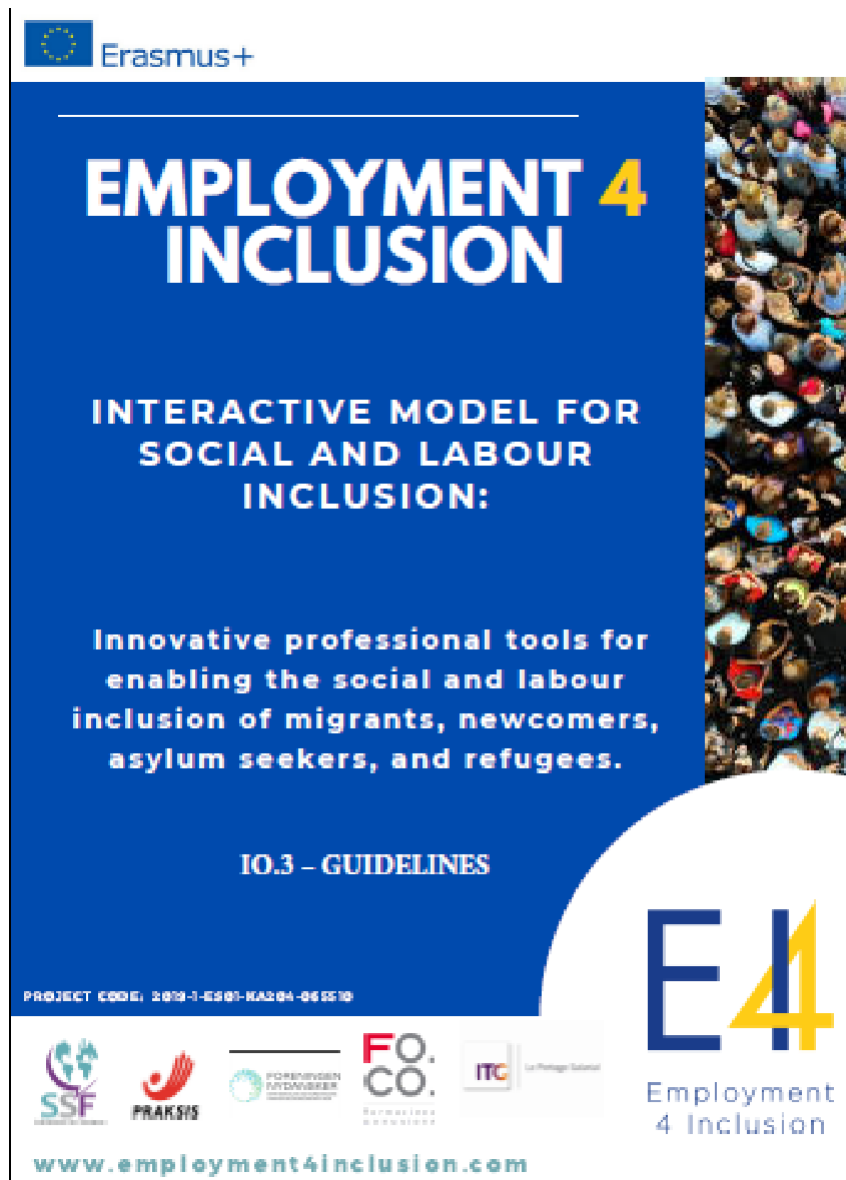


## MANUAL 7 PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS (HISTORIAS DE ÉXITO)



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 FORUM FÜR FÜRBEREITUNG FO.CO. ITC

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

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

## IO.3 – Historias de éxito (módulo 7)

Recopilación de historias de éxito de sinergias entre sociedad civil, organismos públicos y empresas para la inclusión social y laboral del MNAR

### ZONA 3 – Historias de éxito de sinergias Público - Empresas

**TEMA DEL MÓDULO:** Historias de éxito de sinergias Público- Empresas

## DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Zona 3 es formar a **profesionales a través de historias de éxito de sinergias Público – Empresas**.

El Módulo 7 trata de **sinergias: una recopilación de historias de éxito de sinergias entre la sociedad civil, entidades públicas y empresas para la inclusión social y laboral de MNAR**.

En este módulo, se trabajarán las siguientes actividades y cursos formativos:

Socio	Nombre de la guía	Contenido del programa
SSF	<b>Proyecto AVANZANDO</b> (reforzar la inclusión social activa y la autonomía personal de personas en situación de vulnerabilidad en el municipio de Alcorcón y otros de la Corona Metropolitana Sur de Madrid).	Se llevaron a cabo entrevistas individuales, formaciones grupales, actividades de prospección laboral y apoyo psicosocial durante todo el proceso.
AND	<b>Novo Nordisk' Mentor and Internship program</b> -Programa Novo Nordisk de Mentoría y Prácticas- (darles la oportunidad a personas refugiadas de hacer prácticas en Novo Nordisk, adquiriendo muchas competencias prácticas en esta área en concreto)	Programa que anima a los equipos directivos a inscribir a sus departamentos o equipos en el Programa de Prácticas para Refugiados de Novo Nordisk, dirigido a personas refugiadas para ayudarlas a clarificar sus competencias y acercarlas al mercado laboral danés (durante 13 semanas).
FOCO	<b>Make System beyond welcoming</b> (un programa de inclusión de personas en condiciones de vulnerabilidad que llevan a cabo varias ONG, cooperativas sociales, entidades públicas, empresas y asociaciones de voluntarios)	Programa y oportunidad para dar una nueva dimensión, hecha de inclusividad, a empresas, familias, asociaciones, organismos públicos
ITG	El " <b>festival de comida de refugiados</b> " (una iniciativa privada/pública)	Una iniciativa ciudadana destinada a valorar el talento y facilitar la integración profesional de líderes refugiados a través de la restauración.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Praxis	<b>Centro de coaching empresarial para personas con vulnerabilidad social</b>	Un centro de desarrollo empresarial que ofrece sus servicios de forma gratuita y se centra en las personas con vulnerabilidad social
--------	---	--

**Socio: SSF**

## 1. Título (en inglés)

AVANZANDO project\*

\*Proyecto AVANZANDO

## 2. Objetivo:

El Proyecto AVANZANDO tiene como objetivo potenciar la inclusión social activa y la autonomía personal de las personas en situación de vulnerabilidad del municipio de Alcorcón y de otros municipios de la Corona Metropolitana Sur de la Comunidad de Madrid. Para ello, se desarrollaron una serie de acciones formativas para mejorar su empleabilidad e inserción laboral. Las personas usuarias también recibieron apoyo psicosocial durante el proceso de inclusión laboral.

## 3. Actividad:

La colaboración entre las entidades sociales y la administración pública ofrece grandes beneficios en los procesos de orientación laboral para las personas MNAR. Un ejemplo es el caso de Abdelkarim, un hombre marroquí de 51 años que, tras 12 años en España, pudo regularizar su situación laboral gracias a uno de los proyectos de orientación laboral ofrecidos por Solidaridad Sin Fronteras (SSF) en colaboración con el Ayuntamiento de Alcorcón (Madrid, España). Gracias a la coordinación entre las técnicas de empleo de SSF y los trabajadores sociales del Ayuntamiento de Alcorcón, fue posible alcanzar los objetivos laborales de Abdelkarim y desarrollar un itinerario de inserción individualizado, encontrando un trabajo como pintor en una empresa de la zona sur de la Comunidad de Madrid.

## 4. Metodología

Para cumplir con el objetivo de inclusión social y laboral, el equipo de SSF estuvo en estrecha coordinación con el equipo del Ayuntamiento de Alcorcón. Durante todo el proceso se realizaron entrevistas individuales, formaciones grupales, acciones de prospección laboral y apoyo psicosocial.

## 5. Referencias:

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

**Socio: AND**

## 1. Título (en inglés)

Novo Nordisk's Mentor and internship program (in collaboration with the Association New Dane)\*

\* Programa Novo Nordisk de Mentoría y Prácticas

## 2. Objetivo:

El objetivo del Programa Novo Nordisk de Mentoría y Prácticas es darles una oportunidad a las personas refugiadas hacienda practices en Novo Nordisk, ganando habilidades prácticas en el área concreta.

El objetivo del programa no es contratar a las personas de practices después de las 13 semanas, sino ayudarlas a clarificar sus competencias y acercarlas al mercado de trabajo danés.

## 3. Actividad:

Rania es una refugiada siria que llegó a Dinamarca en 2014. Es licenciada en literatura inglesa y, antes de llegar a Dinamarca, trabajó como coordinadora de proyectos. Entró en el programa Mentor de Novo Nordisk durante seis meses. Para ella fue una experiencia positiva e instructiva. Explica que la experiencia y el compromiso personal de su mentor le permitieron recibir una importante retroalimentación en relación con la comunicación y las relaciones humanas, pero también en relación con lo que se necesita para desarrollarse profesionalmente dentro de una organización. Aprendió a centrarse en sus objetivos y en las competencias específicas necesarias para alcanzarlos. Al mismo tiempo, conoció la cultura laboral danesa y las reglas no escritas que pueden ser cruciales para el éxito. Cuando pasaron los seis meses, Rania tuvo la suerte de conseguir unas prácticas en Novo Nordisk, lo que para ella fue un sueño hecho realidad. Aquí trabajó en el departamento llamado Programas de Estudio, Asuntos Médicos Globales, y sintió que la consideraban parte del equipo. Se le asignaron tareas significativas y constantemente aprendía algo y se desarrollaba profesionalmente. Las prácticas le proporcionaron algunas de las competencias que le faltaban y todas las personas que conoció durante las prácticas le ayudaron a ganar confianza y experiencia. Cuando las prácticas de Rania terminaron, empezó a trabajar durante un periodo más largo como administradora de ensayos clínicos en Novo Nordisk.

## 4. Metodología:

Novo Nordisk y Foreningen Nydansker se han asociado para apoyar a 15 personas refugiadas con formación académica que buscan una trabajar en Dinamarca. Novo Nordisk ha animado a sus equipos directivos a inscribir a sus departamentos o equipos en el Programa de Prácticas para Refugiados de Novo Nordisk, en el que participan tanto el/la director/a del departamento como varias personas empleadas. Todo el equipo implicado está pasando por un programa de formación de cuatro horas diseñado y ejecutado por Foreningen Nydansker, que los preparará para las 13 semanas de prácticas en las que ayudarán y apoyarán a las personas refugiadas, entrenarán sus habilidades lingüísticas y descubrirán sus habilidades y puntos fuertes profesionales. Las prácticas duran 13 semanas, tres días a la semana. El objetivo del programa no es emplear a los becarios después de las 13 semanas, sino ayudarles a aclarar sus habilidades y acercarlos al mercado laboral danés.

5. Referencias:

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

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

Make System beyond welcoming\*

\*Hacer que el Sistema sea más que acogedor

## 2. Objetivo:

Make System beyond welcoming - del que Foco es socio - es un programa de inclusión para personas en situación de vulnerabilidad que llevan a cabo varias ONG, cooperativas sociales, entidades públicas, empresas y asociaciones de voluntariado. El propósito es construir vías de integración socioeconómica para personas jóvenes y adultas, menores y adultos, extranjeros (e italianos) a través de la creación de una red voluntaria entre las realidades que ya operan en los territorios. La red nacional está formada por familias, empresas, asociaciones, instituciones y personas que desarrollando una metodología colaborativa y participativa pueden realizar la inclusión real de los más débiles dentro de nuestra sociedad. El programa ha recibido diversas financiaciones y se ha expandido a nivel nacional.

## 3. Actividad:

Hacer sistema más allá de la acogida es una oportunidad para dar una nueva dimensión, hecha de inclusividad, a empresas, familias, asociaciones, organismos públicos.

- Las empresas participan en el programa de diferentes maneras; activan las prácticas, el aprendizaje y la formación profesional, que pueden ayudar a los jóvenes beneficiarios en su inserción laboral y se apoyan en vías de gestión de la diversidad y sensibilización del personal
- Las familias apoyan y facilitan la integración de los beneficiarios, acompañando, acogiendo, compartiendo. Ofrecen un entorno familiar seguro en el que confiar y experimentar la calidez de las relaciones humanas acogiendo a los beneficiarios durante períodos cortos o largos.
- Las asociaciones y organismos de la sociedad civil aportan las competencias y la experiencia, según el sector en el que operan.
- Los organismos públicos, como ayuntamientos, escuelas, centros de educación de adultos, servicios sociales, apoyan las diferentes actividades del programa: desde la identificación de personas vulnerables hasta la prestación de servicios y subvenciones.

## 4. Metodología:

El programa pretende desarrollar una metodología participativa y colaborativa que promueva el protagonismo de las comunidades locales en las que viven las personas migrantes, lo que potencia las posibilidades de cada actor concreto. Las familias tienen un potencial de escucha, de acogida, de inclusión social único para mejorar las capacidades relacionales de los/as beneficiarios/as. Las empresas tienen una capacidad de transferencia de conocimientos técnicos y de integración económica que ningún otro actor puede tener en igual medida y que dará autonomía económica a los/as beneficiarios/as. Con este enfoque pretendemos favorecer formas de actuación multidisciplinares y multinivel que creen valor "intercultural", ofrecer un modelo de gestión de la diversidad



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

cultural abierto al futuro, basado en la dignidad de cada persona y en la idea de una humanidad común, y potenciar el protagonismo de los migrantes hacia la plena autonomía y la plena integración socioeconómica.

5. Referencias:

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

**Socio: ITG**

## 1. Título (en inglés)

**The "refugee food festival"\***

\*Fesitval de Comida de Refugiados

## 2. Objetivo:

- UN FESTIVAL: Cada año en junio, donde se crean asociaciones entre personas refugiadas cocineras y dueñas de restaurantes locales, en 15 ciudades del mundo.
- UN RESTAURANTE TREMLIN con "La Résidence" es un restaurante trampolín dedicado a la personas refugiadas cocineras en el corazón de París, abierto a todos de miércoles a domingo.
- UNA FORMACIÓN DE COCINA: El programa SESAME forma a las personas refugiadas en la profesión de empleado de cocina.

## 3. Actividad:

"CUANDO LOS RESTAURANTES CONFÍAN SUS COCINAS A CHEFS REFUGIADOS, ES EL MOMENTO DE UN FESTIVAL GASTRONÓMICO Y SOLIDARIO".

El festival anual es una iniciativa ciudadana itinerante destinada a valorar el talento y facilitar la integración profesional de los líderes refugiados. El evento se celebra simultáneamente en varias ciudades del mundo, en torno al 20 de junio, Día Mundial del Refugiado. Hasta la fecha se han organizado cuatro ediciones, en 2016, 2017, 2018 y 2019.



## 4. Metodología:

La metodología se basa en la confianza y la iniciativa. Un día al año, los restauradores dejan sus cocinas de las personas MNAR para la elaboración de nuevos menús, con los equipos y clientes habituales, para favorecer la situación y el enriquecimiento de la experiencia mutua.

## 5. Referencias:

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

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

**Socio: Praksis**

## 1. Título (en inglés)

Business Coaching centre for people with social vulnerability\*

\* Centro de Coaching empresarial para personas en vulnerabilidad social

## 2. Objetivo:

El objetivo del programa (PRAKSIS BCC) es apoyar a personas en situación de vulnerabilidad social, que se enfrentan a la exclusión económica y social, para crear un futuro mejor para ellas y sus familias a través del espíritu empresarial. Los beneficiarios del proyecto pueden ser tanto ciudadanos/as griegos/as como personas MNARs con documentos legales en vigor. PRAKSIS BCC se concentra en personas con ideas de negocio que necesitan desarrollo de habilidades y apoyo para convertir su idea en un negocio viable. El programa comenzó en 2014, durante la crisis financiera griega, y ya ha permitido la creación de 157 pequeñas empresas y 359 nuevos puestos de trabajo. Desde 2016 está financiado por la Fundación Citi.

## 3. Actividad:

PRAKSIS BCC es un centro de desarrollo empresarial que ofrece sus servicios de forma gratuita y se centra en las personas en situación de vulnerabilidad social. Se basa en un enfoque innovador y holístico que ofrece a las personas aspirantes a empresarias el apoyo, los conocimientos y las habilidades que necesitan para hacer realidad sus sueños empresariales.

El método del programa es único y ampliamente reconocido (tres premios en los Education Business Awards) por las siguientes razones

1. Es holístico, ya que se centra en el desarrollo de la idea de negocio, pero también en el desarrollo del propio emprendedor.
2. Atiende a las necesidades y objetivos individuales de cada proyecto, siguiendo un enfoque personalizado.
3. Pone énfasis en el coaching personalizado y aborda las preconcepciones limitantes que puedan haberse creado por el desempleo o las vulnerabilidades sociales.
4. Está abierto a todas las ideas de negocio, de todos los sectores, sin un requisito previo de innovación.
5. Ofrece la posibilidad de establecer una red de contactos y una tutoría, así como la valiosa interacción con distinguidos y exitosos empresarios griegos, a través de reuniones y debates mensuales. El grupo de Embajadores del BCC incluye a personas empresarias que participan en el PRAKSIS BCC, manteniendo reuniones y debates con jóvenes empresarios, compartiendo sus conocimientos y sobre todo su valiosa experiencia. Aparte de lo anterior, PRAKSIS BCC celebra todos los años un concurso empresarial. Este concurso da a las personas beneficiarias la oportunidad de reclamar un premio en metálico, pero también de promover su idea de negocio y ponerse a prueba en difíciles condiciones de lanzamiento.

## 4. Metodología:

El programa funciona por ciclos. Cada ciclo dura 4 meses e incluye 30 empresas. PRAKSIS BCC utiliza tres herramientas principales en paralelo durante cada ciclo:

1. Consultoría empresarial personalizada, para el desarrollo de la idea de negocio.



Reconocidos y distinguidos consultores empresariales ofrecen sus conocimientos y orientación a los aspirantes a empresarios a través de sesiones personales. El trabajo realizado es individualizado y se ajusta a las necesidades de cada proyecto empresarial.

2. Coaching empresarial personalizado donde nos centramos en el propio emprendedor. Los coaches acreditados que participan en el programa, ayudan al emprendedor a encontrar una forma alternativa de gestionar los retos, a trabajar en temas de focalización, a descubrir sus puntos fuertes y débiles pero también a desarrollar las habilidades sociales/personales (soft skills) necesarias para el éxito empresarial. En los casos de proyectos de grupo, el efecto del coaching es extremadamente útil, en términos de asignación de roles y dinámica de equipo.
3. Sesiones de formación en grupo para el desarrollo de conocimientos sobre el espíritu empresarial. Dentro de cada ciclo, se llevan a cabo al menos 6 seminarios grupales independientes con el objetivo de formar a los nuevos empresarios en áreas que se consideran importantes para la supervivencia de una pequeña empresa. Los ponentes de los seminarios son reconocidos actores del mercado de distinguidas organizaciones como Deloitte, Citi Grecia, Oriflame, HAEC, KEMEL que participan voluntariamente en PRAKSIS BCC.

## 5. Referencias:

<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>

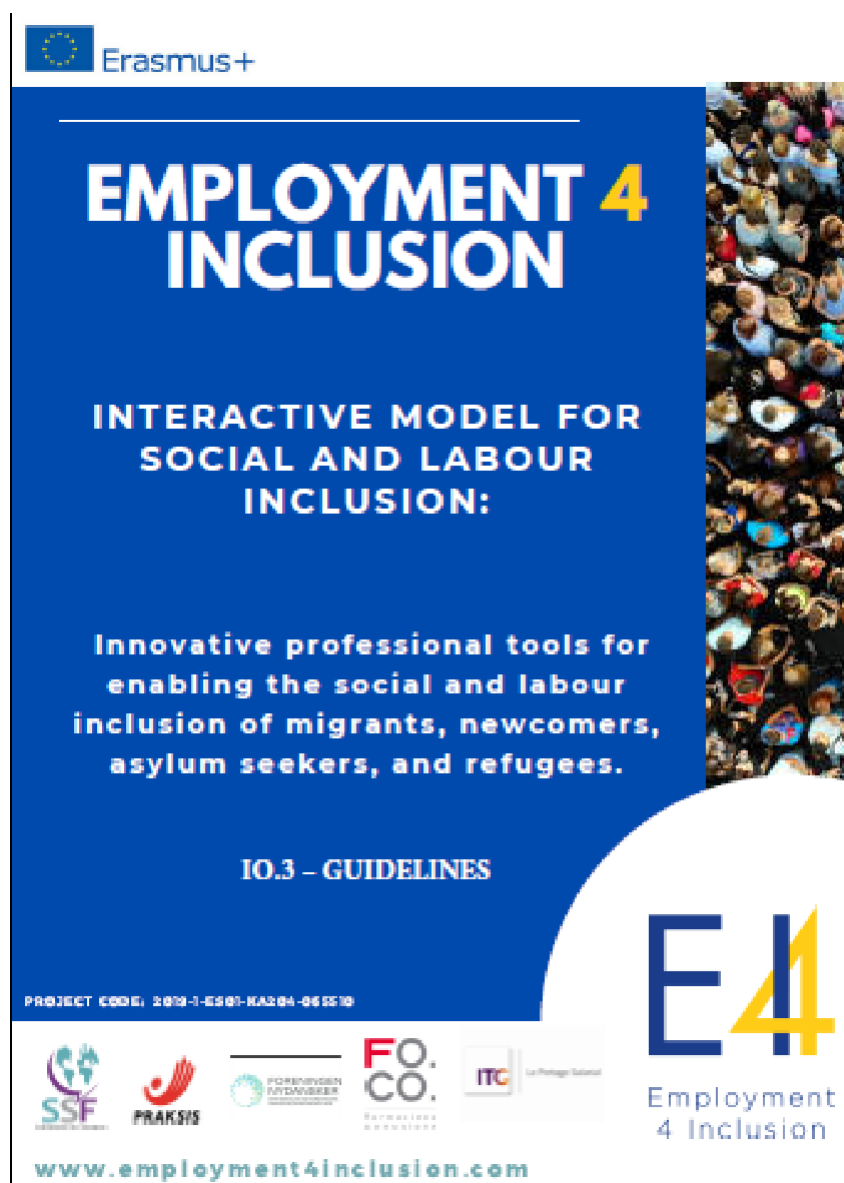
<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<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)

## MANUAL: CONCLUSIÓN



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-KA204-065210

SSF PRAKSIS FORNINGSSEN AVTALEBRET FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## Retos y lecciones aprendidas:

Esta guía señala que hay diversos retos a la hora de implementar y diseñar medidas, tales como:

- Llegar a los grupos objetivo
- Asegurar equilibrio de género
- Cooperación entre diferentes actores
- El impacto de cambios recientes en la legislación, políticas y procesos burocráticos
- Problemas de salud
- Cuestiones educativas
- Retos prácticos y logísticos al implementar las medidas

**Como conclusión, nos hemos dado cuenta de que se siguen necesitando esfuerzos específicos para mejorar los procesos locales. Hay que tener en cuenta las siguientes afirmaciones si se quiere establecer un partenariado local.**

- Algunas medidas de integración funcionan bien cuando son obligatorias.
- El uso de refugiados como modelos a seguir puede ayudar a promover la participación.
- Los grupos destinatarios deben conocer las medidas disponibles.
- Garantizar el equilibrio de género.
- Poner en marcha actividades de acompañamiento puede ayudar a impulsar la participación femenina.
- La presencia de mujeres en los cursos de orientación cultural contribuye a fomentar la igualdad.
- La estrecha colaboración entre los distintos agentes favorece la integración.
- Los servicios públicos pueden asumir diferentes funciones, lo que repercute en la cooperación con los proveedores de servicios.
- Impacto de los cambios recientes en la legislación, la política y los procedimientos burocráticos.
- Los recortes presupuestarios pueden repercutir en la futura aplicación de las medidas.
- Los procedimientos burocráticos ralentizan la aplicación.
- Las políticas vigentes en los Estados miembros pueden influir en la aplicación.
- Problemas de salud.
- Es necesario un seguimiento y apoyo psicológico a los grupos destinatarios..

## Algunos consejos útiles:

TEMÁTICA	CONSEJOS PARA LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y RESPONSABLES POLÍTICOS
<b>Mensajes políticos</b>	Las autoridades y los servicios públicos, en colaboración con otros agentes de los Estados miembros, deberían aprender activamente de las medidas



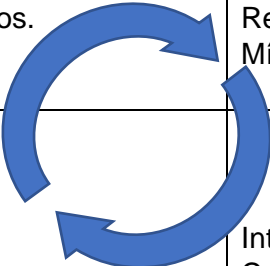
<p><b>Tendencias emergentes y perspectivas de futuro.</b></p>	<p>aplicadas en sus contextos nacionales específicos para garantizar la preparación y una respuesta eficaz en caso de que vuelvan a producirse flujos en el futuro. Debe fomentarse la replicabilidad y transferibilidad de los factores de éxito: las acciones de coordinación (por ejemplo, la cooperación de diferentes redes) a nivel de la UE podrían desempeñar un papel destacado en este sentido.</p> <p>Dado que la mayoría de las personas a las que se concede asilo en la UE son jóvenes y varones (aproximadamente el 65% de los beneficiarios de protección internacional son varones y se encuentran en el grupo de edad de 18 a 35 años), se espera que en los próximos dos o tres años aumente la reagrupación familiar a medida que estas personas se reúnan con sus cónyuges y otros miembros de la familia.</p> <p>Para prepararse para esta tendencia prevista, las autoridades y los servicios públicos deben concebir medidas especiales de integración para los recién llegados previstos. Lo más probable es que estas medidas se encuadren en otras vías de inmigración (es decir, en la migración legal y no en el asilo), lo que puede limitar el derecho de los recién llegados a las medidas especiales de integración dirigidas específicamente a los refugiados. Es muy probable que las mujeres constituyan una gran parte de este grupo, por lo que se espera que prestar atención a las necesidades de integración específicas de cada género sea un área importante en los próximos años. Es posible que también haya que idear medidas específicas para la reagrupación de los niños y las niñas.</p>
<p><b>Prerrequisitos para una integración social de éxito</b></p>	<p>Al ofrecer posibilidades de participación en actividades comunitarias, como deportes y otras actividades recreativas, se puede promover la integración como una forma fácil de familiarizar a los recién llegados con sus nuevas sociedades.</p> <p>El diseño y la aplicación de las medidas de integración deben llevarse a cabo en colaboración con diferentes actores, ya que esto mejorará la viabilidad y la aceptación de las iniciativas.</p>
<p><b>Diseñar y aplicar medidas de integración pensando en el "usuario final".</b></p>	<p>Es importante que los servicios públicos tengan en cuenta el grado de interdependencia entre las distintas dimensiones de la integración a la hora de ajustar las medidas existentes o desarrollar otras nuevas.</p> <p>El diseño de las medidas de integración debe tener en cuenta las características culturales específicas de los usuarios finales.</p> <p>Los servicios públicos deberían implicar más a los refugiados en el diseño y la aplicación de las medidas de integración, para que sus perspectivas y experiencias puedan integrarse en las medidas. El uso de modelos o "expertos por experiencia" también es beneficioso, ya que pueden anticiparse a los obstáculos que no son evidentes para las autoridades públicas o los proveedores de servicios que participan en el diseño de las medidas de integración.</p> <p>Las medidas educativas también deben atender a las personas analfabetas</p>

	<p>o que no han recibido educación, ya que estas personas constituyen una proporción relativamente grande de los recién llegados.</p> <p>En los casos en los que se requiera una labor de divulgación, ésta debería incorporarse de forma más sistemática al diseño de la medida de integración. Lo ideal sería que los servicios públicos se encargasen de la divulgación y que los proveedores de servicios la complementasen, por ejemplo, a través de los medios de comunicación social o de la divulgación selectiva en los centros de acogida.</p> <p>Los responsables políticos deben contrarrestar la evolución negativa proporcionando información clara y precisa sobre la aplicación de las medidas y educando al público sobre las necesidades de integración de los refugiados y solicitantes de asilo en los Estados miembros.</p>
--	--

## Recomendaciones:

Se debe poner el foco en ofrecer un todo para integrar y coordinar mejor las políticas y los servicios con el fin de alcanzar objetivos comunes y responder a un problema o necesidad de alta prioridad identificada en la comunidad. Los enfoques y procesos integrales no están dando lugar a una planificación y prestación de servicios informada y coordinada. La clave es promover un enfoque informado y coordinado.

<p><b>Creación de redes</b> Intercambio de información para beneficio mutuo. Relaciones informales. Tiempo y confianza mínimos. No se comparten los recursos.</p>	<p><b>Coordinación</b> Intercambio de información en beneficio mutuo. Alterar las actividades. Relación formal. Requiere tiempo y confianza moderados. Mínimo intercambio de recursos.</p>
<p><b>Cooperación</b> Intercambio de información. Alterar las actividades. Relación formal. Compartir recursos para lograr un objetivo común. Requiere mucho tiempo y confianza. Se comparten algunos riesgos y recompensas.</p>	<p><b>Colaboración</b> Intercambio de información. Compartir recursos. Mejorar la capacidad de otro para lograr un propósito común. Relación formal. Requiere mucho tiempo y confianza. Compartir riesgos, responsabilidades y recompensas.</p>



\*\*\*

## BIBLIOGRAFÍA

Las publicaciones del Eurofund están disponibles en: [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

## SOCIOS DE EMPLEO PARA LA INCLUSIÓN

Socios	Contactos	
Solidaridad Fronteras sin	Contacto:	
AND	Contacto:	
FOCO	Contacto:	
ITG CONSEIL	Contacto: 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	Contacto:	

*Este Proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) refleja las vistas de las personas autoras, y la Comisión no se hace responsable por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.*