, partenerii consorțiului Turning Blue au identificat o serie de provocări și oportunități legate de includerea tinerilor aflați în conflict cu legea în carierele E.A. Această secțiune detaliază aceste provocări, cum ar fi cerința de certificate de conduită, stigmatizarea socială, necesitatea unor plasamente adaptate și obstacolele în calea integrării. Aceasta evidențiază, de asemenea, oportunități semnificative, inclusiv cererea ridicată de forță de muncă, potențialul de reducere a recidivei prin ocuparea durabilă a forței de muncă, accesul la o forță de muncă motivată și impactul pozitiv asupra reputației și performanței organizaționale.

Provocări

1. Certificat de conduită sau certificat de cazier judiciar

Pe lângă certificatele obligatorii sau competențele specifice cerute pentru fiecare post din sectoarele E.A. identificate, unele întreprinderi pot solicita candidaților să prezinte un certificat de conduită, un document prin care autoritățile competente declară că persoana în cauză nu a fost condamnată pentru nicio infracțiune relevantă pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Un alt document similar care poate fi solicitat în funcție de fiecare context național este un certificat general de cazier judiciar.

2. Stigma

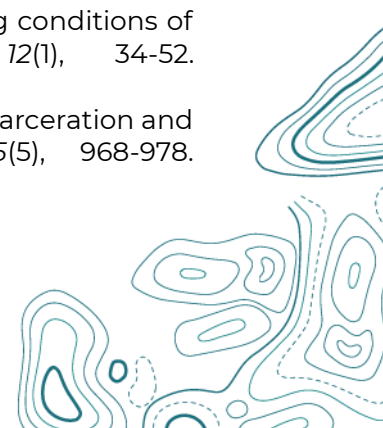
Stigmatizarea socială a tinerilor implicați în justiție poate împiedica acceptarea lor în câmpul muncii, constituind bariere semnificative în calea integrării și succesului lor ²¹²².

3. Plasare personalizată

Potrivirea tinerilor aflați în conflict cu legea cu roluri adecvate în cadrul E.A. necesită un proces extrem de personalizat, susceptibil de întârzieri și

²¹ Sheppard, A., & Ricciardelli, R. (2020). Employment after prison: Navigating conditions of precarity and stigma. *European Journal of Probation*, 12(1), 34-52. <https://doi.org/10.1177/2066220320908251>.

²² van den Broek, D., Black, P., & Nicki. (2021). Doing Double Time: Women, Incarceration and Employment Discrimination. *Work, Employment and Society*, 35(5), 968-978. <https://doi.org/10.1177/0950017021995662>.



amenințat de abandonuri potențiale, punând în pericol succesul eforturilor de integrare.

4. Nevoia de mentorat

O provocare cheie, în special pentru întreprinderile mici, este asigurarea unui mentorat eficient. Deși integrarea inițială a tinerilor cu antecedente penale decurge adesea fără probleme, menținerea motivației și asigurarea succesului pe termen lung pot deveni dificile. Îndrumarea unui mentor este esențială în acest proces, însă întreprinderile mici adesea nu dispun de timpul și resursele necesare pentru un astfel de sprijin dedicat. În ciuda acestor obstacole, investiția în mentorat poate fi benefică, deoarece poate contribui la certificarea în materie de responsabilitate socială și durabilitate, în funcție de țară.

5. Managementul reputației

Companiile care au participat la interviuri sau sesiuni consultative și-au exprimat îngrijorarea cu privire la riscul de afectare a reputației ca urmare a asocierii cu tineri implicați în justiție.

6. Cerințe privind formarea inițială

În unele țări, cum ar fi Portugalia, tinerii pot fi obligați să urmeze o formare introductivă înainte de a intra pe piața muncii E.A. Desfășurarea acestei formări bazate pe muncă în închisori necesită adaptări semnificative ale programelor de formare și crearea de facilități specializate. Deși este posibil, acest lucru reprezintă o provocare considerabilă care necesită investiții și coordonare pentru a fi depășită.

7. Dificultăți de integrare

Îmbinarea a două lumi necunoscute - E.A. și tinerii în conflict cu legea - poate ridica provocări semnificative, putând împiedica integrarea efectivă și favorizând polarizarea.

8. Educație și adaptare

Mulți tineri nu dispun de competențele necesare pentru a se adapta la mediul de lucru, inclusiv pentru a respecta programul și pentru a manifesta un comportament social adecvat, ceea ce împiedică menținerea lor în câmpul muncii .²³

²³ Bain, A. (2019). Skills for success: Understanding routes to desistance. *Journal of Offender Rehabilitation*, 58(7), 644–660. <https://doi.org/10.1080/10509674.2019.1635244>.



9. Experiență profesională limitată

Tinerii care execută pedepse penale au adesea o experiență profesională anterioară limitată, ceea ce complică și mai mult integrarea lor pe piața muncii și poate descuraja potențial angajatorii.

10. Bariere lingvistice

Barierile lingvistice, în special în țările cu un nivel ridicat de cetățeni străini în sistemul judiciar, pot împiedica comunicarea și integrarea socială, afectând accesul la oportunități de angajare și reabilitare.

Oportunități

1. Cererea de forță de muncă

E.A. se confruntă cu o cerere substanțială de noi lucrători, ceea ce reprezintă o oportunitate pentru tinerii care se apropie de sfârșitul pedepsei lor de a contribui în mod semnificativ.

2. Reducerea recidivei

Ocuparea durabilă a unui loc de muncă în sectorul maritim oferă tinerilor căi de carieră viabile, reducând probabilitatea de recidivă și promovând reabilitarea pe termen lung, în beneficiul societății în general ²⁴²⁵

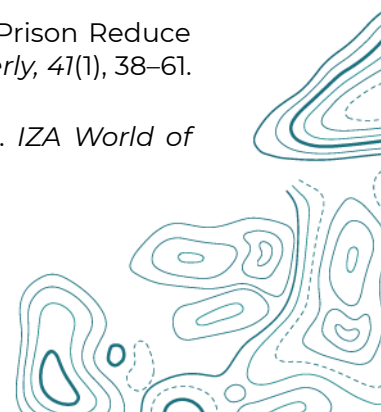
3. Perspective pentru proiectul Turning Blue

Turning Blue aduce beneficii reciproce, oferind soluții de forță de muncă pentru sectorul maritim și, în același timp, oportunități de angajare durabile pentru tineri, care corespund competențelor și intereselor lor.

4. Forță de muncă motivată

²⁴ Kolbeck, S., Lopez, S., & Bellair, P. (2023). Does Stable Employment after Prison Reduce Recidivism Irrespective of Prior Employment and Offending? *Justice Quarterly*, 41(1), 38–61. <https://doi.org/10.1080/07418825.2023.2201330>.

²⁵ Schnepel, K. (2017). Do post-prison job opportunities reduce recidivism?. *IZA World of Labor*, 399. <https://www.doi.org/10.15185/izawol.399>



Inițiative precum Turning Blue oferă acces la un grup de persoane foarte motivate și hotărâte, gata să se dedice organizației (ceea ce poate duce la o reducere a costurilor de angajare) . ²⁶

Participanții la sesiunile consultative au subliniat faptul că ierarhia și disciplina prezente în sector, în special în industria pescuitului, pot oferi un cadru pozitiv pentru dezvoltarea tinerilor.

5. Creșterea reputației

Spre deosebire de ceea ce și-au imaginat părțile interesate participante, diversificarea forței de muncă poate consolida reputația de incluziune a organizației . ²⁷

²⁶ Ministry of Justice. (March 8, 2023). *Employing prisoners and ex-offenders*. UK Government. <https://www.gov.uk/government/publications/unlock-opportunity-employer-information-pack-and-case-studies/employing-prisoners-and-ex-offenders>

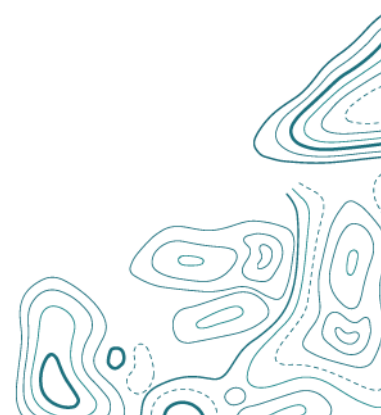
²⁷ Ibidem ref 26.

5. Concluzii

Proiectul Turning Blue reprezintă o inițiativă-cheie menită să reducă decalajul dintre tinerii implicați în justiție și carierele din sectoarele E.A. Acest **model de tranziție pentru economia albastră** subliniază importanța creării unor structuri solide și adaptabile care să faciliteze reintegrarea cu succes a tinerilor aflați în conflict cu legea în câmpul muncii. Prin abordarea complexităților inerente acestei tranziții, modelul urmărește să sprijine trasee profesionale durabile în industriile legate de domeniul maritim, îmbunătățind astfel perspectivele individuale și creșterea sectorială.

Acțiunile descrise în prezentul raport evidențiază principalele domenii de interes pentru o tranziție reușită pe piața muncii, inclusiv exemple ale altor modele existente, responsabilitățile principalelor părți interesate și pași importanți, cum ar fi formarea profesioniștilor care să ghideze și să îndrume tranziția tinerilor, îmbunătățirea colaborării între diferitele părți interesate și stabilirea protocoalelor de sprijin pentru fazele anterioare și ulterioare eliberării.

Prin aceste eforturi combinate, Turning Blue urmărește nu numai să răspundă nevoilor imediate ale grupului său țintă, ci și să contribuie la beneficii sociale și economice mai ample, sprijinind o piață a muncii mai incluzivă și mai rezistentă.



turning blue



Co-funded by
the European Union

101124686

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

