



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR SOCIAL AND LABOUR INCLUSION:

Innovative professional tools for enabling the social and labour inclusion of migrants, newcomers, asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES



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



E4

Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

SOMMARIO

Introduzione

Modulo 1: Linea guida 1 per le Istituzioni Pubbliche - Offerta dalla società civile alle pubbliche amministrazioni

Modulo 2: Linea guida 2 per le Istituzioni Pubbliche - Offerta pubblica dalle pubbliche amministrazioni alla società civile

Modulo 3: Linea guida 3 per le Istituzioni Pubbliche - Sinergie tra società civile o organizzazioni e pubbliche amministrazioni

Modulo 4: Linea guida 4 per le aziende - Aumentare la consapevolezza sulle competenze lavorative

Modulo 5: IO.3 – Linea guida 5 per le aziende – Orientamento/sostegno all'assunzione

Modulo 6: Linea guida 6 per le aziende - Misure di sensibilizzazione per il personale

Modulo 7: Storie di successo per le istituzioni e imprese pubbliche (modulo 7) - Raccolta di storie di successo di collaborazione tra società civile, enti pubblici e imprese per l'inclusione sociale e lavorativa di *MNAR (Migranti- Nuovi arrivati- Richiedenti Asilo- Rifugiati)*

Conclusione (inclusi suggerimenti e raccomandazioni)

Bibliografia

Introduzione:

Dopo l'arrivo di milioni di richiedenti asilo negli ultimi 20 anni, gli Stati membri hanno affrontato nuove sfide. Soddisfare i bisogni primari dei rifugiati - come occupazione, alloggio, salute e assistenza sociale - e finanziare le misure di integrazione.

Allo stesso tempo, gli Stati membri hanno cercato di elaborare misure di integrazione su misura che rispondessero ai bisogni specifici. Tutti questi problemi richiedono lo sviluppo di capacità e l'ampliamento delle risorse dei servizi pubblici. Questo soprattutto per i paesi che non erano abituati ad accogliere persone.

In preparazione a questo, la sfida delle autorità pubbliche e dei servizi è stata quella di sviluppare misure speciali di integrazione per questi gruppi.

Risultati chiave

Il ruolo dei servizi pubblici è diverso in Europa.

- a. In alcuni casi, i servizi pubblici o altro ente pubblico hanno principalmente regolamentato e supervisionato le misure.
- b. in altri, hanno agito come fornitori di servizi.
- c. e in altri casi hanno finanziato la misura, o hanno combinato i ruoli.

Nel settore dell'alloggio e dell'integrazione sociale (comprese le misure come l'educazione civica), i comuni e le autorità locali svolgono un ruolo chiave, in collaborazione con le ONG.

In termini di risposte politiche alla domanda di alloggio, un filo conduttore in tutta Europa è stato lo sviluppo di approcci coordinati tra agenzie governative e municipalità locali. Ciò include lo sviluppo di politiche di dispersione e l'istituzione di quote per ripartire i nuovi arrivati tra i comuni.

Indicazioni politiche

Elaborare misure culturalmente delicate che riconoscano le caratteristiche specifiche dei rifugiati può aiutare a offrire un'assistenza più su misura.

Fornire supporto psicologico ove necessario e tenere conto dei problemi di salute nella progettazione delle misure è fondamentale. Poiché le questioni sanitarie sono di interesse comune in tutti gli Stati membri, un forum o una piattaforma a livello europeo per esperti, per lo scambio di esperienze e buone pratiche, può aiutare gli Stati membri ad affrontare l'aumento della richiesta.

Sono essenziali misure innovative e coinvolgenti come le strategie per includere i rifugiati nelle attività della comunità e quelle a sostegno del social networking, come il tutoraggio svolto dai servizi pubblici nell'integrazione di rifugiati e richiedenti asilo.

I fornitori di servizi (sia pubblici che privati) hanno spesso problemi di abilità, sia umana che finanziaria.

Una società civile attiva, un ambiente imprenditoriale accogliente e il sostegno delle ONG e delle comunità locali contribuiscono tutti a un'integrazione di successo. Coinvolgere attivamente queste parti interessate in misure di integrazione per accrescere le possibilità di successo.

Data la natura multidimensionale dell'integrazione, una stretta cooperazione tra i diversi attori coinvolti nelle misure di integrazione, comprese le parti sociali, è un prerequisito per il successo. Tra le varie misure e aree di integrazione, sono stati individuati diversi modelli di cooperazione – da un ruolo prescrittivo per il fornitore di servizi a modelli più flessibili – tra servizi pubblici, organizzazioni private e parti sociali. Da parte sua, l'UE, attraverso il suo partenariato europeo per l'integrazione multilaterale, incoraggia il coinvolgimento delle parti sociali nel processo decisionale a livello dell'UE.

La cooperazione può essere particolarmente impegnativa quando sono coinvolti numerosi e diversi soggetti interessati: una buona comunicazione è necessaria per evitare duplicazioni e massimizzare le sinergie.

Pochissime misure includono un focus specifico sulle donne. L'istituzione di strutture e corsi per l'infanzia specificamente adattati alle esigenze educative e professionali delle donne rifugiate può contribuire a rafforzare la partecipazione femminile.

Le principali sfide che l'organizzazione deve considerare per favorire l'integrazione di MNAR:

	Sfide individuali	Sfide primarie
Mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Mancanza di esperienza lavorativa o qualifiche - Analfabetismo - Difficoltà nell'ottenere il riconoscimento di qualifiche e competenze (informali) esistenti - Barriere linguistiche - Problemi di salute mentale (dovuti a traumi) - Assenza di reti professionali 	<ul style="list-style-type: none"> - Elevata domanda di lavoratori mediamente e altamente qualificati (soprattutto in lavori di nicchia e tecnici) e bassa richiesta di lavoratori poco qualificati - Difficoltà di riconoscimento delle qualifiche/competenze - Capacità estesa dei servizi pubblici - Complessi requisiti professionali per accedere all'occupazione - Cooperazione limitata e coinvolgimento attivo dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche
Servizi di istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Barriere linguistiche - Analfabetismo - Precedenti esperienze 	<ul style="list-style-type: none"> - Come rispondere in modo coordinato tra le diverse parti interessate - Mancanza di competenze tra gli educatori per affrontare la gamma



	<p>traumatiche</p> <ul style="list-style-type: none">- Pregressi deficit educativi- Percorsi educativi precedenti poco chiari	<p>dell'offerta formativa e altre esigenze</p> <ul style="list-style-type: none">- Mancanza di esperienza nella valutazione e nel riconoscimento dell'apprendimento precedente- Mancanza di esperienza per affrontare i precedenti deficit educativi di rifugiati e richiedenti asilo- Necessità di esperienze di apprendimento individualizzate e specifiche del caso.
Alloggio	<ul style="list-style-type: none">- Varietà delle esigenze abitative (minori non accompagnati, adulti single, famiglie con bambini, anziani)	<ul style="list-style-type: none">- Disponibilità di alloggi di buona qualità- Necessità di ospitare grandi numeri nell'immediato e nel medio termine- Carezza generale di alloggi- Sostegno pubblico e politico per la fornitura di alloggi di buona qualità- Pratiche burocratiche per l'accesso all'alloggio
Servizi di istruzione	<ul style="list-style-type: none">- Barriere linguistiche- Analfabetismo- Precedenti esperienze traumatiche- Pregressi deficit educativi- Percorsi educativi precedenti poco chiari	<ul style="list-style-type: none">- Come rispondere in modo coordinato tra le diverse parti interessate- Mancanza di competenze tra gli educatori per affrontare la gamma dell'offerta formativa e altre esigenze- Mancanza di esperienza nella valutazione e nel riconoscimento dell'apprendimento precedente- Mancanza di esperienza per affrontare i precedenti deficit educativi di rifugiati e richiedenti asilo- Necessità di esperienze di apprendimento individualizzate e specifiche del caso.
Assistenza sanitaria	<ul style="list-style-type: none">- Traumi e problemi di salute mentale dovuti all'esperienza di condizioni disumane- Condizioni di vita ostili nei paesi ospitanti- Barriere culturali, differenza linguistica- Scarso stato	<ul style="list-style-type: none">- Mancanza di dati accurati a causa di registrazioni assenti o scarsa valutazione della salute iniziale (in particolare per la salute mentale)- Lo stato di prontezza del sistema sanitario (in termini di competenza linguistica, esperienza nell'affrontare traumi, ecc.)

	socioeconomico	
Integrazion e sociale	- Eterogeneità di rifugiati provenienti da background e culture differenti	- Obiettivo primario di solito per garantire l'integrazione nel mercato del lavoro - Ottenere il sostegno pubblico per l'integrazione sociale dei rifugiati - Accesso all'assistenza sociale a sostegno dell'integrazione.

LINEE GUIDA PER L'OCCUPAZIONE INCLUSIVA

Le seguenti linee guida forniscono metodi e strumenti innovativi per i professionisti per coinvolgere e supportare enti pubblici e aziende per l'inclusione sociale e lavorativa dei MNAR (Migranti, nuovi arrivati, richiedenti asilo e rifugiati).

Pertanto, la linea guida è suddivisa in due zone:

- ▶ una rivolta a coinvolgere gli enti pubblici,
- ▶ una per coinvolgere e guidare le aziende.

ZONA 1 - LINEE GUIDA PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

▶ Fornire le migliori modalità ai professionisti per svolgere un processo bidirezionale di interazione con gli enti pubblici: l'offerta di servizi dalla società civile alla pubblica amministrazione e dalla pubblica amministrazione alla società civile; al fine di facilitare e consentire l'inclusione sociale e la partecipazione dei MNAR,

▶ In questa zona sono proposti 3 moduli:

1) Modulo 1: Offerta dalla società civile alle pubbliche amministrazioni: modalità di formazione e consulenza sui seguenti temi (competenze interculturali per il personale degli enti pubblici; parità di genere, antirazzismo, antixenofobia, pregiudizi, stereotipi e discriminazione ...).

2) Modulo 2: Offrire informazioni o orientamento dalle pubbliche amministrazioni alla società civile:

- ✓ informazioni sui servizi che forniscono al fine di colmare il divario.
- ✓ servizi pubblici.
- ✓ procedure legali e consulenza al MNAR.
- ✓ servizi per l'impiego.
- ✓ cura.
- ✓ abitazione.
- ✓ ...

3) Modulo 3: Sinergie tra organizzazioni della società civile e pubbliche amministrazioni

- ✓ prevenzione dei sistemi di segregazione e discriminazione dei MNAR.
- ✓ consapevolezza della comunità.
- ✓ piani locali e regionali per il miglioramento dell'inclusione sociale.

ZONA 2 - LINEE GUIDA PER LE AZIENDE

► Formare professionisti con le linee guida e gli strumenti essenziali per coinvolgere le aziende nel processo di inclusione lavorativa dei MNAR, in particolare per coloro che svolgono la funzione di job coach o counsellor, rafforzando il rapporto con le aziende a cui si rivolge.

► 3 moduli verranno creati in questa zona:

1) Modulo 4: Aumentare la consapevolezza sulle competenze lavorative che i MNAR possiedono: i MNAR contano con competenze chiave ed esperienze utili, possono aggiungere valore alle aziende.

2) Modulo 5: Guida/supporto per l'assunzione di un MNAR in azienda: come prendere contatto per assumere un MNAR, come eseguire il tirocinio, quali sono i vantaggi fiscali dell'assunzione di un MNAR.

3) Modulo 6: Misure di sensibilizzazione per il personale: consapevolezza interculturale, gestione della diversità sul posto di lavoro adattamento della postazione di lavoro

Le Linee guida E4I contengono casi di successo di inserimento lavorativo di MNAR in aziende (sia da O1 che casi specifici per questo output - utilizzando un modello).

La linea guida esplora il ruolo dei servizi pubblici nell'integrazione sociale dei rifugiati e dei richiedenti asilo. Si concentra non solo sull'occupazione, ma anche su aspetti quali l'alloggio, l'inclusione sociale, i servizi sanitari ed educativi.

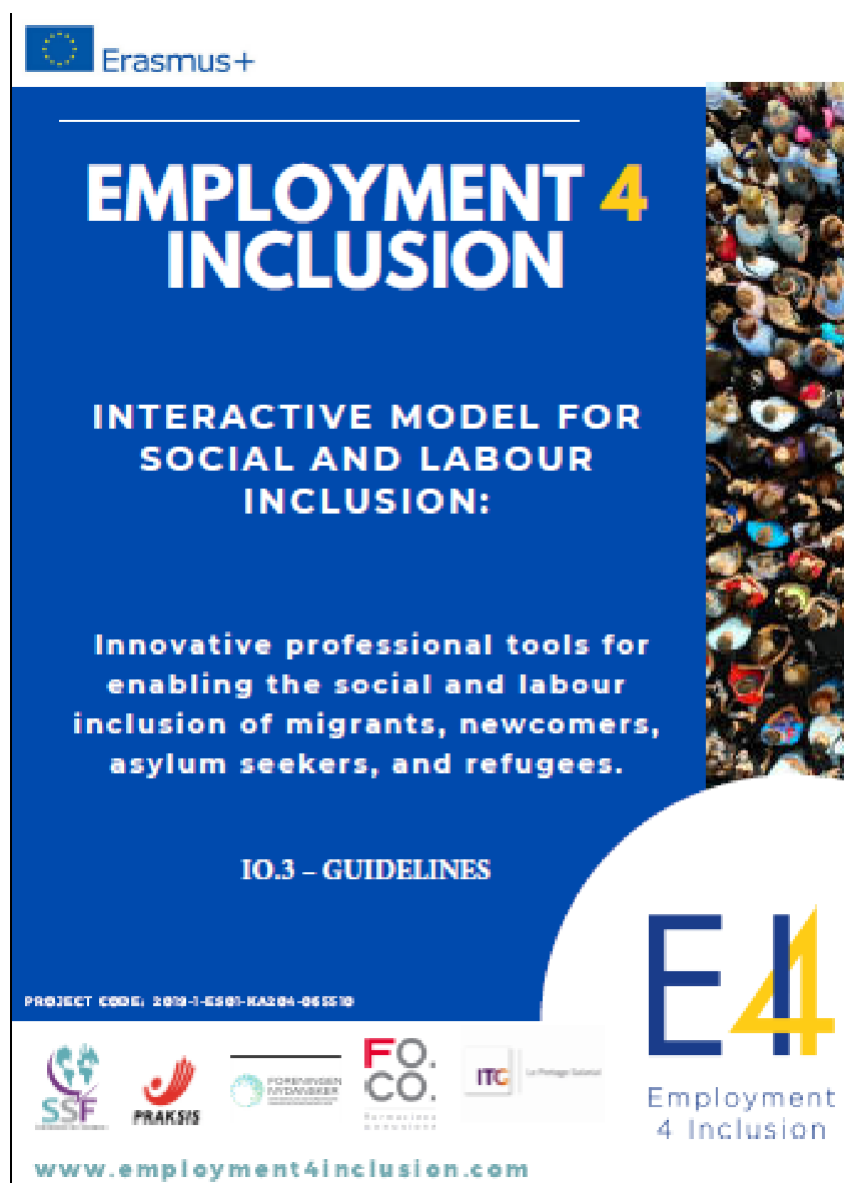
- ✓ Comprendere le sfide dell'inclusione dal punto di vista di utenti, professionisti e istituzioni attraverso gli scritti e il quadro legislativo, in Europa.
- ✓ Identificare le logiche, i bisogni e le aspettative degli utenti.
- ✓ Identificare risorse e barriere per entrare in questo processo e identificare i cambiamenti necessari.
- ✓ Anticipare i cambiamenti dal punto di vista del management e del team garantendo le sfide e gli ostacoli osservati.

ZONA 3 - STORIE DI SUCCESSO DI COLLABORAZIONE PUBBLICO - AZIENDE.

Obiettivo della Zona 3 è formare i **professionisti con storie di successo di collaborazione tra Pubblico - Imprese.**

Il modulo 7 tratta le **sinergie: una raccolta di storie di successo di sinergie tra società civile, enti pubblici e imprese per l'inclusione sociale e lavorativa dei MNAR.**

LINEA GUIDA 1 PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-063510

SSF PRAKSIS FORBILDENDE AUSTAUSCH FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion



IO.3 – Linea guida 1 per le Istituzioni Pubbliche

Offerta dalla società civile alle pubbliche amministrazioni

Metodi di formazione e consulenza sui seguenti temi (competenze interculturali per il personale degli enti pubblici; uguaglianza di genere, antirazzismo, antixenofobia, pregiudizi, stereotipi e discriminazione ...).

ZONA 1 - Linee guida per le istituzioni pubbliche

TEMA DEL MODULO: Linea guida per le istituzioni pubbliche

DESCRIZIONE DEL MODULO

SCOPI E OBIETTIVI FORMATIVI

Obiettivo della Zona 1 è fornire **le migliori modalità ai professionisti per svolgere un processo di interazione bidirezionale con gli enti pubblici**: l'offerta di servizi dalla società civile alla pubblica amministrazione e dalla pubblica amministrazione alla società civile; per facilitare e consentire l'inclusione sociale e la partecipazione dei MNAR.

Modulo 1 (1° di 3 moduli della Zona 1 per Enti Pubblici) si occupa di **Offerta dalla società civile alle pubbliche amministrazioni**.

Il contenuto di questo Modulo 1 è: **metodi di formazione e consulenza per i seguenti argomenti (competenze interculturali per il personale degli enti pubblici; uguaglianza di genere, antirazzismo, antixenofobia, pregiudizi, stereotipi e discriminazione ...)**.

In questo modulo, troverete il seguente insieme di attività e corsi di formazione:

Partner	Nome delle attività/corsi/formazioni	Tipo di attività
SSF	ENTRE IGUALES – Il “corso di intervento sociale per professionisti” mira a migliorare le competenze interculturali dei professionisti della pubblica amministrazione che lavorano con migranti, rifugiati, nuovi arrivati e richiedenti asilo nella regione di Madrid.	Corsi e Debriefing tra professionisti sui maggiori benefici e difficoltà presentati nel loro lavoro quotidiano con i MNAR.
AND	Sex og Samfund - L'Associazione danese per la pianificazione familiare (<i>The Danish family planning association DFPA</i>) La classe multietnica.	Attività: Come creare un'educazione sessuale costruttiva in una classe multiculturale
FOCO	For. Me - formazione e mediazione culturale in Prefettura	Formazione basata sia sulla teoria che sulle buone pratiche, organizzata dall'Università per Stranieri di Perugia
ITG	Offrire formazione di antidiscriminazione da parte dell'associazione " HALTE DISCRIMINATION "	Formazione su risorse esterne sulla discriminazione

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

Social Intervention Course for Professionals. Intercultural competences for staff of public entities - ENTRE IGUALES project

(IT.: Corso di intervento sociale per professionisti. Competenze interculturali per il personale degli enti pubblici - progetto ENTRE IGUALES)

2. Obiettivo:

L'obiettivo di "ENTRE IGUALES – Corso di intervento sociale per professionisti" è migliorare le competenze interculturali dei professionisti della pubblica amministrazione che lavorano con migranti, rifugiati, nuovi arrivati e richiedenti asilo nella regione di Madrid.

3. Attività

L'obiettivo di questo corso è fornire strumenti e tecniche ai professionisti che lavorano con MNAR per incoraggiare l'intervento all'interno del loro campo professionale. Inoltre, si pretende di fornire informazioni ai professionisti, soprattutto in relazione ai diritti e alle principali esigenze espresse dai MNAR. Attraverso questo corso si pretende di combattere i pregiudizi e le voci legate alla popolazione target. A tal fine, l'accento sarà posto sul pregiudizio razziale, sessuale (con particolare attenzione alla popolazione LGBT) ed economico.

4. Metodologia:

- Debriefing tra professionisti. L'obiettivo è quello di capire quali sono i maggiori benefici e le difficoltà presentate nel loro lavoro quotidiano con i MNAR.
- "Analisi degli eventi critici". L'obiettivo di questa dinamica è determinare le pratiche di lavoro, più e meno efficaci, durante l'intervento sociale, trascrivendolo visivamente.

5. Riferimenti bibliografici:

<http://www.ssf.org.es/es/node/195>

Partner: Association New Dane

1. Titolo (inglese)

***Sex og Samfund / The Danish family planning association (DFPA)
The Multi-ethnic classroom*** (IT.: L'Associazione danese per la pianificazione familiare.
La classe multiethnica)

2. Obiettivo:

Il *DFPA* è una ONG danese, che lavora per promuovere il diritto universale di decidere sul proprio corpo e sulla propria sessualità. Il loro obiettivo è garantire che tutti, indipendentemente dalla nazionalità, dall'etnia o dal genere, abbiano la conoscenza e la possibilità di scegliere la vita che desiderano vivere. Forniscono corsi, materiale didattico ecc. a scuole pubbliche, istituzioni, aziende, ...

L'obiettivo dell'iniziativa "la classe multiculturale" è aiutare le scuole statali ad abbattere le sfide che gli educatori sperimentano quando insegnano educazione sessuale in un ambiente multiculturale.

3. Attività:

La classe multiculturale è un'iniziativa del *DFPA*, che si concentra sull'educazione alla sessualità e al genere nelle classi scolastiche, dove gli studenti hanno diversi background etnici e culturali.

Genere, razza e background sociale, etnico e religioso sono motivo di aspettative e pregiudizi tra i gruppi culturali. È quindi importante che gli educatori riflettano su questi temi e li includano nell'educazione sessuale, in modo che il materiale educativo sia significativo e con un obiettivo di uguaglianza, comprensione e rispetto.

4. Metodologia:

Come creare un'educazione sessuale costruttiva in una classe multiculturale

1. Collaborare con il comitato scolastico, l'amministrazione e il professionista sanitario della scuola nella creazione dell'educazione sessuale.
2. Invitare i genitori a un dialogo sugli obiettivi dell'educazione sessuale e del curriculum.
3. Essere consapevoli di creare un ambiente sicuro e inclusivo.
4. Riflettere su come si possono mettere da parte i propri sentimenti e pregiudizi nel dialogo con gli studenti.
5. Essere consapevoli di come si possono moderare e sfidare i pregiudizi e le aspettative presenti in classe.
6. Ricordare che tutti i bambini e gli adolescenti sono prima di tutto e soprattutto tali, e coloro di ogni estrazione culturale e religiosa hanno molto in comune.

5. Riferimenti bibliografici:

The DFPA: <https://sexogsamfund.dk>

The multicultural classroom (danish): <https://sexogsamfund.dk/fagfolk/multiethniske-unge>

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

For. Me - training and cultural mediation in the Prefecture

(IT.: Formazione e mediazione culturale in Prefettura)

2. Obiettivo:

Garantire un migliore sistema territoriale di accoglienza e inclusione sociale da parte degli attori istituzionali coinvolti nel processo di accoglienza dei migranti, con un occhio di riguardo per i richiedenti protezione internazionale. Si propone di migliorare i servizi esistenti per gli stranieri, in un'ottica di rafforzamento, riorganizzazione e riqualificazione in chiave interculturale.

3. Attività:

Migliorare le competenze e le conoscenze degli operatori della Prefettura di Perugia sul fenomeno delle migrazioni internazionali, attraverso una formazione basata sia sulla teoria che sulle buone pratiche, organizzata dall'Università per Stranieri di Perugia.
Valorizzare le competenze interculturali degli operatori delle Prefetture e delle Questure a contatto con l'utenza straniera, attraverso il supporto quotidiano degli operatori interculturali di Cidis Onlus.
Rafforzare gli interventi di mediazione culturale su temi generali nella gestione del sistema di accoglienza dei richiedenti asilo e protezione internazionale.
Migliorare gli interventi di mediazione culturale in caso di specifiche problematiche etnocritiche.

4. Metodologia:

Cidis Onlus affianca il personale della Prefettura attivando interventi di mediazione e facilitazione linguistica su chiamata, finalizzati alla valorizzazione delle competenze del personale coinvolto nella gestione dell'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale. Offre la presenza di operatori interculturali accanto al personale impiegato presso le filiali e gli uffici di questura e prefettura con utenti stranieri. Si occupa della creazione di linee guida per la capitalizzazione delle informazioni pratiche sulla mediazione culturale in base ai servizi prefettizi.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.unistrapg.it/it/area-internazionale/relazioni-internazionali/progetti/progetto-forme-formazione-e-mediazione-prefettura>

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

Offer anti-discrimination training by the association "HALTE DISCRIMINATION"

(IT: Offrire formazione di antidiscriminazione da parte dell'associazione "HALTE DISCRIMINATION")

2. Obiettivo:

Halte Discriminations è un'associazione che promuove la diversità nelle attività imprenditoriali. È anche luogo di scambio, **proposta di azione e accompagnamento di professionisti e individui sulle opportunità, le minacce e le problematiche legate alla diversità delle risorse umane**. L'associazione organizza corsi di formazione rivolti principalmente agli enti pubblici (amministrazione, scuole e istituti superiori, ospedali, ecc.).

Gli obiettivi sono:

- Supportare professionisti e scuole, **attraverso alcune sessioni di formazione e kit, su questioni e benefici legati alla non discriminazione e una vera politica della diversità nel campo delle risorse umane**, come MNAR.
- Confrontare e sensibilizzare sui MNAR tra i dipendenti pubblici e altro personale di enti pubblici.
- Far conoscere tutte le recenti azioni europee, nazionali/governative e locali a favore del MNAR.
- Se necessario, accompagnare situazioni difficili in modo informale e volontario ma con flessibilità e psicologia.

3. Attività:

Le attività formative si basano **su brevi presentazioni con scambi di gruppo** per promuovere la consapevolezza e la condivisione di esperienze.



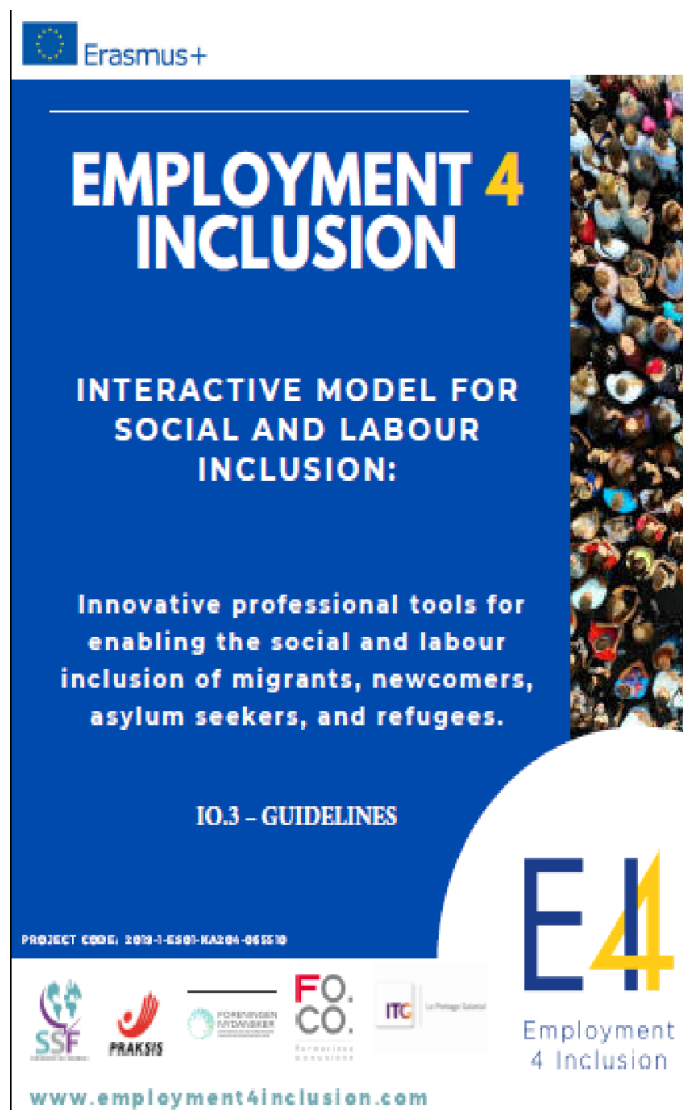
4. Metodologia:

I contenuti formativi e le modalità di consulenza sono orientati ai seguenti temi (competenze interculturali per il personale degli enti pubblici; parità di genere, antirazzismo, antixenofobia, pregiudizi, stereotipi e discriminazione ...).

5. Riferimenti bibliografici:

<http://halt-discrimination.org/>

LINEA GUIDA 2 PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065519

SSF PRAKSIS FORENVIDEN FÆRDVÆRGE FO.CO. ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Linea guida 2 per le Istituzioni Pubbliche

Offerta Pubblica dalle Pubbliche Amministrazioni alla società civile

Informazioni sui servizi che forniscono per colmare il divario: servizi pubblici: procedure legali e consulenza ai MNAR, servizi per il lavoro, cura, alloggio...

ZONA 1 - Linee guida per le istituzioni pubbliche

TEMA DEL MODULO: Linea guida per le istituzioni pubbliche

DESCRIZIONE DEL MODULO

SCOPI E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Obiettivo della Zona 1 è fornire le **migliori modalità ai professionisti per svolgere un processo bidirezionale di interazione con gli enti pubblici**: l'offerta di servizi dalla società civile alla pubblica amministrazione e dalla pubblica amministrazione alla società civile; al fine di facilitare e consentire l'inclusione sociale e la partecipazione dei MNAR.

Il Modulo 2 (2° di 3 moduli della Zona 1 per Enti Pubblici) si occupa di **offerta dalle pubbliche amministrazioni alla società civile**.

Il contenuto di questo Modulo 2 è: informazioni sui servizi che forniscono in modo da colmare il divario: servizi pubblici: procedure legali e consulenza ai MNAR, servizi per l'impiego, cura, alloggio, ...

In questo modulo troverete il seguente insieme di attività e corsi di formazione:

Partner	Nome delle linee guida	Tipo di attività
SSF	Banca del lavoro: la banca del lavoro è un servizio pubblico che i comuni di tutte le regioni della Spagna mettono a disposizione dei cittadini, al fine di mettere in rete i disoccupati e le imprese o la pubblica amministrazione.	Risorsa utile esterna e pratica.
AND	Projekt Perspektiv - Programma internazionale di Jobcenter di Copenhagen	Programma per i ricongiunti familiari, che hanno origini non occidentali, sono in Danimarca da più di 3 anni e dipendono dal proprio coniuge. Il programma sarà adattato alle loro esigenze, sia che si tratti di trovare un lavoro, imparare il danese o qualcosa del genere.



FOCO	SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Tutela della salute dei minori stranieri non accompagnati (MSNA) accolti nel sistema di prima accoglienza	Azioni volte a migliorare le competenze del personale e a mettere in rete i centri di prima accoglienza per MSNA con strutture sanitarie e altri attori nazionali.
ITG	Servizi offerti da OFII (<i>Office Français de l'Immigration et de l'Intégration</i>), che possono ispirare tutte le pubbliche amministrazioni territoriali.	Enti esterni per servizi.
Praksis	« Housing and Labour for the Homeless »	Azioni: le strutture abitative di emergenza e gli ostelli sociali per soluzioni abitative autonome presuppongono la creazione di alloggi economici e adeguati, nonché lo sviluppo di azioni volte al reinserimento nel mercato del lavoro
Praksis	"Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"	Programma disponibile gratuitamente a 153 rifugiati e migranti per acquisire una conoscenza di base del greco per la loro comunicazione quotidiana durante il loro soggiorno nel territorio greco in tutte le attività di base.

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

Job bank

(IT.: Banca del lavoro)

2. Obiettivo:

L'obiettivo della banca/scambio del lavoro è quello di fornire ai MNAR disoccupati una risorsa per accedere alle imprese e alle pubbliche amministrazioni che chiedono occupazione.

3. Attività:

La banca del lavoro è un servizio pubblico che i comuni di tutte le regioni della Spagna mettono a disposizione dei cittadini, della rete di persone in cerca di lavoro e delle imprese o della pubblica amministrazione. Questi servizi sono ideali per migranti, rifugiati, richiedenti asilo o nuovi arrivati: in molte situazioni, queste persone non conoscono le principali aziende che offrono lavoro, non conoscono i processi di selezione o non hanno gli strumenti tecnologici per candidarsi a un posto di lavoro.

Normalmente un tecnico del Comune annota i principali dati dei MNAR in una banca dati, aggiornando il Curriculum Vitae del candidato, nonché gli interessi professionali o qualsiasi altra informazione personale rilevante. Una volta inserita nel database, la persona deve attendere che una società invii un interesse. Successivamente, il tecnico contatterà la persona in cerca di lavoro confermando l'interesse di un'azienda o della pubblica amministrazione, per procedere con un colloquio personale.

È importante sottolineare che i servizi comunali che dispongono di borse di lavoro dispongono anche di servizi di orientamento al lavoro, per supportare la ricerca attiva di impiego, durante il processo di inserimento lavorativo.

4. Metodologia:

Il tecnico comunale seguirà un percorso di attenzione individualizzato, sulla base dei bisogni e degli interessi dei MNAR. Il tecnico utilizza questionari, interviste individuali, interviste di gruppo, gruppi di discussione e simulazioni di casi.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.imepe-alcorcon.com/>

Partner: AND

1. Titolo (inglese)

Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International. (IT.: Programma internazionale di *Jobcenter* di Copenhagen)

2. Obiettivo:

Projekt Perspektiv mira ad aiutare le donne MNAR supportate dal coniuge e che vivono nella città e nel comune di Copenhagen, che desiderano trovare un lavoro, completare corsi di lingua o iniziare un'istruzione formale.

3. Attività:

Projekt Perspektiv sono per i ricongiunti familiari, che hanno origini non occidentali, sono in Danimarca da più di 3 anni e sono a carico del coniuge o sono autosufficienti.

Il progetto si trova a Copenhagen e si rivolge ai cittadini del comune di Copenhagen.

Il programma sarà adattato al singolo caso. Alcune delle iniziative concrete che il progetto può avviare sono:

1. Corso di candidatura professionale
2. Tirocinio
3. Sussidio salariale
4. Formazione professionale
5. Orientamento generale alle opportunità educative e lavorative danesi.

Projekt Perspektiv è stato prolungato e ha preso di mira direttamente il ghetto di Copenhagen "Mjølnerparken". L'iniziativa prolungata si è articolata in 4 tappe.

1. Aprire un dialogo: I programmatori del progetto si sono stabiliti a Mjølnerparken e hanno contattato i cittadini per chiarire se potevano essere interessati all'iniziativa.
2. Iniziativa aziendale mirata: Le aziende locali sono state contattate per stabilire corsi e stage specifici per l'azienda.
3. Guida individuale e morale: Durante tutto il processo i cittadini partecipano a una sana consulenza incentrata sulla totalità dell'individuo. La consulenza viene svolta sia individualmente che in sessioni di gruppo, in cui vengono messi a fuoco temi come la gestione del tempo, il networking, le amicizie, la lingua, la richiesta di lavoro, i ruoli di genere.
4. Corsi di comprensione specifici del settore e della società: Infine, il progetto offre corsi specifici del settore più mirati e corsi più generali sulla società danese e sul mercato del lavoro. Questo per assicurare una comprensione di base del sistema di istruzione, delle norme sul posto di lavoro, dei sindacati, ecc.

4. Metodologia:

I lavoratori del progetto della municipalità di Copenhagen seguiranno qualitativamente i partecipanti fino a quando non avranno un'occupazione o avranno iniziato l'istruzione.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://ihcph.kk.dk/artikel/projekt-perspektiv>

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Protection of the health of unaccompanied foreign minors (UASC) received in the first reception system - (IT.: Tutela della salute dei minori stranieri non accompagnati (MSNA) accolti nel sistema di prima accoglienza)

2. Obiettivo:

Promuovere l'assistenza socio-sanitaria dei MSNA alloggiati presso i Centri del Sistema Nazionale di Accoglienza del Ministero dell'Interno, attraverso azioni finalizzate al miglioramento delle competenze del personale e alla messa in rete dei centri di prima accoglienza per MSNA con le strutture sanitarie e altri attori nazionali.

3. Attività:

L'Istituto Superiore di Sanità, Migrazioni e Povertà ha realizzato, da aprile 2017 a marzo 2019, il suddetto progetto a sostegno della cura adeguata, in ambito socio-sanitario, dei MSNA nei Centri di Prima Accoglienza Italiani – il progetto è stato finanziato dal Ministero dell'Interno nell'ambito del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) dell'Unione Europea. Il progetto ha coinvolto le Regioni italiane Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Liguria, Piemonte, Puglia, Sicilia e Toscana; i destinatari dell'intervento sono stati gli operatori delle équipes multidisciplinari dei 62 centri di prima accoglienza per MSNA; i rappresentanti delle strutture sanitarie territoriali competenti; i rappresentanti degli stakeholders rilevanti nei territori. Una mappatura dei Centri è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario di indagine e la visita in loco dei membri dell'equipe dell'Istituto Superiore di Sanità, Migrazione e Povertà, per rilevare la qualità dei servizi e identificare i bisogni organizzativi e formativi. Sono stati offerti servizi di formazione per il personale e sono stati identificati, coinvolti e informati gli stakeholder e i referenti delle autorità sanitarie locali.

4. Metodologia:

La mappatura di ogni centro e della sua rete di relazioni; creazione e promozione di azioni sistematiche, sostenibili e replicabili a livello nazionale; intervenire per coprire i bisogni educativi; formazione del personale dei Centri attraverso moduli formativi e incontri di aggiornamento; fornitura di un modulo formativo sull'utilizzo del protocollo per la valutazione dell'età dei MSNA; fornitura di servizi informativi on-line per i membri delle équipes dei Centri e gli altri attori coinvolti (un ipertesto wiki contenente informazioni sulla normativa sull'accesso ai servizi sanitari da parte dei cittadini stranieri; una bacheca online per il supporto multidisciplinare).

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.inmp.it/index.php/ita/Progetti/Progetti-2018-2019/Progetto-Minori>

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

Services offered by OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), that can inspire all territorial public administrations.

[IT.: Servizi offerti da OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), che possono ispirare tutte le pubbliche amministrazioni territoriali.]

2. Obiettivo:

L'OFII svolge 4 principali missioni che lo Stato gli ha delegato:

1. La gestione dei dovuti processi a fianco o per conto di Prefetture e rappresentanze diplomatiche e consolari.
2. L'accoglienza e l'integrazione degli immigrati autorizzati a rimanere stabilmente in Francia e firmatari in quanto tali di un Contratto di Integrazione Repubblicana con lo Stato.
3. L'accoglienza dei richiedenti asilo.
4. Assistenza al rientro e reinserimento degli stranieri nel Paese di origine.

Creato nel 2009, l'OFII è oggi l'unico operatore statale responsabile dell'immigrazione legale

3. Attività:

OFII fornisce servizi a ONG e migranti nelle seguenti aree:

1. Reclutamento di un lavoratore straniero in Francia.
2. Inserimento della famiglia di un migrante.
3. Voler studiare in Francia.
4. Trovare un posto dove vivere.
5. Accesso alle prestazioni sociali e familiari.
6. Accesso alle procedure dei richiedenti asilo.

Tutte queste attività di servizio si basano **su un facile accesso al sito OFII per ottenere tutte le informazioni e i servizi**: richiedenti asilo. Aiuta molto tutte le ONG e la società civile a supportare i MNAR.



Fonte: <http://www.ofii.fr/recruter-un-travaille-etranger>

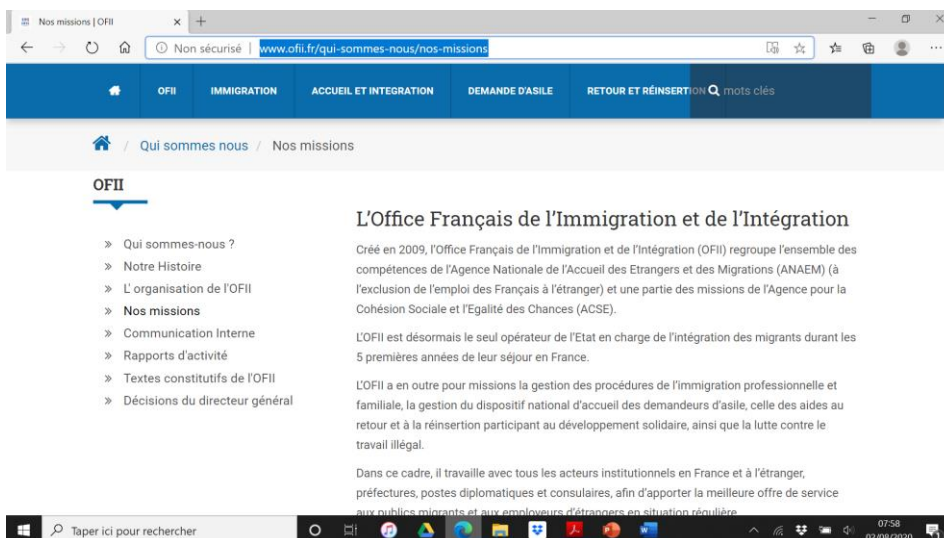
4. Metodologia:

La metodologia è abbastanza semplice: **facile accesso tramite sito web; se necessario, i servizi di volontariato sono forniti dall'organizzazione o dalla ONG, per aiutare i MNAR.**

I servizi sono orientati al rispetto di tutti i valori (competenze interculturali per il personale degli enti pubblici; parità di genere, antirazzismo, antixenofobia, pregiudizi, stereotipi e discriminazioni...).

5. Riferimenti bibliografici:

<http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous>



Nos missions | OFII

Non sécurisé | www.ofii.fr/qui-sommes-nous/nos-missions

OFII IMMIGRATION ACCUEIL ET INTEGRATION DEMANDE D'ASILE RETOUR ET RÉINSERTION mots clés

Qui sommes nous / Nos missions

OFII

- » Qui sommes-nous ?
- » Notre Histoire
- » L'organisation de l'OFII
- » **Nos missions**
- » Communication Interne
- » Rapports d'activité
- » Textes constitutifs de l'OFII
- » Décisions du directeur général

L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

Créé en 2009, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) regroupe l'ensemble des compétences de l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) (à l'exclusion de l'emploi des Français à l'étranger) et une partie des missions de l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances (ACSE).

L'OFII est désormais le seul opérateur de l'Etat en charge de l'intégration des migrants durant les 5 premières années de leur séjour en France.

L'OFII a en outre pour missions la gestion des procédures de l'immigration professionnelle et familiale, la gestion du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile, celle des aides au retour et à la réinsertion participant au développement solidaire, ainsi que la lutte contre le travail illégal.

Dans ce cadre, il travaille avec tous les acteurs institutionnels en France et à l'étranger, préfectures, postes diplomatiques et consulaires, afin d'apporter la meilleure offre de service aux publics migrants et aux employeurs d'étrangers en situation régulière.

Taper ici pour rechercher 07:58 02/08/2020

Partner: Praksis

1. Titolo (inglese)

« **Housing and Labour for the Homeless** »
(IT.: «Alloggio e lavoro per i senzatetto»)

2. Obiettivo:

Il programma è finanziato dal Ministero Ellenico del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Solidarietà Sociale realizzato in collaborazione con enti di diritto pubblico e organismi con un ente giuridico privato che sono attivi nella fornitura di servizi per il gruppo target. L'obiettivo è ridurre i senzatetto nei comuni con una popolazione superiore a 100.000 abitanti dove il problema dei senzatetto è più acuto. I beneficiari del progetto possono essere sia cittadini greci che MNAR i cui documenti legali sono in vigore. PRAKSIS insieme ad altre ONG hanno preso parte al progetto in qualità di amministratori. Il progetto specifico ha originariamente operato in Grecia nel 2014 con il nome "Housing and Reintegration".

3. Attività:

Il passaggio da strutture abitative di emergenza e ostelli sociali a autonomi soluzioni abitative presuppongono la creazione di alloggi economici e adeguati, nonché lo sviluppo di azioni volte al reinserimento nel mercato del lavoro. L'accesso al sostegno all'affitto, oltre alla copertura totale o parziale dei conti di pubblica utilità o ad altri bisogni, nonché la promozione nel mercato del lavoro restano le pratiche più diffuse ed efficaci a livello europeo, per affrontare il problema dei senzatetto.

I programmi di edilizia residenziale presentano il vantaggio del reinserimento per i beneficiari, poiché il contatto con il tessuto sociale è più diretto rispetto alla permanenza in strutture abitative di emergenza o ostelli sociali e i problemi della vita quotidiana devono essere risolti, maggiormente, dai beneficiari stessi.

4. Metodologia:

Insieme alla fornitura finanziaria, il programma fornisce supporto psicosociale, monitoraggio dei social network e supporto durante l'attuazione del progetto. Inoltre, per quanto riguarda la consulenza del lavoro e il reinserimento nel mercato del lavoro, i progetti promuovono la cooperazione con i Centri locali dell'organizzazione greca per l'occupazione (*Greek Manpower Employment Organization Centres- OAED*) per la fornitura di servizi. Fornisce informazioni su diritti e doveri sul lavoro, informazioni sulle possibilità di trovare lavoro legale e monitorare i programmi di istruzione/formazione, informare la comunità locale e cercare la cooperazione con i datori di lavoro, supporto e mediazione tra dipendente e datore di lavoro.

5. Riferimenti bibliografici:

https://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=452&Itemid=227&lang=el

Partner: Praksis

1. Titolo (inglese)

"Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"
(IT.: "Imparare la lingua greca per il non parlante greco")

2. Obiettivo:

L'E-Learning dell'Università di Atene, sensibile agli sviluppi della questione dei rifugiati e nell'ambito delle azioni dell'Osservatorio – Rete di solidarietà dell'EKPA per i rifugiati, ha realizzato un programma di formazione a distanza dal titolo *"Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"*

3. Attività:

Questo programma è stato reso disponibile gratuitamente a 153 rifugiati e migranti per acquisire una conoscenza di base del greco per la loro comunicazione quotidiana durante il loro soggiorno nel territorio greco in tutte le attività e azioni di base che lo studente potrebbe aver bisogno di comunicare (comunicazione interpersonale e telefonica, transazioni commerciali, comunicazione con un medico e altre attività umane di base).

4. Metodologia:

La formazione è stata svolta attraverso una piattaforma di formazione elettronica, mentre durante tutto il programma i partecipanti hanno ricevuto supporto educativo da istruttori specializzati, nonché il necessario supporto amministrativo, di segreteria e tecnico. Infatti, nell'interesse di una più efficace organizzazione e supervisione della loro formazione, sono stati creati quattro dipartimenti elettronici individuali. Il monitoraggio del programma ha portato ad un Attestato di Frequenza.

Un totale di 153 persone (59% uomini e 41% donne) si sono iscritte a questo Programma. I rifugiati coinvolti provengono principalmente da Siria (10%), Afghanistan (8%), Pakistan (5%), Egitto (5%), Nigeria (5%), Sudan (4%), Kenya (4%), Bangladesh (4%), Sierra Leone (3%), Palestina (3%), Marocco (3%), Iran (3%), Cina (3%), Yemen (3%), Iraq (3%), Filippine (3%), Repubblica Democratica del Congo (2%), ecc.

La loro distribuzione per età era la seguente: 16-25 anni (18,3%), 26-35 anni (41,2%), 36-45 anni (26,8%), 46-55 anni (9,2%) e 56+ (4,6%).

Di particolare interesse è il fatto che un campione di 40 tirocinanti, che ha risposto a un questionario inviato loro dal 52%, ha dichiarato di possedere almeno un titolo di studio universitario mentre solo il 26% era disoccupato nel proprio Paese di origine.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes>



The screenshot shows a web browser window with the URL elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes. The page features a header with navigation links and a search bar. The main content area has a large image of a classical building interior with the title "Δωρεάν Πρόγραμμα Ελληνικών για Πρόσφυγες και Μετανάστες (Μάρτιος 2016)". Below the image, there is a text block describing the program's goals and details.

Το E-learning του Πανεπιστημίου Αθηνών με ευσυνείδηση απέναντι στις εξελίξεις του προσφυγικού ζητήματος και στο πλαίσιο των δράσεων του Παρατηρητηρίου - Δικτύου Αλληλεγγύης του ΕΚΠΑ για τους πρόσφυγες, προέβη στην υλοποίηση Προγράμματος εξ αποστάσεως επιμόρφωσης με τίτλο *«Εκμάθηση της Ελληνικής Γλώσσας για μη Ομιλούντες Ελληνικά»*.

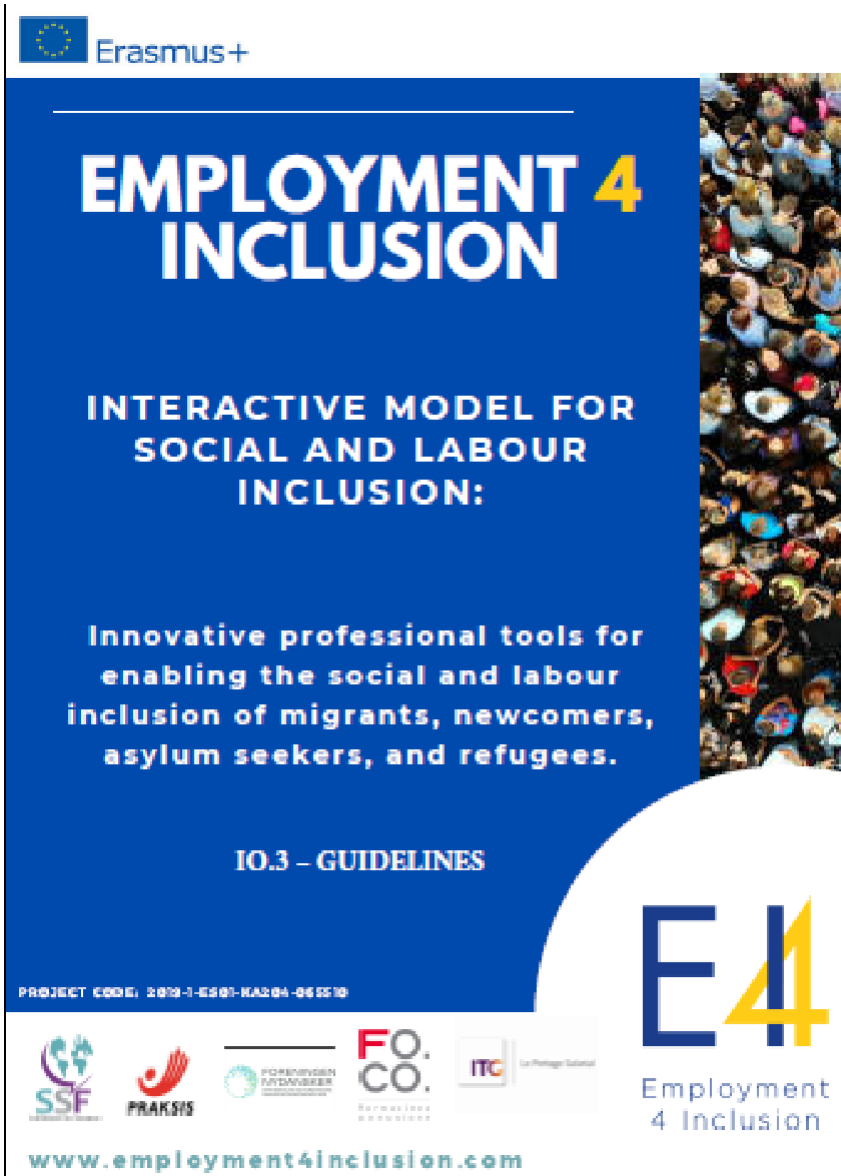
Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα διατέθηκε δωρεάν σε 153 πρόσφυγες και μετανάστες προκειμένου να αποκτήσουν βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας για την καθημερινή επικοινωνία τους κατά το διάστημα παραμονής τους στην ελληνική επικράτεια σε όλες τις βασικές δραστηριότητες και ενέργειες που ενδέχεται να χρειαστεί να επικοινωνήσει ο εκπαιδευόμενος (διαπροσωπική και τηλεφωνική επικοινωνία, εμπορικές συναλλαγές, επικοινωνία με γιατρό και άλλες βασικές ανθρώπινες δραστηριότητες).


Η εκπαιδευτική διαδικασία ξεκίνησε στις 7/3/2016 και ολοκληρώθηκε στις 23/5/2016. Η εκπαίδευση υλοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής εκπαιδευτικής πλατφόρμας, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες λάμβαναν εκπαιδευτική υποστήριξη από εξειδικευμένους στο αντικείμενο εκπαιδευτές, καθώς και την απαραίτητη διοικητική, γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη. Μάλιστα, για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και εποπτεία της εκπαίδευσής τους, δημιουργήθηκαν τέσσερα επιμέρους ηλεκτρονικά τμήματα. Η παρακολούθηση του Προγράμματος οδήγησε σε Πιστοποιητικό Παρακολούθησης (Certificate of Attendance).

Το πρόγραμμα διάρκειας 10 εβδομάδων αποτελούνταν από δέκα (10) Διδακτικές Ενότητες και τα θέματα που παρουσιάζονται σε αυτές συνοψίζονται στα εξής:

1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της

LINEA GUIDA 3 PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE



 Erasmus+





EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES

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

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Linea guida 3 per le Istituzioni Pubbliche-

Sinergie tra società civile o organizzazioni e pubbliche amministrazioni

Prevenire i sistemi di segregazione e discriminazione dei MNAR; consapevolezza della comunità; programmi locali e regionali per il miglioramento dell'inclusione sociale.

ZONA 1 - Linee guida per le istituzioni pubbliche

TEMA DEL MODULO: Linea guida per le istituzioni pubbliche

DESCRIZIONE DEL MODULO

SCOPI E OBIETTIVI FORMATIVI

Obiettivo della Zona 1 è fornire le migliori modalità ai professionisti per svolgere un processo di interazione bidirezionale con gli enti pubblici: l'offerta di servizi dalla società civile alla pubblica amministrazione e dalla pubblica amministrazione alla società civile; al fine di facilitare e consentire l'inclusione sociale e la partecipazione dei MNAR.

Il Modulo 3 (ultimo dei 3 moduli della Zona 1 per gli Enti Pubblici) tratta delle **Sinergie tra le organizzazioni della società civile e le pubbliche amministrazioni**.

Il contenuto di questo Modulo 3 è: **prevenire i sistemi di segregazione e discriminazione dei MNAR; consapevolezza della comunità; piani locali e regionali per il miglioramento dell'inclusione sociale**.

In questo modulo troverete il seguente insieme di attività e corsi di formazione:

Partner	Nome delle linee guida	Tipo di attività
SSF	STOP Rumours	La metodologia utilizzata per combattere le voci è attraverso "Agenti Anti-Dicerie", incoraggiando il networking tra enti privati e pubblici.
AND	Bydels Mødre	Iniziativa che mira a raggiungere le donne emarginate e vulnerabili (principalmente donne appartenenti a minoranze etniche) nella comunità locale. L'obiettivo è creare una rete.
AND	Baba – fordi far er vigtig	Iniziativa per creare comunità locali di padri volontari che discutono e riflettono collettivamente su importanti questioni legate alla paternità e su come possono diventare i migliori padri possibili a beneficio dei loro figli.



FOCO	Silver: SOLUCIONES INNOVATIVE PER LA VULNERABILITÀ E LA REINTEGRAZIONE SOCIALE	Varie attività/azioni.
ITG	Test e amministrazioni/giochi di ruolo ricorrente per sensibilizzare"	Test e debriefing di sensibilizzazione sulle discriminazioni. (ONG SOS Racisme in collaborazione con le pubbliche amministrazioni francesi)
Praxis	« Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR) »	Attività che collegano i suoi membri con i servizi comunali e gli organi comunali, diffondendo informazioni per promuovere la cooperazione e favorire l'equilibrio nel discorso pubblico e promuovendo cambiamenti istituzionali a livello locale e nazionale.

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

STOP Rumours

[IT.: Stop alle dicerie]

2. Obiettivo:

L'obiettivo del progetto "*STOP Rumours*" è promuovere una cittadinanza attiva, formata e informata per combattere le dicerie.

3. Attività:

STOP Rumors è un'iniziativa gestita dalla *Andalucía Acoge Federation* e finanziata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione. Attraverso la collaborazione tra enti pubblici e privati, *STOP Rumors* mira a combattere le voci negative e incerte che ostacolano la convivenza nella diversità nei nostri ambienti più vicini.

4. Metodologia:

La metodologia utilizzata per combattere le dicerie è attraverso "*Agenti Anti-Rumour*", incoraggiando il networking tra enti privati e pubblici. Gli agenti anti-rumour sono persone chiave per attuare il progetto e combattere le dicerie: è una figura che mira ad assumere un atteggiamento attivo per raccogliere voci in tre diverse dimensioni:

- Sensibilizzazione attraverso il dialogo interpersonale.
- Aumento della consapevolezza nel proprio ambiente.
 - E attraverso la rete.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://stoprumores.com/>

Partner: AND

1. Titolo (inglese)

Bydels Mødre (Neighbourhood Mothers)
[IT.: Madri di quartiere]

2. Obiettivo:

Neighbourhood Mothers è un'iniziativa istituita dalla *Fondazione per la responsabilità sociale* con l'obiettivo di raggiungere le donne emarginate e vulnerabili (principalmente donne appartenenti a minoranze etniche) nella comunità locale. L'obiettivo è creare una rete per queste donne dove possono condividere le loro esperienze e aiutarle a capire la società in cui vivono e ad essere consapevoli delle possibilità che hanno nella società danese.

3. Attività:

La strategia per farlo è creare comunità locali di madri volontarie che discutono e riflettono collettivamente su importanti dilemmi legati alla maternità e alle opportunità che hanno in Danimarca.

L'obiettivo è dare forza alle donne in modo che possano aiutare se stesse, i loro figli e la loro famiglia. Inoltre, l'obiettivo è creare reti locali di donne volontarie provenienti da minoranze etniche, che possono raggiungere le donne vulnerabili nella loro area locale.

4. Metodologia:

L'iniziativa è rivolta alle donne emarginate che non hanno informazioni sulla società in cui vivono e hanno difficoltà con la lingua danese. Inoltre, molte di queste donne sperimentano una sfiducia da e verso il comune.

Alle donne viene offerto un pacchetto educativo in cui discutono e apprendono argomenti come lo sviluppo e l'educazione dei bambini, l'aiuto all'auto-aiuto, le donne e i diritti civili, il corpo e la sessualità, la salute fisica e mentale, il lavoro di sensibilizzazione, la democrazia e la libertà di parola. Attraverso questi corsi, alle madri viene insegnato come sostenere e aiutare altre donne. *The Neighbourhood Mothers* utilizzano principalmente tre metodi:

- Conversazioni: le madri di quartiere si incontrano e parlano con altre donne e condividono le loro conoscenze per aiutarle ad andare avanti.
- Costruzione di ponti: le madri di quartiere stanno colmando il divario tra le donne e le comunità locali condividendo le loro conoscenze, ad esempio, sui comuni e su altre organizzazioni locali.
- Rete: supporto per le madri di quartiere e incoraggiarle a partecipare a eventi locali in cui le donne hanno la possibilità di incontrare altre donne.

5. Riferimenti bibliografici:

bydelsmor.dk

Partner: AND

1. Titolo (inglese)

Baba – fordi far er vigtig (Baba – because dad is important)

[IT.: Baba – perché papà è importante]

2. Obiettivo:

Baba è un'iniziativa nata dalla *Foundation for Social Responsibility* (Fondazione per la Responsabilità Sociale) su richiesta del Ministero dell'Immigrazione e dell'Integrazione, che voleva un'iniziativa nazionale per i padri e soprattutto per i padri di minoranza etnica. L'obiettivo dell'iniziativa è rafforzare la partecipazione dei padri alla vita dei loro figli e creare una rete affinché i padri condividano l'esperienza della paternità.

3. Attività:

La strategia di Baba è stabilire comunità locali di padri volontari che discutono e riflettono collettivamente su importanti dilemmi legati alla paternità e su come possono diventare i migliori padri possibili a beneficio dei loro figli. I padri partecipanti sono principalmente padri appartenenti a una minoranza etnica, ma tutti i padri possono aderire. I padri partecipanti sono chiamati volontari e un altro scopo è quello di raggiungere altri padri nella loro comunità locale.

4. Metodologia:

Più specificamente, ai volontari viene offerto un pacchetto educativo su misura per i bisogni dei padri in Danimarca e una comunità con cui condividere esperienze. Inoltre, l'iniziativa offre una piattaforma per incontrare il "sistema", poiché alcuni padri di minoranze etniche sperimentano una sfiducia nei confronti del sistema e viceversa. Il sistema si riferisce alle istituzioni come gli asili nido e le scuole, che sono una parte influente dell'educazione dei bambini in Danimarca. Come parte del corso, vengono invitati specialisti del "sistema" con l'obiettivo di creare un dialogo. In questi incontri di dialogo, lo capovolgono, in modo che i padri abbiano la possibilità di parlare di un determinato argomento relativo all'educazione dei figli e mostrare le loro conoscenze nell'area prima che lo specialista condivida le sue conoscenze. Alla fine dell'incontro, lo specialista può quindi aggiungere alla discussione del padre le proprie conoscenze professionali. In questo modo, lo specialista riconosce i padri per la loro conoscenza e motivazione riguardo ai loro figli. Questo crea un dialogo paritario e promuove la fiducia tra i padri e "il sistema". L'iniziativa ha avuto un successo straordinario che si riflette nella crescita organizzativa e nei riconoscimenti ricevuti. Baba ora ha gruppi locali di volontari in più di 10 località in Danimarca.

5. Riferimenti bibliografici:

Baba.dk

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

Silver: INNOVATIVE SOLUTIONS FOR VULNERABILITY AND SOCIAL

RE-INTEGRATION - [IT.: Silver: SOLUZIONI INNOVATIVE PER LA VULNERABILITÀ E LA REINTEGRAZIONE SOCIALE]

2. Obiettivo:

Una partnership tra pubblico e privato e un approccio innovativo e sperimentale per aiutare alcune delle persone più vulnerabili, ovvero i migranti vittime di traumi psicologici, favorendone il reinserimento sociale nel territorio siciliano. Silver è un acronimo che sta per “soluzioni innovative per la vulnerabilità e il reinserimento sociale dei migranti”. Le attività del progetto sono gestite dalle ASL (Azienda Sanitaria Provinciale - ASP) di Agrigento (Asp 1), Caltanissetta (Asp 2), Catania (Asp 3), Enna (Asp 4), Messina (Asp 5), Ragusa (Asp 7), Siracusa (Asp 8) e Trapani (Asp 9).

3. Attività:

Nell'ambito di questo intervento sono state realizzate diverse attività/azioni. Tra queste:

- Ambulatori: Ogni Asp coinvolta nel progetto si è dotata di Ambulatori Silver dedicati, allocando in ciascuno di essi personale specializzato coadiuvato da professionisti provenienti da partner privati, in primis mediatori culturali. Tutti i membri della clinica, pubblici e privati, compongono l'équipe multidisciplinare. Le équipe ambulatoriali sono composte da psicologi, psichiatri, assistenti sociali e mediatori culturali, che si coordinano e lavorano in équipe per ottenere i migliori risultati.
- Borse di lavoro e attività di laboratorio a valenza terapeutica.
- Corsi di formazione: Corso di formazione per i membri delle Équipe Multidisciplinari e gli operatori del DSM (Dipartimento di Salute Mentale) e per il personale infermieristico e ostetrico.
- SilverCall – Supporto telefonico e live offerto dai mediatori - Uno strumento altamente innovativo messo a disposizione dal Progetto Silver agli operatori che interagiscono quotidianamente con i migranti. È la piattaforma di chiamata diretta per i mediatori culturali.
- Rete strategica: creata dal confronto, fin dalla fase iniziale, di tutti i soggetti che a vario titolo hanno a che fare con il tema dell'ospitalità, sia privati che pubblici. La rete è stata attiva nella definizione dei Pos, le modalità operative standard, alle cui riunioni sono stati invitati rappresentanti di enti e organizzazioni per un proficuo confronto sul tema per ottenere i più validi output possibili. Questa rete strategica coinvolge diverse istituzioni: dalle Prefetture, in primis, alle questure, dagli ordini degli avvocati agli ordini dei medici e delle società scientifiche.

4. Metodologia:



Rispetto all'assistenza già offerta sul territorio dalle ASP attraverso la rete capillare di ambulatori, la novità sta nel diverso approccio, che attinge alla psicologia transculturale e all'antropologia socioculturale, per formare figure specifiche per l'identificazione, l'emergenza e la cura dei problemi di salute degli stranieri provenienti da contesti socio-culturali spesso molto diversi dai nostri e anche diversi tra loro.

Dal punto di vista operativo, l'aspetto più innovativo sarà nell'équipe multidisciplinare di cui ciascuna provincia si doterà, composta da due psicologi, uno psichiatra, un assistente sociale o antropologo o sociologo e uno o due mediatori culturali. Alcune ASP creeranno anche unità mobili che si sposteranno sul territorio di competenza per offrire la migliore assistenza possibile in modo capillare ed efficace.

Al termine del progetto, la Sicilia ha consolidato una rete di sostegno ai migranti con malattia mentale, ma anche protocolli operativi condivisi, che possono essere adottati come linee guida dal Dipartimento e fungere da modello virtuoso, una banca dati regionale dei migranti e uno strumento automatizzato di chiamata di mediatori culturali per semplificare il lavoro degli operatori.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.progettosilver.it/index.php>

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

"Tests and admistration/plaintiff role-playing games to raise awareness" (NGO SOS Racisme in partnership with French public administrations) [IT.: "Test e giochi di ruolo amministrazione/querelante per accrescere la sensibilizzazione" - (ONG SOS Racisme in collaborazione con le pubbliche amministrazioni francesi)

2. Obiettivo:

Via test, sistemi di prevenzione sulla segregazione e discriminazione dei MNAR; consapevolezza della comunità; piani locali e regionali per il miglioramento dell'inclusione sociale.

3. Attività:

SOS Racisme assiste le vittime di discriminazione, in particolare attraverso azioni di test, recentemente riconosciute dal giudice come prove di discriminazione da parte dei tribunali.

Il grande problema relativo alla fornitura di prove per i casi di discriminazione, di cui ci siamo occupati fino ad ora, è stato in parte risolto grazie al riconoscimento da parte del sistema giudiziario dell'uso dei test.

Questi test consistono nel presentare un candidato fittizio, "di origine francese", con le stesse competenze della potenziale vittima di discriminazione. Se l'azienda convoca il candidato "tester" e non la persona di origine straniera, l'associazione e la vittima possono avviare il procedimento. Questo processo sarà lungo, con sentenze che di solito si verificano diversi anni dopo il fatto. Facendo il punto su queste azioni, la strategia giudiziaria, attraverso la sperimentazione, ha permesso di evidenziare casi simbolici di discriminazione. Le condanne (i casi "Moulin Rouge" nel 2003 e "Adecco" nel 2007) sono tutte prove di discriminazione. Invitano anche le altre vittime a essere restituite ai loro diritti rivolgendosi alla giustizia.

Questa attività può essere svolta in gruppo per sensibilizzare il personale delle pubbliche amministrazioni.

4. Metodologia:

Il personale invitato è riunito in gruppi. Quindi si svolge un test con gli arrivi dei candidati che simulano sia un nativo francese che un migrante.

Poi tutti guardano e ascoltano.

Al termine, il gruppo valuta come i due candidati sono stati accolti dall'amministrazione:

1. Qual è stata l'accoglienza?
2. Come è andato il dialogo?
3. Ci sono stati ostacoli, difficoltà?

4. Quali erano le migliori pratiche?
5. Cosa potrebbe essere migliorato?

Riferimenti bibliografici:

https://fr.wikipedia.org/wiki/SOS_Racisme

<http://www.france-terre-asile.org/images/discriminations-obstacles-a-l-insertion-professionnelle-des-r%C3%A9fugi%C3%A9s-dec2007.pdf>



Partner: Praksis

1. Titolo (inglese)

« **Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR)** »

[IT. : « Centro di coordinamento di Atene per le questioni relative ai migranti e ai rifugiati (ACCMR) »

2. Obiettivo:

L' « **Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR)** » (il Centro di coordinamento di Atene per le questioni relative ai migranti e ai rifugiati) - un'iniziativa della città di Atene - funge da centro di coordinamento per il scambio proficuo di buone pratiche e conoscenza tra ONG locali e internazionali, organizzazioni internazionali ed enti comunali su questioni che vanno dalla sistemazione temporanea all'integrazione dei nuovi arrivati. L'obiettivo principale dell'ACCMR è l'efficiente coordinamento tra le autorità municipali e le parti interessate che operano all'interno della città per creare le condizioni necessarie per un' integrazione omogenea dei migranti e dei rifugiati che attualmente vivono ad Atene, promuovere la coerenza sociale e affrontare le situazioni di emergenza legate ai futuri flussi migratori.

3. Attività:

Le aree chiave dell'azione dell'ACCMR sono il collegamento dei suoi membri con i servizi comunali e gli enti comunali, la diffusione di informazioni per promuovere la cooperazione e incoraggiare l'oggettività nel discorso pubblico e la promozione di cambiamenti istituzionali a livello locale e nazionale.

In questo ambito, l'ACCMR ha sviluppato un Piano d'Azione Strategico per l'agevole integrazione di migranti e rifugiati nella città di Atene. È importante sottolineare che, in collaborazione con le principali parti interessate, esso ha prodotto la prima guida per un "meccanismo di prontezza e risposta per un'efficace pianificazione di emergenza in caso di necessità legate ai rifugiati ad Atene". Inoltre, una ricerca condotta nel periodo ottobre 2016 - gennaio 2017 nell'ambito di AORI - un progetto di ricerca pilota, ha offerto importanti spunti sulla popolazione di rifugiati/immigrati e sulle possibilità esistenti per la loro inclusione e integrazione.

L'ACCMR ha inoltre assunto un ruolo centrale nella Rete delle Città per l'Integrazione, che finora è composta da 13 comuni del Paese.

4. Metodologia:

L'operazione di ACCMR è organizzata intorno a 6 comitati di lavoro con la partecipazione di attori sia municipali che di altri soggetti coinvolti nella fornitura di servizi a migranti e rifugiati, ciascuno focalizzato su un insieme specifico di servizi (alloggio, lavoro, salute, istruzione, supporto legale, aspetti di genere), e tutti impegnati a definire un sistema completo di erogazione dei servizi che tenga conto degli obiettivi dell'integrazione a breve e lungo termine. Il Centro conta attualmente più di 90 membri, mentre oltre 200 rappresentanti dei membri sono attivamente coinvolti nelle operazioni di ACCMR.



La piattaforma digitale

La piattaforma digitale ACCMR consente ai suoi membri di mappare i propri servizi e attività, al fine di includere tutte le iniziative che si svolgono nell'ampia area di Atene in relazione a rifugiati e migranti. La piattaforma online lavorerà per informare le organizzazioni che operano ad Atene e il loro personale professionale sui servizi e le attività, facilitando così la loro cooperazione. Inoltre, la Piattaforma consente alle organizzazioni di connettersi con individui, aziende e altri attori che desiderano sostenerle.

L' Hub ACCMR

L'ACCMR funziona come punto di incontro e spazio di co-working con 11 computer a disposizione dei gruppi interessati.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>

The screenshot shows a web browser displaying the ACCMR website. The page features a header with the ACCMR logo and the text "ATHENS COORDINATION CENTER for MIGRANT & REFUGEE issues CITY OF ATHENS". Below the header is a map of Athens with a blue overlay and the text "COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION". The main content area is titled "About the ACCMR" and contains the following text:

Since the beginning of 2015, with Greece's unprecedented number of migrant and refugee arrivals fleeing conflict, the City of Athens has increasingly adopted a proactive approach towards developing strategies to address the needs of these vulnerable populations and ensure social coherence.

Athens Coordination Center for Migrant and Refugee issues (ACCMR) - a City of Athens initiative - functions as a **coordination hub** for the fruitful exchange of good practices and know-how between local and international NGOs, international organizations and municipal bodies on issues ranging from temporary accommodation to integration of newcomers. The **main goal** of ACCMR is the efficient coordination between the municipal authorities and stakeholders operating within the city in order to shape the necessary conditions for the smooth integration of migrants and refugees currently living in Athens, promote social coherence and deal with emergency situations linked with future migration flows.

** The Athens Coordination Center for Migrant and Refugee Issues (ACCMR) was established in June 2017 with Stavros Niarchos Foundation as founding donor under the coordination of the Athens Partnership. ACCMR operates within the framework of the Department for the Support and Social Inclusion of Migrants and Refugees of the Directorate of Social Solidarity. Since April 2020, the UN High Commissioner for Refugees and the International Organization for Migration have been supporting ACCMR on the basis of tripartite cooperation with the Municipality of Athens.*

The page also includes a section titled "What we want to achieve" with the following text:

Key areas of ACCMR's action is connecting its members with municipal services and municipal bodies, disseminating information to promote cooperation and to encourage balance in public discourse, and promoting institutional changes at local and national level.