

## ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 4 ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

 Erasmus+  

# ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΙΑ ΕΝΤΑΞΗ

ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ  
ΕΝΤΑΞΗ:

Καινοτόμα επαγγελματικά εργαλεία για τη  
διευκόλυνση της κοινωνικής και εργασιακής  
ένταξης μεταναστών, νεοεισερχομένων,  
αιτούντων άσυλο και προσφύγων.

ΠΠ.3 — ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065510



Απασχόληση  
για Ένταξη

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## ΠΠ.3 — Κατευθυντήρια γραμμή 4 για Επιχειρήσεις

Αύξηση της επίγνωσης περί εργασιακών δεξιοτήτων

ΖΩΝΗ 2 — Κατευθυντήρια γραμμή για ιδιωτικές επιχειρήσεις

**Θέμα Ενότητας:** Κατευθυντήρια γραμμή για ιδιωτικές επιχειρήσεις

### Περιγραφή Ενότητας

#### ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στόχος της Ζώνης 2 είναι να εκπαιδεύσει **επαγγελματίες με τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία ώστε να εμπλέξουν επιχειρήσεις στη διαδικασία εργασιακής ένταξης των Μ.Ν.Α.Π.**, ειδικότερα εκείνους τους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται ως εκπαιδευτές ή σύμβουλοι εργασίας, ενισχύοντας την επαφή με τις επιχειρήσεις με τις οποίες έρχονται σε επαφή.

Η Ενότητα 4 (1<sup>η</sup> εκ των 3 ενοτήτων της Ζώνης 2 για Ιδιωτικές Επιχειρήσεις) πραγματοποιείται **την ενίσχυση της επίγνωσης των εργασιακών δεξιοτήτων που έχουν οι Μ.Ν.Α.Π.: αριθμός Μ.Ν.Α.Π. με βασικές δεξιότητες και χρήσιμη εμπειρία μπορεί να προσθέσει αξία στις επιχειρήσεις.**

Σε αυτήν την ενότητα θα βρείτε την ακόλουθη ομάδα δραστηριοτήτων και εκπαιδευτικών μαθημάτων:

Εταίρος	Ονομασία κατευθυντηρίων	Τύπος δραστηριότητας
SSF	<b>Σχέδιο Απασχόλησης Προσφύγων της IKEA</b> (IKEA Refugee Employability Plan), Ισπανία	Εκπαιδευτικό πρόγραμμα που αποτελείται από μια εκπαιδευτική εμπειρία πέντε εβδομάδων εντός του καταστήματος, η οποία παρέχει στους πρόσφυγες πόρους και εργαλεία για εργασιακή βελτίωση στον τομέα λιανικής και κίνητρα για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας επί του παρόντος και στο μέλλον.
AND	<b>Νέες ατραποί απασχόλησης</b> (New paths to employment) (Το Δανέζικο Συμβούλιο Νέων για τους Πρόσφυγες και ο Σύλλογος «Νέος Δανός» συνεργάζονται σε ένα νέο εγχείρημα που εστιάζει στην εύρεση εργασίας για νέους πρόσφυγες.)	Πέντε αλληλουχίες εργαστηρίων θα λάβουν χώρα σε πέντε διαφορετικούς δήμους. Το πρώτο εργαστήριο θα εστιάσει επί του πώς να γράψει κανείς μια καλή αίτηση για θέση εργασίας και ένα καλό βιογραφικό σημείωμα. Το δεύτερο εργαστήριο θα εστιάσει επί της δικτύωσης και θα πραγματοποιήσει συνάντηση μεταξύ των νέων και ενδιαφερόμενων εργοδοτών. Εν τέλει, θα διοργανωθεί μια μεγάλη Έκθεση Εργασίας, όπου οι νέοι θα έχουν την ευκαιρία να συναντήσουν εργοδότες από διαφορετικές επιχειρήσεις.
FOCO	<b>Διαχείριση και Ένταξη Διαφορετικότητας</b> (DimiCome). Οι δεξιότητες των μεταναστών στην αγορά εργασίας.	Χαρτογράφηση και ανάλυση των βέλτιστων πρακτικών εργασιακής ένταξης μεταναστών που είναι διαθέσιμες στα ενδιαφερόμενα μέρη της αγοράς εργασίας (Α.Ε.). — Προάγει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών.
ITG	<b>Η πρωτοβουλία «Σαββατοκύριακο Εκκίνησης»</b> του Γαλλικού ομίλου «Αντέκκο» (54 ώρες για τη βοήθεια μεταναστών και προσφύγων)	Πρωτοβουλίες που συνίστανται όχι στην πρόσληψη προσφύγων, αλλά στην υποβοήθησή τους να συμπεριλάβουν τις ικανότητές τους στο βιογραφικό σημείωμα, τις επιστολές εκδήλωσης ενδιαφέροντος και τα υπομνήματα. Η εκπαίδευση αυτή είναι δωρεάν και παρέχεται από επαγγελματίες.



**Εταίρος: SSF**

## 1. Τίτλος:

Σχέδιο Απασχόλησης Προσφύγων της IKEA — Ισπανία

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Αποτελεί ένα εκπαιδευτικό εγχείρημα εντός των καταστημάτων, με στόχο τη βελτίωση της ικανότητας ένταξης των Μ.Ν.Α.Π. στην αγορά εργασίας και της κοινωνικής τους ενσωμάτωσης στη χώρα. Το σημείο αφετηρίας είναι ότι οι πρόσφυγες φέρουν ένα ευρύ και ποικίλο φάσμα χαρισμάτων, άρα μπορούν να προσφέρουν πολύ στην κοινωνία και τις ισπανικές επιχειρήσεις. Για τον λόγο αυτό, η IKEA συνεργάζεται με οντότητες όπως η «C.E.A.R.» (Ισπανική Επιτροπή Αρωγής Προσφύγων) ώστε να διευκολύνει ανθρώπους που καταφθάνουν να γνωρίσουν της εργασιακή κουλτούρα της χώρας.

## 3. Δραστηριότητα:

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελείται από μια εκπαιδευτική εμπειρία πέντε εβδομάδων εντός του καταστήματος, η οποία παρέχει στους πρόσφυγες πόρους και εργαλεία για εργασιακή βελτίωση στον τομέα λιανικής και κίνητρα για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας επί του παρόντος και στο μέλλον. Παρέχει, επίσης, την ευκαιρία στους εργαζόμενους της IKEA να ζήσουν και να αναπτυχθούν εντός ενός περιβάλλοντος που διέπεται από διαφορετικότητα, πλουραλισμό και υπευθυνότητα.

Η συμμετοχή επαγγελματιών της εταιρείας είναι κρίσιμης σημασίας καθότι αυτοί είναι που γνωρίζουν καλύτερα αυτήν την κουλτούρα και τους κώδικές της.

## 4. Μεθοδολογία:

Η μεθοδολογία βασίζεται σε ένα ενδιάμεσο στάδιο μεταξύ εκπαίδευσης και εισόδου στην εργασία, απαραίτητη για την ένταξη στην κοινωνία. Η εκπαίδευση στον χώρο εργασίας συμπληρώνεται με κατ' ιδίαν υποστήριξη από μέντορες από την IKEA και Μ.Κ.Ο. όπως η «C.E.A.R.» και η «A.C.C.E.M. (Ισπανική Καθολική Ένωση Επιτροπών για τη Μετανάστευση)».

Η εργασιακή εκπαίδευση ξεκινά με τις δεξιότητες που ήδη έχουν οι πρόσφυγες, βάσει της ζωής τους. Επαγγελματίες συνδέουν αυτές τις δεξιότητες με την εργασία που οι πρόσφυγες θα έκαναν στην εταιρεία.

Επίσης, το πρόγραμμα βοηθά στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων, καθώς και των τεχνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων τους, και στην δημιουργία επαγγελματικών δικτύων.

## 5. Αναφορές:

<https://www.ikea.com/es/es/this-is-ikea/plan-de-empleabilidad-para-refugiados-de-ikea-pubb25f2e19>

**Εταίρος: AND**

## 1. Τίτλος:

Νέοι τρόποι απασχόλησης

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Το Δανέζικο Συμβούλιο Νέων για τους Πρόσφυγες και ο Σύλλογος «Νέος Δανός» συνεργάζονται σε ένα νέο εγχείρημα που εστιάζει στην εύρεση εργασίας για νέους πρόσφυγες. Ο στόχος είναι να βρεθούν θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στις ικανότητες αυτών των νέων ανθρώπων και να κάνουν τις επιχειρήσεις να αντιληφθούν τη δυναμική αυτών.

## 3. Δραστηριότητα:

Οι νέοι άνθρωποι με ιστορικό μετανάστευσης αντιμετωπίζουν ορισμένους φραγμούς που τους εμποδίζουν από την εξεύρεση εργασίας που αντιστοιχεί με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Εξ αυτού, υπάρχει η ανάγκη να αναπτυχθούν πρωτοβουλίες απασχόλησης, οι οποίες:

- εστιάζουν σε νέους ανθρώπους και έχουν ως σημείο αφετηρίας τις δεξιότητες και τις επιθυμίες τους, και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.
- Λειτουργούν σε δομικό επίπεδο με τις επιχειρήσεις και την προσέγγισή τους σε νέους ανθρώπους με ιστορικό μετανάστευσης.

## 4. Μεθοδολογία:

Πέντε αλληλουχίες εργαστηρίων θα λάβουν χώρα σε πέντε διαφορετικούς δήμους. Το πρώτο εργαστήριο θα εστιάζει επί του πώς να γράψει κανείς μια καλή αίτηση για θέση εργασίας και ένα καλό βιογραφικό σημείωμα. Μέντορες από τον επιχειρηματικό κόσμο θα είναι παρόντες και θα μοιραστούν τη γνώση τους επ' αυτών των θεμάτων. Το δεύτερο εργαστήριο θα εστιάζει επί της δικτύωσης και θα πραγματοποιήσει συνάντηση μεταξύ των νέων και ενδιαφερόμενων εργοδοτών. Εν τέλει, θα διοργανωθεί μια μεγάλη Έκθεση Εργασίας, όπου οι νέοι θα έχουν την ευκαιρία να συναντήσουν εργοδότες από διαφορετικές επιχειρήσεις.

Η προσδοκία είναι ότι πολλοί από αυτούς τους νέους ανθρώπους με ιστορικό μετανάστευσης θα βρουν μια εργασία σχετική με τους ίδιους στις επιχειρήσεις.

Κατά τη διάρκεια του εγχειρήματος, θα αναπτυχθούν μέθοδοι για τη δημιουργία περιβάλλοντος για συναντήσεις και καλή επικοινωνία μεταξύ των νέων ανθρώπων με ιστορικό μετανάστευσης που αναζητούν εργασία.

Μια συμβουλευτική επιτροπή αποτελούμενη από εκπροσώπους επιχειρήσεων και νεαρούς πρόσφυγες με εμπειρία στην αγορά εργασίας θα καθοδηγεί τη διαχείριση του προγράμματος κατά τη διάρκειά του.

## 5. Αναφορές:

dfunk.dk

**Εταίρος: FOCO**

## 1. Τίτλος:

Διαχείριση και Ένταξη Διαφορετικότητας (DimiCome). Οι δεξιότητες των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Αποσκοπεί στην προαγωγή της οικονομικής ενσωμάτωσης των μεταναστών μέσω της ενίσχυσης των ιδιαιτεροτήτων και δεξιοτήτων τους — ειδικότερα εκείνων που αναπτύχθηκαν χάριν στη μεταναστευτική ατραπύ και την κατάσταση του ανήκει κανείς σε δύο μέρη —, μεγιστοποιώντας τη θετική τους επίδραση στην επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα.

## 3. Δραστηριότητα:

Το εγχείρημα προτίθεται να συνεισφέρει στον βαθμό καταλληλότητας για απασχόληση («απασχολησιμότητα») των μεταναστών βραχυπρόθεσμα και στην ανανέωση του ιταλικού υποδείγματος ενσωμάτωσης, καθιστώντας το πιο συνεπές με μακροπρόθεσμα θέματα βιωσιμότητας μέσω:

μιας συμπεριληπτικής μεταμόρφωσης της αγοράς εργασίας για αύξηση της τάση πρόσληψης μεταναστών εργατών βάσει των ειδικών τους δεξιοτήτων και διαφορετικότητας του εμψύχου δυναμικού. την ενδυνάμωση, μεταξύ των εμπλεκόμενων στη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας δρώντων, της ικανότητας να αναγνωρίζουν και να ενισχύουν το δυναμικό των μεταναστών, τόσο ως προς τις δεξιότητές τους, όσο και ως προς τις σχετιζόμενες με τη μεταναστευτική εμπειρία ήπιες δεξιότητές τους.

## 4. Μεθοδολογία:

Το έργο παράγει τεχνογνωσία, τη χαρτογράφηση και ανάλυση των βέλτιστων πρακτικών, για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Προάγει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σε εθνική και Ευρωπαϊκή κλίμακα. Συστήνει και διανέμει υποδείγματα παρέμβασης για την επαύξηση της επίγνωσης σχετικά με τη διαφορετικότητα των ενδιαφερόντων μερών M.D.L. και της εκπαίδευσής τους στο πεδίο της Διαχείρισης Διαφορετικότητας (Δ.Δ.). Ενισχύει τις στρατηγικές Δ.Δ. που εφαρμόζονται από τους οργανισμούς στην αγορά εργασίας. Προάγει, σε τοπική, εθνική και Ευρωπαϊκή κλίμακα, την εγκαθίδρυση συνεργασιών και την ανταλλαγή εμπειριών αξιολόγησης των δεξιοτήτων των μεταναστών μεταξύ δρώντων στο πεδίο. Ενοποιεί και διανέμει στο πεδίο τις μεθοδολογίες αξιολόγησης των ηπίων δεξιοτήτων των μεταναστών. Δημιουργεί και διανέμει ένα κατάλογο ηπίων δεξιοτήτων που συνδέονται με τη μεταναστευτική εμπειρία και της κατάστασης του να ανήκει κανείς σε δύο μέρη, ώστε να χρησιμοποιηθεί στην αγορά εργασίας της Ιταλίας. Αυξάνει το ενδιαφέρον των εργοδοτών στο δυναμικό που ενέχεται στο μεταναστευτικό έμψυχο δυναμικό. Αυξάνει την επίγνωση μεταξύ των μεταναστών της ενεχόμενης δυναμικής των ηπίων δεξιοτήτων στην αναζήτηση εργασίας και επαγγελματικής ανέλιξης — Βελτιώνει την επίγνωση του δυναμικού των μεταναστών μεταξύ των εμπλεκόμενων στη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας δρώντων. Δικτυώνει τις πραγματικότητες της λειτουργίας στο πεδίο της υποδοχής/ενσωμάτωσης και των εργοδοτών, μεγιστοποιώντας την επίδραση των πρωτοβουλιών τους στον γενικότερο κοινωνικοοικονομικό ιστό.

Η μεθοδολογία και το μεγάλο πλήθος εμπλεκόμενων ενδιαφερομένων μερών μεγιστοποιούν τις επιδράσεις του εγχειρήματος, προάγοντας την ένταξη μεταναστών στην αγορά εργασίας βραχυπρόθεσμα και την εμπέδωση ενός πιο συνεπούς υποδείγματος ενσωμάτωσης με αιτήματα για

αειφορία και ανταγωνιστικότητα μεσοπρόθεσμα.

5. Αναφορές:

<https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>



## Εταίρος: ITG

### 1. Τίτλος:

Η πρωτοβουλία «**Σαββατοκύριακο Εκκίνησης**» του Γαλλικού ομίλου «Αντέκκο» (54 ώρες για τη βοήθεια μεταναστών και προσφύγων)

### 2. Αντικειμενικός στόχος:

Ταχεία και εθελοντική ταυτοποίηση των δεξιοτήτων των μεταναστών και προσφύγων από ιδιωτικές εταιρείες: η πρωτοβουλία «**Σαββατοκύριακο Εκκίνησης**» του Γαλλικού ομίλου «Αντέκκο» (54 ώρες για τη βοήθεια μεταναστών και προσφύγων).

### 3. Δραστηριότητα:

Η «**Αντέκκο**», ένας γαλλικός όμιλος για την εύρεση εργασίας και τις προσωρινές υπηρεσίες, έχει επίσης δεσμευθεί στους πρόσφυγες. Στη Γερμανία, η επιχείρηση έχει λάβει εντολή από την κυβέρνηση να διασφαλίσει ότι την πρώτη εγγραφή μεταναστών κατά την άφιξή τους στη χώρα (μια διοικητική διαδικασία που έχει εκχωρηθεί στην «Αντέκκο»).

«Σαββατοκύριακο Εκκίνησης»: 54 ώρες για τη βοήθεια μεταναστών και προσφύγων. Στη Γαλλία, ο όμιλος διεξάγει σε συνεργασία με το Κράτος, ένα πιλοτικό εγχείρημα ώστε να διασφαλίσει την ενσωμάτωση των προσφύγων: φροντίζονται καθ' όλην τη διαδρομή από την εκτίμηση των δεξιοτήτων τους έως την έρευνα για εργασία. Σε άλλες χώρες, η «Αντέκκο» επίσης διεξάγει εκτιμήσεις ικανότητας μεταναστών.

### 4. Μεθοδολογία:

Ο όμιλος έχει δεσμευθεί όχι στην πρόσληψη προσφύγων, αλλά στην υποβοήθησή τους να συμπεριλάβουν τις ικανότητές τους στο βιογραφικό σημείωμα, τις επιστολές εκδήλωσης ενδιαφέροντος και τα υπομνήματα. Η εκπαίδευση αυτή είναι δωρεάν και παρέχεται από επαγγελματίες. Αυτή η διαδικασία — η οποία λαμβάνει χώρα τόσο κατ' ιδίαν, όσο και σε συλλογικές συνεδρίες — στοχεύει πρωτίστως πρόσφυγες που δεν είναι απόφοιτοι ή που απέχουν πολύ από τη γαλλική αγορά εργασίας.

### 5. Αναφορές:

<https://www.groupe-adecco.fr/adecco-start-up-tour/>



## ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 5 ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

 Erasmus+  

# ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΙΑ ΕΝΤΑΞΗ

ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ  
ΕΝΤΑΞΗ:

Καινοτόμα επαγγελματικά εργαλεία για τη  
διευκόλυνση της κοινωνικής και εργασιακής  
ένταξης μεταναστών, νεοεισερχομένων,  
αιτούντων άσυλο και προσφύγων.

ΠΠ.3 — ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065510



Απασχόληση  
για Ένταξη

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## ΠΠ.3 — Κατευθυντήρια γραμμή 5 για Επιχειρήσεις

Καθοδήγηση υποστήριξης για την απασχόληση

ΖΩΝΗ 2 — Καθοδήγηση υποστήριξης για την απασχόληση

**ΘΕΜΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ:** Κατευθυντήρια γραμμή για ιδιωτικές επιχειρήσεις

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

### ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στόχος της Ζώνης 2 είναι να εκπαιδεύσει **επαγγελματίες με τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία ώστε να εμπλέξουν επιχειρήσεις στη διαδικασία εργασιακής ένταξης των Μ.Ν.Α.Π.**, ειδικότερα εκείνους τους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται ως εκπαιδευτές ή σύμβουλοι εργασίας, ενισχύοντας την επαφή με τις επιχειρήσεις με τις οποίες έρχονται σε επαφή.

Η Ενότητα 5 (2<sup>η</sup> εκ των 3 ενότητων της Ζώνης 2 για Ιδιωτικές Επιχειρήσεις) πραγματοποιείται την **καθοδήγηση υποστήριξης για την απασχόληση ενός Μ.Ν.Α.Π. στην επιχείρηση: πώς να γίνει το συμβόλαιο για την απασχόληση του Μ.Ν.Α.Π., πώς να διεξαχθεί η εξεύρεση εργασίας, ποια είναι τα φορολογικά οφέλη της απασχόλησης ενός Μ.Ν.Α.Π.**

Σε αυτήν την ενότητα θα βρείτε την ακόλουθη ομάδα δραστηριοτήτων και εκπαιδευτικών μαθημάτων:

Εταίρος	Όνομασία κατευθυντηρίων	Τύπος δραστηριότητας
SSF	Πρόγραμμα κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης για μετανάστες — <b>#empleandojuntxs</b>	Ομάδα δραστηριοτήτων σε διαφορετικές φάσεις, οι προσωπικές και εργασιακές πτυχές των ανθρώπων-στόχων λαμβάνονται υπ' όψιν, και γίνεται προσπάθεια να ταυτοποιηθούν και να ενισχυθούν οι δυνατότητες κάθε συμμετέχοντα, ούτως ώστε να βελτιωθεί η καταλληλότητα τους προς απασχόληση («απασχολησιμότητα») μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης.
FOCO	«PRIMA»: Εγχείρημα για την Εργασιακή Ενσωμάτωση των Μεταναστών — Σκέψου Πρώτα για το Μετά	Ομάδα δραστηριοτήτων με προσεγγίσεις κατά το δυνατόν πιο επιτυχημένες ως προς την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών των πλέον μειονεκτούντων «στόχων», την ενίσχυση των δομικών υπηρεσιών των Κέντρων Απασχόλησης ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση σε ενεργές πολιτικές απασχόλησης ξένων πολιτών.
ITG	Κτίζοντας θετικές συμπεριφορές προς Μ.Ν.Α.Π.—συνεργάτες	Ομάδα δραστηριοτήτων και παιχνίδια ρόλων για την ευαισθητοποίηση στη δουλειά και την επαύξηση της επίγνωσης.
Praksis	Πρωτοβουλία « <b>Διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας</b> »	Δραστηριότητες που προάγουν τη διαφορετικότητα στον Χώρο Εργασίας, παρέχουν συνεδρίες κατά τις οποίες δίδονται συμβουλές για την επαγγελματική σταδιοδρομία σε ανθρώπους με προσφυγικό ή μεταναστευτικό ιστορικό, σεμινάρια ανάπτυξης δεξιοτήτων που εστιάζουν στην ομαλή ένταξη στην ελληνική αγορά εργασίας.

**Εταίρος: SSF**

## 1. Τίτλος:

Πρόγραμμα κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης για μετανάστες — #empleandojuntxs

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Το πρόγραμμα «#empleandojuntxs» αποσκοπεί στην προαγωγή δράσεων που στόχο έχουν να ενσωματώσουν στην αγορά εργασίας μετανάστες που βρίσκονται σε κατάσταση ή κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, μέσω της ανάπτυξης εξατομικευμένων χρονοδιαγραμμάτων εισόδου στην αγορά εργασίας.

## 3. Δραστηριότητα:

Οι προσωπικές και εργασιακές πτυχές των ανθρώπων-στόχων λαμβάνονται υπ' όψιν στις διαφορετικές φάσεις, και γίνεται προσπάθεια να ταυτοποιηθούν και να ενισχυθούν οι δυνατότητες κάθε συμμετέχοντα, ούτως ώστε να βελτιωθεί η καταλληλότητα τους προς απασχόληση («απασχολησιμότητα») μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης, που καθιστά ικανή την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Οι φάσεις αυτών των χρονοδιαγραμμάτων λαμβάνουν υπ' όψιν:

- Την εξατομικευμένη διάγνωση και αξιολόγηση
- Την προ-εκπαίδευση (εκπαιδευτικές δράσεις σε διαφορετικούς τομείς)
- Τον εργασιακό προσανατολισμό
- Την υποστήριξη για την είσοδο σε μέσα επαγγελματικής εκπαίδευσης
- Την υποστήριξη για την εφαρμογή διαδραστικού μέσου για την αξιολόγηση και ταυτοποίηση δυνητικής επαγγελματικής δραστηριότητας
- Την επαύξηση επίγνωσης στους τομείς της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, του περιβάλλοντος και των ίσων ευκαιριών και μη—διάκρισης στον εργασιακό χώρο
- Τη διάδοση του προγράμματος και συμμετοχή σε τοπικά δίκτυα

Παρομοίως, υπάρχει η πρόθεση να παρέχονται χώροι για ανάπτυξη σχέσεων και συνεργασιών μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικο-εργασιακών δρώντων — επιχειρήσεις, εκπαιδευτές και την ομάδα μεταναστών καθαυτή —, ώστε να αναλυθούν και να προταθούν κοινές δράσεις συμφώνως με τα ενδιαφέροντά τους. Μετανάστες με δεξιότητες και γνώση που αναζητούν απασχόληση, επιχειρηματίες που χρειάζονται ανθρώπους με επαγγελματικό προφίλ που να καλύπτει τις εργασιακές τους ανάγκες και εκπαιδευτικά μέσα που προτείνουν εκπαίδευση για την προσαρμογή της γνώσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Στις επιχειρήσεις προσφέρονται συμβουλές επί της μετανάστευσης, της εργασιακής διαμεσολάβησης και των διαδικασιών επιλογής μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας.

## 4. Μεθοδολογία:

Η προσέγγιση είναι ολιστική:

- Εξατομικευμένο κοινωνικό και εργασιακό χρονοδιάγραμμα: αφιέρωση προσοχής κατ' άτομο, ώστε να γίνουν γνωστές οι ανάγκες, οι δεξιότητες και η κατάσταση των Μ.Ν.Α.Π., και να τους παρασχεθούν διαφορετικοί πόροι (μαθήματα, θέσεις εργασίας) για την κοινωνική και εργασιακή τους ένταξη.
- Δημιουργία δικτύων με διαφορετικούς κοινωνικούς δρώντες: επιχειρήσεις, εκπαιδευτές, Μ.Ν.Α.Π..

- Επικοινωνία με επιχειρήσεις, επιχειρηματική συμβουλευτική σε σχέση με την πολιτισμική ποικιλότητα και τις διαδικασίες επιλογής με προσέγγιση ποικιλότητας/διαφορετικότητας.

5. Αναφορές:

<https://www.accem.es/programa empleandojuntxs/>

**Εταίρος: FOCO**

## 1. Τίτλος:

«PRIMA»: Εγχείρημα για την Εργασιακή Ενσωμάτωση των Μεταναστών — Σκέψου Πρώτα για το Μετά

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Ο γενικός αντικειμενικός στόχος του εγχειρήματος είναι η προαγωγή της κοινωνικο-εργασιακής ένταξης πολιτών τρίτων χωρών με όσο το δυνατόν πιο επιτυχημένη προσέγγιση ως προς την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών των πλέον μειονεκτούντων «στόχων», την ενίσχυση των δομικών υπηρεσιών των Κέντρων Απασχόλησης ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση σε ενεργές πολιτικές απασχόλησης ξένων πολιτών.

## 3. Δραστηριότητα:

- Πληροφόρηση προσανατολισμού που διεξάγεται από έναν υπεύθυνο υπόθεσης και έναν πολιτισμικό μεσολαβητή.
- Επαλήθευση της κατάστασης ανεργίας, σύνταξη ή ενημέρωση του προσωπικού φύλλου επαγγελματικών πληροφοριών στη βάση δεδομένων «S.I.L.P.».
- Πρώτη εκτίμηση των δεξιοτήτων, ενεργοποίηση των υπηρεσιών αναζήτησης εργασίας για καλά επίπεδα καταλληλότητας προς απασχόληση («απασχολησιμότητα») ή/και αποστολή στα χρηματοδοτούμενα μέτρα.
- Υποστήριξη κατά την προετοιμασία ή/και ενημέρωση του Βιογραφικού Σημειώματος.
- Χαρτογράφηση της ζήτησης και συνοδεία στα γραφεία ευρέσεως εργασίας μέσω της πρότασης καινοτόμων διαδρομών αποτύπωσης (προφίλ) της γνώσης, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που κατέχουν οι δικαιούχοι.
- Πειραματισμός στα Κέντρα Ευρέσεως Εργασίας το υ Ευρωπαϊκού οργάνου «Ενωσιακό Εργαλείο Κατάρτισης Προφίλ Δεξιοτήτων για Υψηλούς Τρίτων Χωρών» για την ανίχνευση δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
- Οροθέτηση εξατομικευμένων συμφωνιών παροχής υπηρεσιών (PdSP)
- Προετοιμασία Ατομικού Σχεδίου Δράσης και συνοδεία στις υπηρεσίες εκπαίδευσης ή/και επικύρωση των δεξιοτήτων μέσω της προσφοράς υπηρεσιών για την ταυτοποίηση, επικύρωση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων που κατέχονται από τους δικαιούχους, και έναρξη διαδικασιών για την αναγνώριση των τυπικών προσόντων.
- Δραστηριότητες ταυτοποίησης και επικύρωσης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε μη-επίσημα και ανεπίσημα πλαίσια, και η τελική πιστοποίηση.
- Εργαστήριο σχετικώς με τα επαγγέλματα. Δοκιμές επαγγελματών ώστε να εξαχθεί και να ενισχυθεί η γνώση και οι δεξιότητες που είναι χρήσιμες για την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματών.
- Επικύρωση και πιστοποίηση των τυπικών προσόντων που αποκτήθηκαν στις χώρες καταγωγής ή/και διαμετακόμισης, μέσω της εμπλοκής του επιχειρηματικού κόσμου στην ένταξη των μεταναστών, ώστε να διευκολυνθεί ή ταύτιση προσφοράς και ζήτησης.
- Αναγνώριση των αναγκών και προβλημάτων από επιχειρήσεις που εμπλέκονται στην απασχόληση μεταναστών.
- Δραστηριότητες επαύξεσης επίγνωσης και πληροφόρησης.
- Ανάπτυξη εγχειρίδιου για επιχειρήσεις επί των ευκαιριών απασχόληση των αιτούντων και κατεχόντων διεθνή προστασία.
- Δημιουργία αιτιολογημένου καταλόγου επιχειρήσεων που σκοπεύουν να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση προσφύγων.

- Ιχνηλάτηση της ζήτησης, ώστε να διευκολυνθεί η ταύτιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας για πολίτες τρίτων χωρών με ιδιαίτερη προσοχή σε κατέχοντας διεθνή και ανθρωπιστική προστασία.
- Προαγωγή τοπικών/περιφερειακών πρωτοκόλλων/εγγράφων κατανόησης με εμπορικούς συλλόγους, μέσω της υποστήριξης της ενσωμάτωσης μεταξύ υπηρεσιών υποδοχής [«C.A.S.» (ιταλικά Κέντρα Έκτακτης Υποδοχής) και «SI.PRO.I.MI.» (ιταλικό Σύστημα Προστασίας για δικαιούχους Διεθνούς προστασίας και ξένους ασυνόδευτους Ανηλίκους)] και τοπικών υπηρεσιών (κοινωνική πρόνοια, απασχόληση, τοπικές Αρχές).
- Ενεργοποίηση και συντονισμός δικτύου κόμβων με την εμπλοκή όλων των δρώντων που διαθέτουν δεξιότητες μετανάστευσης στην περιοχή, εμπλεκόμενους εκπροσώπους του ιδρύματος «C.P.I.» για σύνδεση με εκπαίδευση βάσει πακέτων μαθησιακών δραστηριοτήτων (LAPs training) επί των εργασιακών πολιτικών και οδικών χαρτών εγχειρημάτων για λειτουργούς στο «C.P.I.», το «S.P.R.A.R.» (ιταλικό Σύστημα Προστασίας Αιτούντων Άσυλο και Προσφύγων)/ «C.A.S.», και κοινοπραξίες.
- Σεμινάρια και συναντήσεις μεταξύ ομοτίμων (peer-to-peer) σε όλη την επικράτεια.
- Ανάλυση των ατομικών προφίλ των δικαιούχων και των οδικών χαρτών που έχουν στόχο την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση.
- Επεξεργασία δεδομένων από περιφερειακά συστήματα πληροφοριών, με στόχο την προαγωγή της ιχνηλασιμότητας των ενεργών μέτρων εργασιακής πολιτικής που ενεργοποιούνται προς όφελος των δικαιούχων.
- Ποιοτική έρευνα των εξατομικευμένων οδικών χαρτών για τους κατέχοντες διεθνή προστασία.
- Έκδοση αναφοράς περιλήψης των δεδομένων που συνελέγησαν και παρουσίασή της.

#### 4. Μεθοδολογία:

Οι προτεινόμενες παρεμβάσεις έχουν στόχο να:

- Ενισχύσουν τις δομικές πολιτικές και υπηρεσίες απασχόλησης. Τα Κέντρα Ευρέσεως Εργασίας θα ενισχυθούν, ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση σε εξατομικευμένες υπηρεσίες για ετερογενή στόχο χρηστών.
- Βελτίωση της εφαρμογής των ενεργών μέτρων εργασιακής πολιτικής προς όφελος των δικαιούχων και των περιοχών.
- Εμπλουτισμός της εμπειρίας και των ευκαιριών κάθε ατόμου, ώστε να καλλιεργηθεί καλύτερη τοποθέτηση στην αγορά εργασίας.
- Εμπλοκή τοπικών επιχειρήσεων, προώθηση της ταύτισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας για ανθρώπους με περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνικά δίκτυα ώστε να βρουν εργασιακές ευκαιρίες.

#### 5. Αναφορές:

<http://www.piemonteimmigrazione.it/prima>



## Εταίρος: ITG

### 1. Τίτλος:

Κτίζοντας θετικές συμπεριφορές προς Μ.Ν.Α.Π.–συνεργάτες

### 2. Αντικειμενικός στόχος:

Κτίζοντας θετικές συμπεριφορές προς Μ.Ν.Α.Π.–συνεργάτες μέσω της ευαισθητοποίησης στη δουλειά και την επαύξηση της επίγνωσης.

### 3. Δραστηριότητα:

Η συμπεριφορά τους προς τους συνεργάτες τους που είναι Μ.Ν.Α.Π. είναι μεγάλης σημασίας για την ένταξή των τελευταίων. Γνωρίστε τα πιο σημαντικά σημεία για αυτό.



(Πηγή: <https://ordrecrha.org/ressources/dotation/2016/01/integration-dans-une-nouvelle-entreprise-les-lecons-de-l-immigration>)

### 4. Μεθοδολογία:

Μαζέψτε όλους τους συνεργάτες στο τμήμα σας για μια σύντομη συνεδρία εκπαίδευσης και ανταλλαγής με την ακόλουθη καθοδήγηση:

1. Συναντήστε τον/τη Μ.Ν.Α.Π.–συνεργάτη–ιδά σας με θετική συμπεριφορά και με εκτίμηση.
2. Εκφράστε την ευχή σας ότι ο/η συνεργάτης σας είναι καλά.
3. Ενθαρρύνετε τον/τη συνεργάτη/–ιδά σας στις πρωτοβουλίες του/της.
4. Δείξτε σεβασμό.
5. Να θυμάστε ότι κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός· δείξτε ανοχή.
6. Διατυπώστε προσεκτικά τις πληροφορίες/οδηγίες προς τον/τη συνεργάτη/–ιδά σας.

Όλες αυτές οι πράξεις οφείλουν να οργανώνονται πριν από την υποδοχή του/της Μ.Ν.Α.Π. στην εταιρεία, ώστε να διευκολυνθεί η επίγνωση· συναντήσεις κατά θα πρέπει επίσης να προγραμματίζονται κατά περιόδους ώστε να διασφαλιστεί η παρακολούθηση στο διηνεκές.

### 5. Αναφορές:

<http://www.constanttraining.com/downloadfiles/AttitudesWorkbook.pdf>



## Εταίρος: Praksis

### 1. Τίτλος:

«Διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας»

### 2. Αντικειμενικός στόχος:

Η πρωτοβουλία «Διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας» ξεκίνησε το 2017 με στόχο την ισότιμη πρόσβαση στην ελληνική αγορά εργασίας για ανθρώπους διαφορετικών πολιτισμικών καταβολών όπως οι Μ.Ν.Α.Π.. Η δράση αυτή ήταν αναπόσπαστο τμήμα του «Βιός για ευάλωτους πληθυσμούς σε μια Συμπεριληπτική Αγορά Εργασίας» που εφαρμόστηκε από τη Μ.Κ.Ο. «**Generation 2.0 R.E.D.**» (Γενιά 2.0 για Δικαιώματα, Ισότητα και Διαφορετικότητα) και υποστηρίχθηκε από τη Διεθνή επιτροπή Διάσωσης (International Rescue Committee) έως το Φεβρουάριο του 2020. Σήμερα, τρία χρόνια αργότερα, αυτή η δράση αποτελεί τμήμα του εγχειρήματος «Equality Works» (Η Ισότητα Λειτουργεί) που υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος «Active citizens fund» (Ταμείο Ενεργών Πολιτών).

### 3. Δραστηριότητα:

Σε στενή συνεργασία με υποστηρικτές και την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, η «Generation 2.0 R.E.D.» ανέπτυξε σύγχρονες δράσεις που στοχεύουν στην ολιστική υποστήριξη του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα και αποβλέπουν στην επιχειρηματική βιωσιμότητα και την ισότιμη πρόσβαση στην εργασία για όλους, κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Περισσότερες από 90 και εταιρείες και οργανώσεις υποστηρίζουν έμπρακτα τη συγκεκριμένη δράση.

### 4. Μεθοδολογία:

Η Υπηρεσία Εργασιακής Συμβουλευτικής της «Generation 2.0 R.E.D.», με την οποία διασυνδέεται η πρωτοβουλία «Διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας», παρέχει συμβουλευτική για την εργασιακή σταδιοδρομία ανθρώπων με προσφυγικό ή μεταναστευτικό ιστορικό, σεμινάρια ανάπτυξης δεξιοτήτων με έμφαση στην ομαλή ένταξη στην ελληνική αγορά εργασίας. Η υπηρεσία συμπληρώνεται με μαθήματα ελληνικής γλώσσας για τους συμμετέχοντες, υπό το εγχείρημα «Equality Works».

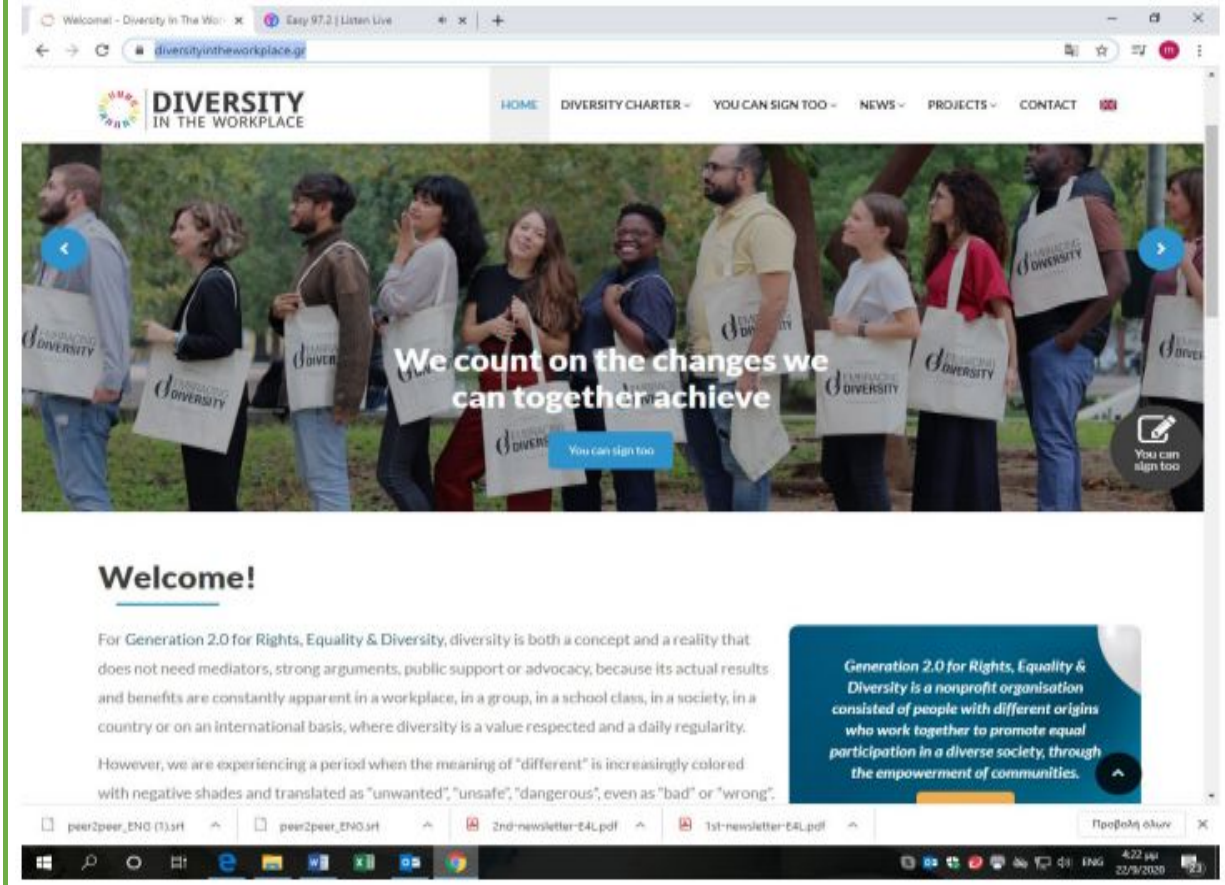
Πέραν της προετοιμασίας των δικαιούχων για την ένταξη στην αγορά εργασίας μέσω της υπηρεσίας Εργασιακής Συμβουλευτικής και τις διάφορες δραστηριότητές της, η δράση «Διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας» (Diversity in the Workplace) έχει δομηθεί για να προετοιμάσει τους εργοδότες ως προς τις καλές πρακτικές ισότιμης μεταχείρισης και συμπερίληψης στον χώρο εργασίας με σκοπό την επιχειρηματική βιωσιμότητα και καινοτομία. Με την είσοδό τους στο Δίκτυο, οι υποστηρικτές εκπαιδεύονται, εκπαιδεύουν άλλους, ενημερώνονται και παραμένουν ενεργοί, μένουν ανοικτοί σε νέες ευκαιρίες και καινοτομούν, αναζητούν εργαζόμενους μέσα από την υπηρεσία της Εργασιακής Συμβουλευτικής της «Generation 2.0 RED», αναθεωρούν τις οικείες διαδικασίες πρόσληψης και προσαρμόζουν τις αγγελίες για θέσεις εργασίας που δημοσιεύουν, προωθούν τη διαφορετικότητα μεταξύ των εργαζομένων τους και τους προσφέρουν ίσες ευκαιρίες να δράσουν και να εξελιχθούν σε ένα σύγχρονο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον.

Με το σύνθημα «Αγκαλιάζοντας τη Διαφορετικότητα» (Embracing Diversity), η «Generation 2.0 RED» δημιούργησε το 2019 το πρώτο ελληνικό εμπορικό σήμα (trademark) που φιλοξενείται στους ιστοτόπους των επιχειρήσεων και οργανισμών του Δικτύου, υπογράφοντας τη Χάρτα της

Διαφορετικότητας και υπογραμμίζει τη συμπεριληπτική στάση των μελών του.

##### 5. Αναφορές:

<https://diversityintheworkplace.gr/>



The screenshot shows the homepage of the 'Diversity in the Workplace' website. The header includes the organization's logo and a navigation menu with links for HOME, DIVERSITY CHARTER, YOU CAN SIGN TOO, NEWS, PROJECTS, and CONTACT. The main visual is a large banner featuring a diverse group of people walking outdoors, each carrying a white tote bag with the organization's logo. Overlaid on the banner is the text 'We count on the changes we can together achieve' and a 'You can sign too' button. Below the banner, a 'Welcome!' section contains introductory text about diversity and a blue callout box with the text: 'Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity is a nonprofit organisation consisted of people with different origins who work together to promote equal participation in a diverse society, through the empowerment of communities.' The browser's address bar shows the URL 'diversityintheworkplace.gr' and the taskbar at the bottom displays the date '22/9/2020' and time '4:22 pm'.

## ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 6 ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

 Erasmus+  

# ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΙΑ ΕΝΤΑΞΗ

ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ  
ΕΝΤΑΞΗ:

Καινοτόμα επαγγελματικά εργαλεία για τη  
διευκόλυνση της κοινωνικής και εργασιακής  
ένταξης μεταναστών, νεοεισερχομένων,  
αιτούντων άσυλο και προσφύγων.

ΠΠ.3 — ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065510



Απασχόληση  
για Ένταξη

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## ΠΠ.3 — Κατευθυντήρια γραμμή 6 για Επιχειρήσεις

Μέτρα ευαισθητοποίησης για το προσωπικό

ΖΩΝΗ 2 — Κατευθυντήρια γραμμή για ιδιωτικές επιχειρήσεις

**ΘΕΜΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ:** Κατευθυντήρια γραμμή για ιδιωτικές επιχειρήσεις

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

### ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στόχος της Ζώνης 2 είναι να εκπαιδεύσει **επαγγελματίες με τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία ώστε να εμπλέξουν επιχειρήσεις στη διαδικασία εργασιακής ένταξης των Μ.Ν.Α.Π.**, ειδικότερα εκείνους τους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται ως εκπαιδευτές ή σύμβουλοι εργασίας, ενισχύοντας την επαφή με τις επιχειρήσεις με τις οποίες έρχονται σε επαφή.

Η Ενότητα 6 (3<sup>η</sup> εκ των 3 ενότητων της Ζώνης 2 για Ιδιωτικές Επιχειρήσεις) πραγματοποιείται τα **μέτρα ευαισθητοποίησης για το προσωπικό: διαπολιτισμική επίγνωση, διαχείριση διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, προσαρμογή του σταθμού εργασίας.**

Σε αυτήν την ενότητα θα βρείτε την ακόλουθη ομάδα δραστηριοτήτων και εκπαιδευτικών μαθημάτων:

Εταίρος	Ονομασία κατευθυντηρίων	Τύπος δραστηριότητας
SSF	<b>Διαχείριση Διαφορετικότητας</b>	Διαφορετικές δραστηριότητες μπορούν να συμπεριληφθούν στη διαδικασία Διαχείρισης Διαφορετικότητας, πάντοτε αφότου διενεργηθεί Διάγνωση της κατάστασης στην επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένης εκπαίδευσης με παραδείγματα για το προσωπικό επί της πολιτισμικής ποικιλότητας/διαφορετικότητας, τις νοητικές ικανότητες, δεξιότητες και στάσεις.
AND	Σύλλογος «Νέος Δανός»: <b>μαθητικό πρόγραμμα για πρόσφυγες</b>	Καθοδήγηση σε επιχειρήσεις από τον Σύλλογο «Νέος Δανός» με εισαγωγή για την κατάσταση στην οποία βρίσκονται πολλοί πρόσφυγες και για μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες όντας σε νέα χώρα. Επιπλέον, προσφέρει μια εικόνα της ψυχικής και συναισθηματικής κατάστασης στην οποία μπορεί να είναι οι πρόσφυγες λόγω του προσφυγικού τους ιστορικού.
FOCO	<b>Εκπαιδύοντας τους κοινωνικούς εταίρους επί της εθνικής διαφορετικότητας σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις — «MigrAID»</b>	Μια σειρά δραστηριοτήτων, μετουσιωμένη σε διαφορετικά εργαλεία, διεξήχθησαν προς υποστήριξη του αντικειμενικού σκοπού: μελέτη, εγχειρίδιο, επαγγελματική εκπαίδευση...
ITG	<b>Δέκα συμβουλές για πολιτική για την ενίσχυση επίγνωσης της διαφορετικότητας και κατά των διακρίσεων στην ιδιωτική επιχείρηση.</b>	Παρουσίαση δέκα συμβουλών που προάγουν τις θετικές στάσεις του προσωπικού στον τομέα της διαπολιτισμικής επίγνωσης, της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, της προσαρμογής του σταθμού εργασίας.

Praksis	<b>Διαδρομές</b>	Δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που στοχεύουν στην υπογράμμιση και βελτίωση των επαγγελματικών τυπικών προσόντων των δικαιούχων.
---------	------------------	--



**Εταίρος: SSF**

## 1. Τίτλος:

Διαχείριση Διαφορετικότητας

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Η ενίσχυση της επίγνωσης της πολιτισμική διαφορετικότητας εντός της Επιχείρησης, από τις διαδικασίες πρόσληψης έως τις στάσεις του προσωπικού.

## 3. Δραστηριότητα:

Διαφορετικές δραστηριότητες μπορούν να συμπεριληφθούν στη διαδικασία Διαχείρισης Διαφορετικότητας, πάντοτε αφότου διενεργηθεί Διάγνωση στην κατάσταση στην επιχείρηση.

- ❖ Εκπαίδευση του προσωπικού επί της πολιτισμικής ποικιλότητας/διαφορετικότητας, τις νοητικές ικανότητες, δεξιότητες και στάσεις.
- ❖ Ενθάρρυνση των υπαλλήλων να μάθουν την επίσημη γλώσσα της περιοχής, εάν δεν την ξέρουν.
- ❖ Πρόγραμμα με μέντορα για τους Μ.Ν.Α.Π. που ξεκινούν να εργάζονται στην επιχείρηση. Μέντορας θα είναι ένας άλλος υπάλληλος που θα υποστηρίξει/συνοδεύει τον νεοεισερχόμενο και θα τον βοηθά σε θέματα εργασιακά και ζωής.
- ❖ Προώθηση ισότιμης πρόσβασης στη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες, όχι μόνον επαγγελματικές, των εργαζομένων.

## 4. Μεθοδολογία:

Διαχείριση διαφορετικότητας είναι η ενεργή και συνειδητή ανάπτυξη μιας διαδικασίας αποδοχής και χρήσης συγκεκριμένων διαφορών και ομοιοτήτων όπως το δυναμικό εντός ενός οργανισμού, μιας διαδικασίας που δημιουργεί προστιθέμενη αξία για την επιχείρηση, μιας διαδικασίας επικοινωνιακής διαχείρισης, βασισμένη στρατηγικά σε αξίες και προσανατολισμένη στο μέλλον.

Κατ' αρχάς, οι επιχειρήσεις πρέπει να καταστρώσουν ένα Σχέδιο με τα ακόλουθα στοιχεία:

- ❖ Μελέτη και ανάλυση της κατάστασης της διαφορετικότητας εντός της επιχείρησης.
- ❖ Ποιά μέτρα είναι προς εφαρμογή;
- ❖ Ποιοί αντικειμενικοί στόχοι επιδιώκονται;
- ❖ Ποιοί θα το φέρουν εις πέρας;
- ❖ Ποιό είναι το χρονικό πλαίσιο;
- ❖ Ποιά συστήματα μέτρησης και αξιολόγησης θα χρησιμοποιηθούν;

Σημαντική είναι η συμμετοχή των:

- ❖ (Τμήμα) Διαχείρισης, Θεσμοί Διακυβέρνησης και Διοίκηση της Επιχείρησης
- ❖ Τμήμα Εμφύχου Δυναμικού
- ❖ Προσωπικό

Το υπόδειγμα της δέσμευσης της διαχείρισης πρέπει να ξεκαθαριστεί αναλυτικώς.

Κατόπιν αυτού, θα δημιουργηθεί ομάδα εργασίας που θα αναλύσει, σχεδιάσει, συμφωνήσει και εκτελέσει τις δραστηριότητες και τα προγράμματα, και θα αξιολογήσει τον βαθμό συμμόρφωσης με το Πρόγραμμα Διαχείρισης Διαφορετικότητας, καθώς επίσης θα δώσει απαντήσεις στους

προβληματισμούς όλων των εμπλεκόμενων δρώντων.

Εάν είμαστε επαγγελματίες που εργάζονται με Μ.Ν.Α.Π. εκτός επιχείρησης, είναι σημαντικό να παρακολουθούμε τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων και να λειτουργούμε ως γέφυρα μεταξύ επιχείρησης, Μ.Ν.Α.Π. και κοινωνίας.

5. Αναφορές:

<http://www.afaemme.org/sites/default/files/GUIABUENASPRACTICASPLANDEGESTION.pdf>



**Εταίρος: AND**

## 1. Τίτλος:

Σύλλογος «Νέος Δανός»: μαθητικό πρόγραμμα για πρόσφυγες

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Ο στόχος της πρωτοβουλίας είναι να βοηθηθούν πρόσφυγες που σπουδάζουν στο πανεπιστήμιο να αποκτήσουν σχετική εργασιακή εμπειρία και να αυξηθούν οι πιθανότητές τους για μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία στη Δανία. Επιπλέον, το έργο αποσκοπεί στην επαύξηση της επίγνωσης της επιχειρήσης σχετικά με το δυναμικό των προσφύγων-φοιτητών και να ευαισθητοποιήσουν τις επιχειρήσεις ώστε να προσλάβουν πρόσφυγες.

## 3. Δραστηριότητα:

Επιχειρήσεις που συμφωνούν να γίνουν μέρος αυτού του εγχειρήματος και προσφέρουν φοιτητικές θέσεις σε πρόσφυγες, λαμβάνουν καθοδήγηση από το Σύλλογο «Νέος Δανός» επί του πώς να καλωσορίσουν έναν πρόσφυγα και του τι πρέπει να έχουν υπ' όψιν τους. Η καθοδήγηση περιλαμβάνει μια εισαγωγή για την κατάσταση στην οποία βρίσκονται πολλοί πρόσφυγες και για μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες όντας σε νέα χώρα. Επιπλέον, προσφέρει μια εικόνα της ψυχικής και συναισθηματικής κατάστασης στην οποία μπορεί να είναι οι πρόσφυγες λόγω του προσφυγικού τους ιστορικού. Ο στόχος είναι να αποκτήσουν οι επιχειρήσεις κατανόηση της εργασίας με πρόσφυγες. Κατά την καθοδήγηση σημειώνεται με έμφαση ότι είναι σημαντικό να εξηγηθούν ρητώς η εργασιακή κουλτούρα, οι δανέζικες αρχές και οι άγραφοι κανόνες.

## 4. Μεθοδολογία:

Ο Σύλλογος «Νέος Δανός» προβαίνει σε μια αρχική παρουσίαση για τις επιχειρήσεις και τότε διατηρείται η επικοινωνία τόσο με τις επιχειρήσεις, όσο και με τους πρόσφυγες, ώστε να αξιολογηθεί η πρόοδος και να παρέχεται καθοδήγηση στη συνέχεια.

## 5. Αναφορές:

<https://www.foreningen-nvdansker.dk/nvheder/nvheder/student-iob-program-for-refugees>

**Εταίρος: FOCO**

## 1. Τίτλος:

Εκπαιδεύοντας τους κοινωνικούς εταίρους επί της εθνικής διαφορετικότητας σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις — «MigrAID»

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Οι γενικοί αντικειμενικοί στόχοι αυτού του έργου είναι να βοηθηθούν οι συνδικαλιστικές ενώσεις και οι οργανισμοί εργοδοτών να αναπτύξουν την απαιτούμενη γνώση και δεξιότητες για τη διαχείριση της εθνοτικής διαφορετικότητας, να προαχθεί η ενσωμάτωση των μεταναστών και η επίγνωση της ισότητας στις Ευρωπαϊκές Μικρές και Μεσαίες επιχειρήσεις (M.M.E.), και να αναπτυχθούν, στα πλαίσια του τελευταίου, εσωτερικές διαπολιτισμικές ικανότητες και δεξιότητες επίλυσης διαφορών.

## 3. Δραστηριότητα:

Μια σειρά δραστηριοτήτων, μετουσιωμένη σε διαφορετικά εργαλεία, διεξήχθησαν προς υποστήριξη του αντικειμενικού σκοπού:

- ❖ Η μελέτη «Ερευνητική μελέτη επί της ενσωμάτωσης των μεταναστών και την εθνοτική διαφορετικότητα στις M.M.E.»: ο στόχος αυτής της ερευνητικής μελέτης είναι να παραγάγει αποτελέσματα τόσο κατ' έθνος αλλά και συγκριτικά, όπου αυτά είναι κατάλληλα και διαθέσιμα, επί των μεταναστευτικών πολιτικών και της διαχείρισης διαφορετικότητας στις M.M.E., και να παρουσιάσει τις στάσεις, σκέψεις και απόψεις των κυριότερων ενδιαφερομένων μερών — συνδικαλιστών και στελεχών επιχειρήσεων — σε σχέση με την ενσωμάτωση.
- ❖ Το εγχειρίδιο «Εκπαίδευση επί της διαφορετικότητας»: αυτό το εγχειρίδιο παρέχει το υλικό και τη μέθοδο για τη διεξαγωγή ενός εργαστηρίου για μετανάστες, σχετικά με τη διαφορετικότητα γενικώς, και ύστερα σχετικά με τη διαφορετικότητα και την απασχόληση, ειδικότερα σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (M.M.E.).
- ❖ Ένα εγχειρίδιο επαγγελματικής επιμόρφωσης: αυτό το εγχειρίδιο επαγγελματικής επιμόρφωσης έχει ως στόχο να συμβάλει στην εκπαίδευση των κοινωνικών εταίρων επί θεμάτων που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα στον κόσμο της εργασίας (ειδικότερα τις M.M.E.), εστιάζοντας στην εθνοτική διαφορετικότητα. Το εγχειρίδιο πραγματεύεται διάφορες πτυχές του θέματος. Πιο συγκεκριμένα, αναλύονται τα θέματα που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα και τη διάκριση στην αγορά εργασίας και τους εθνικούς και Ευρωπαϊκούς κανονισμούς που διέπουν αυτό το πλαίσιο. Επιπλέον, δίδεται περιγραφή της συνεισφοράς των κοινωνικών εταίρων, σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, με στόχο της συμβολή στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων στη διαχείριση και την αντιμετώπιση της διαφορετικότητας, χάριν επίσης της παρουσίασης σημαντικών παραδειγμάτων καλών πρακτικών.
- ❖ Μια σειρά μαθημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης επί της διαχείρισης της διαφορετικότητας εντός της κοινωνικής εταιρικής σχέσης: είναι μια σειρά μαθημάτων που αναπτύχθηκε από το Εγχειρίδιο και παραδίδεται μέσω ενός προγράμματος μελέτης διαρθρωμένο σε πέντε κύρια θέματα: 1) Επίγνωση της διαφορετικότητας, 2) Οδηγίες εναντίον της διάκρισης, 3) Διαχείριση της διαφορετικότητας, 4) Επίλυση διαφορών, και 5) Πρακτικές διαφορετικότητας σε M.M.E., η οποία θα αναπτυχθεί περαιτέρω σε μια σειρά σημείων, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων,

αρχών και τεχνικών διαχείρισης της διαφορετικότητας και των διαδικασιών διατύπωσης, εφαρμογής και αξιολόγησής της, καθώς και επιτυχημένων παραδειγμάτων και βέλτιστων πρακτικών σε διαφορετικά οικονομικά πλαίσια, και τέλος της σημασίας, δυναμικής και των προκλήσεων που σχετίζονται με τη διαχείριση της διαφορετικότητας στον τομέα των Μ.Μ.Ε..

- ❖ Οδηγός Διαφορετικότητας: ο «Οδηγός Εθνοτικής Διαφορετικότητας για Μ.Μ.Ε.» έχει στόχο να βοηθήσει τις Μ.Μ.Ε. να αναγνωρίσουν καλύτερα τις αρχές, τα εργαλεία και τις διαδικασίες που ταιριάζουν καλύτερα στην προαγωγή της εθνοτικής διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο. Ο Οδηγός Εθνοτικής Διαφορετικότητας για Μ.Μ.Ε. έχει στόχο επιχειρηματίες, διαχειριστές και υπαλλήλους Μ.Μ.Ε., καθώς και κοινωνικούς εταίρους (ενώσεις εργοδοτών και συνδικαλιστικές οργανώσεις) ώστε:
- Να βελτιώσει τη γνώση επί της εθνοτικής διαφορετικότητας.
  - Να βελτιώσει τις δεξιότητες επίλυσης διαφορών στο χώρο εργασίας.
  - Να προάγει την ένταξη ξένων εργαζομένων.
  - Να προάγει καλές πρακτικές σε σχέση με τη διαχείριση της εθνοτικής διαφορετικότητας σε Μ.Μ.Ε. και τη διαχείριση διαφορών.

#### 4. Μεθοδολογία:

Επιπροσθέτως των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι συνιστούν την κύρια ομάδα-στόχο, το εγχείρημα θα περιλαμβάνει και ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για ενήλικους με στόχο τους μετανάστες-εργαζόμενους. Θα είναι ένα εισαγωγικό μάθημα που θα αποσκοπεί στην ενίσχυση των δεξιοτήτων ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας. Το εγχείρημα θα προάγει επίσης δεξιότητες επί της εθνοτικής διαφορετικότητας μεταξύ των επαγγελματιών εκπαιδευτών, μέσω της δημιουργίας και διάθεσης εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων που θα είναι προσβάσιμα από το κοινό.

#### 5. Αναφορές:

<https://it.migraid.eu/>

## Εταίρος: ITG

### 1. Τίτλος:

Δέκα συμβουλές για πολιτική για την επαύξηση επίγνωσης της διαφορετικότητας και κατά των διακρίσεων στην ιδιωτική επιχείρηση.

### 2. Αντικειμενικός στόχος:

Προώθηση των θετικών στάσεων του προσωπικού στον τομέα της διαπολιτισμικής επίγνωσης, της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, της προσαρμογής του σταθμού εργασίας.

### 3. Δραστηριότητα:

Οι 10 συμβουλές είναι:

1. Αναθεωρήστε τις διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής σας.
2. Πάρτε μια φωτογραφία της διαφορετικότητας στην επιχείρησή σας.



**=> Η πραγματικότητα στην επιχείρησή μας σήμερα!**

3. Εγκαθιδρύστε διαδικασίες αναφοράς και ένα σύστημα ενημερώσεως.
4. Εστιάστε στην επίγνωση και την επιμόρφωση.
5. Να παρέχετε συμβατικές εγγυήσεις, όπως μια ρήτρα μη-διάκρισης.
6. Διευκρινίστε τις εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές.
7. Προσέξτε τους ψυχο-κοινωνικούς κινδύνους.
8. Εγγυηθείτε τις εργασιακές συνθήκες και ίσους μισθούς.
9. Χρησιμοποιήστε ελεγκτικούς μηχανισμούς.
10. Αρχίστε τις δράσεις από ομάδες-στόχους.

### 4. Μεθοδολογία:

Μαζέψτε όλους τους υπαλλήλους του τμήματός σας για μια σύντομη συνεδρία επιμόρφωσης και ανταλλαγής **επί των 10 συμβουλών**. Ακολουθήστε **κάθε σημείο της μεθοδολογίας**. Με κάθε συμβουλή **υπάρχουν μερικά παραδείγματα εργαλείων και υποδειγμάτων** διαθέσιμα στο διαδίκτυο:

<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

### 5. Αναφορές:

<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

**Εταίρος: Praksis**

## 1. Τίτλος:

«Διαδρομές Εργασίας»

## 2. Αντικειμενικός στόχος:

Η Οργάνωση «Αλμασάρ» (Almasar) έτρεξε με επιτυχία το Πρόγραμμα «Διαδρομές» κατά το 2017 και 2018. Εντός του πλαισίου της κοινωνικής ένταξης, ένας από τους κύριους άξονες του έργου ήταν το πρόγραμμα «Διαδρομές Εργασίας — Work Routes». Αυτό το εγχείρημα εστίαζε στην προαγωγή των Μ.Ν.Α.Π. και ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας, καθώς η πρόσβαση στην εργασία (πέραν βασικής απαίτησης για σχεδόν όλες τις ικανές γι' αυτήν ηλικιακές ομάδες του προσφυγικού και μεταναστευτικού πληθυσμού) αποτελεί μια από τις πλέον βασικές συνθήκες επιτυχούς κοινωνικής ενσωμάτωσης, καθότι, μέσω αυτής της διαδικασίας, ο δικαιούχος επιχειρεί να καταστεί ανεξάρτητος και να επιβιώσει βάσει των ατομικών του δυνάμεων και ικανοτήτων.

## 3. Δραστηριότητα:

Δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που στοχεύουν στην υπογράμμιση και βελτίωση των επαγγελματικών τυπικών προσόντων των δικαιούχων, καθώς και υποστήριξη ούτως ώστε να καταστήσουν δυνατή την πιστοποίησή τους και έτσι να αποκτήσουν κατόπιν πρόσβαση σε τομείς της οικονομική δραστηριότητας.

## 4. Μεθοδολογία:

Οι παρεμβάσεις του προγράμματος «Διαδρομές» περιλαμβάνουν:

- Την καταγραφή, επεξεργασία οργάνωση και αξιολόγηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τυπικών προσόντων της ομάδας-στόχου.
- Δράσεις συμβουλευτικές, μέσω εργαστηρίων, ώστε να ενημερωθούν και να παρουσιαστούν οι διαδικασίες του θεσμικού πλαισίου της επαγγελματικής απασχόληση είτε με τη μορφή εξαρτημένης εργασίας, είτε με την ανάπτυξη αυτόνομης επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Συμβουλευτικές δράσεις επί της σύνταξης Βιογραφικού Σημειώματος εντός του πλαισίου των Ευρωπαϊκών προτύπων, της παρουσίασης και υποστήριξης της διαδικασίας συνέντευξης.
- Δράσεις για την επαύξηση της επίγνωσης, πληροφόρηση και αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων και οργανισμών, αλλά και με τους δικαιούχους.
- Έκδοση Α.Μ.Κ.Α., Α.Φ.Μ. κ.τ.λ..
- Μεσολάβηση στην αγορά εργασίας. Συλλογή, οργάνωση και επεξεργασία των προκηρύξεων θέσεων εργασίας και της διαθεσιμότητάς τους με τα κατάλληλα εργαλεία (οργανωμένο δίκτυο επικοινωνιών) στους δικαιούχους.
- Εξεύρεση εργασίας, Λογιστική υποστήριξη.
- Υποστήριξη και καθοδήγηση σε Μ.Ν.Α.Π. για την υποβολή αίτησής τους για συγκεκριμένα προγράμματα επιδοτούμενα από το Κράτος.
- Ειδικά εντατικά μαθήματα για την εισαγωγή στην ορολογία του αντίστοιχου τομέα.

Από το «Διαδρομές» έχουν ωφεληθεί 632 άνθρωποι. Επιπροσθέτως, επιπλέον 685 άνθρωποι ωφελήθηκαν μέσω των εργαστηρίων και 420 υποστηρίχθηκαν και συνοδεύτηκαν στις διάφορες δημόσιες υπηρεσίες.

## 5. Αναφορές:

<https://www.accmr.gr/el/%CE%BC%CE%AD%CE%BB%CE%BF%CF%82/team/495.html>