



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-KA204-063510



Employment 4 Inclusion

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



## ÍNDICE

Introducción

Módulo 1: Guía 1 para Entidades Públicas – Aportación de la sociedad civil a las administraciones públicas.

Módulo 2: Guía 2 para entidades públicas – Aportación de las entidades públicas a la sociedad civil

Módulo 3: Guía 3 para entidades públicas – Sinergias entre la sociedad civil y administraciones públicas

Módulo 4: Guía 4 para empresas – Sensibilizar sobre las competencias laborales

Módulo 5: IO.3 – Guía 5 para empresas – Orientación/apoyo al empleo

Módulo 6: Guía 6 para empresas– Medidas de sensibilización para el personal

Módulo 7: Historias de éxito para entidades públicas y privadas (Módulo 7) – Recopilación de logros sobre sinergias entre la sociedad civil, entidades públicas y empresas respecto de la inclusión socio-laboral de MNAR (Migrantes, Solicitantes de Asilo y Refugiados)

Conclusión (consejos y recomendaciones)

Bibliografía

## Introducción:

La llegada de millones de solicitantes de asilo durante los últimos 20 años ha supuesto para los Estados Miembros un reto importante. Cubrir las necesidades básicas de los refugiados – tales como empleo, alojamiento, sanidad y asistencia social – así como la financiación de medidas de integración.

Al mismo tiempo, los Estados Miembros intentaron diseñar medidas de integración personalizadas que satisficieran necesidades específicas. Ello requiere desarrollar capacidades y de extender los recursos públicos. Dirigido especialmente para los países que no tenían tradición de acogida de extranjeros.

El reto para las autoridades y servicios públicos ha sido el desarrollo de medidas de integración especiales para estos grupos.

### Principales resultados

El papel de los servicios públicos en Europa difiere de un país a otro.

- a. En algunos casos, los servicios o entidades públicas principalmente regulaban y supervisaban las medidas.
- b. En otros, actuaban como proveedores de los servicios.
- c. Y, en otros casos, financiaban las medidas o desempeñaban varios papeles.

En el área de alojamiento e integración social (incluyendo acciones educativas), los ayuntamientos y otras autoridades locales juegan un papel importante, conjuntamente con las ONGs.

La respuesta que se ha dado en los diferentes países europeos a la demanda de alojamiento ha sido el desarrollo de acciones coordinadas entre las agencias públicas y las entidades locales. Ello incluye la puesta en marcha de políticas de distribución y el establecimiento de cuotas para repartir los recién llegados entre distintos municipios.

### Indicadores de política

Diseñar medidas culturalmente sensibles que reconozcan las características específicas de los refugiados puede ayudar a ofrecer una asistencia más personalizada.

La asistencia psicológica y la consideración de los aspectos sanitarios en el diseño de las medidas es vital. Dado que la salud es un aspecto fundamental para todos los Estados Miembros, la constitución de un foro o plataforma a nivel europeo para el intercambio de experiencias y buenas prácticas podría ayudar a los Estados Miembros a confrontar el aumento de la demanda.

Las medidas innovadoras y atractivas son esenciales, como las estrategias para incorporar a los refugiados en actividades comunitarias y aquellas que fomenten la creación de redes sociales, así como el papel rector de los servicios públicos en la integración de refugiados y solicitantes de asilo.

Los proveedores de servicios (tanto públicos como privado), frecuentemente sufren problemas de capacidad, tanto desde el punto de vista humano como económico.

Una sociedad civil activa y un entorno empresarial favorable, junto con el apoyo de las ONGs y las comunidades locales, son la base para un proceso de integración exitoso. Implicar activamente a estas partes interesadas en las medidas de integración para aumentar las posibilidades de éxito.

Dada la naturaleza multidimensional de la integración, la cooperación estrecha entre los diferentes actores involucrados en las medidas de integración, incluidas las entidades sociales, es un requisito necesario para lograr tener éxito. A través de varias medidas y áreas de integración, modelos de cooperación diferentes han ido implementándose entre los servicios públicos, entidades privadas y organizaciones sociales, desde el modelo puramente regulador hasta modelos más flexibles. Por su parte, la UE, a través de su Asociación Europea para la Integración, de carácter multilateral, fomenta la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones a nivel europeo.

Dados los retos que supone la cooperación cuando implica a una gran variedad de entidades, asegurar una buena comunicación es imprescindible para evitar duplicidades y maximizar las sinergias.

Muy pocas medidas prestan especial atención a la mujer. Proporcionar escuelas infantiles y diseñar cursos especialmente dirigidos a la formación y a las necesidades vocacionales de las mujeres refugiadas puede impulsar la participación femenina.

### **Principales retos organizativos a considerar para facilitar la integración de MNAR**

	<b>Retos individuales</b>	<b>Retos estructurales</b>
Mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Falta de experiencia o cualificación laboral</li> <li>– Analfabetismo</li> <li>– Dificultades para el reconocimiento de las cualificaciones y competencias (informales) existentes – barreras lingüísticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alta demanda de trabajadores altamente o medianamente cualificados (especialmente en sectores técnicos y especializados) y baja demanda de trabajadores con baja cualificación</li> <li>– Dificultades para el reconocimiento de las cualificaciones o competencias</li> <li>– Servicios públicos saturados</li> <li>– Requisitos laborales complejos para</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Problemas de salud mental (debido al trauma)</li> <li>– Ausencia de redes profesionales</li> </ul>	<p>acceder al mercado de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ayuda limitada por parte de los empleadores y de las autoridades públicas</li> </ul>
Servicios educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Barreras lingüísticas</li> <li>– Analfabetismo</li> <li>– Experiencias traumáticas previas</li> <li>– Déficits educativos previos</li> <li>– Historiales educativos previos confusos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cómo responder coordinadamente entre los diferentes prestadores</li> <li>– Falta de cualidades de los educadores para tratar las necesidades educativas planteadas</li> <li>– Falta de experiencia en la valoración y el reconocimiento de la formación previa</li> <li>– Falta de experiencia para abordar los déficits educativos previos de los refugiados y solicitantes de asilo</li> <li>– Necesidad de una experiencia formativa adaptada al individuo</li> </ul>
Alojamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gran variedad de situaciones personales y familiares (menores no acompañados, adultos solteros, familias con menores, tercera edad)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disponibilidad de vivienda digna</li> <li>– Necesidad de alojar a un gran número de personas a corto y medio plazo</li> <li>– Escasez de vivienda en general</li> <li>– Apoyo público y político para la provisión de alojamiento de buena calidad</li> <li>– Problemas burocráticos para el acceso a vivienda</li> </ul>
Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Problemas mentales derivados de experiencias y condiciones inhumanas</li> <li>– Entornos hostiles en el país de acogida</li> <li>– Barreras culturales y diferencias lingüísticas</li> <li>– Situación socioeconómica desfavorable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Falta de información debido a la ausencia de registros fiables o a defectuosos exámenes previos (especialmente en el caso de salud mental)</li> <li>– Estado de preparación del sistema sanitario (en términos de competencia lingüística, experiencia en el tratamiento de traumas, etc.)</li> </ul>



Integración social	– Diversidad de refugiados procedentes de diferentes entornos socio-culturales	– Priorizar la integración en el mercado laboral – Ganar apoyo público para la integración social de refugiados – Acceso a la asistencia social para reforzar la integración
--------------------	--	--

## PAUTAS PARA EL EMPLEO INCLUSIVO

Las siguientes pautas proporcionan métodos innovadores y herramientas para profesionales con el fin de apoyar y cooperar con los entes públicos y empresas en la integración socio-laboral de los MNAR.

De esta forma, las pautas son de dos clases:

- ▶ Una dirigida a involucrar a las **entidades públicas**,
- ▶ Otra, dirigida a implicar y guiar a las **empresas**.

### PARTE 1 – PAUTAS PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS

- ▶ Proporcionar los mejores métodos para profesionales con el fin de realizar un proceso de interacción bidireccional con las entidades públicas: aportaciones desde la sociedad civil a la administración pública y viceversa, todo ello de cara a facilitar la inclusión y participación social de los MNAR,
- ▶ En esta parte se proponen 3 Módulos:
  - 1) **Módulo 1: Aportaciones de la sociedad civil a las administraciones públicas. Métodos de formación y asesoramiento en las siguientes materias: (formación intercultural de los empleados públicos, igualdad de género, anti-racismo, anti-xenofobia, prejuicios, estereotipos y sesgos...).**
  - 2) **Módulo 2: Aportaciones de información o asesoramiento de las administraciones públicas a la sociedad civil:**
    - ✓ Información sobre los servicios ofrecidos de cara a cubrir las necesidades.
    - ✓ Servicios públicos.
    - ✓ Procedimientos legales y asistencia a los MNAR.
    - ✓ Servicios de empleo.
    - ✓ Asistencia.
    - ✓ Alojamiento.
    - ✓ ...



### 3) Módulo 3: Sinergias entre las entidades de la sociedad civil y las administraciones públicas

- ✓ Sistemas de prevención de la segregación y discriminación de los MNAR.
- ✓ Sensibilización de la comunidad
- ✓ Planes locales y regionales para mejorar la inclusión social.

## PARTE 2 – PAUTAS PARA EMPRESAS

- ▶ Formar a los profesionales con instrucciones y herramientas para implicar a las empresas en el proceso de incorporación laboral de los MNAR, especialmente a los profesionales que actúen como orientadores o consejeros de trabajo, de cara a reforzar la relación con la empresa.
- ▶ En esta área se crearán 3 Módulos:
  - 1) Módulo 4: Crear conciencia sobre las habilidades laborales de los MNAR. Los MNAR cuentan con conocimientos clave y experiencia útil, pueden aportar valor a las empresas.
  - 2) Módulo 5: Asistencia/ apoyo para la inserción de los MNAR en la empresa: cómo establecer contacto con los MNAR para su inserción laboral, cómo tramitar la oferta de trabajo, beneficios fiscales que conlleva dar empleo a un MNAR.
  - 3) Módulo 6: Medidas de sensibilización para el personal: sensibilización en materia intercultural, manejo de la diversidad en la adaptación del puesto de trabajo.

Las pautas de A4I incluyen ejemplos de inserción laboral exitosa de los MNAR en empresas (ambos del R1 y casos específicos de este tipo de resultado – mediante una plantilla).

**El manual explora el papel de los servicios públicos en la integración social de refugiados y solicitantes de asilo. Aborda no solo el aspecto laboral sino también aspectos como el alojamiento, inclusión social, salud y servicios educativos.**

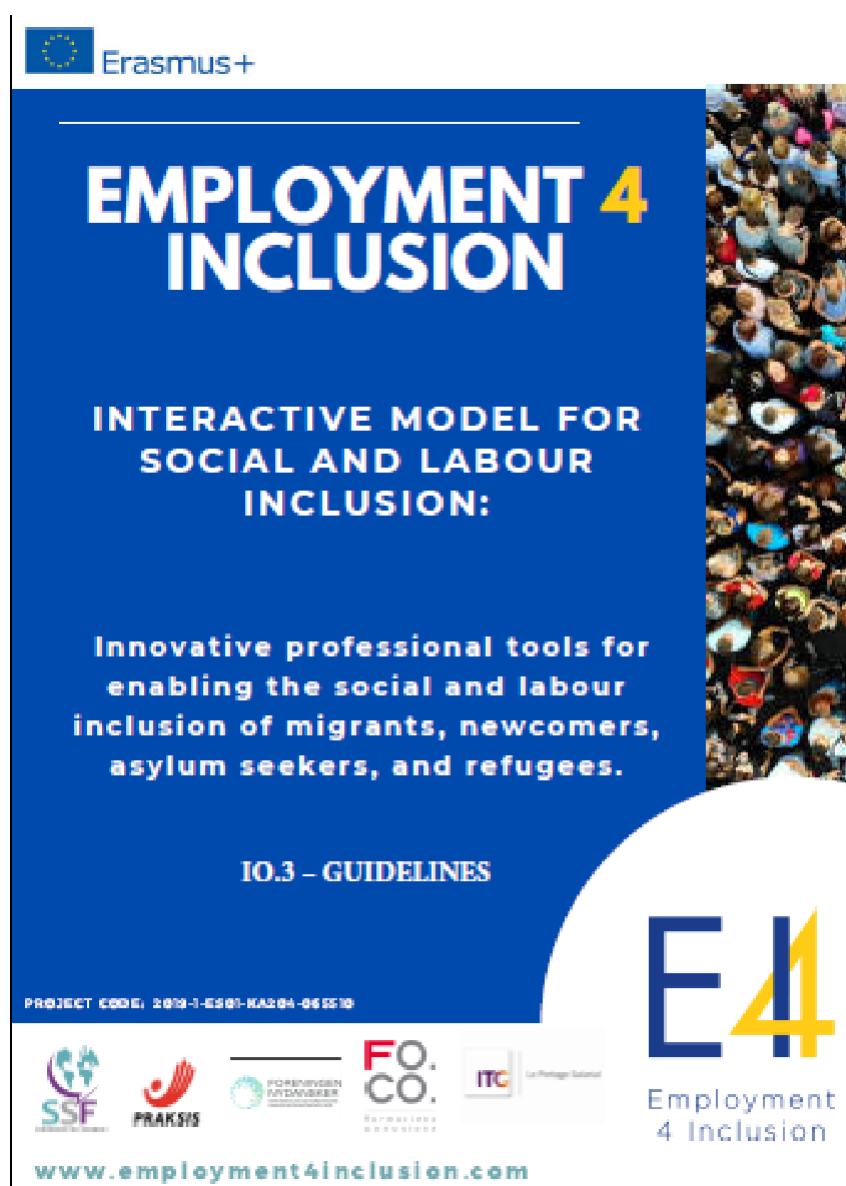
- Entendiendo los retos de la inclusión desde el punto de vista de los usuarios, profesionales e instituciones a través de documentos y dentro del marco normativo europeo.
- Identificar la lógica, necesidades y expectativas de los usuarios.
- Localizar recursos y barreras dentro del proceso e identificar los cambios necesarios.
- Anticiparse a los cambios desde la perspectiva de la dirección y del equipo asegurándose de los retos y obstáculos observados.

## PARTE 3 – EJEMPLOS DE SINERGIAS EXITOSAS PÚBLICO - EMPRESAS.

El propósito de la Sección 3 es enseñar a los profesionales ejemplos de sinergias positivas Público - Empresas.

El Módulo 7 trata sobre las sinergias: **una recopilación de historias exitosas referidas a las sinergias entre la sociedad civil, entidades públicas y empresas de cara a la inclusión socio-laboral de las personas MNAR.**

## MANUAL 1 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



## IO.3 – Manual 1 para Entidades Públicas

### Aportación de la sociedad civil a las administraciones públicas

Métodos de aprendizaje y mentoría en los siguientes campos: (competencias interculturales para el personal de las entidades públicas; igualdad de género, anti-racismo, anti-xenofobia, prejuicios, estereotipos y sesgos ...).

#### PARTE 1 – Guía para las entidades públicas

#### TEMA DEL MÓDULO: Guía para las entidades públicas

### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Parte 1 es proporcionar los mejores métodos **para profesionales para llevar a cabo un proceso de interacción bidireccional con las entidades públicas**: prestaciones de servicio de la sociedad civil a la administración pública y desde la administración pública a la sociedad civil de cara a facilitar la inclusión y participación de los MNAR.

El Módulo 1 (1º de los 3 módulos de la Parte 1 para las Entidades Públicas) trata las **Aportaciones de la sociedad civil a las administraciones públicas**.

El contenido de este Módulo 1 consiste en: **métodos de aprendizaje y mentoría en los campos de (competencias interculturales para el personal de las entidades públicas, igualdad de género, anti-racismo, anti-xenofobia, prejuicios, estereotipos y sesgos)**.

En este Módulo se encuentran las siguientes actividades y cursos:

Socio	Nombre de la actividad/curso/taller	Tipo de actividad
SSF	<b>“ENTRE IGUALES</b> – Curso de Intervención Social para Profesionales”. Dirigido a mejorar las habilidades interculturales de los profesionales de la Administración Pública que trabajan con inmigrantes, refugiados, recién llegados y solicitantes de asilo, en la Comunidad de Madrid.	Cursos y seminarios entre profesionales sobre las ventajas e inconvenientes de su actividad diaria con los MNAR.
AND	<b>Sex og Samfund</b> / Asociación de planificación familiar danesa: DFPA, acrónimo inglés de <i>The Danish Family Planning Association-The Multi-ethnic classroom</i> (Aula Multiétnica).	Actividad: Cómo implementar una educación sexual constructiva en un ambiente educativo multicultural.
FOCO	<b>For. Me</b> – Entrenamiento y mediación cultural en la Prefectura.	Formación teórico-práctica organizada por la Universidad de Extranjeros de Perugia
ITG	Ofrecer formación antidiscriminatoria por la asociación <b>"HALTE DISCRIMINATION"</b>	Formación sobre fuentes externas en materia de discriminación



## Socio: SSF

### 1. Título (en inglés):

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

\*Curso de intervención social para profesionales. Competencias interculturales para el personal del sector público.

### 2. Objetivo:

El objetivo de “ENTRE IGUALES – Social Intervention Course for Professionals” es mejorar las capacidades interculturales de los profesionales empleados en el sector público que trabajan con inmigrantes, refugiados, recién llegados, y solicitantes de asilo en la Comunidad de Madrid.

### 3. Actividad:

El objetivo de este curso consiste en proporcionar herramientas y técnicas para profesionales que trabajan con MNAR con objeto de impulsar la intervención dentro de sus campos profesionales. Adicionalmente, se pretende proporcionar información a los profesionales referida especialmente a los derechos y necesidades más importantes manifestadas por los MNAR. A través de este curso se pretende luchar contra los prejuicios y rumores que afectan a la población objetivo. Para ello, se pondrá especial énfasis en los prejuicios raciales, sexuales (con especial atención al colectivo LGTB) y prejuicios económicos.

### 4. Metodología:

- Seminarios entre profesionales. El objetivo es localizar cuales son los beneficios y dificultades que se presentan en su trabajo diario con los MNAR.
- "Análisis de incidentes críticos". El objetivo de esta dinámica es determinar las prácticas útiles, más o menos efectivas, durante la intervención social, prácticas, reflejándolo por escrito.

### 5. Referencias:

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

**Socio: Association New Dane**

## 1. Título (inglés)

**Sex og Samfund / The danish family planning association\* (DFPA)  
The Multi-ethnic classroom**

\*Asociación Danesa de Planificación Familiar (DFPA). Aula multicultural.

## 2. Objetivo:

La DFPA es una ONG danesa que trabaja para promover el derecho universal a decidir sobre tu propio cuerpo y sexualidad. Su objetivo es asegurar que todo el mundo, sin importar la nacionalidad, raza o género, tenga el conocimiento y la posibilidad suficientes de decidir qué tipo de vida quiere vivir. Proporcionan cursos, material didáctico, etc. a las escuelas públicas, instituciones, empresas...

El objetivo de la iniciativa Aula Multicultural, es ayudar a las escuelas públicas a vencer los problemas con que se encuentran los educadores que imparten educación sexual en un entorno multicultural.

## 3. Actividad:

Aula Multicultural es una iniciativa del DFPA que se centra en la educación sexual y de género en escuelas donde los estudiantes proceden de diferentes entornos étnicos y culturales.

Género, raza y entorno social, étnico y religioso son contextos que suelen originar prejuicios entre distintos grupos culturales. Por ello, es importante que los educadores reflexionen sobre esos aspectos y los incluyan en la educación sexual, de forma que se encaminen a un objetivo formativo dentro de la igualdad, comprensión mutua y respeto.

## 4. Metodología:

Cómo fomentar una educación sexual constructiva en un aula multicultural

1. Implicando a la dirección, a la administración y a los profesionales de la salud del propio centro educativo, hacia la educación sexual.
2. Invitando a los padres a dialogar sobre los objetivos curriculares de la educación sexual.
3. Siendo conscientes del objetivo de crear un entorno seguro e incluyente.
4. Reflexionando sobre cómo puedes apartar tus propios sentimientos e ideas preconcebidas a la hora de dialogar con los estudiantes.
5. Siendo conscientes sobre cómo se pueden moderar y cuestionar los prejuicios y las expectativas preconcebidas presentes en el aula.
6. Recordando que todos los niños, niñas y adolescentes son, ante todo, eso mismo, y que, más allá de los diferentes entornos culturales y religiosos, todos ellos tienen mucho en común.



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Referencias:

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

Aula Multicultural (en danés): <https://sexogsamfund.dk/fagfolk/multietniske-unge>

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

**For. Me - training and cultural mediation in the Prefecture\***

\*Para mi – formación y mediación cultural en la Prefectura

## 2. Objetivo:

Asegurar un mejor sistema territorial de recepción e inclusión social por los actores institucionales implicados en el proceso de recepción de migrantes, con especial atención en los solicitantes de protección internacional. Se trata de mejorar los actuales servicios de atención a extranjeros con objeto de reforzar, reorganizar y recualificar de una manera intercultural.

## 3. Actividad:

Mejorar la preparación de los operadores de la Prefectura de Perugia y su conocimiento del fenómeno de la inmigración internacional a través de una formación basada tanto en los conocimientos teóricos como en las buenas prácticas, organizado por la Universidad para Extranjeros de Perugia.

Reforzar la preparación intercultural de los operadores de las oficinas prefecturales (comisaría) y de las oficinas centrales de la policía que trabajan de manera directa con los extranjeros, a través del apoyo diario a los operadores interculturales de Cidis Onlus.

Fortalecer las intervenciones de mediación intercultural en asuntos generales que afectan a la gestión de los sistemas de recepción de solicitantes de asilo y de protección internacional.

Mejorar las intervenciones de mediación cultural en casos de cuestiones etnocrítica específicas.

## 4. Metodología:

Cidis Onlus apoya al personal policial activando intervenciones de mediación y de soporte lingüístico cuando se necesita, encaminando a la mejora de las capacidades del personal encargado de la recepción de los solicitantes de protección internacional. Ofrece la presencia de agentes interculturales junto al personal de las oficinas centrales y periféricas de los cuerpos de seguridad que gestionan extranjeros. Se ocupa de la creación de pautas de capitalización de información práctica sobre mediación cultural referida a los servicios policiales.

## 5. Referencias:

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

**Socio: ITG**

## 1. Título (en inglés)

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

\*Oferta de formación anti-discriminación por la asociación "DETÉN LA DISCRIMINACIÓN"

## 2. Objetivo:

**Halte Discriminations** es una asociación que promueve la diversidad en las empresas. También es un lugar de intercambio, **propuesta de acción y acompañamiento para profesionales y particulares respecto de las oportunidades, peligros y dificultades relacionadas con la diversidad en las plantillas de trabajadores**. La asociación organiza cursos de formación dirigidos principalmente a entidades públicas (administración, colegios e institutos, hospitales, etc.).

Los objetivos son:

- Apoyo a los profesionales y centros educativos a través de **sesiones formativas y kits, relacionadas con los problemas y beneficios en materia de no-discriminación y la implementación de una política real de diversidad en recursos humanos**.
- Intercambiar y dar a conocer los MNAR entre los funcionarios y demás personal de las entidades públicas.
- Dar a conocer todas las iniciativas en favor de los MNAR realizadas a nivel europeo, estatal y local.
- Si fuese necesario, acompañar a los MNAR en las situaciones difíciles de manera informal y voluntaria, con sentido de la flexibilidad y psicología.

## 3. Actividad:

Las actividades están basadas en **presentaciones cortas en grupos de intercambio** para fomentar la concienciación e intercambiar experiencias.



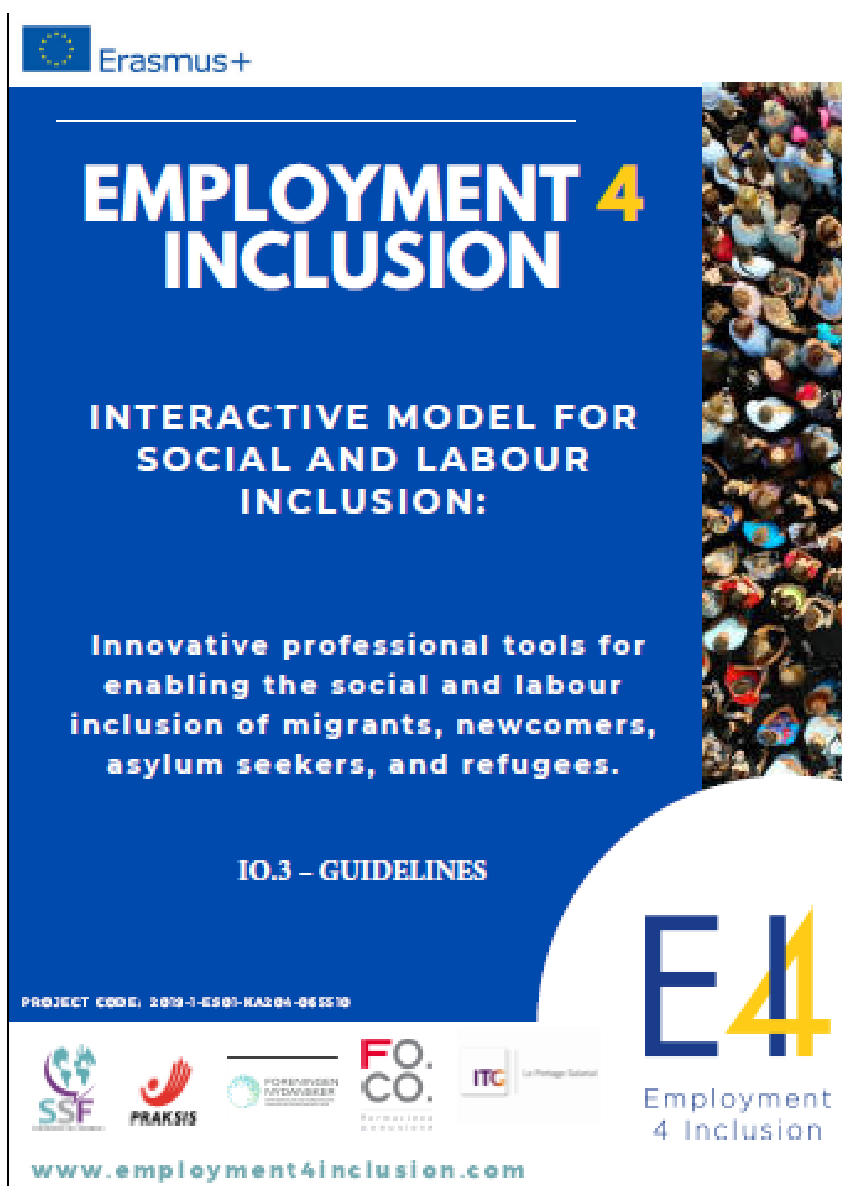
## 4. Metodología:


El contenido formativo y los métodos de tutoría están orientados hacia los siguientes temas: competencias interculturales para empleados públicos, igualdad de género, anti-racismo, anti-xenofobia, prejuicios, estereotipos y sesgos ...)

## 5. Referencias:

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

## MANUAL 2 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



 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-KA204-060010

     La Prácticas Educativas

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

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## IO.3 – Manual 2 para entidades públicas

### Aportación de las administraciones públicas a la sociedad civil

Información sobre los servicios que prestan para cubrir las necesidades: servicios públicos, procedimientos legales y asesoramiento a los MNAR, servicios de empleo, asistencia, alojamiento...

#### PARTE 1 – Guía para las entidades públicas

#### TEMA DEL MÓDULO: Guía para las entidades públicas

### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

#### OBJETIVOS Y ENSEÑANZAS

El objetivo de la Parte 1 es proporcionar los mejores métodos para **profesionales para llevar a cabo un proceso de interacción bidireccional con las entidades públicas**: aportaciones de servicios desde la sociedad civil a la administración pública y desde la administración pública a la sociedad civil, de cara a facilitar y promover la inclusión social de los MNAR.

El Módulo 2 (2º de los 3 Módulos de la Parte 1 para entidades públicas) aborda las **Aportaciones de las administraciones públicas a la sociedad civil**.

El Contenido de este Módulo 2 es: **información sobre los servicios que proporcionan de cara a cubrir las necesidades: servicios públicos, procedimientos legales y asesoramiento a los MNAR, servicios de empleo, asistencia, alojamiento...**

En este Módulo se encuentran las siguientes actividades y cursos:

Socio	Nombre del manual	Tipo de actividad
SSF	<b>Servicio de Empleo: Se trata de un servicio público que ofrecen las entidades locales a lo largo de todo el territorio español para todos los ciudadanos, con objeto de conectar buscadores de empleo y empleadores (empresas o Administración Pública).</b>	Recurso útil de carácter externo y práctico.
AND	<b>Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International Program*</b> *Programa Internacional Centro-laboral de Copenhague	Programa para cónyuges reagrupados procedentes de una cultura no-occidental, que hayan vivido en Dinamarca durante más de 3 años y dependan de su pareja. El programa se ajustará al objetivo del usuario, ya sea encontrar trabajo, aprender danés u otro diferente.



<p><b>FOCO</b></p>	<p><b>SALUTE MSNA (UASC HEALTH) – Protección de la salud de extranjeros menores no acompañados (UASC) en el primer lugar de recepción.</b></p>	<p>Acciones encaminadas a mejorar la formación del personal así como la interconexión entre los centros de recepción de NNA no acompañados y la infraestructura sanitaria y otros actores del sistema público de salud.</p>
<p><b>ITG</b></p>	<p><b>Servicios ofrecidos por el OFII (acrónimo francés de <i>Office Français de l'Immigration et de l'Intégration</i> - Oficina Francesa de Inmigración e Integración), que puede servir de inspiración para todas las entidades públicas territoriales.</b></p>	<p>Referencias externas para servicios.</p>
<p><b>Praksis</b></p>	<p><b>« Housing and Labour for the Homeless »</b> *Alojamiento y trabajo para las personas sin hogar.</p>	<p>Acciones: estructuras habitacionales de emergencia y albergues sociales para soluciones de vivienda autónoma que presupongan la creación de viviendas asequibles y adecuadas, así como el desarrollo de acciones encaminadas a la reinserción laboral.</p>
<p><b>Praksis</b></p>	<p><b>"Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"*</b> *Aprendiendo el idioma griego para no-hablantes.</p>	<p>Programa gratuito para 153 refugiados y emigrantes con objeto de que adquieran conocimientos básicos de griego para su comunicación diaria durante su estancia en territorio griego, respecto de las actividades básicas.</p>

**Socio: SSF**

## 1. Título (en inglés)

Job bank \*

\*Banco de trabajo

## 2. Objetivo:

El objetivo del banco de trabajo/intercambio es proporcionar a los MNAR desempleados los recursos necesarios para incorporarse a las empresas y entidades públicas que ofrecen puestos de trabajo.

## 3. Actividad:

El banco de trabajo es un servicio público que ofrecen las entidades locales de todo el territorio español, para interconectar buscadores de empleo con empresas y administración pública.

Estos servicios son ideales para migrantes, refugiados, solicitantes de asilo o recién llegados dado que, en muchas ocasiones, esta población no conoce las principales empresas que ofrecen trabajo, desconocen cuál es el proceso de selección o no tienen las herramientas tecnológicas para solicitar un puesto de trabajo.

Normalmente, un técnico del ayuntamiento anota los principales datos del MNAR en una base de datos, actualiza el Curriculum Vitae de la persona candidata, así como los intereses profesionales o cualquier otra información personal relevante. Una vez incluida en la base de datos, la persona debe esperar a que una empresa envíe una oferta. Luego, el/la técnico/a se pondrá en contacto con el solicitante de empleo confirmando la oferta de la empresa o administración pública, para proceder a una entrevista personal.

Es importante señalar que los servicios municipales que cuentan con bolsas de trabajo también cuentan con servicios de orientación laboral, para apoyar la búsqueda activa de empleo, durante el proceso de inserción laboral.

## 4. Metodología:

El/la técnico/a municipal seguirá un proceso de atención individualizada, en función de las necesidades e intereses del MNAR. El/la técnico/a utiliza cuestionarios, entrevistas individuales, entrevistas grupales, grupos de discusión y simulaciones de casos.

## 5. Referencias:

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

**Socio: AND**

## 1. Título (en inglés)

Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International.

## 2. Objetivo:

Projekt Perspektiv tiene como objetivo ayudar a las mujeres del MNAR con apoyo de su cónyuge que viven en la ciudad y el municipio de Copenhague y que desean encontrar un trabajo, completar cursos de idiomas o comenzar una educación formal.

## 3. Actividad:

Projekt Perspektiv está dirigido a los cónyuges reunidos en familia, que provienen de culturas no occidentales, han vivido en Dinamarca durante más de 3 años y son dependientes de su pareja o autosuficientes. El proyecto está ubicado en Copenhague y va dirigido a los ciudadanos de dicho municipio.

El programa se adapta a las circunstancias de cada persona. Algunas de las iniciativas concretas que incluye el proyecto son:

1. Curso de solicitud de empleo
2. Prácticas
3. Subsidio salarial
4. Formación profesional
5. Orientación general sobre las oportunidades educativas y laborales de Dinamarca.

Projekt Perspektiv se prolongó y apuntó directamente al gueto de Copenhague "Mjølnerparken". La iniciativa prolongada se construyó en torno a 4 etapas.

## 1. Divulgación

Los trabajadores del programa del proyecto se ubicaron en Mjølnerparken y se acercaron a los ciudadanos para aclarar si estuvieran interesados en la iniciativa.

## 2. Iniciativa dirigida a la empresa.

Se contactó con empresas locales para establecer cursos y pasantías específicos de la empresa.

## 3. Orientación individual e integral

A lo largo del proceso, los ciudadanos participan en un asesoramiento integral que se centra en la totalidad del individuo. La asistencia se realiza tanto individualmente como en sesiones grupales, donde se enfocan temas como gestión del tiempo, creación de redes, amistades, idioma, solicitud de empleo, roles de género.

## 4. Cursos específicos de la industria y de comprensión de la sociedad.

Por último, el proyecto ofrece cursos específicos por sectores empresariales y cursos más generales sobre la sociedad danesa y el mercado laboral, con objeto de asegurar una

comprensión básica del sistema educativo, las normas del lugar de trabajo, los sindicatos, etc.

#### 4. Metodología:

El personal a cargo del proyecto del municipio de Copenhague irá realizando un seguimiento cualitativo con los participantes hasta que hayan conseguido un empleo o hayan comenzado el ciclo de educación correspondiente.

#### 5. Referencias:

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

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Protección de la salud de los menores extranjeros no acompañados (UASC\*) recibida en el primer país de acogida.

\*Acrónimo en inglés de Menores no Acompañados Solicitantes de Asilo (Unaccompanied Asylum Seeker Children)

## 2. Objetivo:

Fomentar la atención social y sanitaria de los UASC alojados en los Centros del Sistema Nacional de Recepción del Ministerio del Interior italiano, mediante acciones destinadas a mejorar las habilidades del personal y a la creación de redes formadas de centros de primera recepción para UASC, estructuras de salud y otros actores nacionales.

## 3. Actividad:

El Instituto Nacional de Salud, Migración y Pobreza ha llevado a cabo, desde abril de 2017 a marzo de 2019, el proyecto antes mencionado para apoyar la correcta atención en el ámbito socio-sanitario de los UASC en los Primeros Centros de Recepción italianos. El proyecto ha sido financiado por el Ministerio del Interior dentro del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) de la Unión Europea. El proyecto involucró a las regiones italianas de Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Liguria, Piamonte, Puglia, Sicilia y Toscana. Los destinatarios de la intervención fueron los operadores de los equipos multidisciplinares de los 62 primeros centros de recepción de UASC; los representantes de las estructuras sanitarias territoriales y los representantes de los actores involucrados territorialmente. Se realizó un estudio de los centros a través de un cuestionario y una visita de los integrantes del equipo del Instituto Nacional de Salud, Migración y Pobreza, para valorar la calidad de los servicios e identificar necesidades. Se ofrecieron servicios de capacitación para el personal y se identificaron a todas las partes interesadas, incluidas las autoridades sanitarias locales, a todas las cuales se involucró en el proyecto.

## 4. Metodología:

Estudio de cada centro y su red de relaciones; creación y promoción de acciones sistemáticas, sostenibles y replicables a nivel nacional; intervención para cubrir las necesidades educativas; capacitación del personal de los centros mediante módulos de formación y reuniones de puesta al día; implementación de un módulo sobre el protocolo a seguir para evaluar la edad de los UASC; prestación de servicios de información en línea para los miembros de los equipos de los centros y los demás actores involucrados (hipertexto wiki con información sobre la normativa de acceso a los servicios de salud por extranjeros, panel de mensajes de apoyo multidisciplinario).

## 5. Referencias:

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

## Socio: ITG

### 1. Título (en castellano)

Servicios ofrecidos por OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), que pueden inspirar a las administraciones públicas territoriales.

### 2. Objetivo:

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

La OFII cumple 4 misiones principales, delegadas por el Estado:

1. La gestión del proceso en colaboración con las prefecturas (oficinas de policía) y oficinas diplomáticas y consulares.
2. La acogida e integración de inmigrantes autorizados para permanecer de forma permanente en Francia mediante de un Contrato de Integración Republicana con el Estado.
3. La acogida de solicitantes de asilo.
4. Asistencia en el retorno y reintegración de extranjeros a su país de origen.

Creada en 2009, la OFII es ahora el único operador estatal a cargo de la inmigración legal.

### 3. Actividad:

OFFI brinda servicios a ONGs e inmigrantes en las siguientes áreas:

1. Contratación de un trabajador extranjero en Francia.
2. Acogida de la familia de un inmigrante.
3. Realización de estudios en Francia.
4. Obtención de alojamiento.
5. Acceso a prestaciones sociales y familiares.
6. Asistencia con trámites para solicitantes de asilo.

Todas estas actividades de servicios se basan en un fácil acceso al sitio web de la OFII donde se encuentra toda la información y los servicios. Es muy útil para que las ONG y la sociedad civil apoyen al MNAR.



Fuente: <http://www.ofii.fr/recruter-un-travailleur-etranger>

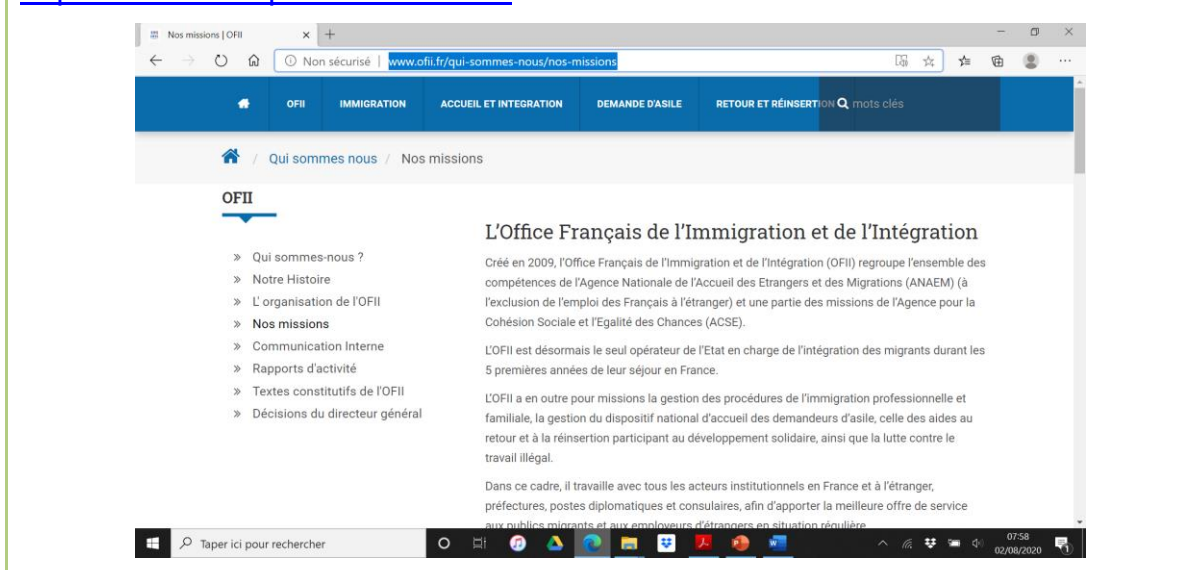
#### 4. Metodología:

La metodología es bastante simple: **fácil acceso vía website. Si fuese necesario, se pueden proporcionar servicios de voluntariado para ayudar al MNAR.**

Los servicios están basados en el respecto a los valores específicos de cada cultura (son importantes las competencias interculturales del personal de las entidades públicas en igualdad de género, antirracismo, antixenofobia, prejuicios, estereotipos y sesgos...).

#### 5. Referencias:

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



The screenshot shows a web browser displaying the 'Nos missions' page of the OFII website. The browser's address bar shows the URL 'http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous/nos-missions'. The website has a blue header with navigation tabs: 'OFII', 'IMMIGRATION', 'ACCUEIL ET INTEGRATION', 'DEMANDE D'ASILE', and 'RETOUR ET RÉINSERTION'. Below the header, the page title is 'Qui sommes nous / Nos missions'. The main content area is titled 'OFII' and 'L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration'. It includes a sidebar with a list of links: 'Qui sommes-nous?', 'Notre Histoire', 'L'organisation de l'OFII', 'Nos missions', 'Communication Interne', 'Rapports d'activité', 'Textes constitutifs de l'OFII', and 'Décisions du directeur général'. The main text describes the OFII's role, created in 2009, and its focus on migration integration in France.

## Socio: Praksis

### 1. Título (en castellano)

“Alojamiento y trabajo para las personas sin hogar”

### 2. Objetivo:

El programa está financiado por el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social de Grecia e implementado en cooperación con entidades públicas y privadas que se dedican a la prestación de servicios para esos colectivos. El objetivo es reducir la falta de vivienda en los municipios con una población de más de 100.000 habitantes, donde el problema es más grave. Los beneficiarios del proyecto pueden ser ciudadanos griegos y MNAR cuyos documentos legales estén en vigor. PRAKSIS junto con otras ONG han participado en el proyecto como gestores. El proyecto funcionó inicialmente en Grecia en 2014 con el nombre de "Vivienda e Integración".

### 3. Actividad:

La transición del uso de vivienda de emergencia y albergues sociales a alojamientos autónomos.

Estas soluciones habitacionales presuponen la creación de viviendas asequibles y adecuadas, así como el desarrollo de acciones encaminadas a la reinserción laboral. A nivel europeo, el apoyo al alquiler, la subvención total o parcial de servicios y suministros básicos y la inserción laboral siguen siendo las prácticas más populares y efectivas para abordar el problema de la falta de hogar.

Los programas de alojamiento tienen la ventaja de contribuir a la integración de la persona dado que el contacto con el tejido social es más directo que si permanecieran en estructuras habitacionales de emergencia o albergues sociales, lo que conduce a que los problemas de la vida cotidiana deben ser resueltos, en gran medida, por los propios beneficiarios.

### 4. Metodología:

El programa “Vivienda y Trabajo” divide sus servicios en 2 categorías: Vivienda y cobertura de necesidades básicas y Reintegración Laboral. El primero ofrece cobertura financiera para los gastos de vivienda, como el coste del alquiler hasta 18 meses, los gastos ordinarios del hogar y los gastos de servicios y suministros públicos. El segundo proporciona ayuda financiera para la adquisición de experiencia laboral mediante la cobertura total de los costes laborales durante 12 meses, incluidas las cotizaciones al seguro.

Junto con la provisión financiera, el programa brinda apoyo psicosocial, monitoreo de redes sociales y asistencia durante la implementación del proyecto. En lo que respecta al asesoramiento laboral y la reintegración en el mercado de trabajo, los proyectos actúan conjuntamente con los centros locales de la Organización de Empleo de Mano de Obra griega (OAED). También proporcionan información sobre derechos y obligaciones laborales y sobre las posibilidades de encontrar trabajo y programas de educación/capacitación, sobre cómo informar a la comunidad local y cooperar con empleadores, proporcionando así mismo apoyo y mediación entre empleado y empleador.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Referencias:

[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)

## Socio: Praksis

### 1. Título (en castellano)

"Aprendiendo el idioma griego para no-hablantes"

### 2. Objetivo:

El departamento de E-Learning de la Universidad de Atenas, ante la evolución de la crisis de los refugiados y en el marco de las acciones del Observatorio-Red de Solidaridad EKPA para refugiados, llevó a cabo la implementación de un programa de formación a distancia titulado "Aprendiendo el idioma griego para no hablantes "

### 3. Actividad:

El programa se puso a disposición de 153 refugiados y migrantes gratuitamente para que adquirieran conocimientos básicos de griego en su comunicación diaria durante su estancia en el país (comunicación interpersonal y telefónica, transacciones comerciales, comunicación con un médico y otras actividades básicas).

### 4. Metodología:

La capacitación se llevó a cabo a través de una plataforma electrónica, recibiendo durante todo el programa el apoyo educativo de instructores especialistas, y también asistencia administrativa y técnica necesaria. Así, para conseguir una organización y supervisión más eficaces, se crearon cuatro departamentos electrónicos individuales. Al final del programa se entregó a los asistentes un certificado de asistencia.

Se inscribieron un total de 153 personas (59% hombres y 41% mujeres).

Los refugiados implicados provenían principalmente de Siria (10%), Afganistán (8%), Pakistán (5%), Egipto (5%), Nigeria (5%), Sudán (4%), Kenia (4%), Bangladesh (4%), Sierra Leona (3%), Palestina (3%), Marruecos (3%), Irán (3%), China (3%), Yemen (3%), Irak (3%), Filipinas (3%), República Democrática del Congo (2%), etc.

La distribución por edades fue la siguiente: 16-25 años (18,3%), 26-35 años (41,2%), 36-45 años (26,8%), 46-55 años (9,2%) y 56 + (4,6%).

Es de destacar que de una muestra de 40 alumnos que respondieron a un cuestionario, el 52% afirmó tener al menos un título universitario, mientras que solo el 26% estaba des-  
empleado en su país de origen.

### 5. Referencias:

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



The screenshot shows a web browser window with the URL [elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes](http://elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes). The page features a header with the logo of the Ministry of Education and Religious Affairs of Greece, the text "You go skills knowledge", and a search bar. The main content area has a large image of a classical building interior with the title "Δωρεάν Πρόγραμμα Ελληνικών για Πρόσφυγες και Μετανάστες (Μάρτιος 2016)". Below the image, there is a paragraph of text in Greek, followed by a list of bullet points. The browser's taskbar at the bottom shows the Windows logo, search icon, and several application icons, along with the system tray displaying the time as 3:23 PM on 9/11/2020.

Πανεπιστήμιο Αθηνών E-Learnin x +

← → ↻ [elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes](http://elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes) ☆ m

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΗΚΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΗΚΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΗΚΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

You go skills 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).

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

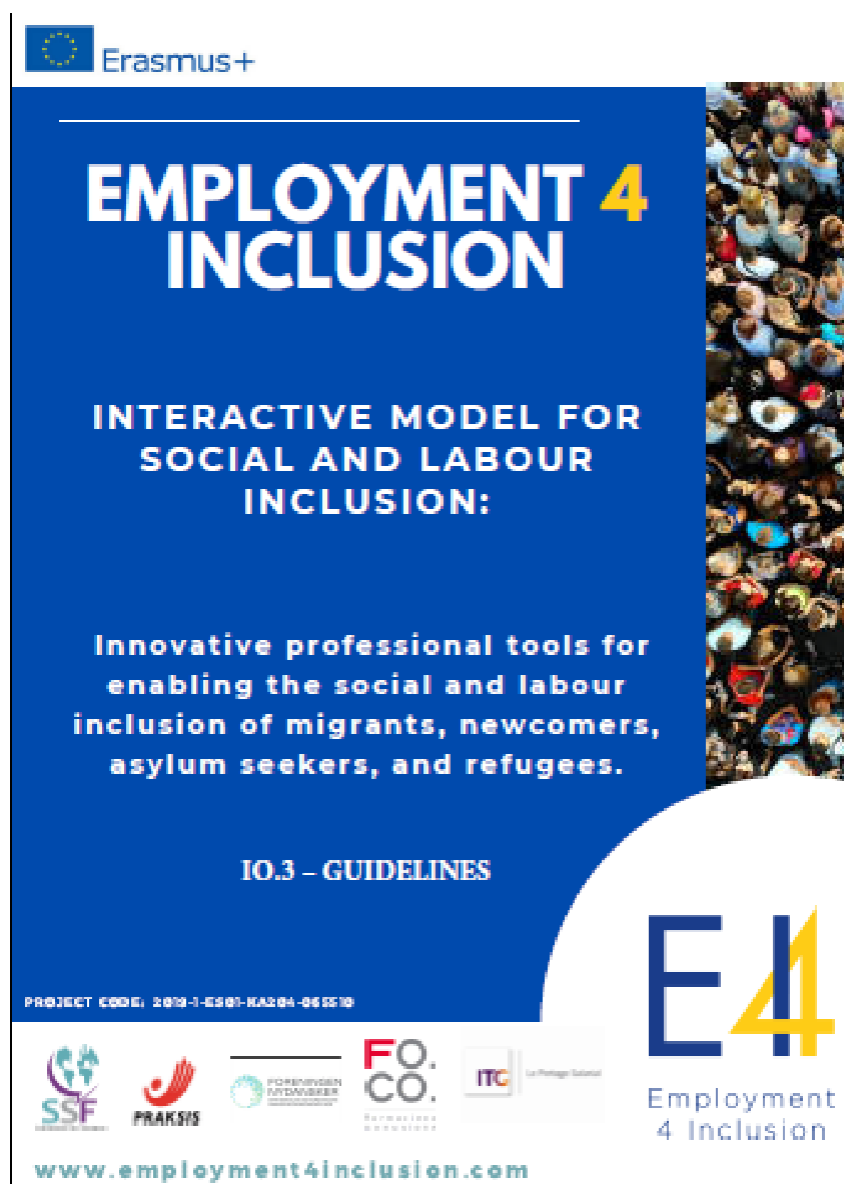
Τα συνολικά μαζι μας


Online 1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της [Απόρρητο](#)

Windows Search File Explorer Word Excel Outlook Chrome

ENG 3:23 μμ 9/11/2020

## MANUAL 4 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



 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-KA204-063519

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

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

## IO.3 – Manual 4 para entidades públicas

Sinergias entre sociedad civil y entidades públicas y privadas.

Sistemas de prevención de segregación y discriminación de los MNAR; concienciación comunitaria; planes locales y regionales para mejorar la inclusión social.

### PARTE 1 – Manual para entidades públicas

#### TEMA DEL MÓDULO: Guía para entidades públicas

### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

#### OBJETIVOS Y ENSEÑANZAS DEL RESULTADO

El objetivo de la Parte 1 es proporcionar los mejores métodos para que **los profesionales interactúen recíprocamente con los organismos públicos**: oferta de servicios de la sociedad civil a la administración pública y de la administración pública a la sociedad civil, todo ello con el fin de facilitar y posibilitar la inclusión y participación social de los MNAR.

El Módulo 3 (el último de los 3 módulos de la Parte 1 para Instituciones Públicas) trata sobre las **sinergias entre las organizaciones de la sociedad civil y las administraciones públicas**.

Este Módulo 3 trata sobre los **sistemas de prevención de segregación y discriminación de los MNAR, concienciación de la comunidad, planes locales y regionales para mejorar la inclusión social**.

En este módulo se encuentran los siguientes programas y cursos:

Socio	Nombre del programa	Contenido del programa
SSF	<b>STOP RUMORES</b>	Metodología utilizada para combatir los rumores a través de "Agentes Antirumores", fomentando el trabajo en red entre entidades públicas y privadas.
AND	<b>Bydels Mødre</b> (Neighbourhood Mothers*) *Madres del Barrio	Iniciativa destinada a llegar a mujeres aisladas y vulnerables (principalmente de minorías étnicas) en la comunidad local, con el objetivo de crear interconexiones.
AND	<b>Baba – fordi far er vigtig</b> (Baba – because dad is important*) *Papá - porque el padre es importante	Iniciativa encaminada a establecer comunidades locales de padres voluntarios que reflexionen colectivamente sobre dilemas relacionados con la paternidad y sobre cómo pueden convertirse en los mejores padres posibles en beneficio de sus hijos.



FOCO	<p><b>Silver: INNOVATIVE SOLUTIONS FOR VULNERABILITY AND SOCIAL RE-INTEGRATION*</b></p> <p>*Soluciones innovadoras para la vulnerabilidad y la integración social.</p>	Varias actividades/acciones.
ITG	<p><b>Tests and administrations /plaintiff role-playing games to raise awareness" *</b></p> <p>*Pruebas y juegos de rol entre administración y demandante dirigidos a la concienciación</p>	<p>Pruebas y reuniones informativas sobre discriminación.</p> <p><b>(ONG SOS Racisme en colaboración con las administraciones públicas francesas)</b></p>
Praxis	<p><b>« Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR) »*</b></p> <p>*Centro Coordinación Atenas para Asuntos de Inmigrantes y Refugiados</p>	<p>Actividades en conexión con los servicios y organismos municipales para la difusión de información encaminada a promover la cooperación, favorecer el equilibrio en el discurso público y promover cambios institucionales a nivel local y nacional.</p>

**Socio: SSF**

## 1. Título

STOP RUMORES

## 2. Objetivo:

El proyecto STOP RUMORES tiene como objetivo promover una ciudadanía activa capacitada e informada para combatir los rumores.

## 3. Actividad:

STOP RUMORES es una iniciativa gestionada por la Federación Andalucía Acoge y financiada por la Consejería de Empleo y Seguridad Social y por el Fondo de Asilo, Migración e Integración. A través de la colaboración entre entidades públicas y privadas, STOP RUMORES tiene como objetivo combatir los rumores negativos e inciertos que dificultan la convivencia en la diversidad en nuestros entornos más cercanos.

## 4. Metodología:

El procedimiento utilizado para combatir los rumores se desarrolla a través de "Agentes Antirumores", fomentando el trabajo en red entre entidades públicas y privadas. Los Agentes Antirumores son las personas clave para implementar el proyecto y luchar contra los rumores: es una figura que pretende tomar una actitud activa para la recopilación de rumores en tres dimensiones diferentes:

- Sensibilización a través del diálogo interpersonal.
- Sensibilización en su propio entorno.
- Sensibilización a través de la creación de redes.

## 5. Referencias:

<https://stoprumores.com/>

**Socio: AND**

## 1. Título (en inglés)

Bydels Mødre (Neighbourhood Mothers\*)

\*Madres del Barrio

## 1. Objetivo:

Neighborhood Mothers es una iniciativa establecida por la *Fundación de Responsabilidad Social* con el objetivo de llegar a mujeres aisladas y vulnerables (principalmente de minorías étnicas) en la comunidad local. El objetivo es crear una red a través de la que puedan compartir sus experiencias y ayudarlas a comprender la sociedad en la que viven, así como ser conscientes de sus posibilidades dentro de la sociedad danesa.

## 2. Actividad:

La estrategia para llevarlo a cabo es establecer comunidades locales de madres voluntarias que discutan y reflexionen colectivamente sobre importantes dilemas relacionados con la maternidad y las oportunidades que se les ofrecen en Dinamarca.

El objetivo es capacitar a las mujeres para que puedan ayudarse a sí mismas, a sus hijos y a su familia. Además, crear redes locales de mujeres voluntarias de minorías étnicas, que contacten con mujeres vulnerables en su área local.

## 3. Metodología:

La iniciativa está dirigida a mujeres aisladas que carecen de información sobre la sociedad en la que viven y tienen problemas con el idioma danés. Todo ello, unido a la desconfianza que experimentan hacia y desde el municipio en el que viven.

Se ofrece a las mujeres un programa educativo donde discutan y aprendan sobre temas como el desarrollo y la crianza de los niños, autoayuda, mujeres y derechos civiles, cuerpo y sexualidad, salud física y mental, trabajo de divulgación, democracia y libertad de expresión. A través de estos cursos, se enseña a las madres cómo apoyar y ayudar a otras mujeres. Para ello, las Madres del Barrio utilizan principalmente tres vías:

- Charlas: Las Madres del Barrio se reúnen con otras madres para compartir sus conocimientos y ayudarlas a seguir adelante.
- Construcción de puentes: Las Madres del Barrio acercan las mujeres a las comunidades locales al compartir sus conocimientos sobre, por ejemplo, los municipios y otras organizaciones locales.
- Networking: las Madres del Barrio ayudan a las madres y las animan a participar en eventos locales donde tienen la oportunidad de conocer a otras mujeres.

## 4. Referencias:

[bydelsmor.dk](http://bydelsmor.dk)

**Socio: AND**

## 1. Título (en inglés)

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

\*Baba – Porque papá es importante

## 2. Objetivo:

Baba es una iniciativa establecida por la *Fundación para la Responsabilidad Social* a petición del *Ministerio de Inmigración e Integración*, que buscaba una iniciativa nacional para los padres, especialmente para los pertenecientes a minorías. El objetivo es fortalecer la participación de los padres en la vida de sus hijos y crear una red para que los padres compartan la experiencia de la paternidad.

## 3. Actividad:

La estrategia consiste en establecer comunidades locales de padres voluntarios que colectivamente debatan y reflexionen sobre importantes dilemas relacionados con la paternidad y sobre cómo pueden convertirse en los mejores padres posibles en beneficio de sus hijos. Aunque todos los padres pueden formar parte, los participantes son principalmente los que pertenecen a minorías étnicas. Los participantes se denominan voluntarios y tienen entre sus objetivos lograr que otros padres de su comunidad local participen en la iniciativa.

## 4. Metodología:

Concretamente, a los voluntarios se les ofrece un paquete formativo adaptado a las necesidades paternas en Dinamarca y formar parte de una comunidad con la que compartir experiencias. Además, la iniciativa ofrece una plataforma para cumplir con el "sistema", ya que algunos padres de minorías étnicas experimentan desconfianza del sistema y viceversa. El "sistema" se refiere a instituciones como jardines de infancia y escuelas, que son una parte decisiva en la educación de los niños. Como parte del curso, se invita a especialistas del "sistema" con el objetivo de entablar un diálogo. En esas reuniones se da la palabra en primer lugar a los padres para que puedan dar su opinión sobre un aspecto concreto referido a la crianza del niño y mostrar sus conocimientos en el área antes de que el especialista comparta sus conocimientos. Al final de la reunión, el especialista puede añadir al debate sus conocimientos profesionales. De esta forma, el especialista reconoce a los padres por su conocimiento y motivación con respecto a sus hijos. Esto crea un diálogo igualitario y promueve la confianza entre los padres y "el sistema".

El enorme éxito de la iniciativa lo demuestra el crecimiento organizativo que ha experimentado desde su puesta en práctica y los numerosos premios que ha recibido. Baba ahora tiene grupos locales de voluntarios en más de 10 ubicaciones a lo largo del país.

## 5. Referencias:

Baba.dk

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

Silver: INNOVATIVE SOLUTIONS FOR VULNERABILITY AND SOCIAL RE-INTEGRATION.

## 2. Objetivo:

Realizado en colaboración entre el sector público y el privado, ofrece un enfoque innovador y experimental para ayudar a algunas de las personas más vulnerables, concretamente los inmigrantes víctimas de trauma psicológico, promoviendo su reintegración social en el territorio siciliano. Silver es un acrónimo que significa “soluciones innovadoras para la vulnerabilidad y la reintegración social de los migrantes”. Las actividades del proyecto son gestionadas por las autoridades sanitarias provinciales (Azienda Sanitaria Provinciale - ASP) de Agrigento (Asp 1), Caltanissetta (Asp 2), Catania (Asp 3), Enna (Asp 4), Messina (Asp 5), Ragusa (Asp 7), Siracusa (Asp 8) y Trapani (Asp 9).

## 3. Actividad:

Se han realizado diversas actividades como parte de esta intervención. Entre las que están las siguientes

- **Clínicas:** Cada Asp involucrado en el proyecto se ha equipado con clínicas Silver, dotadas con personal especializado asistido por profesionales de entidades privadas, principalmente mediadores culturales. Todos los miembros de la clínica, públicos y privados conforman el equipo multidisciplinar. Los equipos ambulatorios están formados por psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales y mediadores culturales, que se coordinan y trabajan en equipo para obtener los mejores resultados.
- **Bolsas de trabajo** y actividades de laboratorio de valor terapéutico.
- **Cursos:** Organizados para miembros de los Equipos Multidisciplinarios y operadores del DSM (Departamento de Salud Mental) y para el personal de enfermería y obstetricia.
- **SilverCall:** Soporte telefónico y en vivo ofrecido por mediadores, una herramienta altamente innovadora que el Proyecto Silver pone a disposición de los operadores que interactúan a diario con los migrantes. Es la plataforma de convocatoria directa para mediadores culturales.
- **Red estratégica:** Creada a partir de la convergencia, desde la fase inicial, de todos los sujetos que de alguna forma están relacionados con el campo del acogimiento tanto privado como público. La red ha sido decisiva en la definición de los Pos, los procedimientos operativos estándar, a cuyas reuniones se ha invitado a representantes de entidades y organizaciones a participar en una discusión sobre este tema con el fin de obtener los mejores resultados posibles. Esta red estratégica involucra a varias instituciones, desde las prefecturas hasta el cuartel general de la policía, desde los colegios de abogados hasta los de médicos y sociedades científicas.

## 4. Metodología:



En comparación con la asistencia ya ofrecida en el área por los ASP a través de su amplia red de clínicas, la novedad radica en el diferente enfoque, basado en la psicología y la antropología transcultural, con objeto de estar preparados para la identificación, aparición y tratamiento de los problemas de salud mental que afectan a extranjeros provenientes de contextos socioculturales muy diferentes del nuestro y también diferentes entre sí.

Desde el punto de vista operativo, el aspecto más innovador está en el equipo multidisciplinar con el que se dota cada provincia, formado por dos psicólogos, un psiquiatra, un trabajador social o antropólogo o sociólogo y uno o dos mediadores culturales. Algunos Asp también disponen de unidades móviles que se desplazarán por toda la zona para ofrecer la mejor asistencia posible de forma amplia y eficaz.

Cuando el proyecto terminó, Sicilia había consolidado una red de apoyo para inmigrantes con enfermedades mentales, así como protocolos operativos compartidos que pueden ser adoptados como directrices por el departamento correspondiente, además de una base de datos regional de inmigrantes y una aplicación para automatizar el aviso a los mediadores culturales con el fin de simplificar el trabajo de los operadores.

## 5. Referencias:

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

## Socio: ITG

### 1. Título (en inglés)

**"Tests and admistration/plaintiff role-playing games to raise awareness" (NGO SOS Racisme in partnership with French public administrations)\***

\*Pruebas y juegos de rol administración/administrado para crear conciencia "(ONG SOS Racisme en asociación con las administraciones públicas francesas

### 2. Objetivo:

Prevención de segregación y discriminación del MNAR a través de simulaciones, impulso de la conciencia comunitaria, promoción de planes locales y regionales para mejorar la inclusión social.

### 3. Actividad:

SOS Racisme ayuda a las víctimas de discriminación, en particular a través de simulaciones reconocidas por los jueces como indico de discriminación ante los tribunales.

Ello ha conseguido resolver parcialmente el enorme problema que supone la aportación de pruebas en los casos de discriminación, gracias al reconocimiento por parte del sistema judicial del uso de dichas simulaciones.

Estas simulaciones consisten en presentar a un candidato ficticio, "nacido en Francia", con las mismas habilidades que la potencial víctima de discriminación. Si la empresa convoca al candidato "simulado" y no a la persona de origen extranjero, la asociación y la víctima pueden iniciar el trámite. Hay que tener en cuenta que el proceso será largo, convocándose los juicios varios años después del hecho. Haciendo balance, se puede afirmar que esta estrategia judicial ha permitido identificar casos sistemáticos de discriminación. Las condenas dictadas desde que inició el programa (los casos "Moulin Rouge" en 2003 y "Adecco" en 2007) evidencian la discriminación existente y suponen un incentivo para que otras víctimas recurran a la justicia.

Esta actividad se puede realizar en grupo para concienciar al personal de las administraciones públicas.

### 4. Metodología:

Los participantes se reúnen en grupos. A continuación, se inicia la presentación de candidatos para el puesto, que simulan hablar o bien con acento de inmigrante, o bien de francés nativo.

Todos los participantes escuchan a los candidatos y toman nota.

Al final, el grupo evalúa de qué manera cada candidato fue recibido por los funcionarios públicos:

1. ¿Cómo fue el recibimiento?
2. ¿Cómo fue el diálogo?
3. ¿Hubo obstáculos, dificultades?



4. ¿Cuáles fueron las mejores prácticas?

5. ¿Qué se podría mejorar?

5. Referencias:

[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>



## Socio: Praksis

### 1. Título (en inglés)

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

\*Centro de Coordinación ateniense para Asuntos de Inmigrantes y Refugiados (ACCMR)

### 2. Objetivo:

El Centro de Coordinación Ateniense para Asuntos de Inmigrantes y Refugiados (ACCMR) es una iniciativa de la ciudad de Atenas que funciona como un centro de coordinación para el intercambio útil de buenas prácticas y conocimientos entre ONG nacionales y supranacionales, organizaciones internacionales y organismos municipales en aspectos que van desde la acogida temporal hasta la residencia permanente e integración de los recién llegados. El objetivo principal de ACCMR es la coordinación eficiente entre las autoridades municipales y las demás organizaciones que trabajan creando las condiciones necesarias para la integración de los inmigrantes y refugiados que actualmente viven en Atenas, favoreciendo la cohesión social y haciendo frente a situaciones de emergencia vinculadas con futuros flujos migratorios.

### 3. Actividad:

Las acciones clave de la ACCMR son la conexión de sus miembros con los servicios y los organismos municipales, la difusión de información para promover la cooperación, el fomento del equilibrio en el discurso público, y la consecución de cambios institucionales a nivel local y nacional.

En este ámbito, la ACCMR ha desarrollado un Plan de Acción Estratégico para la integración fluida de inmigrantes y refugiados en la ciudad de Atenas. Es importante destacar que, en colaboración con las partes interesadas, se ha elaborado la primera guía de preparación y respuesta para una situación de contingencia en caso de emergencia relacionada con los refugiados en Atenas. Además, una investigación piloto que la AORI llevó a cabo entre octubre de 2016 y enero de 2017 ofreció información importante sobre la población actual de refugiados y inmigrantes, así como sobre sus posibilidades de integración.

La ACCMR también ha asumido un papel central en la Red de Ciudades para la Integración, que hasta el momento consta de 13 municipios a lo largo del país.

### 4. Metodología:

La operativa de la ACCMR se organiza en torno a 6 Comités de Trabajo con la participación tanto de las entidades municipales como de otros prestadores de servicios a inmigrantes y refugiados, cada uno de los cuales se centra en unos servicios específicos (vivienda, empleo, salud, educación, apoyo legal, aspectos de género, etc. ), trabajando todos juntos para establecer un sistema integral de prestación de servicios que tenga en cuenta los objetivos de integración a corto y largo plazo. El Centro cuenta actualmente con más de 90 miembros, participando activamente en las operaciones de ACCMR más de 200 representantes de dichos miembros.



### Plataforma digital:

La plataforma digital ACCMR permite a sus miembros reflejar sus servicios y actividades, con el fin de incluir todas las iniciativas que tienen lugar en la amplia zona de Atenas referidas a refugiados e inmigrantes. La plataforma servirá para informar a las organizaciones que operan en Atenas sobre los distintos servicios y actividades y así facilitar su cooperación. Además, la Plataforma permite a las organizaciones conectarse con personas, empresas y otros actores que quieran apoyarlos.

### EI Hub ACCMR:

ACCMR funciona como un punto de encuentro y espacio de trabajo conjunto con 11 ordenadores disponibles para los grupos interesados.

### 5. Referencias:

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

The screenshot shows the ACCMR website with a header featuring a map of Athens and the text "COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION". Below the map, there is a section titled "About the ACCMR" which describes the center's role as a coordination hub for migrants and refugees in Athens. It mentions that the center was established in June 2017 and operates under the coordination of the Athens Partnership. The text also states that the center's main goal is to facilitate cooperation between municipal authorities and stakeholders to improve the integration of newcomers.

**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.

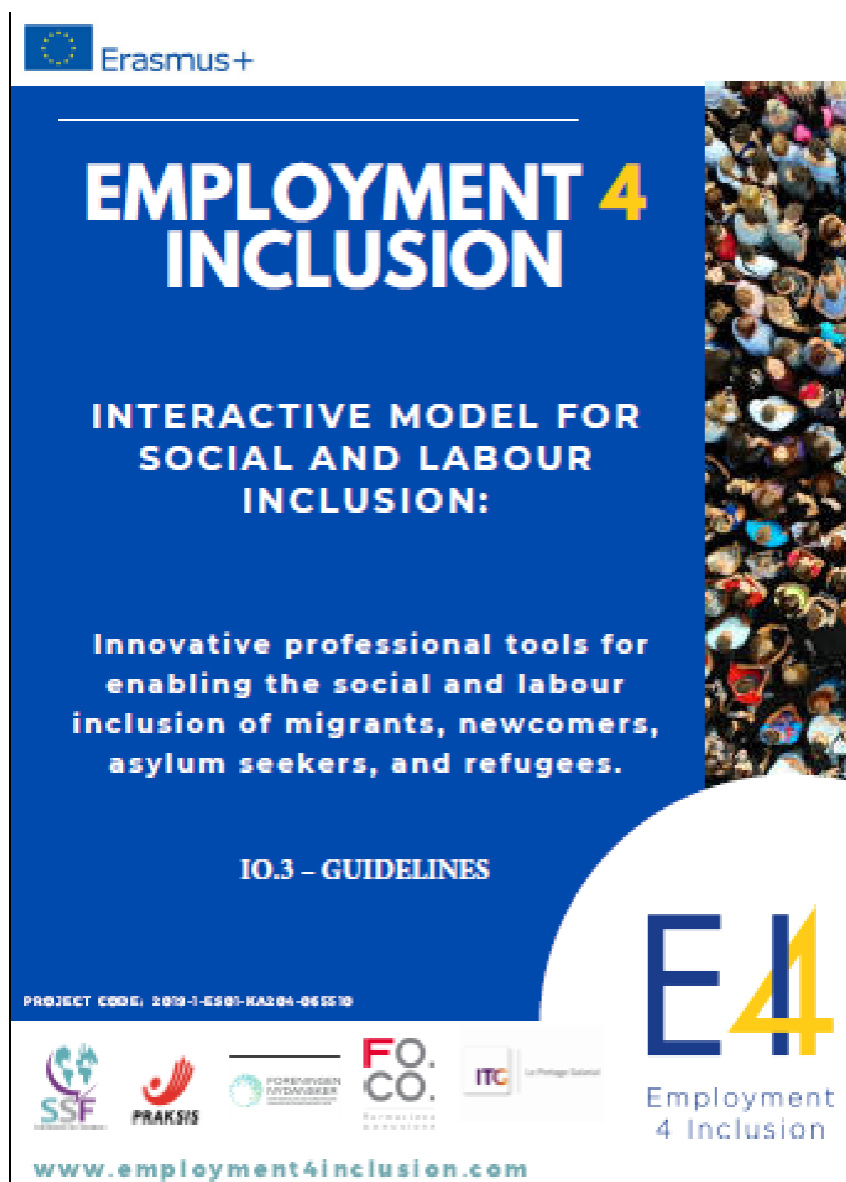
**Athens Coordination Center for Migrant and Refugee issues (ACCMR)** - a City of Athens initiative - functions as a **coordination hub** for the fruitful exchange of good practices and know-how between local and international NGOs, international organizations and municipal bodies on issues ranging from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

## MANUAL 4 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



 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-KA204-060519

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

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

## IO.3 – Manual 4 para empresas

### Concienciación de las competencias laborales

#### Parte 2 – Guía para las empresas

#### TEMA DEL MÓDULO: Guía para las empresas

#### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

##### OBJETIVOS Y ENSEÑANZAS DEL RESULTADO

El objetivo de la Parte 2 es formar **profesionales en los procedimientos y herramientas fundamentales para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral del MNAR**, específicamente para aquellos profesionales que actúan como coach o consejero laboral, reforzando su relación con las empresas con las que contacta.

El Módulo 4 (el 1º de 3 módulos de la Parte 2 para empresas privadas) va encaminado a **sensibilizar sobre las habilidades laborales que tiene el MNAR: El MNAR cuenta con habilidades clave y experiencia útil, pueden agregar valor a las empresas.**

En este Módulo se encuentran los siguientes programas y cursos:

Socio	Nombre del programa	Contenido del programa
SSF	<b>IKEA Refugee Employability Plan</b> (Spain)* *Plan IKEA de Empleo para Refugiados (España)	Programa formativo consistente en cinco semanas de prácticas en el establecimiento comercial, lo que proporciona a los refugiados recursos y herramientas para mejorar su empleabilidad en el sector minorista y los motiva respecto de sus posibilidades presentes y futuras en el mercado laboral.
AND	<b>Nuevos caminos hacia el empleo</b> (Danish Refugee Council Youth y la Association New Dane colaboran en un nuevo proyecto que se centra en la búsqueda de empleo para jóvenes refugiados).	Se trata de cinco series de talleres en cinco municipios diferentes. El primero se centra en cómo redactar una solicitud y un CV adecuado. El segundo se dedica a la creación de redes y facilitará un encuentro entre los jóvenes y los posibles empleadores. Por último, se realizará un gran Job Bazaar, donde los jóvenes podrán reunirse con distintos empleadores.
FOCO	<b>DimiCome - Gestión e integración de la diversidad.</b> La preparación de los inmigrantes hacia el mercado laboral.	Recopilación y análisis de buenas prácticas para el acceso de inmigrantes a los actores del mercado laboral (LM) - Promueve el intercambio de buenas prácticas.
ITG	<b>Iniciativa "Startup Weekend"</b> del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a migrantes y refugiados)	Iniciativa consistente no en la contratación de refugiados, sino en ayudar a enumerar sus propias competencias en sus CV, cartas de motivación y memorandos. Esta formación es gratuita y la imparten profesionales.

**Socio: SSF**

## 1. Título (en inglés)

IKEA Refugee Employability Plan (Spain)\*

\* Plan IKEA de Empleo para Refugiados (España)

## 2. Objetivo: (en inglés) (max 200 palabras)

Es un proyecto formativo en las tiendas con el objetivo de mejorar la capacidad de inclusión en el mercado laboral de las personas MNAR y su integración social en el país. La premisa de partida es que las personas refugiadas poseen un amplio abanico de talentos, por lo que pueden contribuir mucho a la sociedad y las empresas españolas. Por esta razón, IKEA trabaja con entidades como CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) para favorecer que las personas que llegan a España conozcan mejor la cultura del país.

## 3. Actividad:

El programa consiste en una experiencia formativa de cinco semanas en las tiendas, la cual provee a las personas refugiadas con herramientas y recursos para su mejora laboral en el sector minorista y les motiva sobre sus capacidades para su inserción presente y futura en el mercado laboral. También permite a los empleados de IKEA vivir y desarrollarse en un entorno laboral diverso, plural y responsable.

La participación de profesionales de la empresa es vital porque son ellos los que mejor conocen la cultura empresarial y sus códigos.

## 4. Metodología:

La metodología se basa en una etapa intermedia de conexión entre la formación y la inserción laboral, necesaria para la integración en la sociedad. La formación en el puesto de trabajo se complementa con el apoyo individual de mentores de IKEA y de ONGs como CEAR o ACCEM.

La formación laboral parte de las habilidades que las personas refugiadas ya tienen, basadas en su vida. Los profesionales conectan estas habilidades con el trabajo que realizarían en la empresa.

Además, el programa ayuda a reforzar la autoestima y la confianza en sí mismos de los participantes, así como a mejorar sus competencias técnicas y transversales y a generar redes profesionales.

## 5. Referencias:

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



## Socio: AND

### 1. Título (en inglés)

New paths to employment

### 2. Objetivo:

El Consejo Danés de la Juventud para los Refugiados y la Asociación Nueva Danesa colaboran en un nuevo proyecto centrado en la búsqueda de empleo para jóvenes refugiados. El objetivo es encontrar trabajos que se correspondan con las competencias de estos jóvenes y hacer que las empresas sean conscientes de su potencial.

### 3. Actividad:

La juventud de origen refugiado se enfrenta a algunas barreras que les impiden encontrar un trabajo que se corresponda con sus competencias e intereses. Por lo tanto, es necesario desarrollar iniciativas de empleo que

- se centren en los jóvenes y partan del individuo y sus competencias, deseos y retos.
- a nivel estructural trabajen con las empresas y su enfoque hacia los jóvenes de origen refugiado.

### 4. Metodología:

Se celebrarán cinco secuencias de talleres en cinco municipios diferentes. El primer taller se centrará en cómo redactar una buena solicitud y un buen CV. Los mentores del mundo empresarial estarán presentes y compartirán sus conocimientos sobre estos temas. El segundo taller se centrará en la creación de redes y facilitará un encuentro entre los jóvenes y los posibles empleadores. Por último, se celebrará una gran Feria de Empleo, en la que los jóvenes tendrán la oportunidad de reunirse con empleadores de diferentes empresas.

Se espera que muchos de estos jóvenes con antecedentes de refugiados encuentren un trabajo relevante en la reunión con las empresas.

Durante el periodo del proyecto se desarrollarán métodos para crear un entorno de encuentro y buena comunicación entre los jóvenes de origen refugiado que buscan trabajo.

Un consejo consultivo con representantes de las empresas y con jóvenes refugiados con experiencia en el mercado laboral danés guiará la gestión del proyecto durante el periodo del mismo.

### 5. Referencias:

dfunk.dk

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

DimiCome – Diversity Management and Integration. The skills of Migrants in labour market\*

\*DimiCome - Gestión de la diversidad e integración. Las competencias de los inmigrantes en el mercado laboral

## 2. Objetivo:

Su objetivo es promover la integración económica de los inmigrantes a través de la puesta en valor de sus peculiaridades y habilidades -en particular las desarrolladas gracias a la trayectoria migratoria y la condición de doble pertenencia-, maximizando su impacto positivo en la competitividad empresarial.

## 3. Actividad:

El proyecto pretende contribuir a apoyar la empleabilidad de los inmigrantes a corto plazo; y a la renovación del modelo italiano de integración, haciéndolo más coherente con las cuestiones de sostenibilidad a largo plazo, mediante:

- una transformación inclusiva del mercado laboral, hacia una mayor propensión a la contratación de trabajadores migrantes en función de sus competencias específicas y el fomento de la diversidad de los recursos humanos.
- el refuerzo, entre los actores implicados en la gobernanza del mercado laboral, de la capacidad de reconocer y mejorar el potencial de los migrantes, en términos de competencias y de habilidades blandas relacionadas con la experiencia migratoria.

## 4. Metodología:

El proyecto realiza un mapeo y un análisis de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas migrantes. Promueve el intercambio de buenas prácticas a escala nacional y europea. Formula y difunde modelos de intervención para la sensibilización sobre la diversidad de los actores de la MDL y su formación en el ámbito de la Gestión de la Diversidad (DM). Fortalece las estrategias de GD implementadas por las organizaciones del mercado laboral. Promueve, a escala local, nacional y europea, el establecimiento de asociaciones y el intercambio de experiencias entre los actores que operan en el ámbito de la evaluación de las competencias de los migrantes. Consolida y difunde las metodologías en el ámbito de la evaluación de las competencias blandas de las personas migrantes. Crea y difunde un repertorio de competencias blandas vinculadas a la experiencia migratoria y a la condición de doble pertenencia que pueden ser gastadas en el mercado laboral italiano. Aumenta el interés de los empresarios por el potencial que representan los recursos humanos migrantes. Sensibiliza a las personas migrantes sobre el potencial inherente a las habilidades blandas en la búsqueda de un empleo y para un desarrollo profesional - Mejora la conciencia del potencial de los migrantes entre los actores de la gobernanza del mercado laboral. Pone en red las realidades que operan en el ámbito de la acogida/integración y los empleadores, maximizando el impacto de sus iniciativas en el tejido socioeconómico general.

La metodología y el gran número de actores implicados maximizan los impactos del proyecto, favoreciendo la inclusión de los inmigrantes en el mercado laboral a corto plazo



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

y la afirmación de un modelo de integración más consistente con peticiones de sostenibilidad y competitividad a medio-largo plazo.

5. Referencias:

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

**Socio: ITG**

1. Título (en inglés)

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

\*Iniciativa "Startup Weekend" del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a migrantes y refugiados)

2. Objetivo:

Identificar las habilidades de los migrantes y refugiados de forma rápida y voluntaria por parte de las empresas privadas: la iniciativa **"Startup Weekend"** del grupo francés Adecco (54 horas para ayudar a los migrantes y refugiados).

3. Actividad:

**Adecco**, un grupo francés de agencias de empleo y trabajo temporal, también se ha comprometido con los refugiados. En Alemania, el gobierno le encargó que garantizara el primer registro de los inmigrantes a su llegada al país (un procedimiento administrativo delegado a Adecco).

**"Fin de semana de arranque": 54 horas para ayudar a los refugiados En Francia**, el grupo lleva a cabo un proyecto piloto en colaboración con el Estado para garantizar la integración de los refugiados: se ocupan de ellos, desde la evaluación de competencias hasta la búsqueda de empleo. En otros países, Adecco también realiza evaluaciones de competencias con los refugiados.

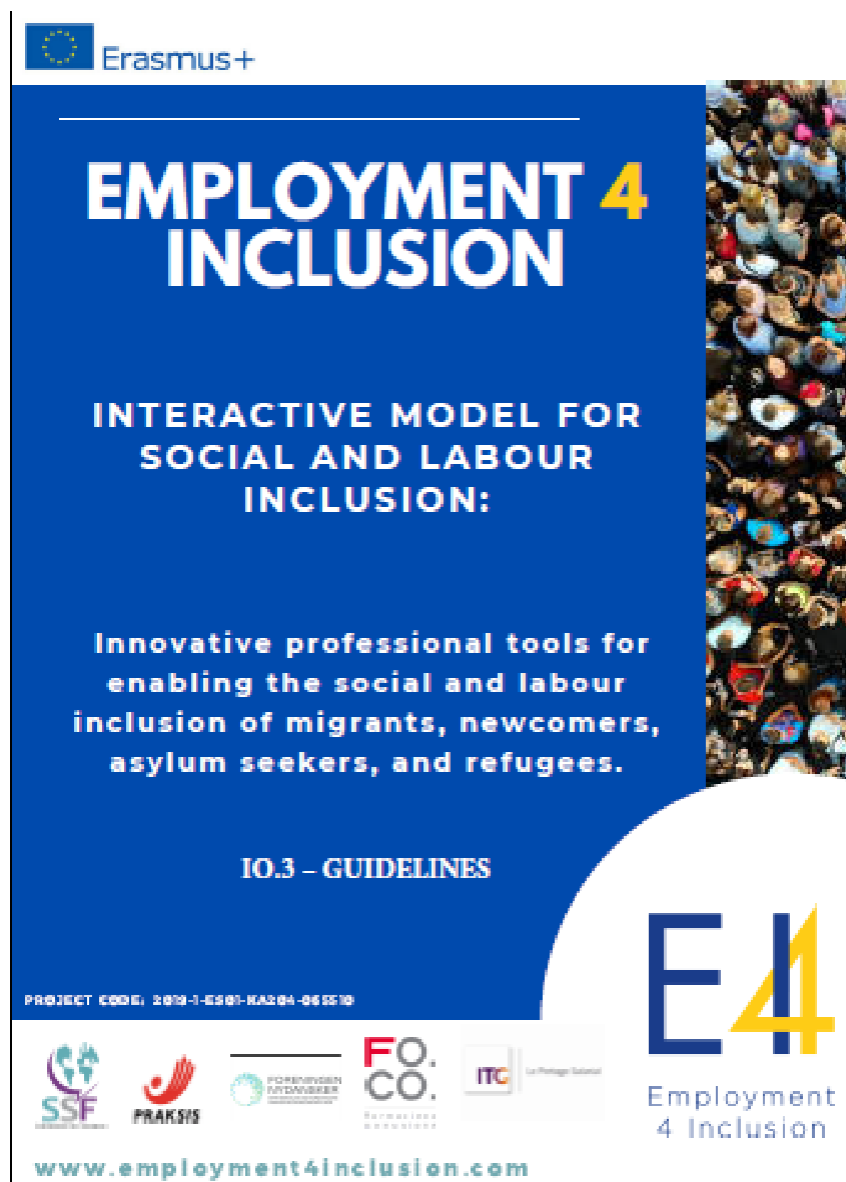
4. Metodología:


El grupo se ha comprometido a no contratar a refugiados, sino a ayudarles a enumerar sus propias competencias en el CV, las cartas de motivación y los memorandos. Esta formación es gratuita y la imparten profesionales. Este proceso, realizado en sesiones individuales y colectivas, se dirige especialmente a los refugiados no titulados o alejados del mercado laboral francés.

5. Referencias:

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

## MANUAL 5 PARA ENTIDADES PÚBLICAS



 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 – Manual 5 para empresas

### Guía de orientación para emplear

#### ZONA 2 – Manual para empresas privadas

#### TEMA DEL MÓDULO: Manual para empresas privadas

### DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Zona 2 es formar a los **profesionales con las directrices y herramientas esenciales para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral de los MNAR**, específicamente para aquellos que actúan como preparadores o asesores laborales, reforzando la relación con las empresas con las que contactan.

El Módulo 5 (2º de los 3 módulos de la Zona 2 para empresas privadas) trata de la **Orientación/apoyo para la contratación de un MNAR en la empresa: cómo realizar el contacto para contratar a un MNAR, cómo realizar la inserción laboral, cuáles son los beneficios fiscales de contratar a un MNAR.**

En este módulo, encontrará el siguiente conjunto de actividades y cursos de formación:

Socio	Nombre de las actividades/cursos/formaciones	Contenido del programa
SSF	Pograma de integración social y laboral de migrantes - <b>#empleandojuntxs</b>	Conjunto de actividades en diferentes fases, se tienen en cuenta aspectos personales y laborales de las personas objetivo, tratando de identificar y mejorar las posibilidades de cada persona participante, con el fin de mejorar su empleabilidad desde un enfoque individualizado.
FOCO	'PRIMA': Proyecto para la Integración Laboral de Migrantes - Piensa primero sobre el Después	Conjunto de actividades en relación con el enfoque lo más exitoso posible abordando las necesidades específicas de las personas objetivo menos favorecidas, para mejorar los servicios estructurales de los Centros de Empleo con el fin de facilitar el acceso de los ciudadanos extranjeros a las políticas activas de empleo.
ITG	Construyendo actitudes positivas hacia los compañeros MNAR	Conjunto de actividades y juegos de rol para sensibilizar en el trabajo y concienciar.
Praksis	Inicitaitva <b>diversidad en el espacio de trabajo</b>	Actividades para promocionar la diversidad en el entorno de trabajo, proporciona sesiones de orientación profesional para personas de origen refugiado o migrante,



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

		talleres de desarrollo de capacidades orientados sobre una inclusión sin problemas en el mercado laboral griego
--	--	---

**Socio: SSF**

1. Título (en inglés)

Social and labour integration programme for immigrants - #empleandojuntxs\*

\*Programa de integración social y laboral de migrantes - #empleandojuntxs

2. Objetivo:

El programa #empleandojuntxs pretende promover acciones dirigidas a la integración en el mercado laboral de personas migrantes en situación o riesgo de exclusión social a través del desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral individualizados.

3. Actividad:

En las diferentes fases se contemplan los aspectos personales y laborales de las personas destinatarias, tratando de identificar y potenciar las posibilidades de cada participante, para mejorar su empleabilidad desde un enfoque individualizado que permita su inserción en el mercado laboral. Las fases de estos itinerarios contemplan:

- Diagnóstico y evaluación individualizada.
- Preformación (acciones formativas en diferentes áreas).
- Orientación laboral.
- Acompañamiento para la inserción en dispositivos de formación ocupacional.
- Acompañamiento para la puesta en marcha de un dispositivo interactivo de evaluación e identificación de la actividad laboral potencial.
- Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, medio ambiente e igualdad de oportunidades y no discriminación laboral.
- Difusión del programa y participación en redes locales.

Asimismo, se pretende facilitar espacios de relación y colaboración con los diferentes agentes sociolaborales -empresas, formadores y el propio colectivo inmigrante- para analizar y proponer acciones conjuntas en función de sus intereses. Inmigrantes con capacidades y conocimientos que buscan empleo, empresarios que necesitan personas con un perfil profesional para satisfacer sus necesidades laborales y dispositivos formativos que proponen formación para adaptar los conocimientos a las necesidades del mercado laboral. A través de la Agencia de Colocación se ofrece a las empresas asesoramiento en materia de inmigración, intermediación laboral y procesos de selección

4. Metodología:

Se trata de un enfoque integral:

- Itinerario social y laboral personalizado: atención individual para conocer las necesidades, habilidades y situación de los MNAR y dotarles de diferentes recursos (cursos, ofertas de empleo) para su inclusión social y laboral.
- Creación de redes con diferentes actores sociales: empresas, formadores, MNARs.
- Comunicación con las empresas, asesoramiento corporativo sobre diversidad cultural y procedimientos de selección con enfoque de diversidad.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Referencias:

[https://www.accem.es/programa\\_empleandojuntxs/](https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/)

**Socio: FOCO**

## 1. Título (en inglés)

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

\*'PRIMA': Proyecto para la Integración Laboral de Migrantes -Piensa primero sobre el Después

## 2. Objetivo:

El objetivo general del proyecto es promover la inclusión sociolaboral de los nacionales de terceros países con un enfoque lo más acertado posible para atender las necesidades específicas de los destinatarios más desfavorecidos, potenciando los servicios estructurales de los Centros de Empleo para facilitar el acceso de los ciudadanos extranjeros a las políticas activas de empleo.

## 3. Actividad:

- Información de orientación realizada por un gestor de casos y un mediador cultural.
- Verificación de la situación de desempleo, elaboración o actualización de la ficha personal profesional en la base de datos del SILP.
- Primera evaluación de las competencias, activación de los servicios de búsqueda de empleo para obtener buenos niveles de empleabilidad y/o envío a las medidas financiadas.
- Apoyo en la elaboración y/o actualización del Curriculum vitae.
- Exploración de la demanda y acompañamiento a los servicios de inserción laboral proponiendo itinerarios innovadores de perfilado de los conocimientos, competencias y habilidades que poseen los destinatarios.
- Experimentación en los Centros de Empleo del instrumento europeo "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals" para la detección de competencias y habilidades.
- Estipulación de acuerdos de servicios personalizados (PdSP).
- Elaboración del Plan de Acción Individual (PAI) y acompañamiento a los servicios de formación y/o validación de competencias ofreciendo servicios de identificación, validación y certificación de las competencias que poseen los destinatarios y poniendo en marcha vías de reconocimiento de las cualificaciones.
- Actividades de identificación y validación de competencias adquiridas en contextos no formales e informales y eventual certificación.
- Taller de profesiones. Pruebas de trabajo para poner de manifiesto y reforzar los conocimientos y las competencias útiles para el ejercicio de determinadas profesiones.
- Validación y certificación de las cualificaciones adquiridas en los países de origen y/o de tránsito implicando al mundo empresarial en la inclusión de los migrantes para facilitar la adecuación de la oferta y la demanda.
- Detección de necesidades y problemas por parte de las empresas implicadas en el empleo de migrantes.
- Actividades de sensibilización e información.
- Elaboración de un manual para las empresas sobre las oportunidades de empleo de los solicitantes y titulares de protección internacional.
- Creación de una lista razonada de empresas que pretenden apoyar la integración de



los refugiados.

- Exploración de la demanda, para facilitar la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra de nacionales de terceros países, con especial atención a los titulares de protección internacional y humanitaria.
- Promoción de protocolos/documentos de entendimiento locales/regionales con las asociaciones comerciales, apoyando la integración entre los servicios de acogida (CAS y SIPROIMI) y los servicios locales (sociales - bienestar, empleo, autoridades locales).
- Activación y coordinación de los nodos de la red con la participación de todos los actores que tienen competencias en materia de inmigración en la zona, con la participación de los representantes de CPI para una conexión en los LAPs Formación sobre políticas laborales y trayectorias de proyectos para los operadores y mediadores en CPI, SPRAR / CAS, Consorcios
- Seminarios y reuniones entre pares en todos los territorios
- Análisis de los perfiles individuales de los beneficiarios y de los itinerarios de inserción sociolaboral
- Procesamiento de datos de los sistemas de información regionales con el fin de promover la trazabilidad de las medidas de política laboral activa activadas en favor de los beneficiarios
- Encuesta cualitativa sobre las trayectorias individuales de los titulares de protección
- - Informe de síntesis de los datos recogidos publicación y presentación de la encuesta

#### 4. Metodología:

Las intervenciones propuestas tienen como objetivo:

- Reforzar las políticas y servicios estructurales para el empleo. Se reforzarán los Centros de Empleo para facilitar el acceso a servicios individualizados diseñados para un target heterogéneo de usuarios.
- Mejorar la aplicación de las medidas de políticas activas de empleo en favor de los beneficiarios y de los territorios.
- Enriquecer la riqueza de conocimientos y oportunidades de cada persona para alimentar una mejor inserción laboral.
- Implicar a las empresas locales, promoviendo la adecuación de la oferta y la demanda de trabajo para que las personas con acceso limitado a las redes sociales encuentren oportunidades de empleo

#### 5. Referencias:

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

**Socio: ITG**

1. Título (en inglés)

Building positive attitudes towards MNAR colleagues\*

\*Construyendo actitudes positivas hacia los compañeros MNAR

2. Objetivo:

Crear actitudes positivas hacia los colegas del MNAR mediante la sensibilización en el trabajo y la concienciación.

3. Actividad: (en inglés) (max 500 palabras)

Su actitud hacia los compañeros/as que son MNAR es muy importante para su integración. Conozca los puntos más importantes para ello.



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

4. Metodología:

Reúna a todo el equipo de su departamento en una breve sesión de formación e intercambio sobre la **siguiente orientación**:

1. Conoce a tus compañeros/as MNAR con una actitud positiva y de agradecimiento.
2. Exprese a sus compañeros/as su deseo de que les vaya bien.
3. Animeles en sus iniciativas.
4. Muestre respeto.
5. Recuerde que cada persona es diferente; exprese tolerancia.
6. Formule cuidadosamente su información/instrucciones hacia él/ella.

Todas estas acciones deben organizarse con antelación a la recepción de las personas MNAR en la empresa, para facilitar la concienciación; también deben planificarse reuniones periódicas para asegurar el seguimiento en el tiempo.

5. Referencias:

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

## Socio: Praksis

### 1. Título (en inglés)

« Diversity in the Workplace »\*

\*Diversidad en el entorno de trabajo

### 2. Objetivo:

El proyecto "Diversidad en el lugar de trabajo" se puso en marcha en 2017 con el objetivo de lograr la igualdad de acceso al mercado laboral griego para personas de diferentes orígenes culturales, como las personas MNAR. Esta acción formaba parte del proyecto "Medios de vida para poblaciones vulnerables en un mercado laboral inclusivo", ejecutado por **Generación 2.0 para los Derechos, la Igualdad y la Diversidad (Generación 2.0 RED)** y apoyado por el Comité Internacional de Rescate hasta febrero de 2020. Hoy, tres años después, esta acción forma parte del proyecto "*Equality Works*" implementado en el marco del programa *Active citizens fund*.

### 3. Actividad:

En estrecha colaboración con los colaboradores y el mercado laboral de Grecia, Generación 2.0 RED, ha desarrollado acciones modernas que tienen como objetivo apoyar al sector privado y se centran en la sostenibilidad de las empresas y la igualdad de acceso al trabajo para todas las personas siguiendo las normas europeas. Más de 90 empresas y organizaciones apoyan de forma tangible la acción específica.

### 4. Metodología:

El servicio de asesoramiento profesional de la RED Generación 2.0, que se relaciona con la "Diversidad en el lugar de trabajo", ofrece sesiones de asesoramiento profesional para personas de origen refugiado o migrante, seminarios de desarrollo de habilidades centrados en una inclusión sin problemas en el mercado laboral griego, etc. El servicio se complementa con clases de griego para las personas participantes en el marco del proyecto "La igualdad funciona".

Además de la preparación de los beneficiarios para incorporarse al mercado laboral a través del servicio de orientación profesional y sus diversas actividades, la acción "Diversidad en el lugar de trabajo" se ha estructurado para ayudar a preparar a los empleadores en términos de buenas prácticas de igualdad de trato e inclusión en el lugar de trabajo con vistas a la sostenibilidad y la innovación empresarial. Al entrar en la Red, los partidarios reciben formación, capacitan a otros, se mantienen actualizados y activos, se abren a nuevas oportunidades e innovan, buscan empleados a través del servicio de Orientación Profesional de Generación 2.0 RED, "evalúan de nuevo" su procedimiento de contratación y adaptan sus anuncios de empleo en consecuencia, promueven la diversidad entre sus empleados y les ofrecen igualdad de oportunidades para actuar y evolucionar en un lugar de trabajo moderno e inclusivo.

Con el lema "*Embracing Diversity*" (Abrazando la Diversidad), en 2019 Generación 2.0 RED creó la primera marca griega, alojada en los sitios web de las empresas y organizaciones de la Red que firman el Estatuto de la Diversidad y que destaca la actitud inclusiva de sus miembros.



## 5. Referencias:

<https://diversityintheworkplace.gr/>

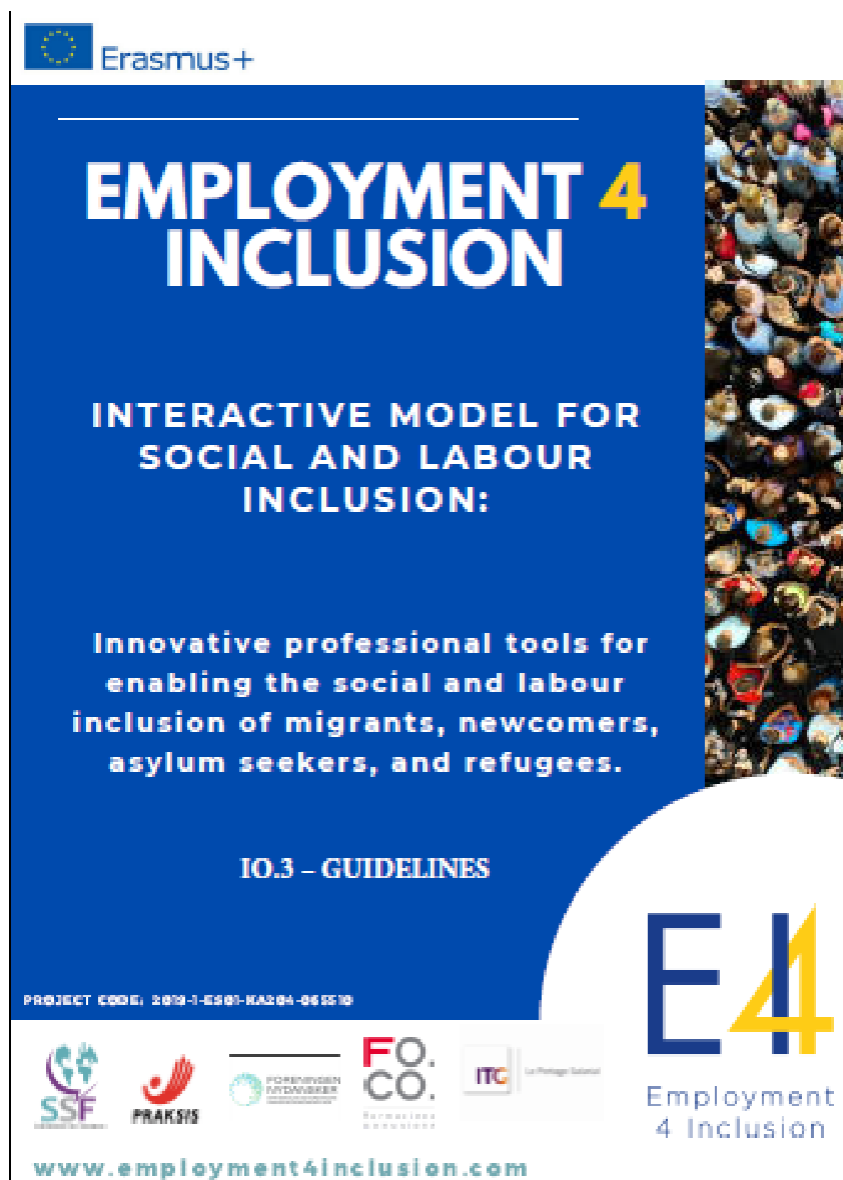
**WELCOME!**


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.*

## MANUAL 6 PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS



 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 – Guideline 6 for Companies

### Medidas de sensibilización para la plantilla

#### ZONA 2 – Guía para empresas privadas

### TEMA DEL MÓDULO: Guía para instituciones públicas

## DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

### OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo de la Zona 2 es formar a los profesionales con las herramientas y directrices necesarias para involucrar a las empresas en el proceso de inclusión laboral de las personas MNAR, especialmente para aquellos que trabajan como orientadores laborales, reforzando la relación con las empresas que contacten.

El Módulo 6 (3º de los 3 módulos de la Zona 2 para empresas privadas) trata sobre el Apoyo/Orientación para el empleo de personas MNAR en la compañía: cómo hacer el contacto para contratar MNAR, cómo realizar la inserción laboral, cuáles son los beneficios fiscales de emplear a personas MNAR. Medidas de concienciación para la plantilla: sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en el lugar de trabajo y adaptación del lugar de trabajo.

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

Socio	Nombre de la guía	Contenido del programa
SSF	<b>Gestión de la diversidad</b>	Se pueden incluir diversas actividades en el proceso de Gestión de la Diversidad, siempre después de realizar un Diagnóstico de la situación de la empresa, incluyendo ejemplos de formaciones de la plantilla a cerca de la diversidad cultural, competencias, actitudes y habilidades interculturales.
AND	La Asociación Nueva Dane: <b>Programa de trabajo para estudiantes refugiados.</b>	Orientación a las empresas por parte de la AND con una introducción a la situación en la que muchas personas refugiadas se encuentran y algunos de los retos a los que se enfrentan en un nuevo país. Además, ofrece una visión al estado mental y emocional en el que se pueden encontrar las personas refugiadas debido a su contexto.
FOCO	<b>Educación a los interlocutores sociales sobre la diversidad étnica en las PYME - Migraid</b>	En apoyo del objetivo se llevaron a cabo una serie de actividades traducidas en diferentes herramientas: Estudio, manual, formación profesional, ...



ITG	<b>10 Consejos para una política para fomentar la concienciación sobre la diversidad y luchar contra la discriminación en la empresa privada.</b>	Presentación de 10 consejos promocionando actitudes positivas en la plantilla en el campo de la sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en lugar de trabajo y adaptación del espacio de trabajo.
Praxis	<b>Diadromes</b>	Acciones de formación vocacional dirigidas a resaltar y mejorar las cualificaciones de profesionales de las personas beneficiarias.



## Socio: SSF

### 1. Título (en inglés)

Diversity management\*\*

\*Gestión de la Diversidad

### 2. Objetivo:

Crear concienciación sobre la diversidad cultural en las Empresas, desde los procesos de contratación hasta las actitudes de la plantilla.

### 3. Actividad:

Se pueden incluir diferentes actividades en el proceso de Gestión de la Diversidad, siempre después de hacer un Diagnóstico de la situación de la empresa.

- ❖ Formación del personal sobre diversidad cultural, competencias interculturales, habilidades y actitudes.
- ❖ Animar a los empleados a aprender la "lengua oficial de la región" si no la conocen.
- ❖ Programa de mentores para los MNAR que empiecen a trabajar en la empresa. Un mentor será otro trabajador que acompañará al recién llegado y le ayudará en cuestiones laborales y vitales.
- ❖ Promover la igualdad de acceso a la formación continua y el desarrollo de actividades formativas que respondan a las necesidades específicas, no sólo laborales, de las personas empleadas.

### 4. Metodología:

La Gestión de la Diversidad es el desarrollo activo y consciente del proceso de aceptación y uso de ciertas diferencias y similitudes tales como el potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la compañía, un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro.

Primero, las empresas tienen que elaborar un Plan con los siguientes elementos:

- ❖ Estudio y análisis de la situación de diversidad en la empresa.
- ❖ ¿Qué medidas se quieren implementar?
- ❖ ¿Qué objetivos se persiguen?
- ❖ ¿Qué personas los llevarán a cabo?
- ❖ ¿Cuál es el plazo temporal?
- ❖ ¿Qué sistemas de medida y evaluación se emplearán?

Es importante la participación de:

- ❖ La Dirección, órganos de gobierno y administración de la empresa.
- ❖ Recursos humanos.
- ❖ El personal.



Se debe elaborar un modelo de compromiso de la gestión.

Después de eso, el equipo de trabajo se creará, y analizará, diseñará, acordará, ejecutará programas y actividades, y evaluará el grado de cumplimiento del Programa de Gestión de la Diversidad, así como responder a las preocupaciones de todos los actores implicados

En el caso de los/as profesionales que trabajan con personas MNAR fuera de la empresa, es importante monitorizar las actividades de las empresas y actuar de puente entre la misma, las personas MNAR y la sociedad.

## 5. Referencias:

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

**Socio: AND**

1. Título (en inglés)

The Association New Dane: Student job program for refugees\*

\*La Asociación New Dane: Programa de trabajo para estudiantes refugiados

2. Objetivo:

El objetivo de la iniciativa es ayudar a las personas refugiadas que estudian en la universidad a adquirir una experiencia laboral relevante y aumentar sus posibilidades de tener una carrera fructífera en Dinamarca. Además, el proyecto pretende sensibilizar a la empresa sobre el potencial de los estudiantes universitarios refugiados y preparar a las empresas para que contraten a personas refugiadas.

3. Actividad:

Las empresas que aceptan formar parte de este proyecto y ofrecen puestos de estudiantes a las personas refugiadas, reciben orientación de la Asociación New Dane sobre cómo acoger a las personas refugiadas y qué deben tener en cuenta. La orientación incluye una introducción a la situación en la que se encuentran muchos refugiados y a algunos de los retos a los que se enfrentan al ser nuevos en un país. Además, ofrece una visión del estado mental y emocional en el que pueden encontrarse estas personas debido a su condición de refugiadas. El objetivo es que las empresas comprendan cómo se trabaja con los refugiados. En la guía se subraya que es importante ser explícito sobre la cultura de trabajo, las normas danesas y las reglas no escritas.

4. Metodología:

La Asociación New Dane ofrece una presentación introductoria a las empresas y luego están en contacto con ambas partes, empresas y personas refugiadas, para evaluar cómo están funcionando las cosas y ofrecer orientación durante el proceso.

5. Referencias:

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



## Socio: FOCO

### 1. Título (en inglés)

Educating the social partners about ethnic diversity in SMEs – Migraid\*

\* Educar a los interlocutores sociales sobre la diversidad étnica en las PYME - Migraid

### 2. Objetivo:

Los objetivos generales de este proyecto son ayudar a los sindicatos y a las organizaciones empresariales a desarrollar conocimiento y habilidades para gestionar la diversidad étnica, promocionar la integración de personas migrantes y sensibilizar sobre la equidad en las PYMES europeas, y desarrollar, dentro de éstas, competencias internas interculturales y habilidades de resolución de conflictos.

### 3. Actividad:

En apoyo del objetivo se llevaron a cabo una serie de actividades traducidas en diferentes herramientas:

- ❖ Un estudio: "Un estudio de investigación sobre la integración de los inmigrantes y la diversidad étnica en las PYMES." El objetivo de este estudio de investigación, es, por lo tanto, producir resultados de investigación específicos a nivel nacional, así como comparativos, cuando sea apropiado y esté disponible, sobre las políticas de migración y la gestión de la diversidad en las PYMES y muestra las actitudes, pensamientos y opiniones de las principales partes interesadas - sindicalistas y ejecutivos de negocios - en relación con la integración.
- ❖ Un manual: "Formación sobre la diversidad": Este manual proporciona el material y el método para llevar a cabo un taller para personas migrantes sobre la diversidad en general, y luego sobre la diversidad y el empleo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PYME).
- ❖ Un manual de formación profesional: este manual de formación pretende contribuir a la educación de los interlocutores sociales en cuestiones relacionadas con la diversidad en el mundo del trabajo (especialmente en las PYME), centrándose en la diversidad étnica. El manual aborda varios aspectos del tema. En concreto, se analizan las cuestiones relacionadas con la diversidad y la discriminación en el mercado laboral y la normativa nacional y europea que regula este contexto. Además, se describe la contribución de los interlocutores sociales, a nivel nacional y europeo, con el objetivo de contribuir al desarrollo de competencias y habilidades en la gestión y negociación de la diversidad, gracias también a la presentación de ejemplos significativos de buenas prácticas.
- ❖ Un programa de formación para la gestión de la diversidad en el seno de la colaboración social: se trata de un programa de formación desarrollado a partir del Manual y declinado a través de un programa de estudio articulado en cinco temas principales: 1. Sensibilización sobre la diversidad; 2. Directrices contra la discriminación; 3. Gestión de la diversidad; 4. Resolución de conflictos y 5. Prácticas de diversidad en las PYMES, que se desarrollarán en una serie de



puntos diferentes que incluyen los elementos, principios y técnicas de la gestión de la diversidad y sus procesos de formulación, implementación y evaluación, ejemplos de éxito y mejores prácticas en diferentes contextos económicos y la importancia, el potencial y los retos relacionados con la gestión de la diversidad en el sector de las PYMES.

- ❖ Una guía de la diversidad: La "Guía de la diversidad étnica para las PYME" pretende ayudar a las PYME a identificar mejor los principios, herramientas y procedimientos más adecuados para promover la diversidad étnica en el lugar de trabajo. La guía sobre la diversidad étnica para las PYME está dirigida a los empresarios, directivos y empleados de las PYME, así como a los interlocutores sociales (asociaciones de empresarios y sindicatos) para:
  - Mejorar los conocimientos sobre la diversidad étnica.
  - Mejorar las habilidades de gestión de conflictos en el lugar de trabajo.
  - Promover la integración de los trabajadores extranjeros.
  - Proporcionar buenas prácticas sobre la gestión de la diversidad étnica en las PYME y la gestión de conflictos.

#### 4. Metodología:

Además de los interlocutores sociales, que constituyen el principal grupo objetivo, el proyecto incluirá también un programa de formación para adultos dirigido a los empleados migrantes. Se tratará de un curso de iniciación destinado a reforzar sus capacidades de integración en el mercado laboral. De este modo, el proyecto ofrecerá oportunidades de formación a personas menos favorecidas. El proyecto también promoverá las competencias sobre diversidad étnica entre los formadores profesionales, creando y compartiendo materiales y herramientas de formación accesibles al público.

#### 5. Referencias:

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

### Socio: ITG

#### 1. Título (en inglés)

The 10 tips for a policy to raise awareness of diversity and against discrimination in private enterprise.\*

\*10 Consejos para una política para fomentar la concienciación sobre la diversidad y luchar contra la discriminación en la empresa privada.

#### 2. Objetivo:

Promocionar actitudes positivas en la plantilla en el ámbito de la sensibilización intercultural, gestión de la diversidad en el trabajo y adaptación del entorno de trabajo.

#### 3. Actividad:

Los 10 consejos son:

1. Revisar los procesos de reclutamiento y selección
2. Hacer una foto de la diversidad en la empresa



#### => ¡La realidad de nuestra empresa hoy!

3. Instalar procedimientos de información y un sistema de notificación
4. Centrarse en la concienciación y la formación
5. Ofrecer garantías contractuales, como una cláusula de no discriminación
6. Aclarar las directrices internas
7. Prestar atención a los riesgos psicosociales
8. Garantizar las condiciones de empleo y la igualdad salarial
9. Utilizar mecanismos de control
10. Iniciar acciones por parte de los grupos objetivo

#### 4. Metodología:

Juntar a todo el equipo del departamento en una breve sesión formativa y de intercambio sobre los **10 consejos**. **Seguir cada punto de la metodología**. Con cada consejo, **emplear algunos ejemplos de herramientas y plantillas** disponibles en internet: <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

#### 5. Referencias:



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

**Socio: Praksis**

## 1. Título (en inglés)

« Diadromes Ergasias- Work Routes »\*

\* Diadromes Ergasias- Rutas de trabajo

## 2. Objetivo:

La Organización Almasar, ejecutó con éxito el Programa “Diadromes” durante 2017 y 2018. Dentro del marco de la inclusión social, uno de los ejes principales de este proyecto fue el programa “Diadromes Ergasias- Rutas de Trabajo”. Este proyecto se centró en la promoción en el acceso al mercado de trabajo de grupos de población de MNAR y personas vulnerables (más allá de las necesidades básicas de casi todos los grupos en edad de trabajar de la población refugiada y migrante). Esto representa una de las condiciones básicas para garantizar una integración social de éxito ya que a través de este proceso el beneficiario intenta independizarse y sobrevivir en base a sus fortalezas y capacidades individuales.

## 3. Actividad:

Acciones de formación profesional destinadas a poner de relieve y mejorar la cualificación profesional de los beneficiarios, así como apoyo para que puedan certificarse y acceder posteriormente a sectores de actividad económica.

## 4. Metodología:

Las intervenciones del programa "Diadromes" incluyen:

- Registro, procesamiento, organización y evaluación de las calificaciones educativas y profesionales del grupo objetivo.
- Acciones de asesoramiento, a través de talleres, para informar y presentar los procedimientos del marco institucional del empleo profesional ya sea en forma de trabajo dependiente o el desarrollo de una actividad empresarial autónoma.
- Acciones de asesoramiento sobre la redacción de un CV en el marco de las normas europeas, la presentación y el apoyo al proceso de entrevistas.
- Acciones de sensibilización, información e interacción entre los diferentes colectivos profesionales y organizaciones junto con los beneficiarios.
- Emisión del número de la Seguridad Social, número de IVA, etc.
- Mediación en el mercado laboral. Recogida, organización y tramitación de las ofertas de empleo y su puesta a disposición con las herramientas adecuadas (red de comunicación organizada) a los beneficiarios.
- Inserción laboral, apoyo contable.
- Apoyo y orientación a los MNAR para solicitar en programas específicos subvencionados por el Estado.
- Cursos especiales de formación rápida para la introducción a la terminología del sector respectivo.

632 personas se beneficiaron de “Rutas de Trabajo”. Además, 685 personas se beneficiaron a través de los talleres y 420 fueron apoyados y acompañados a varios servicios públicos.

## 5. Referencias:



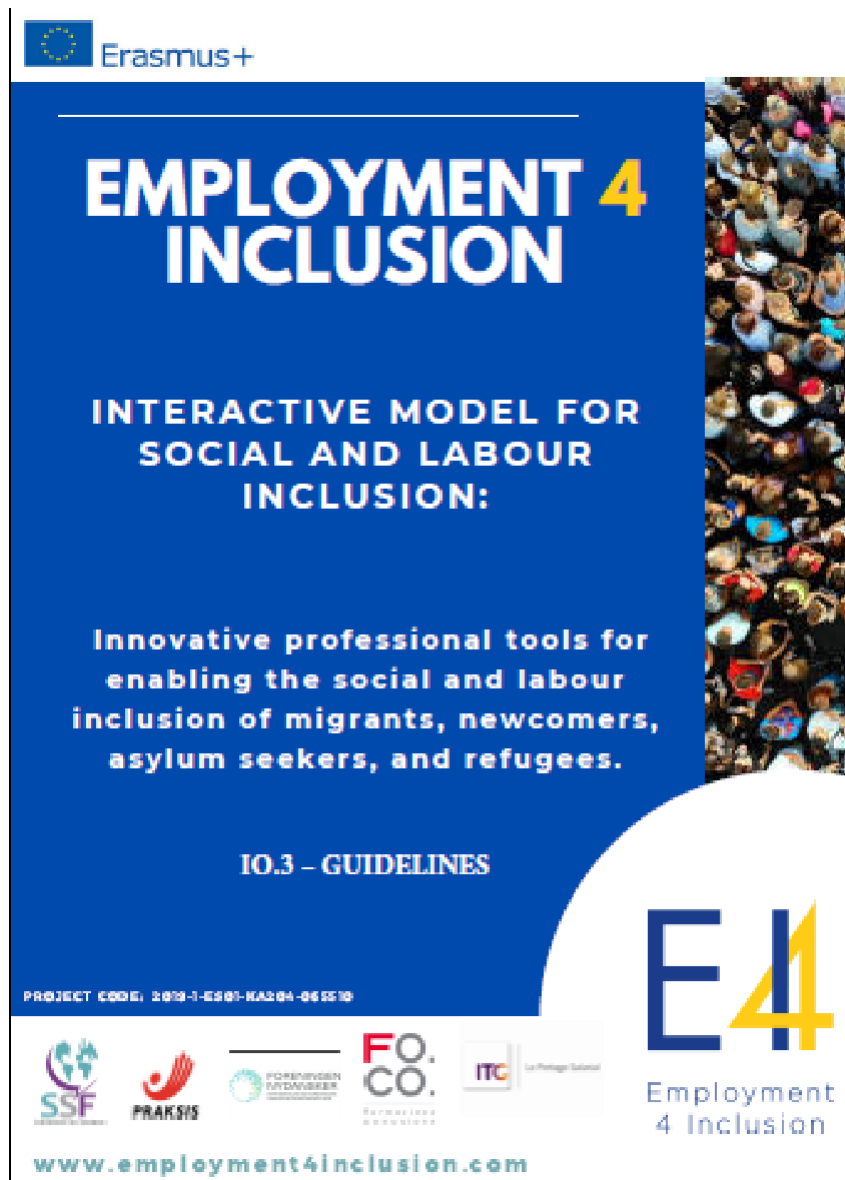
Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

## 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 FOMUNDUS FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion



## 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.



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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>

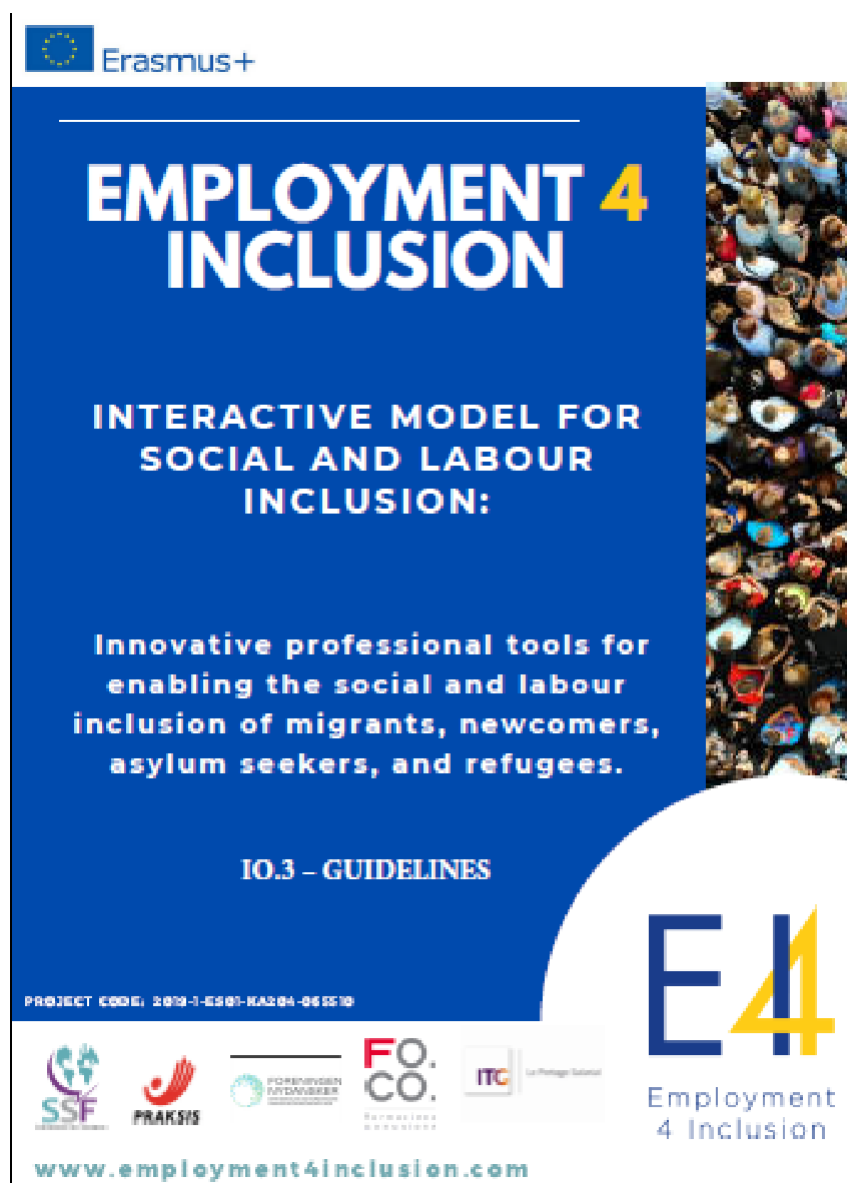
<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<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 PRAXIS 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



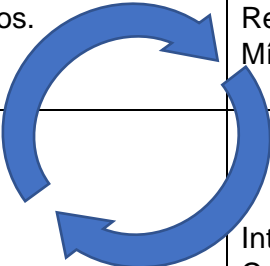
<p><b>Tendencias emergentes y perspectivas de futuro.</b></p>	<p>aplicadas en sus contextos nacionales específicos para garantizar la preparación y una respuesta eficaz en caso de que vuelvan a producirse flujos en el futuro. Debe fomentarse la replicabilidad y transferibilidad de los factores de éxito: 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.*