



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](http://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:**

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



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

	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.**

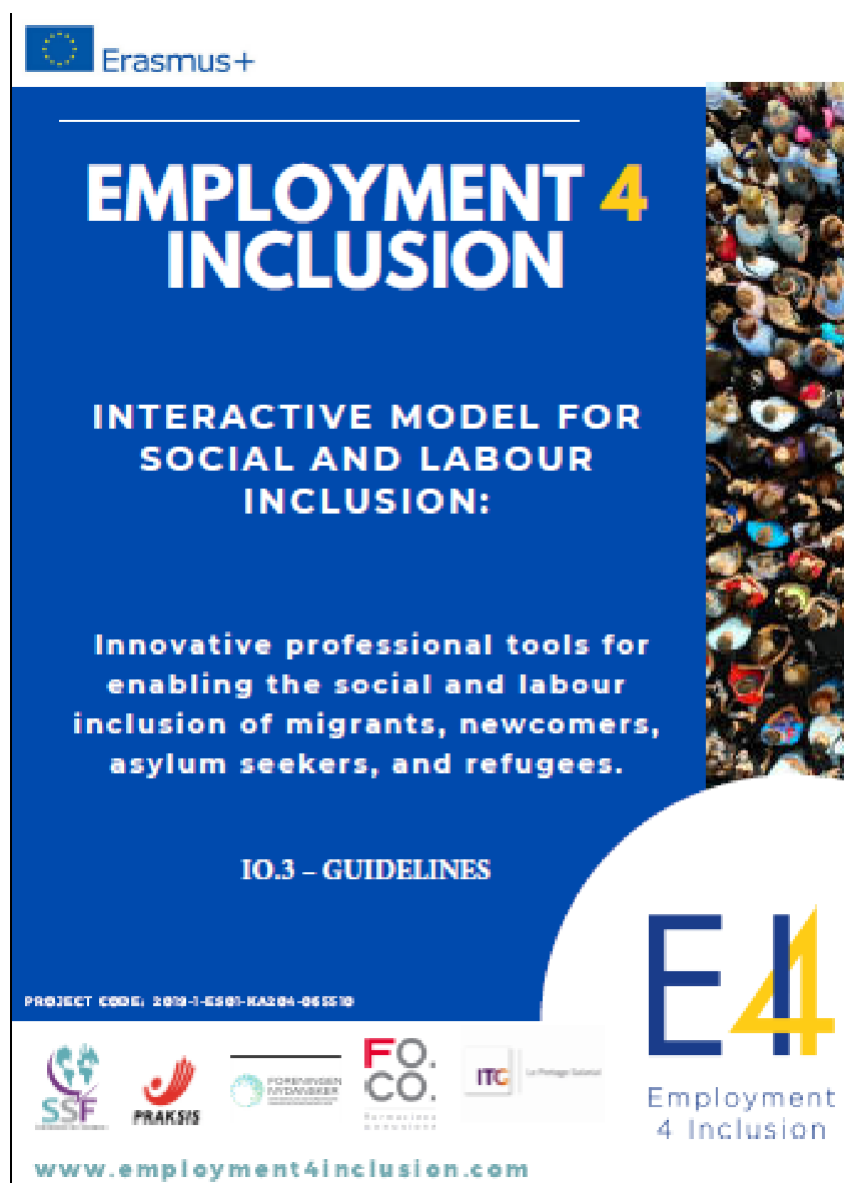
- ✓ Comprendere le sfide dell'inclusione dal punto di vista di utenti, professionisti e istituzioni attraverso gli scritti e il quadro legislativo, in Europa.
- ✓ Identificare le logiche, i bisogni e le aspettative degli utenti.
- ✓ Identificare risorse e barriere per entrare in questo processo e identificare 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 AUSTAUSCHPROGRAMME 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	<b>ENTRE IGUALES</b> – 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	<b>Sex og Samfund</b> - 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	<b>For. Me</b> - 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 " <b>HALTE DISCRIMINATION</b> "	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 multi-etnica)

## 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/multi-etniske-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/>



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

## 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-KA204-065510

SSF PRAKSIS FORENYVSEN FØRBEREDELSE FO. CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment 4 Inclusion

## 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	<b>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.</b>	Risorsa utile esterna e pratica.
AND	<b>Projekt Perspektiv - Programma internazionale di Jobcenter di Copenhagen</b>	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.



<b>FOCO</b>	<b>SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Tutela della salute dei minori stranieri non accompagnati (MSNA) accolti nel sistema di prima accoglienza</b>	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.
<b>ITG</b>	<b>Servizi offerti da OFII (<i>Office Français de l'Immigration et de l'Intégration</i>), che possono ispirare tutte le pubbliche amministrazioni territoriali.</b>	Enti esterni per servizi.
<b>Praksis</b>	<b>« Housing and Labour for the Homeless »</b>	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
<b>Praksis</b>	<b>"Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"</b>	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 équipe 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 équipe 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>

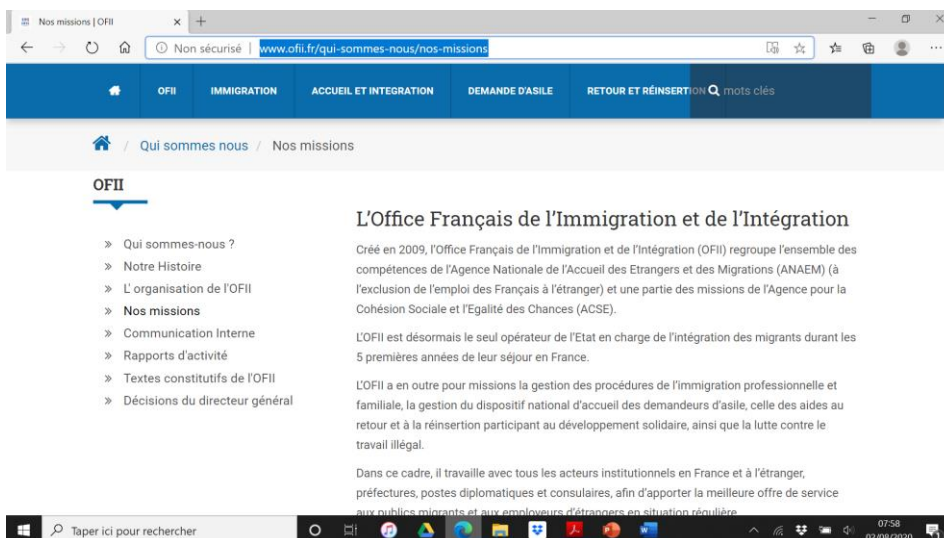
#### 4. Metodologia:

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](http://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](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>



# Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Πανεπιστήμιο Αθηνών E-Learning x +  
elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικών και Κοινωνικών  
Πανεπιστημίων Αθηνών  
—ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΩ 2017—  
elearning  
You go Skills to go  
knowledge

Αναζήτηση Προγράμματος 🔍 Κατευθύνσεις ▾ Τρέχων Κύκλος Σχετικά με Εμάς ▾ **Κάνε Αίτηση** EN

## Δωρεάν Πρόγραμμα Ελληνικών για Πρόσφυγες και Μετανάστες (Μάρτιος 2016)

Το E-learning του Πανεπιστημίου Αθηνών με ευαισθησία 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).

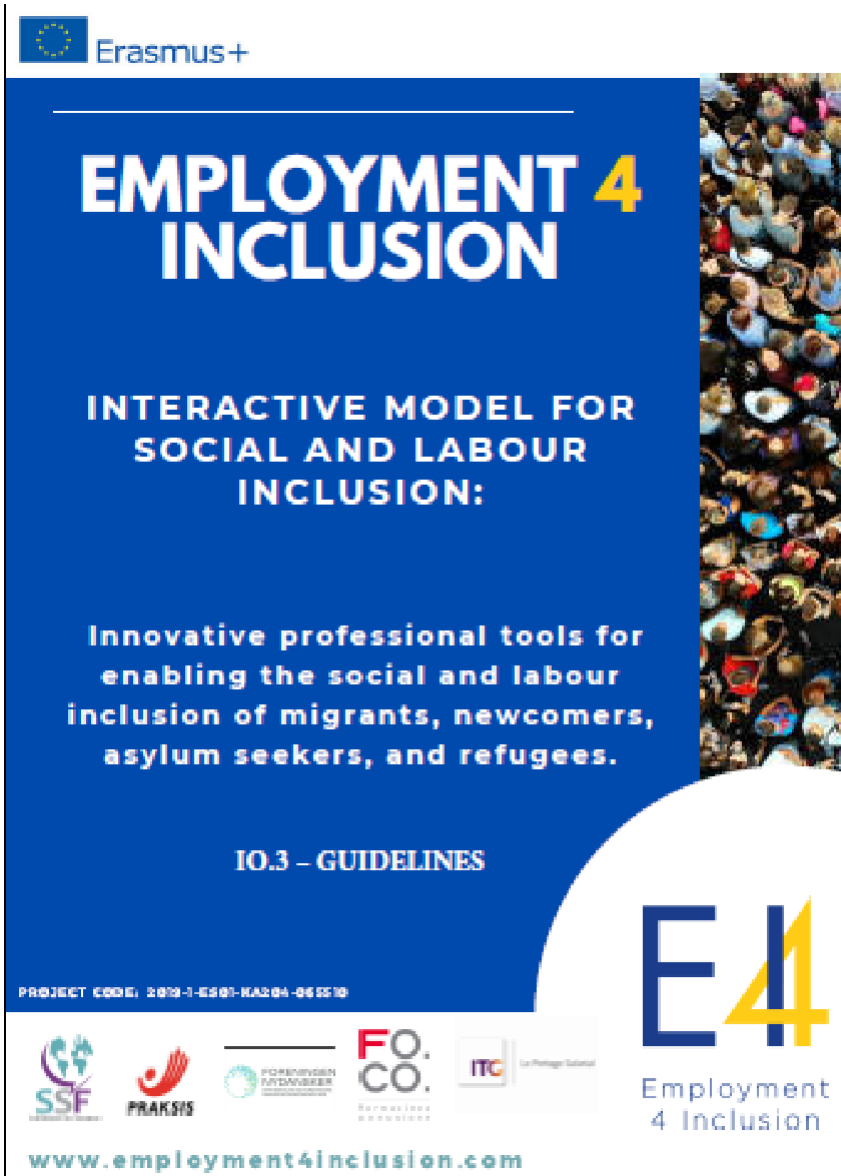
Το πρόγραμμα διάρκειας 10 εβδομάδων αποτελούνταν από δέκα (10) Διδακτικές Ενότητες και τα θέματα που παρουσιάζονται σε αυτές συνοψίζονται στα εξής:


Συνολικός χρόνος: 10 εβδομάδες

Online 1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της **Απόρρητο**

Windows taskbar: ENG 3:23 μμ 9/11/2020

## 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](http://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	<b>STOP Rumours</b>	La metodologia utilizzata per combattere le voci è attraverso "Agenti Anti-Dicerie", incoraggiando il networking tra enti privati e pubblici.
AND	<b>Bydels Mødre</b>	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	<b>Baba – fordi far er vigtig</b>	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	<b>Silver:</b> SOLUCIONES INNOVATIVE PER LA VULNERABILITÀ E LA REINTEGRAZIONE SOCIALE	Varie attività/azioni.
ITG	<b>Test e amministrazioni/giochi di ruolo ricorrente per sensibilizzare"</b>	Test e debriefing di sensibilizzazione sulle discriminazioni. ( <b>ONG SOS Racisme</b> in collaborazione con le pubbliche amministrazioni francesi)
Praxis	<b>« Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR) »</b>	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 Rumours 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 Rumours 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](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 the ACCMR website with a map of Athens in the background. The map is divided into colored regions: blue, pink, and green. The text on the page includes:

### COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION

#### About the ACCMR

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.

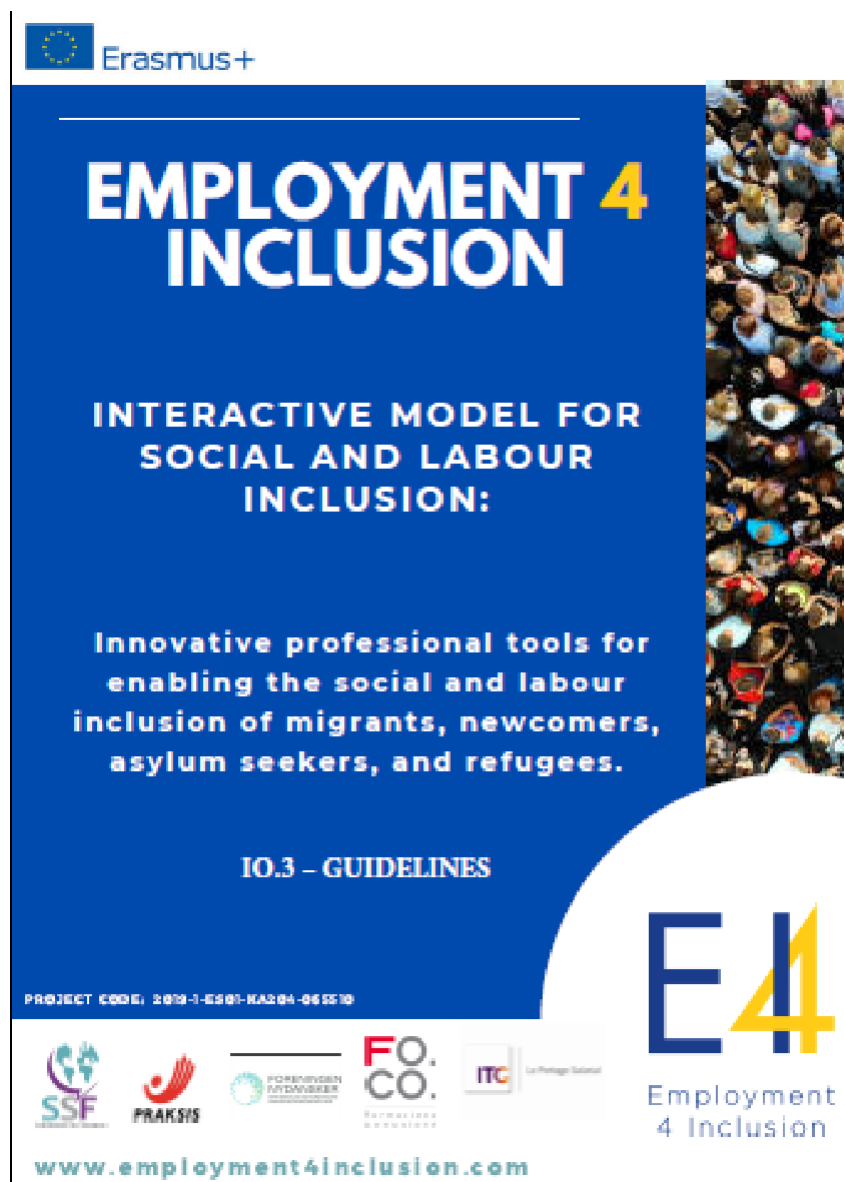
**Athens Coordination Center for Migrant and Refugee issues (ACCMR)** - a City of Athens initiative - functions as a **coordination hub** for the fruitful exchange of good practices and know-how between local and international NGOs, international organizations and municipal bodies on issues ranging from 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.*

#### What we want to achieve

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.

## 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](http://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	<b>IKEA Refugee Employability Plan</b> (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	<b>New paths to employment</b> ( <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	<b>DimiCome – Diversity Management and Integration.</b> 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	<b>"Startup Weekend"</b> 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.

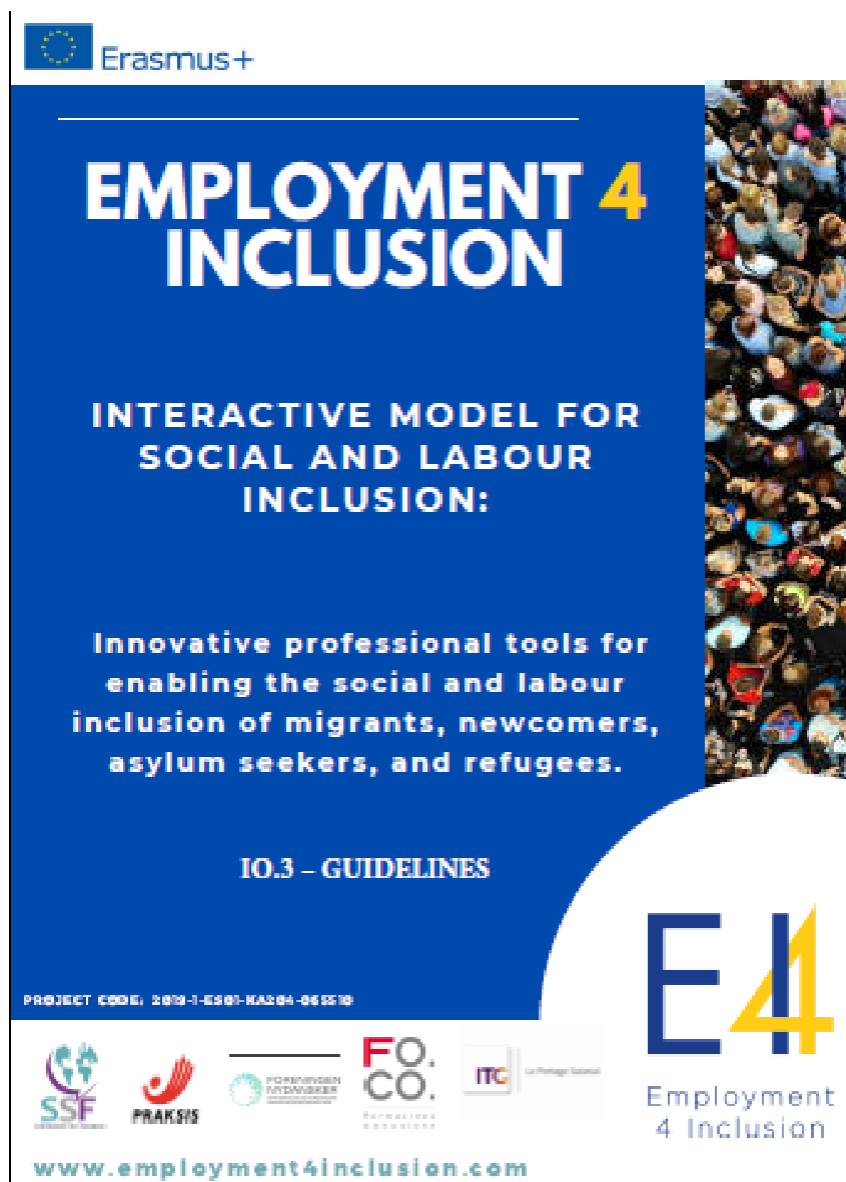
### 4. Metodologia:


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](http://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	<b>Social and labour integration program for immigrants - #empleandojuntxs</b>	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	<b>'PRIMA': Project for the Labour Integration of Migrants - Think First about the After</b>	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	<b>Building positive attitudes towards MNAR colleagues</b>	Insieme di attività e giochi di ruolo per sensibilizzare sul lavoro e attraverso una presa di consapevolezza.
Praxis	<b>Diversity in the workplace initiative</b>	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/](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:

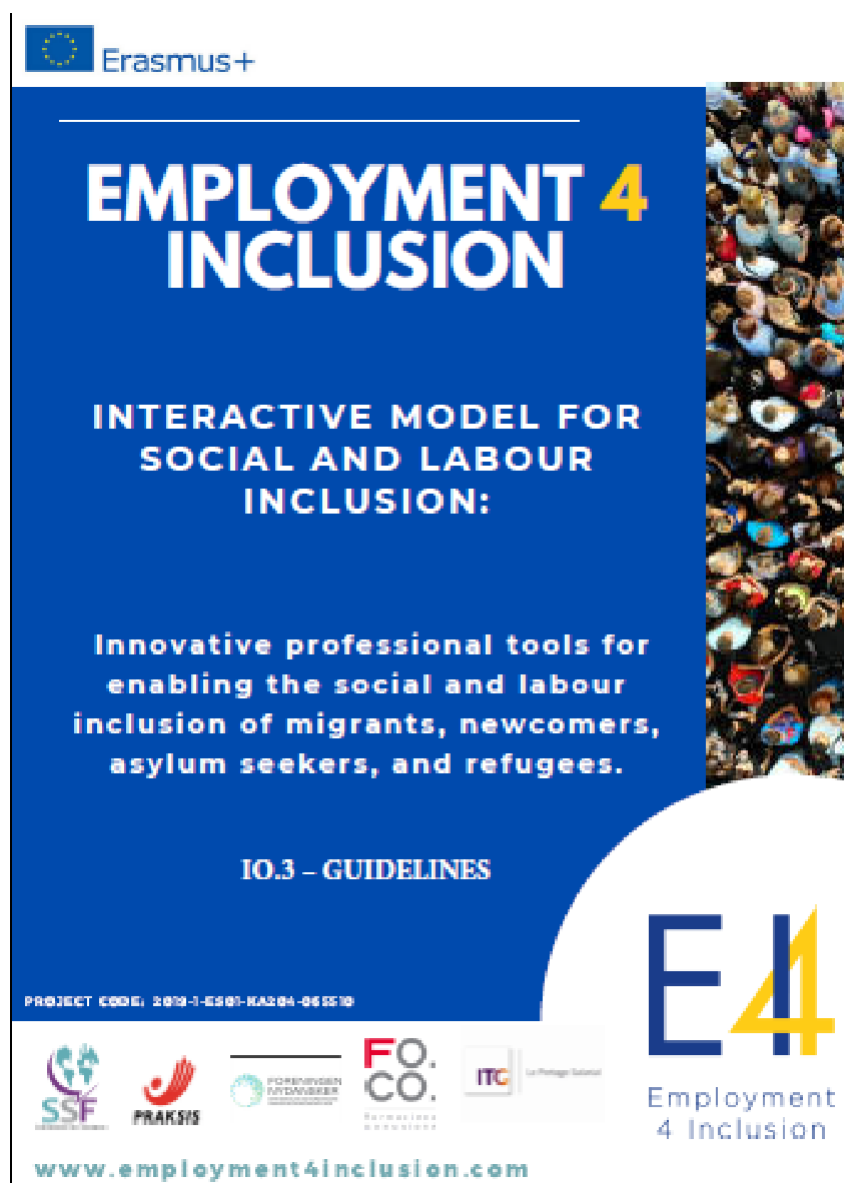
<https://diversityintheworkplace.gr/>

**WELCOME!**

For Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, diversity is both a concept and a reality that does not need mediators, strong arguments, public support or advocacy, because its actual results and benefits are constantly apparent in a workplace, in a group, in a school class, in a society, in a country or on an international basis, where diversity is a value respected and a daily regularity. However, we are experiencing a period when the meaning of "different" is increasingly colored with negative shades and translated as "unwanted", "unsafe", "dangerous", even as "bad" or "wrong".

**Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity is a nonprofit organisation consisted of people with different origins who work together to promote equal participation in a diverse society, through the empowerment of communities.**

## 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 FORBILDENDE UNTERNEHMEN FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

E4  
Employment  
4 Inclusion

## 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	<b>Diversity management</b>	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: <b>Programma di lavoro studentesco per i rifugiati</b>	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	<b>Educare le parti sociali alla diversità etnica nelle PMI - Migraid</b>	A supporto dell'obiettivo sono state realizzate una serie di attività tradotte in diversi strumenti: Studio, manuale, formazione professionale.
ITG	<b>10 consigli per una politica di sensibilizzazione alla diversità e contro la discriminazione nell'impresa privata.</b>	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	<b>Diadromes</b>	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:

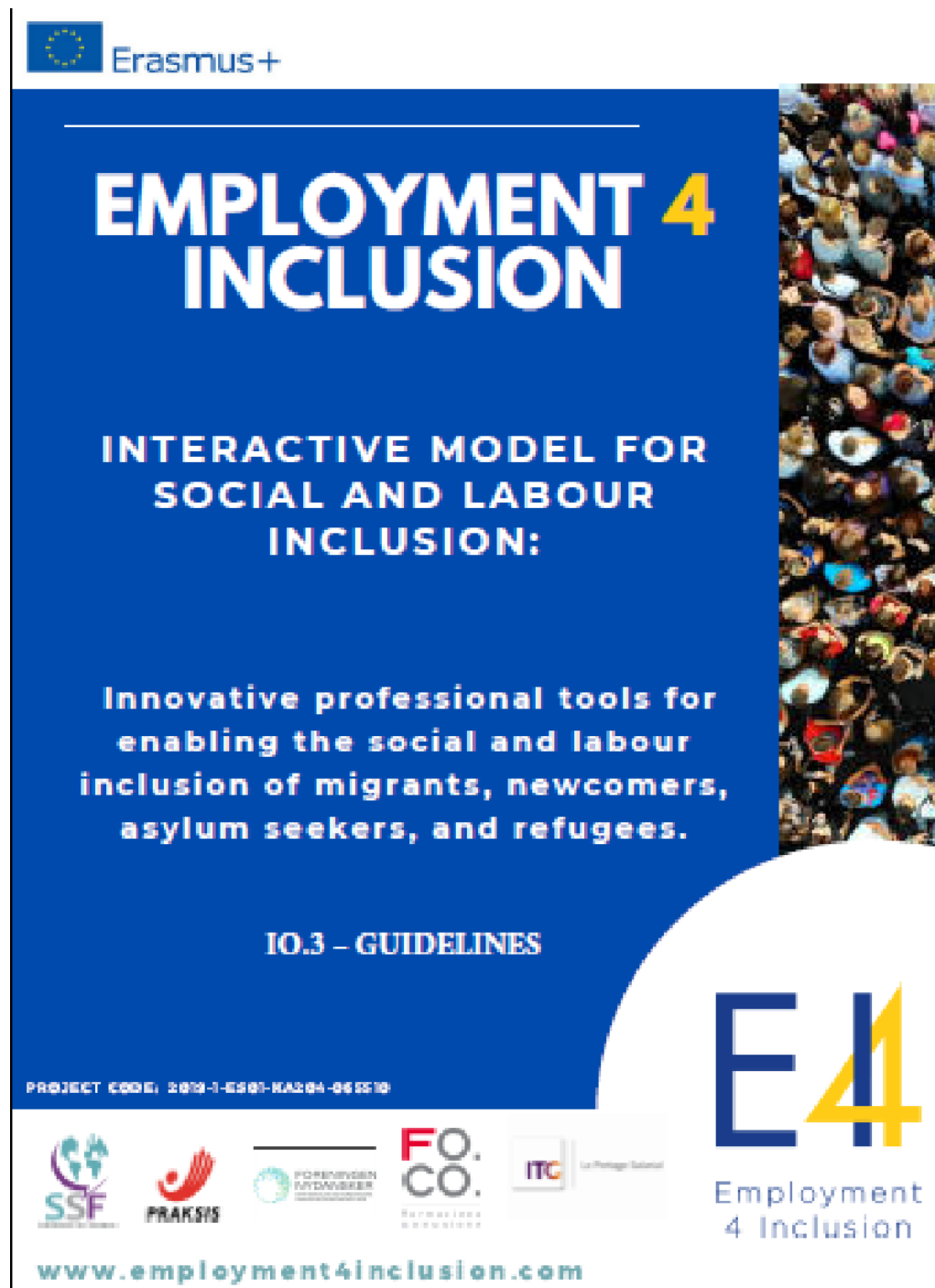
- Registrazione, elaborazione, organizzazione e valutazione delle qualifiche educative e professionali del gruppo target.
- Azioni di consulenza, attraverso workshop, per informare e presentare le procedure del quadro istituzionale dell'occupazione professionale sia sotto forma di lavoro dipendente sia 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>

## LINEA GUIDA 7 PER LE ISTITUZIONI PUBBLICHE (CASI DI SUCCESSO)



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.

10.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-06 0210



www.employment4inclusion.com



## IO.3 – Casi di successo (modulo 7)

Raccolta di storie di successo di sinergie tra società civile, enti pubblici e imprese per l'inclusione sociale e lavorativa dei MNAR

**ZONA 3 – Casi di successo di sinergie Pubblico - Imprese**

**TEMA DEL MODULO: Storie di successo di sinergie Pubblico - Imprese**

**DESCRIZIONE DEL MODULO**

**OBIETTIVI E RISULTATI DI APPRENDIMENTO**

Obiettivo della Zona 3 è formare professionisti con storie di successo di sinergie Pubblico - Imprese.

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

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

Partner	Nome delle linee guida	Tipo di attività
SSF	<b>AVANZANDO project</b> (per rafforzare l'inclusione sociale attiva e l'autonomia personale delle persone in situazioni vulnerabili nel comune di Alcorcón e in altri comuni della Corona Metropolitana Meridionale della Regione di Madrid).	Durante l'intero processo sono stati effettuati colloqui individuali, corsi di formazione di gruppo, possibili azioni lavorative e supporto psicosociale.
AND	<b>Novo Nordisk' Mentor and Internship program</b> (per dare la possibilità ai rifugiati di fare uno stage a Novo Nordisk, acquisire molte abilità pratiche in un'area specifica.)	Programma che incoraggia i manager a iscrivere i propri dipartimenti o team al <i>Novo Nordisk Refugee Internship Programme</i> , affinché i rifugiati possano essere aiutati a chiarire le loro competenze e avvicinati al mercato del lavoro danese (per 13 settimane).
FOCO	<b>Make System beyond welcoming</b> (un programma di inclusione per persone in condizioni di vulnerabilità realizzato da diverse ONG, cooperative sociali, enti pubblici, aziende e associazioni di volontariato)	Programma e opportunità per dare una nuova dimensione, fatta di inclusione, ad aziende, famiglie, associazioni, enti pubblici
ITG	<b>The "refugee food festival"</b> (un'iniziativa privata/pubblica)	Un'iniziativa dei cittadini volta a valorizzare il talento e facilitare l'integrazione professionale dei leader dei rifugiati attraverso la ristorazione.
Praxis	<b>Business Coaching centre for people with social vulnerability</b>	Un centro di sviluppo aziendale che offre i suoi servizi gratuitamente e si concentra sulle persone con vulnerabilità sociale

**Partner: SSF**

## 1. Titolo (inglese)

**AVANZANDO project**

[ IT.: progetto AVANZANDO]

## 2. Obiettivo:

Il progetto AVANZANDO mira a rafforzare l'inclusione sociale attiva e l'autonomia personale delle persone in situazioni vulnerabili nel comune di Alcorcón e in altri comuni della Corona Metropolitana Meridionale della Regione di Madrid. A tal fine sono state sviluppate una serie di azioni formative per migliorarne l'occupabilità e l'inserimento lavorativo. Gli utenti/clienti hanno anche ricevuto supporto psicosociale durante il processo di inclusione lavorativa.

## 3. Attività:

La collaborazione tra enti sociali e pubblica amministrazione offre grandi vantaggi nei processi di orientamento al lavoro per MNAR. Ne è un esempio il caso di Abdelkarim, un uomo marocchino di 51 anni che, dopo 12 anni in Spagna, ha potuto regolarizzare la sua situazione lavorativa grazie a uno dei progetti di orientamento al lavoro offerti da *Solidaridad Sin Fronteras* (SSF) in collaborazione con il Comune di Alcorcón (Madrid, Spagna). Grazie al coordinamento tra i tecnici del lavoro SSF e gli assistenti sociali del Comune di Alcorcón, è stato possibile raggiungere gli obiettivi lavorativi di Abdelkarim e sviluppare un percorso di inserimento individualizzato, trovando un lavoro come pittore in un'azienda nella zona meridionale della regione di Madrid.

## 4. Metodologia:

Per raggiungere l'obiettivo dell'inclusione sociale e lavorativa, il team SSF è stato in stretto coordinamento con il team del Comune di Alcorcón. Durante l'intero processo sono stati effettuati colloqui individuali, corsi di formazione di gruppo, possibili azioni lavorative e supporto psicosociale.

## 5. Riferimenti bibliografici:

<http://www.ssf.org.es/es/node/288>

**Partner: AND**

## 1. Titolo (inglese)

***Novo Nordisk's Mentor and internship program (in collaboration with the Association New Dane)*** - [ IT.: *Novo Nordisk's Mentor* e programma di stage (in collaborazione con l'Associazione *New Dane*)

## 2. Obiettivo:

L'obiettivo del programma *Novo Nordisk' Mentor and Internship program* è dare la possibilità ai rifugiati di fare uno stage a Novo Nordisk, acquisire molte abilità pratiche in un'area specifica. L'obiettivo del programma non è assumere i tirocinanti dopo le 13 settimane, ma aiutarli a chiarire le proprie competenze e ad avvicinarli al mercato del lavoro danese.

## 3. Attività:

Rania è una rifugiata siriana, arrivata in Danimarca nel 2014. Ha una laurea in letteratura inglese e in precedenza, prima di venire in Danimarca, ha lavorato come coordinatrice di progetto. È entrata nel programma di Novo Nordisk per sei mesi. Per lei questa è stata un'esperienza positiva e istruttiva. Spiega che la competenza e l'impegno personale del suo mentore le hanno permesso di ricevere importanti feedback in relazione alla comunicazione e alle relazioni umane, ma anche in relazione a ciò che serve per crescere professionalmente all'interno di un'organizzazione. Ha imparato come concentrarsi sui suoi obiettivi e quali competenze specifiche erano necessarie per raggiungerli. Allo stesso tempo, ha acquisito una visione della cultura del lavoro danese e delle regole non scritte che possono essere cruciali per il successo. Trascorsi i sei mesi, Rania ha avuto la fortuna di ottenere uno stage presso Novo Nordisk, che per lei è stato un sogno che si avvera. Qui lavorava nel dipartimento chiamato *Study Programs, Global Medical Affairs*, e si sentiva considerata parte del team. Le sono stati assegnati compiti significativi e ha costantemente imparato qualcosa e si è sviluppata professionalmente. Lo stage le ha dato alcune delle competenze che le mancavano e tutti quelli che ha incontrato durante il suo stage l'hanno aiutata a costruire fiducia ed esperienza. Quando il tirocinio di Rania è terminato, ha iniziato un congedo di maternità più lungo come amministratore della sperimentazione clinica presso Novo Nordisk.

## 4. Metodologia:

*Novo Nordisk* e *Foreningen Nydansker* hanno collaborato per sostenere 15 rifugiati con un background accademico affinché intraprendessero una carriera in Danimarca. *Novo Nordisk* ha incoraggiato i propri dirigenti a iscrivere i propri team al Programma di tirocinio per rifugiati, che coinvolge sia il responsabile del dipartimento che diversi dipendenti. I manager e i dipendenti coinvolti seguono un programma di formazione di quattro ore progettato ed eseguito da *Foreningen Nydansker*, che li preparerà per le 13 settimane di stage in cui sosterranno i rifugiati, formeranno le loro abilità linguistiche e scopriranno la loro professionalità abilità e punti di forza. L'obiettivo del programma non è assumere i tirocinanti dopo le 13 settimane, ma aiutarli a chiarire le proprie competenze e ad avvicinarli al mercato del lavoro danese.

## 5. Riferimenti bibliografici:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/nyheder/det-var-en-drom-der-gik-i-opfyldelse>

**Partner: FOCO**

## 1. Titolo (inglese)

***Make System beyond welcoming*** - [IT.: Fare Sistema Oltre l'Accoglienza)

## 2. Obiettivo:

Fare Sistema Oltre l'Accoglienza – di cui Foco è partner – è un programma di inclusione per persone in condizioni di vulnerabilità realizzato da diverse ONG, cooperative sociali, enti pubblici, aziende e associazioni di volontariato. Lo scopo è costruire percorsi di integrazione socio-economica per giovani e adulti, minori e adulti, stranieri (e italiani) attraverso la creazione di una rete di volontariato tra realtà già operanti nei territori. La rete nazionale è composta da famiglie, aziende, associazioni, istituzioni e persone che sviluppando una metodologia collaborativa e partecipata possono realizzare la reale inclusione dei più deboli all'interno della nostra società. Il programma ha ricevuto vari finanziamenti e si è ampliato a livello nazionale.

## 3. Attività:

Fare Sistema Oltre l'Accoglienza è un'opportunità per dare una nuova dimensione, fatta di inclusione, ad aziende, famiglie, associazioni, enti pubblici.

- Le aziende partecipano al programma in modi diversi; attivano stage, tirocini e formazione professionale, che possono aiutare i beneficiari nel loro inserimento lavorativo e sono supportati in percorsi di *diversity management* e sensibilizzazione del personale.
- Le famiglie sostengono e facilitano l'integrazione dei beneficiari, accompagnando, accogliendo, condividendo. Offrono un ambiente familiare sicuro su cui fare affidamento e vivere il calore delle relazioni umane accogliendo i beneficiari per brevi o lunghi periodi.
- Le associazioni e gli enti della società civile forniscono le competenze e l'esperienza-Enti pubblici, come comuni, scuole, centri di educazione degli adulti, supportano le attività del programma: dall'identificazione delle persone vulnerabili all'erogazione di servizi e sussidi.

## 4. Metodologia:

Il programma mira a sviluppare una metodologia partecipativa e collaborativa che promuova il protagonista delle comunità locali in cui vivono i migranti, che valorizzi il potenziale di ogni specifico attore. Le famiglie hanno un potenziale di ascolto, accoglienza, inclusione sociale unica per migliorare le capacità relazionali dei beneficiari. Le imprese hanno una capacità di trasferire conoscenze tecniche e di integrazione economica che nessun altro attore può avere in ugual misura e che darà ai beneficiari un'autonomia economica. Con questo approccio intendiamo favorire forme di azione multidisciplinari e multilivello che creino valore "interculturale", per offrire un modello di gestione della diversità culturale aperto al futuro, basato sulla dignità di ogni persona e sull'idea di una comune umanità, e valorizzare il protagonista dei migranti verso la piena autonomia e la piena integrazione socio-economica.

## 5. Riferimenti bibliografici:

[\\_ https://www.faresistemaoltrelaccoglienza.it/](https://www.faresistemaoltrelaccoglienza.it/)

## Partner: ITG

### 1. Titolo (inglese)

#### The “refugee food festival”

[ IT.: Il “festival del cibo per i rifugiati”]

### 2. Obiettivo:

- A *YEAR FESTIVAL*: Ogni anno a giugno, dove vengono create partnership tra cuochi rifugiati e ristoratori locali, in 15 città del mondo.
- A *RESTAURANT TREMLIN* con "La Résidence" è un ristorante trampolino di lancio dedicato ai cuochi rifugiati nel cuore di Parigi, aperto a tutti dal mercoledì alla domenica.
- A *KITCHEN TRAINING*: Il programma *SESAME* forma i rifugiati alla professione di addetto alla cucina.

### 3. Attività:

“QUANDO I RISTORANTI AFFIDANO LE PROPRIE CUCINE A CHEF RIFUGIATI, IL TEMPO DI UN FESTIVAL GOURMET E SOLIDARIETÀ.”

Il festival annuale è un'iniziativa cittadina itinerante volta a valorizzare il talento e facilitare l'integrazione professionale dei leader dei rifugiati. L'evento si svolge contemporaneamente in diverse città del mondo, intorno al 20 giugno, Giornata Mondiale del Rifugiato. Ad oggi sono state organizzate quattro edizioni, nel 2016, 2017, 2018 e 2019.



### 4. Metodologia:

La metodologia basata sulla fiducia e sull'iniziativa. Un giorno all'anno i ristoratori lasciano le loro cucine ai MNAR per la realizzazione di nuovi menù, con le usuali squadre e clienti, per favorire la situazione e l'arricchimento delle reciproche esperienze.

### 5. Riferimenti bibliografici:

<http://www.refugeefoodfestival.com/>



<http://www.leparisien.fr/societe/immigration-ces-refugies-aux-parcours-remarquables-24-05-2019-8078577.php>

## Partner: Praksis

### 1. Titolo (inglese)

***Business Coaching centre for people with social vulnerability***

[ IT.: Centro di *Business Coaching* per persone con vulnerabilità sociale]

### 2. Obiettivo:

L'obiettivo del programma (PRAKSIS BCC) è sostenere le persone con vulnerabilità sociale, che affrontano l'esclusione economica e sociale, per creare un futuro migliore per se stesse e le loro famiglie attraverso l'imprenditorialità. I beneficiari del progetto possono essere sia cittadini greci che MNAR i cui documenti legali sono in vigore. *PRAKSIS BCC* si concentra su persone con idee imprenditoriali valide che necessitano di sviluppo di competenze e supporto per trasformare la loro idea in un'attività redditizia. Il programma è iniziato nel 2014, durante la crisi finanziaria greca, e ha già portato alla creazione di 157 piccole imprese e 359 nuovi posti di lavoro. Dal 2016 è finanziato dalla *Fondazione Citi*.

### 3. Attività:

PRAKSIS BCC è un centro di sviluppo aziendale che offre i suoi servizi gratuitamente e si concentra sulle persone con vulnerabilità sociale. Si basa su un approccio innovativo e olistico che offre agli aspiranti imprenditori il supporto, le conoscenze e le competenze di cui hanno bisogno per realizzare i propri sogni di business.

Il metodo del programma è unico e ampiamente riconosciuto (tre premi su *Education Business Awards*) per i seguenti motivi:

1. È un approccio olistico in quanto si concentra sullo sviluppo dell'idea imprenditoriale, ma anche sullo sviluppo dell'imprenditore stesso.
2. Risponde alle esigenze e agli obiettivi individuali di ogni progetto, seguendo un approccio personalizzato.
3. Pone l'accento sul coaching personalizzato e affronta eventuali preconcetti limitanti che potrebbero essere stati creati dalla disoccupazione o dalle vulnerabilità sociali.
4. È aperto a tutte le idee imprenditoriali, di tutti i settori, senza un presupposto di innovazione.
5. Offre capacità di networking e tutoraggio e la preziosa interazione con imprenditori greci illustri e di successo, attraverso riunioni e discussioni mensili. Il gruppo degli Ambasciatori BCC comprende uomini d'affari che partecipano a PRAKSIS BCC, tenendo incontri e discussioni con giovani imprenditori, condividendo le loro conoscenze e soprattutto la loro preziosa esperienza.

Oltre a quanto sopra, PRAKSIS BCC organizza ogni anno un concorso per l'imprenditorialità. Questo concorso offre ai beneficiari l'opportunità di richiedere un premio in denaro, ma anche di promuovere la propria idea imprenditoriale e mettersi alla prova in condizioni difficili di lancio.

### 4. Metodologia:



Il programma funziona in cicli. Ogni ciclo dura 4 mesi e comprende 30 iniziative imprenditoriali. *PRAKSIS BCC* utilizza tre strumenti principali in parallelo durante ogni ciclo:

1. Consulenza aziendale personalizzata, per lo sviluppo dell'idea imprenditoriale. Consulenti aziendali riconosciuti e distinti offrono la loro conoscenza e guida agli aspiranti imprenditori attraverso sessioni personali. Il lavoro svolto è individualizzato e soddisfa le esigenze di ogni progetto aziendale.
2. Coaching aziendale personalizzato in cui ci concentriamo sull'imprenditore stesso. Coach accreditati che partecipano al programma, aiutano l'imprenditore a trovare un modo alternativo di gestire le sfide, a lavorare su problemi mirati, a scoprire i suoi punti di forza e di debolezza ma anche a sviluppare le competenze sociali/personali (soft skills) necessarie per il successo aziendale. Nei casi di progetti di gruppo, l'effetto del coaching è estremamente utile, in termini di allocazione dei ruoli e dinamiche di squadra.
3. Sessioni di formazione di gruppo per lo sviluppo delle conoscenze sull'imprenditorialità. All'interno di ogni ciclo vengono realizzati almeno 6 seminari di gruppo indipendenti con l'obiettivo di formare nuovi imprenditori in aree ritenute importanti per la sopravvivenza di una piccola impresa. I relatori dei seminari sono attori di mercato riconosciuti da illustri organizzazioni come *Deloitte*, *Citi Greece*, *Oriflame*, *HAEC*, *KEMEL* che partecipano volontariamente a *PRAKSIS BCC*.

## 5. Riferimenti bibliografici:

<https://praksisbcc.gr/>

<https://www.capital.gr/market-news/3268960/anakoinothike-o-nikitis-ton-praksis-bcc-business-awards>

<https://www.epixeiro.gr/article/142314>

<https://www.skywalker.gr/elGR/nea/eidisi/BlogPost/%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B9%CE%B4%CE%AD%CE%B1-%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BE%CE%B7-%CF%80%CE%BF%CF%85-%CF%87%CF%81%CE%B5%CE%B9%CE%AC%CE%B6%CE%B5%CF%83%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%BF-Praksis-BCC>

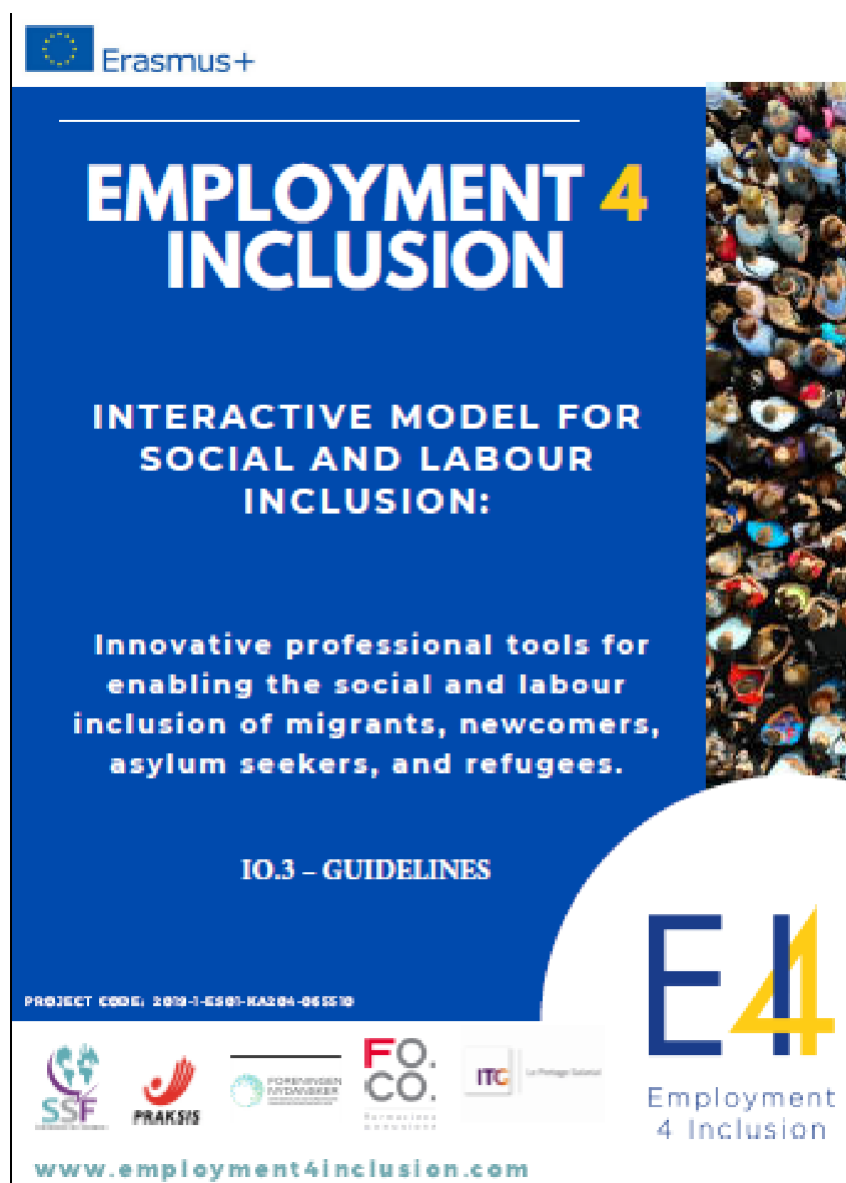
<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<https://emea.gr/epicheiriseis/608167/to-praksis-bcc-stirizei-tis-nees-epicheirimatikes-idees/>

<https://www.naftemporiki.gr/story/1449503/praksis-bcc-empeiries-pou-empneoun>

[https://www.huffingtonpost.gr/entry/h-epicheirematike-idea-poe-anadeichtheke-niketria-ton-praksis-bcc-business-awards\\_gr\\_5a69e352e4b0e5630076b0cf](https://www.huffingtonpost.gr/entry/h-epicheirematike-idea-poe-anadeichtheke-niketria-ton-praksis-bcc-business-awards_gr_5a69e352e4b0e5630076b0cf)

## LINEA GUIDA: CONCLUSIONE



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 UNTERNOHMEN FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## Sfide e lezioni apprese:

Questa linea guida sottolinea che ci sono diverse sfide nell'attuazione e nella progettazione di misure, come ad esempio come:

- Raggiungere i gruppi target.
- Garantire l'uguaglianza di genere.
- Cooperazione tra diversi attori.
- Impatto dei recenti cambiamenti nella legislazione, nella politica e nelle procedure burocratiche.
- Problemi di salute.
- Problemi di istruzione.
- Sfide pratiche e logistiche nell'attuazione delle misure.

**In conclusione, ci rendiamo conto che bisognerebbe ancora compiere passi specifici per migliorare i processi locali. Tenete a mente le seguenti affermazioni quando volete creare una partnership locale.**

- Alcune misure di integrazione funzionano bene quando sono obbligatorie.
- L'uso di modelli di ruolo per i rifugiati può aiutare a promuovere la partecipazione.
- I gruppi destinatari devono essere informati degli strumenti disponibili.
- Garantire l'uguaglianza di genere.
- La realizzazione di attività di accompagnamento può aiutare a stimolare la partecipazione femminile.
- La presenza delle donne nei corsi di orientamento culturale aiuta a promuovere l'uguaglianza.
- La stretta cooperazione tra i diversi attori favorisce l'integrazione.
- I servizi pubblici possono assumere ruoli diversi, con ripercussioni sulla cooperazione con i fornitori di servizi.
- Impatto dei recenti cambiamenti nella legislazione, nella politica e nelle procedure burocratiche.
- I tagli di bilancio possono avere un impatto sulla futura attuazione delle misure.
- Le procedure burocratiche rallentano l'attuazione.
- Le politiche in vigore negli Stati membri possono influenzare l'attuazione.
- Problemi di salute.
- C'è bisogno di monitoraggio psicologico e supporto per i gruppi target.

## Alcuni consigli utili:

ARGOMENTI	SUGGERIMENTI PER POLITICI E AUTORITÀ PUBBLICHE
<b>Messaggi politici, tendenze emergenti e prospettive future.</b>	Le autorità e i servizi pubblici, in collaborazione con altri attori degli Stati membri, dovrebbero apprendere attivamente dalle misure attuate nei loro specifici contesti nazionali per garantire la preparazione e una risposta efficace che dovrebbe circolare nuovamente in futuro. Dovrebbero essere incoraggiate la replicabilità e la trasferibilità dei fattori di successo: azioni di coordinamento (ad esempio, la cooperazione di diverse reti) a livello dell'UE



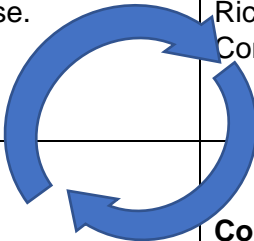
	<p>potrebbero svolgere un ruolo guida in questo.</p> <p>Poiché la maggior parte delle persone a cui è stato concesso l'asilo nell'UE sono giovani e maschi (circa il 65% dei beneficiari di protezione internazionale sono maschi e nella fascia di età 18-35 anni), si prevede che nei prossimi due o tre anni i ricongiungimenti familiari aumenteranno man mano che questi individui sono uniti dai loro coniugi e altri membri della famiglia.</p> <p>In preparazione a questa tendenza attesa, le autorità pubbliche e i servizi pubblici dovrebbero elaborare misure di integrazione speciali per i nuovi arrivati previsti. Queste misure molto probabilmente rientreranno in altri canali di immigrazione (vale a dire, migrazione legale piuttosto che asilo), che potrebbero limitare il diritto dei nuovi arrivati a misure di integrazione speciali che si rivolgono specificamente ai rifugiati. È più probabile che le donne costituiscano una larga parte di questo gruppo, e quindi prestare attenzione alle esigenze di integrazione specifiche di genere dovrebbe essere un'area importante nei prossimi anni. Potrebbe anche essere necessario elaborare misure specifiche per il ricongiungimento dei bambini.</p>
<p><b>Prerequisiti per un'integrazione sociale di successo</b></p>	<p>Offrendo possibilità di partecipazione ad attività comunitarie come lo sport e altre attività ricreative, l'integrazione può essere promossa come un modo semplice per familiarizzare i nuovi arrivati con le loro nuove società.</p> <p>La progettazione e l'attuazione delle misure di integrazione dovrebbero essere realizzate in collaborazione con diversi attori in quanto ciò migliorerà la fattibilità e l'adozione delle iniziative.</p>
<p><b>Progettare e implementare misure di integrazione con il destinatario ideale</b></p>	<p>È importante che i servizi pubblici tengano presente il grado di interdipendenza tra le diverse dimensioni dell'integrazione nel momento in cui si adeguano le misure esistenti o se ne sviluppano di nuove.</p> <p>La progettazione delle misure di integrazione dovrebbe considerare le caratteristiche culturali specifiche degli utenti finali.</p> <p>I servizi pubblici dovrebbero coinvolgere più da vicino i rifugiati nella progettazione e nell'attuazione delle misure di integrazione, in modo che le loro prospettive ed esperienze possano essere integrate nelle misure. Anche l'utilizzo di modelli di ruolo o "esperti per esperienza" è vantaggioso, in quanto possono anticipare ostacoli che non sono evidenti alle autorità pubbliche o ai fornitori di servizi coinvolti nella progettazione di misure di integrazione.</p> <p>Le misure educative dovrebbero anche occuparsi di coloro che sono analfabeti o che non hanno studiato, poiché questi individui costituiscono una proporzione relativamente ampia dei nuovi arrivati.</p> <p>Nei casi in cui è richiesta la sensibilizzazione, questa dovrebbe essere integrata in modo più sistematico nella progettazione della misura di integrazione. La divulgazione dovrebbe idealmente essere guidata dai</p>

	<p>servizi pubblici e integrata dai fornitori di servizi attraverso, ad esempio, la diffusione dei social media o la diffusione mirata nei centri di accoglienza.</p> <p>I responsabili politici devono contrastare gli sviluppi negativi fornendo informazioni chiare e accurate sull'attuazione delle misure ed educando il pubblico sulle esigenze dell'integrazione di rifugiati e richiedenti asilo negli Stati membri.</p>
--	--

### Raccomandazioni:

Il focus di un intero approccio per integrare e coordinare meglio politiche e servizi per raggiungere obiettivi comuni e rispondere a un problema o bisogno ad alta priorità identificato all'interno della comunità. Interi approcci e processi non si traducono in una pianificazione ed erogazione del servizio informato e coordinato. È fondamentale promuovere un approccio informato e coordinato.

<p><b>Networking</b> Scambio di informazioni per mutuo vantaggio. Rapporto informale. Tempo e fiducia minimi. Nessuna condivisione di risorse.</p>	<p><b>Coordinamento</b> Scambio di informazioni per mutuo vantaggio. Modificare le attività. Rapporto formale. Richiede tempo moderato e fiducia. Condivisione minima delle risorse.</p>
<p><b>Cooperazione</b> Scambio di informazioni. Modificare le attività. Rapporto formale. Condividere risorse per raggiungere uno scopo comune. Richiede tempo e fiducia notevoli. Una certa condivisione di rischi e riconoscimenti.</p>	<p><b>Collaborazione</b> Scambio di informazioni. Condividere risorse. Migliorare la capacità di un altro di raggiungere uno scopo comune. Rapporto formale. Tempo e fiducia richiesti. Condividere rischi, responsabilità e riconoscimenti.</p>



\* \* \*

## BIBLIOGRAFIA

Eurofound publications are available at [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Baptista, I., Benjaminsen, L., Busch-Geertsema, V., Please, N. and Striano, M. (2016), *Asylum seekers, refugees and homelessness: The humanitarian crisis and the homelessness sector in Europe*, Feantsa, Brussels.

Bräuninger, D. (2018), *Reform of the common European asylum system: A difficult undertaking*, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Cedefop (undated), *European inventory on validation of non-formal and informal learning: 2016 update: Country reports*, web page, accessed 18 February 2019.

Central Orgaan opvang asielzoekers (undated), *Reception of asylum seekers*, web page, accessed 18 February 2019. Council of the European Union (2016), *EU–Turkey statement*, press release 144/16, Brussels, 18 March.

Council of the European Union (2018), *European Council Conclusions*, press release 789/18, Brussels, 13–14 December.

de Hoon, M. (2017), 'Dispersal and residential mobility of asylum migrants in the Netherlands', in Geurtiens, K., de Hoon, L., Kortese, K., Heller, B. and Kramer, S., *Beyond the refugee crisis: A reflection from different perspectives on the Dutch case*, Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility (ITEM), Maastricht.

EEAS (European External Action Service) (2016), *Joint Way Forward on migration issues between Afghanistan and the EU*, Brussels.

EFL (European Federation for Living) (2016), *Social development and refugee housing*, Amsterdam. EMN (European Migration Network) (2015a), *Country factsheet: Sweden 2015*, Brussels.

EMN (2015c), *Integration of beneficiaries of international/ humanitarian protection into the labour market: Policies and good practices: Synthesis Report for the EMN focussed study 2015*, Brussels.

EMN (2015d), *Integration of beneficiaries of international protection and holders of humanitarian residence titles into the labour market: Policies and measures in Austria*, International Organization for Migration, Geneva.

EMN (2016a), *Support measures for beneficiaries of protection: Promoting their integration into the labour market*, Working Paper No. 66, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

EMN (2017a), *Annual report on migration and asylum 2016*, Brussels.

EMN (2017b), *EMN ad-hoc query on practical impediments of enforcement and residence for TCNs*, Brussels.

EMN and BAMF (Federal Office for Migration and Refugees) (2015), Migration, integration, asylum: Political developments in Germany 2015, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

Eurofound (2016), Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2014), Study on mobility, migration and destitution in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2017a), Commission calls for renewed efforts in implementing solidarity measures under the European Agenda on Migration, press release IP/17/348, Brussels, 2 March.

European Commission (2017b), Europe: Brand new tool to monitor EU actions for integration, web page, accessed 25 February 2019.

European Commission (2017c), Europe: EU Skills Profile Tool for Third-Country Nationals released, web page, accessed 26 February 2019.

European Commission (2017d), Public Employment Services (PES) initiatives around skills, competencies and qualifications of refugees and asylum seekers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2018c), A modern budget for a Union that protects, empowers and defends: The Multiannual Financial Framework for 2021-2027, COM(2018) 321 final, Brussels.

European Commission (2019), EU Turkey Statement: Three years on, European Agenda on Migration: Factsheet, 18 March, Brussels.

European Commission and OECD (2016), How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module, Working Paper No. 1/2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2011), 'Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on standards for the qualification of third-country nationals or stateless persons as beneficiaries of international protection, for a uniform status for refugees or for persons eligible for subsidiary protection, and for the content of the protection granted', Official Journal of the European Union, L337/9, 20 December.

European Parliament (2013), 'Regulation (EU) No 604/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 establishing the criteria and mechanisms for determining the Member State responsible for examining an application for international protection lodged in one of the Member States by a third-country national or a stateless person', Official Journal of the European Union, L180/31, 29 June.

European Parliament (2016), Resolution of 8 March 2016 on the situation of women refugees and asylum seekers in the EU, 2015/2325(INI), Official Journal of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2018), Integration of refugees in Austria, Germany and Sweden: Comparative analysis, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurostat (2019a), Asylum and first-time asylum applicants by citizenship, age and sex: Annual aggregated data (rounded), web page, accessed 18 February 2019.

Eurostat (2019b), First instance decisions on applications by citizenship, age and sex: Monthly data (rounded), web page, accessed 25 February 2019.

Eurostat (2019c), Asylum recognition rate, web page, accessed 25 February 2019.

Eurostat (2019d), Persons subject of asylum applications pending at the end of the month by citizenship, age and sex: Monthly data (rounded), web page, accessed 18 February 2019.

Eurostat (2019e), Immigration by age group, sex and country of birth, web page, accessed 18 February 2019. Eurostat (2019f), Unemployment rates by sex, age and country of birth (%), web page, accessed 18 February 2019.

Housing Europe (undated), A state of housing map of Europe: Find all you need to know about housing in the 28 EU Member States, web page, accessed 17 February 2019.

IAB-BAMF-SOEP (2018), Refugee Survey 2016: Study design, field results and analyses of school and vocational qualifications, language knowledge and cognitive potential, Research report 30, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

IRC (International Rescue Committee) (2018), Forging a common path: A European approach to integration of refugees and asylum-seekers, New York.

MIPEX (Migrant Integration Policy Index) (2015), How countries are promoting integration of immigrants, web page, accessed 18 February 2019.

OECD (2016), Making integration work: Refugees and others in need of protection, OECD Publishing, Paris.

Penninx, R. (2003), Integration: The role of communities, institutions and the state, web page, accessed 18 February 2019.

Pfeffer, T. (2017), Peer review on 'Integration of refugees into the labour market', European Commission, Brussels.

PICUM (Platform for International Cooperation for Undocumented Migrants) (2017), EU Health Policy Platform: Thematic network on migration and health: Framing Document, Brussels.

Robila, M. (2018), 'Refugees and social integration in Europe', United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Division for Social Policy and Development, United Nations Expert Group Meeting, 15–16 May, New York.

Sansonetti, S. (2016), Female refugees and asylum seekers: The issue of integration, European Parliament, Brussels.

Scholten, P., Baggerman, F., Dellouche, L., Kampen, V., Wolf, J. and Ypma, R. (2017), Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovation policy strategies toward refugee integration in Europe, Erasmus University, Rotterdam.

State Services Authority, Victorian app

## I PARTNER DI INCLUSIONE PER L'IMPIEGO

Partners	Contatti	
Solidaridad Fronteras	sin Contatto:	
AND	Contatto:	
FOCO	Contatto:	
ITG CONSEIL	Contatto : Patrick LEVI-WAITZ <a href="mailto:Contact.itg.europe@gmail.com">Contact.itg.europe@gmail.com</a> <a href="http://www.itg.fr">www.itg.fr</a>	
PRAXIS	Contatto:	

*Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.*