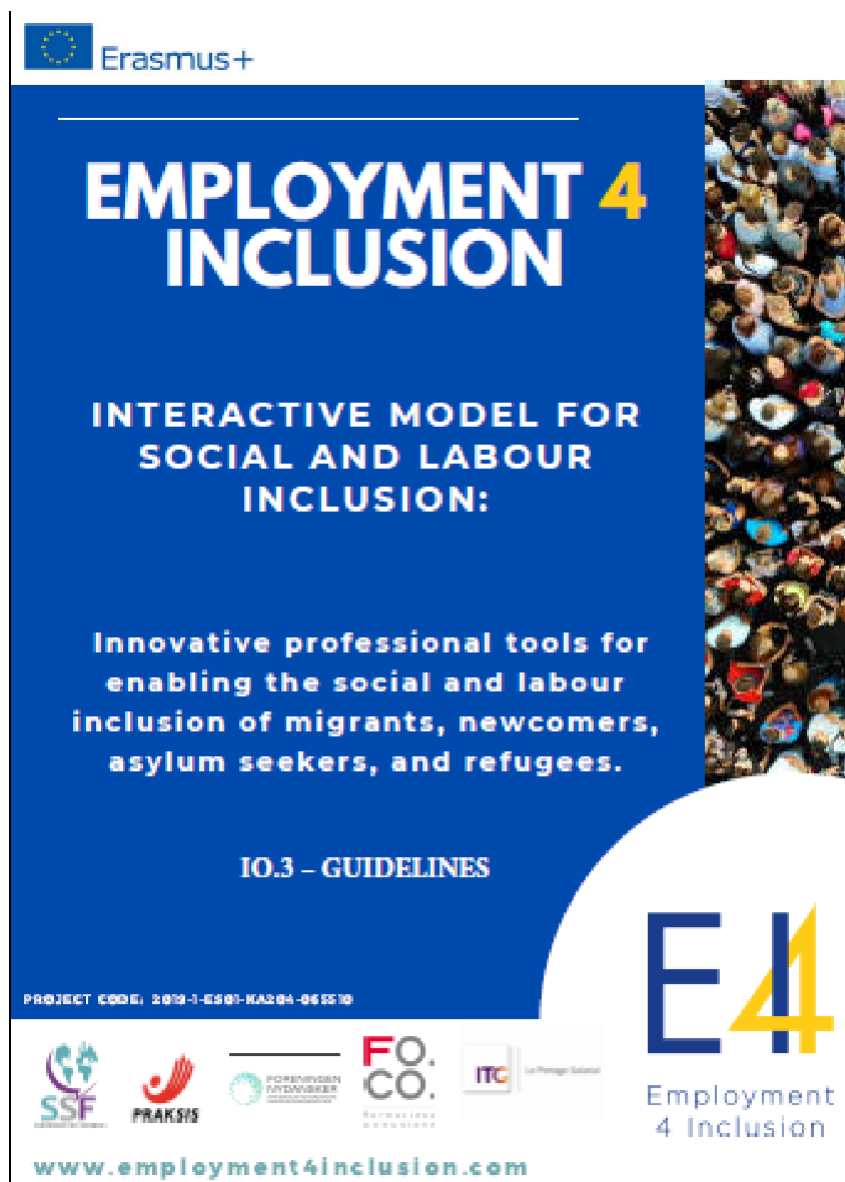


LINEA GUIDA 4 PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE



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-KA204-060510

SSF PRAKSIS FORNINGSFONDENE FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

IO.3 – Linea guida 4 per le aziende

Aumentare la consapevolezza sulle capacità lavorative

ZONA 2 - Linee guida per le aziende private

TEMA DEL MODULO: Linee guida per le aziende private

DESCRIZIONE DEL MODULO

OBIETTIVI E RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Obiettivo della Zona 2 è 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 con cui si è in contatto.

Il modulo 4 (1° di 3 moduli della Zona 2 per le aziende private) si occupa di aumentare la consapevolezza sulle competenze lavorative che i MNAR hanno: i MNAR contano con competenze chiave ed esperienze utili, possono aggiungere valore alle aziende.

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

Partner	Nome delle linee guida	Tipo di attività
SSF	IKEA Refugee Employability Plan (Spagna)	Programma di formazione consistente in un'esperienza formativa di cinque settimane in negozio che fornisce ai rifugiati risorse e strumenti per il miglioramento occupazionale nel settore della vendita al dettaglio e li motiva sulle loro capacità per il loro inserimento presente e futuro nel mercato del lavoro.
AND	New paths to employment (<i>Danish Refugee Council Youth</i> e l'Associazione <i>New Dane</i> collaborano a un nuovo progetto che si concentra sulla ricerca di lavoro per i giovani rifugiati).	Cinque sequenze di workshop si terranno in cinque diversi comuni. Il primo workshop si concentrerà su come scrivere una buona candidatura e CV. Il secondo workshop si concentrerà sul networking e faciliterà un incontro tra i giovani e potenziali datori di lavoro. Infine si terrà un grande <i>Job Bazaar</i> , dove i giovani avranno la possibilità di incontrare datori di lavoro di diverse aziende.
FOCO	DimiCome – Diversity Management and Integration. Le competenze dei migranti nel mercato del lavoro.	Una mappatura e un'analisi delle buone pratiche per l'inclusione lavorativa dei migranti accessibili agli stakeholder del mercato del lavoro (LM) - Promuove lo scambio di buone pratiche.



ITG	"Startup Weekend" iniciativa del grupo francese <i>Adecco</i> (54 ore per aiutare migranti e rifugiati)	Iniziative che non consistono nell'assumere rifugiati ma nell'aiutare ad elencare le proprie competenze in CV, lettere di motivazione e memorandum. Questa formazione è gratuita ed è fornita da professionisti.
-----	--	--

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

IKEA Refugee Employability Plan (Spain)

[IT. : Piano di occupazione dei rifugiati IKEA- Spagna]

2. Obiettivo:

È un progetto di formazione nei negozi con l'obiettivo di migliorare la capacità di inclusione delle persone MNAR nel mercato del lavoro e la loro integrazione sociale nel paese. Il punto di partenza è che i rifugiati portano una gamma ampia e diversificata di talenti, in modo che possano dare un grande contributo alla società e alle aziende spagnole. Per questo motivo IKEA collabora con enti come il CEAR (*Spanish Commission for aid to refugees*- Commissione spagnola per gli aiuti ai rifugiati) per facilitare alle persone che arrivano a conoscere la cultura del lavoro del paese.

3. Attività:

Il programma consiste in un'esperienza formativa di cinque settimane nel negozio che fornisce ai rifugiati risorse e strumenti per il miglioramento occupazionale nel settore della vendita al dettaglio e li motiva sulle loro capacità per il loro inserimento presente e futuro nel mercato del lavoro. Consente inoltre ai dipendenti IKEA di vivere e svilupparsi in un ambiente di lavoro diversificato, plurale e responsabile.

La partecipazione dei professionisti dell'azienda è fondamentale perché sono quelli che conoscono meglio questa cultura e i suoi codici.

4. Metodologia:

La metodologia si basa su una fase intermedia di collegamento tra formazione e inserimento lavorativo, necessaria per l'integrazione nella società. La formazione sul posto di lavoro è completata dal supporto individuale dei mentori di IKEA e di ONG come CEAR o ACCEM. La formazione professionale inizia con le competenze che i rifugiati già possiedono, basate sulla loro vita. I professionisti collegano queste competenze con il lavoro che farebbero in azienda.

Inoltre, il programma aiuta a rafforzare l'autostima e la fiducia in se stessi dei partecipanti, oltre a migliorare le loro capacità tecniche e trasversali e a creare reti professionali.

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: AND

1. Titolo (inglese)

New paths to employment [IT.: Nuovi percorsi per l'occupazione]

2. Obiettivo:

Il *Danish Refugee Council Youth* e l'Associazione *New Dane* collaborano a un nuovo progetto che si concentra sulla ricerca di lavoro per i giovani rifugiati. L'obiettivo è trovare lavori che corrispondano alle competenze di questi giovani e sensibilizzare le aziende sulle loro potenzialità.

3. Attività:

I giovani con un background di rifugiato affrontano alcune barriere che impediscono loro di trovare un lavoro che corrisponda alle loro competenze e ai loro interessi. Pertanto, è necessario sviluppare proposte per l'occupazione quali:

- concentrarsi sui giovani e prendere le distanze dall'individuo e dalle sue competenze, desideri e sfide.
- a livello strutturale lavorare con le aziende e il loro ingresso ai giovani con background di rifugiati.

4. Metodologia:

Cinque sequenze di workshop si terranno in cinque diversi comuni. Il primo workshop si concentrerà su come scrivere una buona domanda e CV. I mentori del mondo degli affari saranno presenti e condivideranno le loro conoscenze su queste cose. Il secondo workshop si concentrerà sul networking e faciliterà un incontro tra i giovani e potenziali datori di lavoro. Infine si terrà un grande *Job Bazaar*, dove i giovani avranno la possibilità di incontrare datori di lavoro di diverse aziende.

L'aspettativa è che molti di questi giovani con un background di rifugiati trovino un lavoro rilevante nell'incontro con le aziende.

Durante il periodo del progetto verranno sviluppati metodi per creare un ambiente per incontri e una buona comunicazione tra giovani in cerca di lavoro con un background di rifugiati.

Un comitato consultivo con rappresentanti delle aziende e con giovani rifugiati con esperienza nel mercato del lavoro danese guiderà la gestione del progetto durante tutto il suo periodo.

5. Riferimenti bibliografici:

dfunk.dk

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

DimiCome – Diversity Management and Integration. The skills of Migrants in labour market - [DimiCome – Gestione e integrazione della diversità. Le competenze dei migranti nel mercato del lavoro].

2. Obiettivo:

Ha lo scopo di promuovere l'integrazione economica dei migranti attraverso la valorizzazione delle loro peculiarità e competenze - in particolare quelle sviluppate grazie al percorso migratorio e alla condizione di doppia appartenenza - massimizzando il loro impatto positivo sulla competitività delle imprese.

3. Attività:

Il progetto contribuisce a sostenere la possibilità di impiego dei migranti nel breve periodo; e al rinnovamento del modello italiano di integrazione, rendendolo più coerente con i temi della sostenibilità di lungo periodo, attraverso:

una trasformazione inclusiva del mercato del lavoro, verso una maggiore propensione ad assumere lavoratori migranti in base alle loro competenze specifiche e favorire la diversità delle risorse umane.

Il rafforzamento, tra gli attori coinvolti nella governance del mercato del lavoro, della capacità di riconoscere il potenziale dei migranti, in termini di competenze e di soft skills legate all'esperienza migratoria.

4. Metodologia:

Il progetto realizza il know-how, una mappatura e un'analisi delle buone pratiche per l'inclusione lavorativa dei migranti. Promuove lo scambio di buone pratiche su scala nazionale ed europea. Formula e diffonde modelli di intervento per la sensibilizzazione sulla diversità degli stakeholder MDL e la loro formazione nel campo del *Diversity Management (DM)*. Rafforza le strategie di DM attuate dalle organizzazioni del mercato del lavoro. Promuove, su scala locale, nazionale ed europea, la costituzione di partenariati e lo scambio di esperienze tra attori operanti nel campo della valutazione delle competenze dei migranti. Consolida e diffonde le metodologie nel campo della valutazione delle soft skills dei migranti. Crea e diffonde un repertorio di soft skills legate all'esperienza migratoria e alla condizione di doppia appartenenza spendibili nel mercato del lavoro italiano. Aumenta l'interesse dei datori di lavoro per il potenziale rappresentato dalle risorse umane migranti. Aumenta la consapevolezza tra i migranti sul potenziale intrinseco delle soft skills nella ricerca di un lavoro e per uno sviluppo professionale. Migliora la consapevolezza del potenziale dei migranti tra gli attori della governance del mercato del lavoro. Mette in rete le realtà operanti nel campo dell'accoglienza/integrazione e dei datori di lavoro, massimizzando l'impatto delle loro iniziative nel tessuto socio-economico generale.

La metodologia e il numero di stakeholders coinvolti massimizzano gli impatti del progetto, favorendo l'inserimento dei migranti nel mercato del lavoro e l'affermazione di un modello di integrazione più coerente con le richieste di sostenibilità e competitività nel medio-lungo termine .

Riferimenti bibliografici:

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

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

"Startup Weekend" initiative of the French group Adecco (54 hours to help migrants and refugees)

[IT.: "Startup Weekend" iniziativa del gruppo francese *Adecco* (54 ore per aiutare migranti e rifugiati)]

2. Obiettivo:

Individuare le competenze di migranti e rifugiati in modo rapido e volontario da parte di aziende private: l'iniziativa "Startup Weekend" del gruppo francese *Adecco* (54 ore per aiutare migranti e rifugiati).

3. Attività:

Anche **Adecco**, un gruppo francese di agenzie per l'impiego e il lavoro temporaneo, si è impegnato con i rifugiati. In Germania, la società è stata incaricata dal governo di garantire la prima registrazione dei migranti all'arrivo nel Paese (procedura amministrativa delegata ad Adecco).

"Startup weekend": 54 ore per aiutare i rifugiati In Francia, il gruppo sta conducendo un progetto pilota in collaborazione con lo Stato per garantire l'integrazione dei rifugiati: sono seguiti, dalla valutazione delle competenze alla ricerca del lavoro. In altri paesi, Adecco conduce anche valutazioni di competenza con i rifugiati.

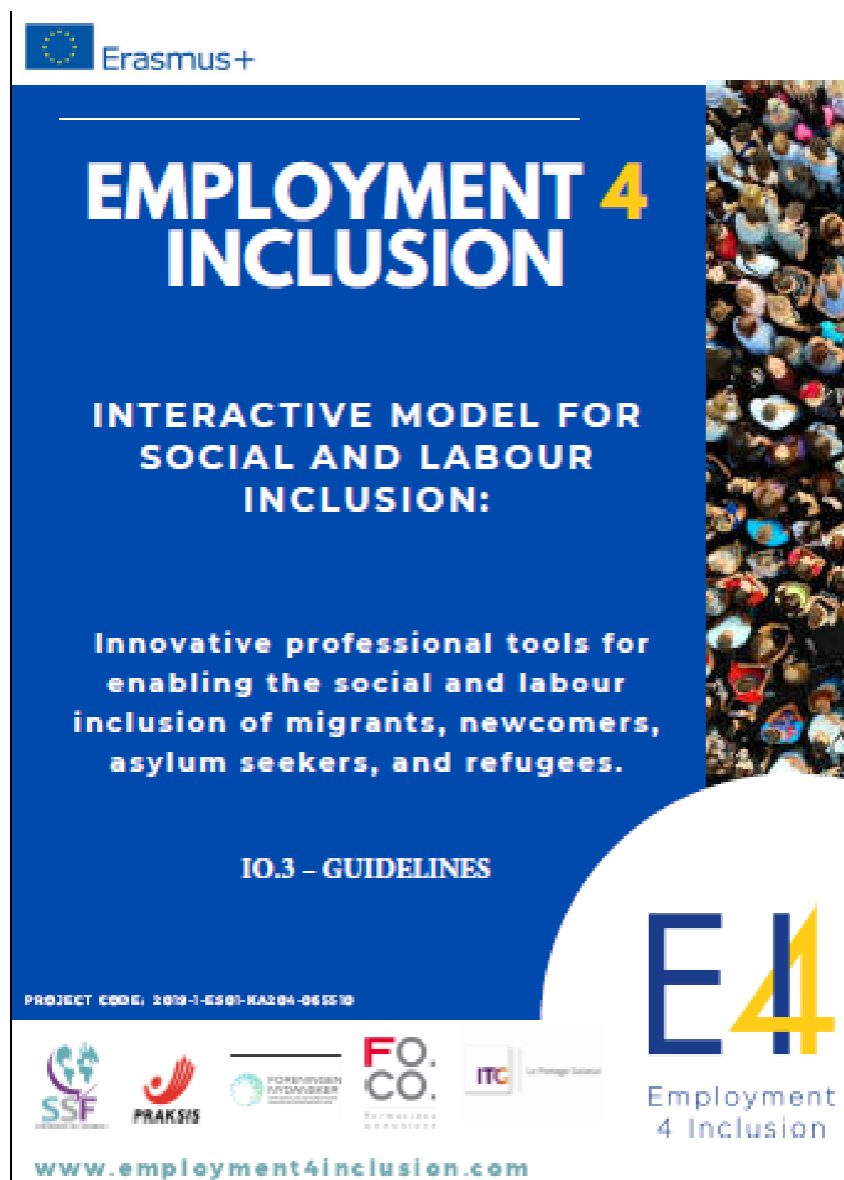
4. Metodologia:


Il gruppo si è impegnato non assumendo rifugiati ma aiutando a elencare le proprie competenze in CV, lettere di motivazione e memorandum. Questa formazione è gratuita ed è fornita da professionisti. Questo processo, svolto in sessioni individuali e collettive, è particolarmente rivolto ai rifugiati che non sono laureati o che sono lontani dal mercato del lavoro francese.

5. Riferimenti bibliografici:

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

LINEA GUIDA 5 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-SE01-KA204-063519

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Linea guida 5 per le aziende

[Guida_supporto per l'impiego](#)

ZONA 2 - Linee guida per le aziende private

TEMA DEL MODULO: Linee guida per le aziende private

DESCRIZIONE DEL MODULO

OBIETTIVI E RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Obiettivo della Zona 2 è **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 con cui si è in contatto.

Modulo 5 (2° di 3 moduli della Zona 2 per le aziende private) si occupa di **guida/supporto per l'assunzione di un MNAR in azienda: come prendere contatto per assumere MNAR, come eseguire il tirocinio, quali sono i vantaggi fiscali dell'assunzione di un MNAR**.

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

Partner	Nome delle attività/corsi/formazioni	Tipo di attività
SSF	Social and labour integration program for immigrants - #empleandojuntxs	Insieme di attività in diverse fasi, vengono considerati gli aspetti personali e lavorativi delle persone target, cercando di identificare e migliorare le possibilità di ciascun partecipante, al fine di migliorare la loro possibilità di occupazione da un approccio personalizzato
FOCO	'PRIMA': Project for the Labour Integration of Migrants - Think First about the After	Insieme di attività in relazione ad un approccio il più efficace possibile nell'affrontare i bisogni specifici dei destinatari più svantaggiati, potenziando i servizi strutturali dei Centri per l'Impiego per facilitare l'accesso alle politiche attive del lavoro da parte dei cittadini stranieri.
ITG	Building positive attitudes towards MNAR colleagues	Insieme di attività e giochi di ruolo per sensibilizzare sul lavoro e attraverso una presa di consapevolezza.
Praxis	Diversity in the workplace initiative	Attività che promuovono la diversità sul posto di lavoro, sessioni di consulenza professionale per persone provenienti da un contesto di rifugiato o immigrato, seminari di sviluppo delle competenze incentrati su un' inclusione agevole nel mercato del lavoro greco.

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

Social and labour integration programme for immigrants - #empleandojuntxs - [IT.: Programma di integrazione sociale e lavorativa per immigrati]

2. Obiettivo:

Il programma #empleandojuntxs intende promuovere azioni finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati che si trovano in situazione o a rischio di esclusione sociale attraverso lo sviluppo di percorsi individualizzati di inserimento lavorativo integrato.

3. Attività:

Nelle diverse fasi, vengono considerati gli aspetti personali e lavorativi delle persone target, cercando di identificare le possibilità di ciascun partecipante, per migliorare la loro chances di occupazione a partire da un approccio personalizzato. Le fasi di questi itinerari prevedono:

- Diagnosi e valutazione personalizzate.
- Pre-formazione (azioni di formazione in diverse aree) e Orientamento al lavoro.
- Accompagnamento all'inserimento nei dispositivi di formazione professionale.
- Accompagnamento per l'implementazione di un dispositivo interattivo per la valutazione e l'identificazione delle possibili attività lavorative.
- Sensibilizzazione nei settori dell'ambiente, delle pari opportunità e della non discriminazione sul posto di lavoro.
- Diffusione del programma e partecipazione a reti locali.

Allo stesso modo, si intende favorire spazi di relazione con i diversi agenti socio-lavorativi di imprese, formatori, e lo stesso gruppo di immigrati- per analizzare e proporre azioni congiunte: immigrati con competenze in cerca di occupazione, imprenditori alla ricerca di specifici profili professionali e dispositivi formativi che propongono formazione per adeguare le conoscenze alle esigenze del mercato del lavoro. Alle aziende viene offerta consulenza in materia di immigrazione, intermediazione del lavoro e processi di selezione attraverso l'Ufficio di collocamento.

4. Metodologia:

È un approccio olistico:

- Itinerario sociale e lavorativo personalizzato: attenzione individuale per conoscere i bisogni, le competenze dei MNAR e dare loro le risorse (corsi, offerte di lavoro) per favorirne l' inclusione.
- Creazione di reti con diversi attori sociali: aziende, formatori, MNAR.
- Comunicazione con le aziende, consulenza aziendale sulla diversità culturale e procedure di selezione con un approccio alla diversità.

Riferimenti bibliografici:

https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

'PRIMA': Project for the Labour Integration of Migrants - Think First about the After

[IT.: Progetto per l'Inserimento Lavorativo dei Migranti - Pensa Prima al Futuro]

2. Obiettivo:

L'obiettivo generale del progetto è promuovere l'inclusione socio-lavorativa dei cittadini di paesi terzi con un approccio il più efficace possibile nell'affrontare i bisogni specifici dei destinatari più svantaggiati, potenziando i servizi strutturali dei Centri per l'Impiego per facilitare l'accesso a politiche del lavoro da parte di cittadini stranieri.

3. Attività:

Informazioni di orientamento condotte da un case manager e da un mediatore culturale.

- Verifica dello stato di disoccupazione, compilazione o aggiornamento della scheda anagrafica professionale nella banca dati SILP.
- Prima valutazione delle competenze, attivazione di servizi di ricerca lavoro per buoni livelli di occupazione e/o invio alle misure finanziate.
- Supporto nella predisposizione e/o aggiornamento del Curriculum vitae.
- Analisi della domanda e accompagnamento ai servizi di inserimento lavorativo proponendo percorsi innovativi di profiling delle conoscenze, competenze e abilità possedute dai destinatari.
- Sperimentazione presso i Centri per l'Impiego dello strumento europeo *"EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals"* per la rilevazione di competenze e abilità.
- Stipula di contratti di servizio personalizzato.
- Predisposizione del Piano di Azione Individuale (PAI) e accompagnamento a servizi di formazione e/o validazione delle competenze offrendo servizi per l'identificazione, validazione e certificazione delle competenze possedute dai destinatari e avviando percorsi per il riconoscimento delle qualifiche.

Attività di individuazione e validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali ed eventuale certificazione.

- Workshop sulle professioni. Job test per far emergere e rafforzare le conoscenze e le competenze utili per lo svolgimento di determinate professioni.
- Validazione e certificazione dei titoli acquisiti nei Paesi di origine e/o di transito coinvolgendo il mondo delle imprese nell'inclusione dei migranti per favorire l'incontro tra domanda e offerta.
- Rilevazione di bisogni e problemi da parte delle aziende coinvolte nell'occupazione dei migranti.
- Attività di sensibilizzazione e informazione.
- Sviluppo di un manuale per le aziende sulle opportunità di lavoro di richiedenti e titolari di protezione internazionale.
- Creazione di un elenco motivato di aziende che intendono sostenere l'integrazione dei rifugiati.



- Analisi della domanda, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro di cittadini di Paesi terzi con particolare attenzione ai titolari di protezione internazionale e umanitaria.
- Promozione di protocolli/documenti d'intesa locali/regionali con le associazioni di categoria, favorendo l'integrazione tra servizi di accoglienza (CAS e SIPROIMI) e servizi territoriali (socio-assistenziali, del lavoro, enti locali).
- Attivazione e coordinamento di nodi di rete con il coinvolgimento di tutti gli attori che hanno competenze migratorie sul territorio, coinvolgendo i referenti dei Centri Provinciali per l'Impiego (CPI) per un raccordo sulla formazione sulle politiche del lavoro e percorsi progettuali per operatori e mediatori presso CPI, SPRAR/CAS, Consorzi
- Seminari e incontri peer to peer su tutti i territori
- Analizzare i profili individuali dei beneficiari e i percorsi finalizzati all'integrazione sociale e lavorativa
 - Elaborazione dati dai sistemi informativi regionali finalizzata a favorire la tracciabilità delle misure di politica attiva del lavoro attivate a favore dei beneficiari
- Indagine qualitativa sui percorsi individuali dei titolari di protezione
- Report riepilogativo della pubblicazione dei dati raccolti e presentazione del sondaggio.

4. Metodologia:

Gli interventi proposti mirano a:

- Rafforzare le politiche strutturali e i servizi per l'occupazione. I Centri per l'Impiego saranno rafforzati per facilitare l'accesso a servizi individualizzati pensati per un target eterogeneo di utenti.
- Migliorare l'attuazione di misure di politica attiva per l'occupazione a favore dei beneficiari e dei territori.
- Arricchire il patrimonio di competenze e opportunità di ogni persona per favorire un migliore inserimento lavorativo.
- Coinvolgere le imprese locali, promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per le persone con accesso limitato ai social network per trovare opportunità di lavoro.

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

Building positive attitudes towards MNAR colleagues

[IT.: Costruire atteggiamenti positivi nei confronti dei colleghi MNAR]

2. Obiettivo:

Costruire atteggiamenti positivi nei confronti dei colleghi MNAR attraverso la sensibilizzazione sul lavoro e presa di consapevolezza.

3. Attività:

Il loro atteggiamento nei confronti dei loro colleghi MNAR è di grande importanza per la loro integrazione. Per conoscerne i punti principali.



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

4. Metodologia:

Riunite tutti i colleghi del vostro dipartimento in una breve sessione di formazione e scambio **sulle seguenti linee guida:**

1. Interagire con il collega MNAR con un atteggiamento positivo e riconoscente.
2. Esprimere il proprio augurio al collega che sta facendo bene.
3. Incoraggiare il collega nelle proprie iniziative.
4. Mostrare rispetto.
5. Ricordare che ogni persona è diversa; esprimere tolleranza.
6. Formulare con attenzione le informazioni/istruzioni nei suoi confronti.

Tutte queste azioni devono essere organizzate prima della ricezione del MNAR in azienda, per facilitarne la consapevolezza; e sono previste riunioni periodiche di follow-up nel tempo.

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: Praxis

1. Titolo (inglese)

« **Diversity in the Workplace** »
[IT.: Diversità sul posto di lavoro]

2. Obiettivo:

“*Diversity in the Workplace*” è stata avviata nel 2017 con l'obiettivo di garantire la parità di accesso al mercato del lavoro greco per persone di diversa estrazione culturale come i MNAR. Questa azione è stata parte integrante del progetto «Medicina dei cittadini vulnerabili in un mercato del lavoro inclusivo», attuato da **Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity (Generation 2.0 RED)** (Generazione 2.0 per Diritti, Uguaglianza & Diversità) e sostenuto dall'*International Rescue Committee* fino a febbraio 2020. Oggi, tre anni dopo, questa azione fa parte del progetto “*Equality Works*” implementato nell'ambito del programma Fondo cittadini attivi.

3. Attività:

In stretta collaborazione con i sostenitori e il mercato del lavoro in Grecia, **Generation 2.0 RED**, ha sviluppato azioni moderne che mirano a sostenere il settore privato e si concentrano sulla sostenibilità del business e sulla parità di accesso al lavoro per tutti seguendo gli standard europei. Più di 90 aziende e organizzazioni sostengono concretamente l'azione specifica.

4. Metodologia:

Il servizio di consulenza professionale di **Generation 2.0 RED**, correlato a *Diversity in the Workplace*, offre sessioni di consulenza professionale per persone provenienti da un contesto di rifugiato o immigrato, seminari di sviluppo delle competenze incentrati su un'agevole inclusione nel mercato del lavoro greco, ecc. Il servizio è integrato da lezioni di lingua greca per i partecipanti nell'ambito del progetto *Equality Works*.

Oltre alla preparazione dei beneficiari all'inserimento nel mondo del lavoro attraverso il servizio di *Career Counselling* e le sue diverse attività, l'azione *Diversity in the Workplace* è stata strutturata per aiutare a preparare i datori di lavoro in termini di buone pratiche di parità di trattamento e inclusione sul posto di lavoro nei confronti delle imprese sostenibilità e innovazione. Entrando nel Network, i sostenitori ricevono corsi di formazione, formano altri, rimangono aggiornati e attivi, sono aperti a nuove opportunità e innovano, cercano dipendenti attraverso il servizio di *Career Counselling* di **Generation 2.0 RED**, “rivalutano” la loro procedura di reclutamento e adattano di conseguenza i loro annunci di lavoro, promuovono la diversità tra i loro dipendenti e offrono loro pari opportunità di agire ed evolversi in un ambiente di lavoro moderno e inclusivo.

Con il motto «*Embracing Diversity*» (Accogliere la diversità) , nel 2019 **Generation 2.0 RED** ha creato il primo marchio greco, ospitato sui siti web delle aziende e delle

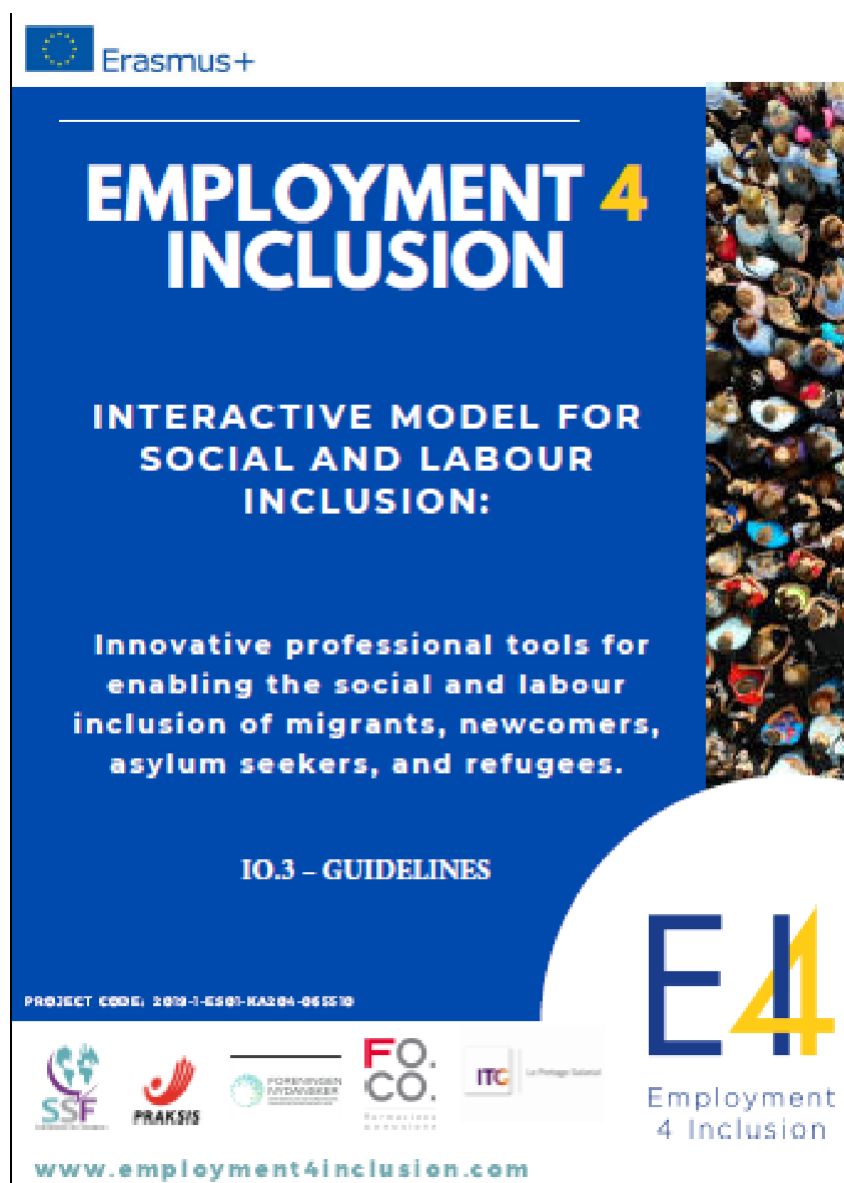


organizzazioni del Network firmatarie della Carta della Diversità e sottolinea l'atteggiamento inclusivo dei suoi membri.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://diversityintheworkplace.gr/>

LINEA GUIDA 6 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 FORBUNDEN FÖRENINGEN FO.CO. ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Linea guida 6 per le aziende

Misure di sensibilizzazione per il personale

ZONA 2 - Linee guida per le aziende private

TEMA DEL MODULO: Linee guida per le istituzioni pubbliche

DESCRIZIONE DEL MODULO

OBIETTIVI E RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Obiettivo della Zona 2 è 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 con cui si rivolge.

Modulo 6 (3° di 3 moduli della Zona 2 per le aziende private) si occupa di Guida/supporto per l'assunzione di un MNAR in azienda: come prendere contatto per assumere MNAR, come eseguire il tirocinio, quali sono i vantaggi fiscali dell'assunzione di un MNAR. Misure di sensibilizzazione per il personale: consapevolezza interculturale, gestione della diversità sul posto di lavoro adattamento della postazione di lavoro

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

Partner	Nome delle linee guida	Tipo di attività
SSF	Diversity management	Diverse attività possono essere incluse nel processo di <i>Diversity Management</i> , sempre dopo aver fatto una diagnosi della situazione aziendale, inclusa ad esempio la formazione del personale sulla diversità culturale, competenze interculturali, abilità e attitudini.
AND	L'Associazione New Dane: Programma di lavoro studentesco per i rifugiati	Guida alle aziende di AND con un'introduzione alla situazione in cui si trovano molti rifugiati e ad alcune delle sfide che i rifugiati devono affrontare quando sono nuovi in un paese. Inoltre offre anche una panoramica dello stato mentale ed emotivo in cui i rifugiati possono trovarsi a causa del loro background di rifugiati.
FOCO	Educare le parti sociali alla diversità etnica nelle PMI - Migraid	A supporto dell'obiettivo sono state realizzate una serie di attività tradotte in diversi strumenti: Studio, manuale, formazione professionale.
ITG	10 consigli per una politica di sensibilizzazione alla diversità e contro la discriminazione nell'impresa privata.	Presentazione di 10 suggerimenti che promuovono atteggiamenti positivi del personale nel campo della consapevolezza interculturale, gestione della diversità sul posto di lavoro adattamento della postazione di lavoro
Praxis	Diadromes	Azioni di formazione professionale volte ad evidenziare e migliorare le qualifiche professionali dei beneficiari

Partner: SSF

1. Titolo (inglese)

Diversity management

[IT.: Gestione della diversità]

2. Obiettivo:

Aumentare la consapevolezza sulla diversità culturale in Azienda, dalle procedure di assunzione agli atteggiamenti del personale.

3. Attività:

Diverse attività possono essere incluse nel processo di *Diversity Management*, sempre dopo aver effettuato una diagnosi della situazione aziendale.

- ❖ Formazione del personale sulla diversità culturale, competenze, abilità e attitudini interculturali.
- ❖ Incoraggiare i dipendenti a imparare la lingua ufficiale della regione se non la conoscono.
- ❖ Programma Mentor per MNAR che iniziano a lavorare in Azienda. Un mentore sarà un altro lavoratore che accompagnerà il nuovo arrivato e lo aiuterà nelle questioni lavorative e di vita.

Promuovere la parità di accesso alla formazione continua e lo sviluppo di attività formative che rispondano ai bisogni specifici, non solo occupazionali, delle persone occupate.

4. Metodologia:

La gestione della diversità è lo sviluppo attivo e consapevole di un processo di accettazione e utilizzo di alcune differenze e somiglianze come il potenziale in un'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'azienda, un processo di gestione comunicativa, strategicamente basato sui valori e orientato alla futuro.

In primo luogo, le aziende devono elaborare un piano con i seguenti elementi:

- ❖ Studio e analisi della situazione della diversità in azienda.
- ❖ Quali misure devono essere attuate ?
- ❖ Quali obiettivi vengono perseguiti ?
- ❖ Quali persone lo realizzeranno ?
- ❖ In che periodo ?
- ❖ Quali sistemi di misurazione e valutazione verranno utilizzati ?

È importante la partecipazione di:

- ❖ Direzione, Organi Sociali e Amministrazione della Società.



- ❖ Risorse umane.
- ❖ Personale.

Deve essere elaborato un modello di impegno della direzione.

Successivamente, verrà creato un team di lavoro che analizzerà, progetterà, concorderà, eseguirà le attività e i programmi e valuterà il grado di conformità con il Programma di gestione della diversità, nonché per affrontare le preoccupazioni di tutti gli attori coinvolti.

Nel caso in cui siamo professionisti che lavorano con MNAR al di fuori di un'azienda, è importante monitorare le attività delle aziende e fungere da ponte tra Azienda, MNAR e società.

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: AND

1. Titolo (inglese)

The Association New Dane: Student job program for refugees

[IT.: L'Associazione *New Dane*: Programma di lavoro studentesco per i rifugiati]

2. Obiettivo:

L'obiettivo dell'iniziativa è aiutare i rifugiati che studiano all'università, a ottenere un'esperienza lavorativa rilevante e ad aumentare le loro possibilità di una fruttuosa carriera in Danimarca. Inoltre, il progetto mira ad aumentare la consapevolezza dell'azienda sulle potenzialità degli studenti universitari rifugiati e ad attrezzare le aziende per assumere rifugiati.

3. Attività:

Le aziende che accettano di far parte di questo progetto e offrono posti di studio per i rifugiati, ricevono una guida dall'Associazione New Dane su come accogliere un rifugiato e cosa sapere. La guida include un'introduzione alla situazione in cui si trovano molti rifugiati e ad alcune delle sfide che i rifugiati devono affrontare quando sono nuovi in un paese. Inoltre offre anche una panoramica dello stato mentale ed emotivo in cui i rifugiati possono trovarsi a causa del loro background di rifugiati. L'obiettivo è far capire alle aziende come lavorare con i rifugiati. Nella guida si sottolinea che è importante essere espliciti sulla cultura del lavoro, le norme danesi e le regole non scritte.

4. Metodologia:

L'Associazione New Dane fa una presentazione introduttiva per le aziende e poi rimangono in contatto sia con le aziende che con i rifugiati, per valutare come sta andando e dare indicazioni lungo il percorso.

5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/nyheder/nyheder/student-job-program-for-refugees>

Partner: FOCO

1. Titolo (inglese)

Educating the social partners about ethnic diversity in SMEs – Migraid

[IT.: Educare le parti sociali alla diversità etnica nelle PMI - Migraid]

2. Obiettivo:

Gli obiettivi generali di questo progetto sono aiutare i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro a sviluppare le conoscenze e le competenze necessarie per gestire la diversità etnica, promuovere l'integrazione dei migranti e la consapevolezza dell'equità nelle PMI europee e sviluppare, all'interno di queste ultime, l'interculturalità interna competenze e capacità di risoluzione dei conflitti.

3. Attività:

A supporto dell'obiettivo sono state realizzate una serie di attività tradotte in diversi strumenti:

❖ Uno studio "Uno studio di ricerca sull'integrazione dei migranti e la diversità etnica nelle PMI." Lo scopo di questo studio di ricerca, pertanto, è produrre risultati di ricerca nazionali specifici e comparativi, ove appropriato e disponibile, sulle politiche migratorie e sulla gestione della diversità nelle PMI e mette in mostra gli atteggiamenti, i pensieri e le opinioni dei principali stakeholder - sindacalisti e dirigenti d'impresa - in relazione all'integrazione.

❖ Un manuale "Formazione sulla diversità": questo manuale fornisce il materiale e il metodo per condurre un seminario per migranti sulla diversità in generale, e poi sulla diversità e l'occupazione, specialmente nelle piccole e medie imprese (PMI).

❖ Un manuale di formazione professionale: questo manuale di formazione mira a contribuire alla formazione delle parti sociali sui temi legati alla diversità nel mondo del lavoro (soprattutto nelle PMI), concentrandosi sulla diversità etnica. Il manuale affronta vari aspetti dell'argomento. Nello specifico vengono analizzate le tematiche relative alla diversità e alla discriminazione nel mercato del lavoro e le normative nazionali ed europee che disciplinano tale contesto. Viene inoltre descritto il contributo delle parti sociali, a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di competenze e abilità nella gestione e negoziazione della diversità, grazie anche alla presentazione di esempi significativi di buone pratiche .

❖ Un percorso formativo per la gestione della diversità all'interno del partenariato sociale: è un percorso formativo sviluppato dal Manuale e declinato attraverso un percorso di studi articolato in cinque temi principali: 1. Consapevolezza della diversità; 2. Direttive contro la discriminazione; 3. Gestione della diversità; 4. Risoluzione dei conflitti e 5. Pratiche di diversità nelle PMI, che saranno ulteriormente sviluppate in una serie di punti diversi, inclusi gli elementi, i principi e le tecniche di gestione della diversità e i suoi processi di formulazione, attuazione e valutazione, esempi di successo e migliori pratiche in diverse contesti e l'importanza, il potenziale e le sfide relative alla gestione della diversità nel

settore delle PMI.

❖ Una guida alla diversità: la “Guida alla diversità etnica per le PMI” intende aiutare le PMI a identificare meglio i principi, gli strumenti e le procedure più adatte a promuovere la diversità etnica sul posto di lavoro. La guida alla diversità etnica per le PMI è rivolta agli imprenditori, dirigenti e dipendenti delle PMI, nonché alle parti sociali (associazioni dei datori di lavoro e sindacati) per:

- Migliorare le conoscenze sulla diversità etnica.
- Migliorare le capacità di gestione dei conflitti sul posto di lavoro.
- Promuovere l'integrazione dei lavoratori stranieri.
- Fornire buone pratiche riguardanti la gestione della diversità etnica nelle PMI e la gestione dei conflitti.

4. Metodologia:

Oltre alle parti sociali, che costituiscono il principale gruppo di destinazione, il progetto comprenderà anche un programma di formazione per adulti rivolto ai lavoratori migranti. Sarà un corso introduttivo volto a rafforzare le proprie capacità di integrazione nel mercato del lavoro. In questo modo, il progetto offrirà opportunità di formazione a persone svantaggiate. Il progetto promuoverà inoltre le competenze sulla diversità etnica tra i formatori professionisti creando e condividendo materiali e strumenti di formazione accessibili al pubblico.

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: ITG

1. Titolo (inglese)

The 10 tips for a policy to raise awareness of diversity and against discrimination in private enterprise. -[IT.: 10 consigli per una politica di sensibilizzazione alla diversità e contro la discriminazione nell'impresa privata.]

2. Obiettivo:

Promuovere atteggiamenti positivi del personale nel campo della consapevolezza interculturale, della gestione della diversità sul posto di lavoro e dell'adattamento della postazione di lavoro.

3. Attività:

The 10 tips are:
I 10 consigli sono:

1. Rivedere le procedure di ingaggio e selezione
2. Scatta una foto della diversità nella tua attività



La realtà della nostra azienda oggi!

3. Installare procedure di segnalazione e un sistema di notifica
4. Concentrarsi sulla consapevolezza e sulla formazione
5. Fornire garanzie contrattuali, come una clausola di non discriminazione
6. Chiarire le linee guida interne
7. Prestare attenzione ai rischi psicosociali
8. Garantire condizioni di lavoro e parità salariale
9. Utilizzare meccanismi di controllo
10. Avviare azioni per gruppi target

4. Metodologia:

Riunite tutti i colleghi del tuo dipartimento in una breve sessione di formazione e scambio sui 10 consigli. Seguite ogni punto della metodologia. **Per ogni suggerimento, sono disponibili su Internet alcuni esempi di strumenti e modelli:**

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

5. Riferimenti bibliografici:

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

Partner: Praksis

1. Titolo (inglese)

« *Diadromes Ergasias- Work Routes* » [IT.: Percorsi di lavoro]

2. Obiettivo:

L'organizzazione *Almasar* ha gestito con successo il programma "*Diadromes*" durante il 2017 e il 2018. Nell'ambito dell'inclusione sociale, uno degli assi principali di questo progetto è stato il programma "*Diadromes Ergasias-Work Routes*". Questo progetto si è concentrato sulla promozione dei MNAR e dei gruppi vulnerabili della popolazione, nel mercato del lavoro in quanto l'accesso al lavoro (al di là del requisito fondamentale di quasi tutte le fasce d'età abili della popolazione rifugiata e migrante) è una delle condizioni più basilari di un'integrazione sociale di successo poiché attraverso questo processo il beneficiario cerca di diventare indipendente e sopravvivere sulla base delle forze e delle capacità individuali.

3. Attività:

Azioni di formazione professionale volte ad evidenziare e migliorare le qualifiche professionali dei beneficiari nonché supporto per consentire loro di essere certificati e di avere successivo accesso ai settori di attività economica.

4. Metodologia:

Gli interventi del programma "Diadromes" comprendono:

- Registrazione, elaborazione, organizzazione e valutazione delle qualifiche educative e professionali del gruppo target.
- Azioni di consulenza, attraverso workshop, per informare e presentare le procedure del quadro istituzionale dell'occupazione professionale sia sotto forma di lavoro dipendente sia per lo sviluppo di un'attività imprenditoriale autonoma.
- Azioni consultive sulla redazione di un CV nell'ambito degli standard europei, la presentazione e il supporto del processo di colloquio.
- Azioni per sensibilizzare, informare e interagire tra diversi gruppi professionali e organizzazioni insieme ai beneficiari.
- Rilascio di codice fiscale, partita IVA, ecc.
- Mediazione nel mercato del lavoro. Raccolta, organizzazione ed elaborazione degli annunci di lavoro e loro messa a disposizione con gli strumenti adeguati (rete di comunicazione organizzata) ai beneficiari.
- Inserimento lavorativo, Supporto contabile.
- Supporto per MNAR da applicare in specifici programmi sovvenzionati dallo stato.
- Corsi speciali di formazione accelerata per l'introduzione alla terminologia del rispettivo settore.

632 persone hanno beneficiato di "Percorsi di lavoro". Inoltre, 685 persone hanno beneficiato dei workshop e 420 sono state supportate e accompagnate a vari servizi pubblici.

5. Riferimenti bibliografici:

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