



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

Guida Metodologica

LINEE GUIDA PER I PROFESSIONISTI CHE SI OCCUPANO
DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DEI GRUPPI VULNERABILI
SULLA BASE DELL'ESPERIENZA VICTORUPESI

NUMERO DEL PROGETTO:
2020-1-SE-KA202-078001



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

Informazioni editoriali:

Questa guida metodologica rappresenta il risultato intellettuale del partenariato del progetto Erasmus+ VICTORUPESI – INNOVAZIONE PROFESSIONALE CHE UTILIZZA NUOVE TECNOLOGIE CREATIVE CON CONSEGUENTE MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE PER L'OCCUPABILITÀ E L'INTEGRAZIONE SOCIALE ed è stata coordinata da *FETICO dalla Spagna*.

Fetico è stata l'organizzazione che ha guidato i lavori nell'ambito di questo prodotto intellettuale con il contributo dell'intero consorzio di partenariato:

- BES Cooperativa Sociale - Italia
- Eufons - Serbia
- Fetico - Spagna
- IKF Malmö (Associazione Internazionale delle Donne) - Svezia
- Biblioteca provinciale "Panait Istrati" di Brăila - Romania.



Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuto responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
1. GUIDA ALLA METODOLOGIA VICTORUPESI	5
1.1. Scopo e obiettivi	5
1.2. Utenti target	5
1.3. Orientamento comune	5
2. L'OCCUPAZIONE COME FATTORE CHIAVE DELL'INCLUSIONE SOCIALE	7
2.1. Il diritto al lavoro: legislazione, politiche e strategie del lavoro.	7
2.2. Sfide per l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili	10
2.3. Discriminazione sul lavoro e intersezionalità	12
2.4. Il ruolo degli agenti economici e del lavoro nell'integrazione dei gruppi vulnerabili	13
3. COSTRUIRE PERCORSI DI MEDIAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI GRUPPI VULNERABILI	15
3.1. FASE DI DIAGNOSI - Identificazione dei bisogni dei gruppi target e del mercato del lavoro locale.	15
3.1.1. L'individuazione dei gruppi destinatari deve migliorarne l'occupabilità.	15
3.1.2. Individuazione delle esigenze del mercato del lavoro a livello locale.	18
3.2. FASE DI INTERVENTO - Costruzione del percorso di mediazione.	20
3.2.1. Coinvolgimento degli attori e delle imprese locali	21
3.2.2. Coinvolgimento dei beneficiari	25
3.2.3. Far corrispondere le competenze dei gruppi target alle esigenze delle imprese locali	31
4. INTEGRAZIONE DEI RISULTATI DEL PROGETTO	31
5. INTEGRAZIONE	35
5.1. Multi Stakeholder Prospettiva di partenariato	35
5.2. Prospettiva della diversità	37
6. CONCLUSIONI E CONSIGLI	37



INTRODUZIONE

La Guida metodologica che presentiamo in questo documento è stata sviluppata nell'ambito del **progetto ERASMUS+ Victorupesi** (KA202-200A9442), che ha l'obiettivo di costruire ponti tra formazione, occupazione e integrazione sociale di gruppi vulnerabili attraverso percorsi di upskilling.

Il Progetto Victorupesi ci ha permesso di condividere visioni, esperienze e approcci di lavoro tra organizzazioni che operano nel campo dell'inclusione sociale e dell'integrazione lavorativa di gruppi a rischio di esclusione.

Questo documento raccoglie i risultati e le lezioni apprese dal lavoro svolto nelle diverse fasi di attuazione del progetto con l'obiettivo di fornire informazioni e orientamento ai professionisti che lavorano con i gruppi vulnerabili.

La Guida è stata sviluppata dalla Confederazione Sindacale Indipendente Fetico, partner spagnolo del progetto. Fetico, in quanto organizzazione attiva specificamente nel mondo del lavoro, ha tra i suoi obiettivi prioritari la prevenzione delle discriminazioni sul posto di lavoro e la promozione di ambienti di lavoro inclusivi. Il ruolo di Fetico nel progetto è stato quello di contribuire a rendere visibili le difficoltà dei gruppi vulnerabili del progetto nei luoghi di lavoro e sviluppare metodi, strumenti e materiali per aumentare la consapevolezza e lo sviluppo di capacità sulle questioni quali legislazione, diritti e responsabilità sul posto di lavoro, capacità lavorative e adattamento alle sfide del mercato del lavoro.

Nonostante le differenze significative nel livello di occupabilità dei gruppi target del progetto (donne migranti, donne con disturbi dello spettro autistico e sindrome di Asperger, donne con disabilità, donne residenti in aree rurali, persone private della libertà, disoccupati di lunga durata) la Guida raccoglie le diverse prospettive degli enti che lavorano con questi gruppi, per presentare approcci e strategie basati sulla sperimentazione pratica che possono aiutare altri professionisti nell'implementazione di programmi e servizi di inclusione.

Il capitolo 1 illustra gli obiettivi e i destinatari della guida, nonché l'approccio comune proposto per migliorare l'occupabilità dei gruppi svantaggiati, sulla base dei contributi delle organizzazioni coinvolte e concentrandosi sul miglioramento della formazione professionale, dell'inclusione lavorativa e della diversità.

Il capitolo 2 della presente guida si concentra sull'occupazione come fattore chiave per l'integrazione sociale. Questa sezione sviluppa i risultati dell'analisi condotta dalle organizzazioni partecipanti nella fase iniziale del progetto, che mostra le difficoltà e le barriere comuni che impediscono ai gruppi vulnerabili di partecipare pienamente alla vita economica attraverso l'occupazione.

La guida affronta il tema dello sviluppo delle capacità dei professionisti che lavorano con gruppi target vulnerabili con un approccio orientato all'occupabilità.

Il Capitolo 3 descrive le linee guida comuni nell'implementazione dei modelli di intervento sperimentati nella fase di test del progetto Victorupesi. Questo capitolo raccoglie le conoscenze del progetto per offrire una guida ai professionisti sulle strategie che si sono dimostrate più efficaci nell'affrontare le esigenze di formazione professionale dei gruppi target del progetto e le opportunità di lavoro a livello locale.

Questo capitolo descrive in dettaglio le fasi da seguire per la progettazione e l'implementazione di percorsi di mediazione che supportino l'inserimento lavorativo e l'inclusione dei gruppi vulnerabili.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



La Guida alla Metodologia Victorupesi è progettata per condividere le lezioni apprese nell'implementazione delle esperienze di formazione professionale e delle metodologie specifiche provenienti dal Progetto Victorupesi. L'obiettivo è quello di fornire linee guida, strumenti concettuali e metodologie che possano essere adattate a ciascun contesto.

Il Capitolo 4 descrive come i partner abbiano integrato i materiali e gli strumenti di supporto metodologico sviluppati nel progetto Victorupesi (*IO3 Diversity Management Toolkit e IO4 Digital toolkit*) nel loro lavoro con i gruppi vulnerabili per migliorare la partecipazione di questi gruppi ai programmi di formazione e occupazione.

Il Capitolo 5 definisce gli aspetti trasversali considerati nell'implementazione del progetto come "Prospettiva multistakeholder" o "Gestione della diversità".

L'ultimo capitolo, **Conclusioni e raccomandazioni**, sintetizza i principali risultati per fornire un sostegno mirato all'inclusione lavorativa dei gruppi vulnerabili.



1. GUIDA ALLA METODOLOGIA VICTORUPESI

1.1. Scopo e obiettivi

Lo scopo di questa Guida metodologica è descrivere gli aspetti comuni dei modelli di intervento implementati dalle organizzazioni partner di Victorupes che si sono dimostrati più efficaci per migliorare l'inclusione sociale dei gruppi vulnerabili attraverso la formazione e l'occupazione.

Questa guida raccoglie tutte le informazioni ricavate dalle attività e dai risultati del progetto, alcuni dei quali testati con i beneficiari, tra cui relazioni, materiali di formazione, strumenti di orientamento generale e orientamento al lavoro, risorse di supporto emotivo come i circoli di coaching, ecc.

Tra gli obiettivi della Guida:

- Fornire linee guida ai professionisti per progettare e implementare i loro programmi, servizi e iniziative per l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili che coinvolgono la comunità locale.
- Migliorare la condivisione delle conoscenze e la collaborazione tra i professionisti. La guida può essere utilizzata come base per lo scambio di conoscenze e per la cooperazione tra professionisti e organizzazioni che lavorano con lo stesso gruppo target. I professionisti possono identificare e condividere le migliori pratiche e confrontare i risultati, portando a servizi e risultati migliori per il gruppo target.
- Diffondere metodologie e strumenti che possano servire a guidare i professionisti nella costruzione di percorsi di mediazione che coniughino le capacità e le competenze dei gruppi vulnerabili del progetto con le esigenze delle imprese che richiedono occupazione a livello locale.
- Promuovere la comprensione e il dialogo tra gli agenti politici, sociali ed economici per aumentare la consapevolezza contro la discriminazione dei gruppi vulnerabili nell'accesso alla formazione professionale e alle opportunità di lavoro.

L'obiettivo finale di questo documento è quello di guidare i professionisti e gli operatori che supportano l'integrazione dei gruppi a rischio a migliorare l'efficacia della loro azione.

1.2. Utenti target

La guida è rivolta ai professionisti che lavorano con persone svantaggiate: assistenti sociali, formatori, tutor, consulenti del lavoro, tutor sul posto di lavoro, coach e altri professionisti che forniscono servizi sociali o di supporto al lavoro.

1.3. Orientamento comune



Data la diversità dei gruppi target del progetto Victorupes (donne migranti, disoccupati di lunga durata, persone in carcere, persone con disabilità, donne con disturbi dello spettro autistico e sindrome di Asperger e donne residenti nelle aree rurali) e le diverse esigenze e sfide che questi gruppi devono affrontare, questa Guida effettua una revisione dei diversi approcci di lavoro utilizzati dalle organizzazioni partner nei processi di inclusione di questi gruppi vulnerabili nelle comunità locali sottolineando gli approcci comuni a tutti i modelli di intervento attuati dalle organizzazioni di progetto.

Gli approcci di lavoro analizzati nella mappatura delle esperienze e delle pratiche esistenti (IO1 del progetto) e testati in esperienze pilota di formazione e mentoring con i beneficiari (IO2 del progetto) hanno dimostrato che i modelli di intervento più efficaci per approcciare i gruppi vulnerabili nei processi di inclusione sociale e integrazione lavorativa sono i **modelli olistici** che rispondono meglio ai complessi bisogni sociali ed emotivi di questi gruppi.

I principali motivi per utilizzare un approccio olistico sono i seguenti:

- Comprendere meglio la posizione di ciascun gruppo vulnerabile nel sistema sociale. Dal punto di vista dei diritti sociali e della possibilità di esercitarli, la correlazione con le misure efficaci adottate da ciascuno Stato per i gruppi vulnerabili mostra sia la posizione delle autorità sia la misura in cui le persone appartenenti a gruppi vulnerabili sono socialmente attive.
- Partendo dall'approccio completo del sistema di protezione dei gruppi vulnerabili, nel contesto della loro partecipazione al mercato del lavoro, nella formazione professionale e nell'espansione digitale, quasi tutti i partner del progetto hanno sottolineato la necessità di un adattamento individuale che incoraggi questa partecipazione.
- Pertanto, l'approccio olistico garantisce che vengano messi in evidenza tutti gli aspetti che vengono discussi quando si parla di inclusione sociale: giuridico, amministrativo, politico, di sensibilizzazione sociale e questioni specifiche.

Tra i modelli olistici di intervento utilizzati dalle organizzazioni partner nell'implementazione dei programmi Victorupes, si evidenziano i seguenti approcci per ottimizzare gli interventi:

- Gli **approcci orientati alla persona** sono stati considerati i più efficaci in tutti i modelli di intervento testati con i diversi gruppi target, considerando non solo le barriere comuni che impediscono a ciascun gruppo vulnerabile di integrarsi economicamente, ma anche le reali esigenze individuali di ogni persona di accedere alla formazione e alle opportunità di lavoro.

L'intero processo di accompagnamento verso l'inclusione lavorativa deve essere incentrato su un sostegno personalizzato, mirato alla formazione, all'orientamento al lavoro e alle attività di supporto psicosociale in cui la persona è vista come la vera protagonista del suo processo di integrazione.

- Gli **approcci basati sulla comunità** sono stati presi in considerazione anche per costruire una relazione significativa tra i gruppi target e le loro comunità locali, collegando gli attori locali (organizzazioni sociali, autorità pubbliche, imprese, agenti economici e organizzazioni sindacali) per aiutare l'inclusione lavorativa dei gruppi vulnerabili.

Il coinvolgimento, la consultazione e la cooperazione tra tutti questi attori locali sono essenziali nel processo di integrazione lavorativa dei gruppi target del progetto. In questo senso, le



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

aziende, in quanto generatrici di occupazione e responsabili in ultima istanza dell'assunzione di lavoratori, giocheranno un ruolo chiave in questo processo.

Seguendo approcci olistici, completi, partecipativi e integrativi orientati a migliorare l'inclusione sociale dei gruppi vulnerabili, i professionisti possono abbinare le competenze, le aspirazioni, gli interessi e le aspettative di ogni persona vulnerabile con le esigenze occupazionali delle aziende a livello locale e prepararle a un migliore accesso a questi posti di lavoro.

Questi approcci olistici sono stati sperimentati in due programmi pilota in cui i professionisti hanno adattato il programma di formazione e coaching sviluppato nel progetto Victorupesi alle esigenze dei diversi gruppi target del progetto e degli individui nei loro ambienti sociali.



2. L'OCCUPAZIONE COME FATTORE CHIAVE DELL'INCLUSIONE SOCIALE

2.1. Il diritto al lavoro: legislazione, politiche e strategie del lavoro.

Il lavoro oltre alla sua dimensione economica è uno dei meccanismi più efficaci per l'inclusione sociale, poiché consente l'accesso al benessere economico che permette di affrontare progetti e sfide di vita, genera relazioni a livello personale e con la comunità, e rafforza l'autostima delle persone oltre che il riconoscimento sociale.

L'occupazione offre alle persone l'opportunità di far parte della società in cui vivono e di partecipare ai processi economici, sociali, politici e culturali, contribuendo con il loro lavoro allo sviluppo sociale.

Il diritto al lavoro è riconosciuto come diritto fondamentale nelle principali convenzioni e trattati internazionali sui diritti umani come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, la Carta Sociale Europea e nelle Costituzioni nazionali di tutti i paesi.

L'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo stabilisce che *"Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a condizioni di lavoro giuste e favorevoli e alla protezione contro la disoccupazione. Tutti, senza alcuna discriminazione, hanno diritto alla parità di retribuzione a parità di lavoro"*.

L'uguaglianza e la non discriminazione in tutte le dimensioni della vita delle persone sono tra i valori fondanti dell'Unione Europea, espressi nel trattato sull'Unione Europea, nelle convenzioni europee e nella legislazione dell'UE.

Tutti i quadri giuridici nazionali riconoscono che ogni individuo dovrebbe avere pari opportunità di accesso al mercato del lavoro e previene qualsiasi discriminazione sul luogo di lavoro basata su qualsiasi motivo, quali il sesso, l'età, l'origine etnica o sociale, la disabilità, la religione, le convinzioni personali o l'orientamento sessuale. Tuttavia, il diritto al lavoro non può essere sempre pienamente esercitato e non tutte le persone hanno pari opportunità di partecipare alla vita economica attraverso l'occupazione. Alcuni gruppi incontrano particolari difficoltà nell'accesso al *mondo del lavoro e nello sviluppo di una vita economica indipendente*.

La promozione di un mercato del lavoro inclusivo è un obiettivo prioritario di tutti i paesi dell'UE e per raggiungere questo obiettivo viene dedicata un'ampia gamma di risorse a livello europeo e nazionale: legislazione, politiche attive, misure di protezione e altre iniziative che cercano di garantire la partecipazione di tutte le persone al mercato del lavoro.

Quadro giuridico europeo

Possiamo trovare una legislazione contro la discriminazione sul posto di lavoro nelle seguenti direttive dell'UE:

- La **Racial Equality Directive** (direttiva 2000/43/CE) ha attuato il principio della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dall'origine etnica.
- La **Employment Equality Directive** (direttiva 2000/78/CE) vieta la discriminazione in materia di occupazione e professione sulla base di religione o credenze personali, età, disabilità e orientamento sessuale.
- La **Gender Equality in Employment Directive** (rifusione della direttiva 2006/54/CE) afferma la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.



L'adozione di queste direttive ha dato il via a un movimento in tutta Europa. In molti Stati membri, questo movimento ha comportato cambiamenti piuttosto profondi del quadro legislativo esistente, attraverso la modifica della legislazione esistente o l'adozione di leggi e regolamenti senza precedenti per regolamentare specificamente il divieto di discriminazione in conformità con i requisiti delle direttive.

Quadro politico europeo

Il progetto Victorupesi è in linea con le priorità occupazionali della Commissione Europea da raggiungere entro il 2030 che si riflettono nel "**Pilastro europeo dei diritti sociali e nel relativo piano d'azione**" in uno sforzo congiunto degli Stati membri e dell'UE, con la partecipazione attiva delle parti sociali e della società civile.

Il "pilastro europeo dei diritti sociali" definisce gli obiettivi principali per costruire un'Unione europea più equa e inclusiva entro il 2030.

Stabilisce 20 principi e diritti fondamentali per sostenere mercati del lavoro equi e ben funzionanti, strutturati in tre capitoli:

- Uguaglianza di opportunità e accesso al mercato del lavoro
- Corrette ed eque condizioni di lavoro
- Protezione sociale e inclusione

Il nostro progetto contribuisce anche al pilastro "**Più posti di lavoro e di migliore qualità**" sostenendo la creazione di posti di lavoro e l'occupazione di qualità, promuovendo la cooperazione con i servizi per l'impiego e il dialogo tra le parti sociali e garantendo sia il sostegno ai lavoratori che alle imprese, e al pilastro "**Competenze e uguaglianza**", affrontando il fenomeno della carenza di manodopera e facilitando le opportunità di lavoro per i gruppi svantaggiati. Infine, contribuirà al pilastro "**Protezione sociale e inclusione**", combattendo le disuguaglianze e la povertà e promuovendo l'inclusione sociale come valori fondamentali dell'Unione europea.

Il progetto è inoltre in linea con il **piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025**, che sottolinea la diffusione della discriminazione sul lavoro o nella ricerca di lavoro.

L'intervento di Victorupesi ha contribuito a ridurre le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro e all'accesso alla formazione per i gruppi vulnerabili, garantendo parità di accesso alla formazione e alle opportunità economiche.

Inoltre, il progetto è coerente con la **Strategia per la parità di genere 2020-2025** che stabilisce tra le sue priorità la chiusura dei divari di genere nel mondo del lavoro e la promozione della partecipazione paritaria al mercato in diversi settori dell'economia per uomini e donne.

Leggi nazionali fondamentali in cui sono disciplinati il diritto al lavoro e la parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Le informazioni di questa sezione sono state raccolte dal modello fornito ai partner, in cui essi hanno effettuato un'analisi generale delle principali leggi che regolano il diritto al lavoro e i rapporti di lavoro nei quadri giuridici nazionali dei paesi partecipanti, nonché le leggi speciali e la legislazione e le misure di protezione esistenti in questi paesi per promuovere l'accesso dei gruppi target dei progetti al mercato del lavoro e per proteggerli discriminazione sul luogo di lavoro.



I risultati della ricerca nazionale effettuata nei diversi paesi sono consultabili nei documenti di progetto e possono servire a supporto delle attività e delle iniziative di insegnamento/apprendimento. Possiamo trarre alcune conclusioni generali da questa ricerca legislativa:

- Il diritto al lavoro è riconosciuto e tutelato come diritto fondamentale, generalmente a livello costituzionale. Inoltre, i principi di uguaglianza e non discriminazione sono riconosciuti allo stesso livello.
- I diritti e gli obblighi relativi al rapporto di lavoro sono regolati:
 1. Nelle **leggi nazionali del lavoro** degli Stati.
 2. Nei **contratti collettivi**, che stabiliscono le condizioni di lavoro specifiche nei diversi settori economici e nelle grandi aziende come: stipendio, ferie, orario di lavoro, permessi, ecc.
 3. Nei **contratti di lavoro**, che rappresentano il documento che regola lo specifico rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente. Includono la descrizione del lavoro, i termini e le condizioni del lavoro.
- I diritti e gli obblighi fondamentali dei datori di lavoro e dei dipendenti stabiliti nelle leggi nazionali sul lavoro sono molto simili in tutti i paesi, come vedremo nella prossima sezione.

Legislazione protettiva che promuova l'accesso dei gruppi vulnerabili all'occupazione.

Considerando la situazione di vulnerabilità in cui si trovano alcuni gruppi e le difficoltà che incontrano nell'esercitare il loro diritto al lavoro, la maggior parte dei paesi dell'UE ha adottato "legislazione per la protezione dell'occupazione" e "misure di azione positiva" che cercano di sostenere alcuni gruppi vulnerabili nel superare le forme strutturali di discriminazione che limitano le loro opportunità di partecipazione al mercato del lavoro, come quelle utilizzate per sostenere l'occupazione o la formazione delle persone con disabilità.

La maggior parte dei paesi coinvolti nel Progetto Victorupesi ha adottato "misure positive" che includono un'ampia varietà di politiche, programmi o iniziative che possono essere consultati nei rapporti di progetto (Mappatura delle esperienze e delle pratiche esistenti - IO1 del Progetto).

Quanto emerge dalla sintesi degli studi condotti nell'ambito del progetto Victorupesi sui diversi gruppi vulnerabili mostra che i gruppi a rischio di esclusione sociale dispongono di poche risorse per l'integrazione nel mercato del lavoro, indipendentemente dall'area geografica in cui vivono.

Due ragioni sostengono fortemente la necessità di sviluppare azioni di formazione professionale, nonché interventi di orientamento professionale per un'economia del lavoro qualificata e la necessità di ogni persona di svilupparsi come individuo e di garantire il proprio benessere personale.

L'accesso all'istruzione e alla formazione professionale continua a destare preoccupazione per alcuni gruppi vulnerabili che in alcuni contesti portano con sé i loro pregiudizi. Che si tratti del loro status economico, educativo, sociale, ci sono persone che hanno difficoltà a promuovere l'inclusione sociale, educativa ed economica a causa degli ostacoli che devono affrontare.

La parità di accesso alla formazione professionale diventa una priorità per tutte le politiche europee per l'occupazione e l'attenzione si concentra sulle categorie sociali a rischio di esclusione sociale, come le persone con basse qualifiche, quelle provenienti da contesti svantaggiati (zone colpite dalla povertà, quelle che vivono in declino economico, alta disoccupazione, ecc.), gli anziani o i disabili, ecc. È

importante che all'istruzione formale si affianchi l'apprendimento attraverso mezzi non formali o informali e il riconoscimento di quest'ultimo (istruzione flessibile).

Le organizzazioni partner hanno analizzato le politiche e le legislazioni specifiche dei paesi in cui operano per mostrare il sostegno ricevuto dalle categorie sociali che rappresentano. L'analisi delle politiche sociali e delle strategie nazionali applicate per sostenere le categorie vulnerabili e prevenire l'esclusione sociale rivela diversi aspetti:

- Ci sono strategie che mostrano la preoccupazione degli Stati di sostenere alcune categorie sociali.
- Le strategie sono sostenute da leggi che regolano il sistema di formazione professionale, la fornitura di servizi nel campo dell'occupazione e da strutture istituzionali in modo da ridurre il rischio di esclusione sociale.
- Nonostante queste disposizioni che modellano il sistema di intervento sociale nei confronti dei gruppi vulnerabili, essi continuano a incontrare ostacoli quando si sforzano di partecipare pienamente alla vita economica, sociale e civica.

Il Rapporto europeo delle pratiche esistenti (Intellectual output 1 del progetto), che include i risultati dell'analisi delle politiche, della legislazione, delle strategie, delle iniziative nel campo dell'integrazione socio-lavorativa per le categorie sociali vulnerabili riflette i punti di forza e di debolezza di queste misure:

Punti di forza	Debolezze
Esistono strategie, politiche, disposizioni legislative sviluppate nel campo della formazione professionale, dell'integrazione professionale e della mediazione lavorativa per i diversi gruppi a rischio di esclusione sociale.	Alcune categorie sociali non sono coperte da misure specifiche nelle politiche pubbliche (non esiste un piano strategico che le riguardi in modo specifico). Pertanto, non sono visibili nella formazione professionale e nelle azioni di integrazione nel mercato del lavoro come donne con Asperger, donne residenti in zone rurali.
Ci sono istituzioni/strutture pubbliche che sviluppano programmi o forniscono finanziamenti per programmi di formazione e accesso al mercato del lavoro. Queste istituzioni dispongono di professionisti che si occupano del raggiungimento degli obiettivi di reinserimento sociale dei gruppi svantaggiati.	Si apprezza che non intervengano in azioni strettamente orientate su ciascuna categoria sociale. I rappresentanti dei gruppi vulnerabili vogliono una focalizzazione/individualizzazione dei servizi per i gruppi che rappresentano, vogliono che gli specialisti familiarizzino con la questione dei gruppi vulnerabili
Ci sono organizzazioni non governative che hanno preso provvedimenti per i gruppi vulnerabili. Sviluppano progetti e conducono azioni di formazione per persone appartenenti a gruppi vulnerabili. Le istituzioni non governative sono una risorsa preziosa per completare l'offerta formativa pubblica.	È auspicabile che la società civile sia più attiva.



Le strategie sono oggetto di dibattito pubblico.	Le persone svantaggiate non rendono pubblici i loro problemi, non partecipano ai dibattiti, non trasmettono punti di vista quando vengono fatti appelli pubblici per l'elaborazione di atti normativi; Non si impegnano civicamente per rivendicare diritti (la mancanza di informazione e di coinvolgimento è una delle cause).
C'è un desiderio da parte dei gruppi vulnerabili di formarsi, di ottenere informazioni sull'educazione digitale.	L'accesso alle offerte formative è molto basso. Alcuni programmi di formazione hanno bisogno di un adattamento.

L'occupazione è fondamentale per guidare verso società forti, eque e inclusive. Ma la promozione di un'inclusione attiva dei gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro non si ottiene solo con leggi, strategie e misure pubbliche, che sono ovviamente necessarie, ma anche rimuovendo le barriere sociali, cambiando gli atteggiamenti e sensibilizzando l'opinione pubblica.

Nella sezione seguente faremo una rassegna delle principali difficoltà e barriere che impediscono ad alcuni gruppi di partecipare pienamente alla vita economica attraverso l'occupazione.

2.2. Sfide per l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili

Le persone in situazioni di vulnerabilità si trovano spesso di fronte a barriere multiple e complesse che ostacolano il loro accesso all'occupazione o il loro sviluppo professionale. Tali ostacoli comprendono barriere sistemiche, discriminazione, mancanza di competenze e istruzione, sostegno sociale limitato e risorse insufficienti.

Anche se gli ostacoli all'accesso all'occupazione sono diversi, data l'eterogeneità dei gruppi vulnerabili del progetto, il livello di vulnerabilità e occupabilità, la diversità dei profili all'interno di ciascuno di questi gruppi e il potenziale di molteplici motivi di discriminazione, ecc., lo studio preliminare condotto nel progetto (Intellectual output 1 – European report) identifica alcuni ostacoli all'occupazione per la loro inclusione nella vita lavorativa/professionale che sono comuni a tutti i gruppi vulnerabili:

- **Barriere culturali**

- ✓ Alcuni gruppi sociali vulnerabili affrontano lo stigma sociale, gli stereotipi negativi e gli atteggiamenti pregiudizievole, consci o inconsci.

L'esistenza di una percezione sociale negativa di alcuni gruppi vulnerabili può portare a situazioni di discriminazione sistematica nei confronti di tali gruppi nell'accesso all'occupazione o sul posto di lavoro.

- ✓ Scarsa rappresentanza dei gruppi interessati nello spazio pubblico che comporta una scarsa partecipazione al processo decisionale.



- **Barriere educative**

Le persone in situazione di vulnerabilità incontrano maggiori difficoltà per l'accesso all'istruzione e alla formazione o per il completamento di studi già iniziati a causa di barriere situazionali, istituzionali e disposizionali come:

- ✓ Il costo per le persone con un reddito più basso.
- ✓ Le responsabilità familiari e la mancanza di supporto nella cura dei figli.
- ✓ La mancanza di adattamento dei programmi di formazione alle esigenze di alcuni gruppi.
- ✓ La mancanza di fiducia nella propria capacità di impegnarsi nell'istruzione o nella formazione.
- ✓ La mancanza di consapevolezza, informazione, consigli e orientamento sulle opportunità di apprendimento disponibili.

Queste barriere possono impedire l'accesso alle competenze necessarie nell'attuale mercato del lavoro, rendendo le persone con un basso livello di istruzione più propense a impegnarsi in un lavoro informale.

- **Barriere socio-economiche**

- ✓ Scarsa visibilità statistica di alcuni di questi gruppi. Gli interventi in qualsiasi campo richiedono un'ottima conoscenza della situazione, quindi la mancanza di informazioni statistiche rende la progettazione di interventi e misure di sostegno socio-lavorativo.
- ✓ La disparità di accesso alle risorse si fa sentire a livello di tutti i gruppi vulnerabili. I gruppi vulnerabili possono trovarsi ad affrontare difficoltà economiche che limitano il loro accesso alle risorse necessarie per la ricerca di lavoro.
- ✓ Sostegno insufficiente da parte dei servizi sociali e per l'occupazione a causa della mancanza di un sostegno su misura che risponda alle esigenze individuali di ogni persona vulnerabile/persona in cerca di lavoro (personalizzazione dei servizi).
- ✓ Mancanza di incentivi e benefici per le imprese per promuovere la diversità e per essere più aperte all'assunzione di persone provenienti da gruppi che hanno particolari difficoltà di accesso al mercato del lavoro.
- ✓ Mancanza di informazioni, consulenza, orientamento su questioni amministrative, aspetti giuridici di base sull'economia, mercato del lavoro, diritti e obblighi del lavoro.
- ✓ Mancanza di posti di lavoro adatti alle loro qualifiche ed esperienze professionali.

Queste barriere possono portare a una situazione in cui la vulnerabilità diviene cronica, dovuta al fatto che più a lungo le persone rimangono fuori dal mercato del lavoro, meno è probabile che abbiano accesso all'occupazione.



- **Barriere psicologiche**

- ✓ Compromissione dell'autostima e della percezione di sé.
- ✓ Mancanza di fiducia e motivazione, nonché declino delle relazioni sociali.
- ✓ Il rischio di scoraggiarsi e di cadere nell'inattività a causa di una ricerca di lavoro infruttuosa influisce fortemente sullo stato mentale delle persone a rischio di esclusione sociale.
- ✓ Mancanza di reti per il supporto sociale/emotivo.

Le situazioni di disoccupazione di lunga durata possono influire negativamente sulla salute fisica, psicologica ed emotiva e sul benessere delle persone, portando a un circolo vizioso.

Come rimuovere queste barriere?

Per superare queste barriere e ostacoli è necessario uno sforzo concertato per promuovere la sensibilizzazione, la diversità, l'inclusione e le pari opportunità nel mercato del lavoro.

Solo un approccio olistico e integrativo garantisce di affrontare tutti gli aspetti coinvolti nell'inclusione lavorativa dei gruppi svantaggiati: questioni legali, amministrative, politiche, sociali ed economiche.

In conclusione, l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili deve affrontare molteplici sfide e affrontarle richiede strategie globali e mirate che forniscano lo sviluppo delle competenze e l'istruzione, rafforzino le reti di sostegno sociale, forniscano risorse e contrastino i pregiudizi sociali per creare un mercato del lavoro più inclusivo ed equo per i gruppi vulnerabili.

2.3. Discriminazione sul lavoro e intersezionalità

Secondo la definizione del Consiglio d'Europa, il principale organismo europeo di lotta contro il razzismo e l'intolleranza, la "**discriminazione**" *si verifica quando una persona è trattata meno favorevolmente di altre persone in una situazione analoga, solo a causa di caratteristiche specifiche che fanno parte o sono percepite come parte della loro identità come nazionalità, origine etnica, sesso, età, disabilità o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale.*

La discriminazione sul lavoro ha molteplici forme di espressione.

- Le pratiche discriminatorie sul lavoro possono verificarsi in qualsiasi processo di assunzione: ricerca di lavoro, candidatura, reclutamento, assunzione, assegnazioni di lavoro, condizioni di lavoro, promozioni, licenziamento, segnalazione, ecc.
- La discriminazione può verificarsi tra dipendenti e datori di lavoro, tra dirigenti e lavoratori o tra colleghi.

La discriminazione è spesso basata o giustificata da pregiudizi e stereotipi, consci o inconsci:

- Uno **stereotipo** è una credenza o un'opinione generalizzata su un particolare gruppo di persone. La funzione principale degli stereotipi è quella di semplificare la realtà.
- Un **pregiudizio** è un giudizio, di solito negativo, che facciamo su un'altra persona o su altre persone senza conoscerle veramente.



Sia gli stereotipi che i pregiudizi vengono appresi come parte del nostro processo di socializzazione. La discriminazione strutturale è il risultato di forme perpetuate di pregiudizio.

Un altro aspetto importante per sottolineare le diverse dimensioni della discriminazione sul lavoro è l'"**intersezionalità**" della discriminazione multipla. Questo concetto si riferisce alla natura sovrapposta e interconnessa di varie identità personali, come etnia, genere, età, disabilità, orientamento sessuale e status socioeconomico. A volte due o più motivi operano simultaneamente e interagiscono in modo inscindibile, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione che portano a sfide uniche in contesti diversi, compreso il posto di lavoro. Ad esempio, una giovane donna rom discriminata sulla base della sua etnia può essere discriminata anche sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'età e così via.

La discriminazione multipla sul posto di lavoro crea sfide complesse per le persone colpite. Possono incontrare pregiudizi, stereotipi e pregiudizi che si intersecano e si rafforzano a vicenda, con conseguenti limitate opportunità di crescita professionale, disparità retributive, esclusione dai processi decisionali e mancanza di rappresentanza ai livelli più alti dell'organizzazione.

Inoltre, le persone che subiscono discriminazioni multiple possono avere difficoltà a trovare meccanismi di supporto appropriati all'interno delle iniziative esistenti in materia di diversità e inclusione. La discriminazione multipla è un concetto relativamente recente, che, sebbene ormai ampiamente accettato, non è stato ancora pienamente acquisito all'interno della legge e delle pratiche legali. Gli approcci tradizionali che utilizzano un'unica prospettiva, identificando e affrontando i singoli motivi nei casi di discriminazione, non riescono a catturare le esperienze e le esigenze uniche di coloro che si trovano in una situazione di intersezione.

Per affrontare l'intersezionalità, le organizzazioni dovrebbero rispondere alle esigenze specifiche degli individui che affrontano discriminazioni multiple, considerando le varie dimensioni della loro identità e delle loro esperienze.

In conclusione, l'intersezionalità pone sfide significative sul posto di lavoro.

2.4. Il ruolo degli operatori economici e delle organizzazioni sindacali nell'integrazione dei gruppi vulnerabili

Sebbene sia responsabilità degli Stati creare il quadro giuridico appropriato per l'integrazione sociale dei gruppi vulnerabili, l'accesso di questi gruppi al mercato del lavoro richiede sforzi congiunti di tutti gli attori interessati: governi, datori di lavoro, lavoratori e rispettivi rappresentanti, ONG e società civile.

L'impegno e il coinvolgimento degli operatori economici e delle organizzazioni sindacali è un aspetto fondamentale per favorire l'inclusione lavorativa dei gruppi svantaggiati, perché devono incoraggiare misure che sostengano le pari opportunità e la non discriminazione nei luoghi di lavoro.

Quali azioni possono essere sviluppate nell'ambito delle organizzazioni sindacali per l'integrazione delle persone in situazioni di rischio di esclusione lavorativa?

Le organizzazioni sindacali svolgono un ruolo cruciale nell'inserimento lavorativo dei gruppi vulnerabili. Queste organizzazioni difendono i diritti e gli interessi dei lavoratori, compresi quelli che affrontano svantaggi sociali, economici o culturali. Rappresentando e sostenendo i lavoratori vulnerabili, le organizzazioni sindacali contribuiscono a garantire un trattamento equo e paritario sul posto di lavoro.



Una funzione chiave delle organizzazioni sindacali è quella di *negoziare e far rispettare i contratti collettivi che garantiscano condizioni di lavoro eque*. Ciò è particolarmente importante per i gruppi vulnerabili che possono essere più suscettibili alla discriminazione.

Le organizzazioni sindacali forniscono anche una piattaforma per dare voce alle preoccupazioni dei lavoratori vulnerabili che spesso affrontano sfide e difficoltà nell'accesso al lavoro, sul posto di lavoro e nel loro sviluppo professionale. Queste organizzazioni *possono agire come sostenitori*, fornendo supporto per affrontare questi problemi.

Inoltre, le organizzazioni sindacali svolgono un ruolo fondamentale nel promuovere lo sviluppo delle competenze e le opportunità di formazione per i gruppi vulnerabili. Sostengono politiche inclusive che promuovano l'accesso a una formazione professionale di qualità, facilitando la loro integrazione nel mondo del lavoro.

Le organizzazioni sindacali si impegnano anche nel dialogo sociale con i governi, i datori di lavoro e le organizzazioni della società civile. Partecipano alla formulazione delle politiche e dei regolamenti del lavoro per garantire l'inclusione dei gruppi vulnerabili. Influenzando la politica e la legislazione, le organizzazioni sindacali contribuiscono a creare un mercato del lavoro più equo e inclusivo.

In sintesi, le organizzazioni sindacali fungono da mediatori per i lavoratori vulnerabili, difendendo i loro diritti, promuovendo condizioni di lavoro eque, affrontando le preoccupazioni e facilitando la loro integrazione nel mercato del lavoro. I loro sforzi sono fondamentali per promuovere la giustizia sociale e ridurre le disuguaglianze nel mondo del lavoro, contribuendo in modo significativo al benessere generale e all'emancipazione dei gruppi vulnerabili.

Quali azioni possono essere sviluppate nell'ambito delle organizzazioni aziendali per l'integrazione delle persone in situazioni di rischio di esclusione dal lavoro?

L'assunzione di persone a rischio di esclusione e la prevenzione della discriminazione nei confronti di queste persone è il miglior contributo che le aziende possano offrire all'inclusione lavorativa di questi gruppi.

Tra le azioni che possono essere attuate dalle organizzazioni aziendali e dalle aziende per promuovere l'inclusione lavorativa sul posto di lavoro c'è il riconoscimento e la valorizzazione della diversità in tutte le sue dimensioni, la creazione di spazi sicuri per un dialogo aperto, la lotta contro i comportamenti discriminatori e i pregiudizi, la promozione della diversità nelle posizioni di leadership e nei processi decisionali, la formazione e l'istruzione sulla diversità, l'inclusione e la competenza culturale che possono aiutare gli individui all'interno dell'organizzazione a comprendere e prevenire la discriminazione.

Le organizzazioni dovrebbero inoltre istituire solidi meccanismi e procedure di segnalazione per affrontare i casi di discriminazione e molestie. Ciò garantisce che le persone che subiscono discriminazioni si sentano sostenute di fronte a trattamenti discriminatori.

Tutte queste azioni possono contribuire a promuovere ambienti di lavoro inclusivi.



3. COSTRUIRE PERCORSI DI MEDIAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI GRUPPI VULNERABILI



3.1. FASE DI DIAGNOSI - Identificazione dei bisogni dei gruppi target e del mercato del lavoro locale.

Questa sezione riflette i risultati della fase di ricerca svolta nella prima fase di implementazione del progetto Victorupesi (***Intellectual output 1 – European report- Mapping of existing practices to labour inclusion of vulnerable groups***).

In questa fase di diagnosi i partner hanno identificato i bisogni generali, le aspettative e le sfide dei loro gruppi target per l'integrazione lavorativa e i settori di attività e le imprese concrete che presentano domanda di occupazione a livello locale nei loro territori con l'obiettivo di progettare percorsi di mediazione, percorsi formativi e misure di supporto che migliorino le possibilità di questi gruppi vulnerabili di accedere all'occupazione in quei settori/aziende.

3.1.1. L'individuazione dei bisogni dei gruppi target per migliorarne l'occupabilità.

Per ciascun gruppo target nei paesi partner sono state identificate le seguenti esigenze e sfide in materia di formazione:

In Serbia - Gruppo target: Donne residenti nelle zone rurali

L'organizzazione partner in Serbia, Edufons, ha individuato le esigenze e le sfide delle donne rurali per migliorare l'occupabilità. Alcune delle limitazioni che possono ostacolare in modo significativo il loro sviluppo professionale e la loro crescita professionale includono:

- Accesso all'istruzione e alla formazione: molte donne residenti nelle zone rurali potrebbero non aver avuto lo stesso accesso all'istruzione e alla formazione delle loro controparti urbane e potrebbero aver bisogno di accedere a programmi di istruzione e formazione professionale specificamente progettati per le loro esigenze e disponibili a livello locale.
- Accesso limitato a Internet: la mancanza o l'assenza di accesso a Internet affidabile nelle aree rurali, le infrastrutture tecnologiche inadeguate, i segnali deboli e il minore accesso alle attrezzature possono limitare significativamente le opportunità disponibili per le donne, come l'accesso alla formazione professionale online, alle opportunità di lavoro e alle risorse di rete.



- Accesso alla tecnologia: le donne che vivono nelle aree rurali potrebbero non avere accesso ad attrezzature essenziali, come computer o smartphone, rendendo difficile connettersi con potenziali datori di lavoro, partecipare a programmi di formazione online o fare rete con altri professionisti nel loro campo.
- Assistenza familiare: in molte zone rurali non esiste un'offerta organizzata di sostegno all'assistenza familiare, come l'assistenza agli anziani o i servizi di assistenza all'infanzia, quindi molte donne che vivono in zone rurali possono spesso avere responsabilità di assistenza per altri membri della famiglia, il che potrebbe rendere difficile per loro partecipare a corsi di formazione o perseguire un lavoro.
- Trasporti: le zone rurali non dispongono generalmente dello stesso livello di infrastrutture di trasporto delle aree urbane, il che rende le opportunità di formazione o di ricerca di lavoro più onerose e meno accessibili.
- Ostacoli allo sviluppo della carriera: le donne nelle zone rurali affrontano sfide che limitano le loro opportunità di continuare la formazione professionale o di acquisire esperienza lavorativa, avviare un'attività in proprio o ottenere orientamento e sostegno nello sviluppo della loro carriera a causa della mancanza di formazione pratica attraverso apprendistati e tirocini, opportunità di tutoraggio e networking e accesso ai finanziamenti.
- Sovraccarico di lavoro domestico quotidiano: le donne che vivono in zona rurali affrontano sfide nel frequentare la formazione (professionale) a causa delle loro responsabilità quotidiane, come le faccende domestiche, il lavoro agricolo o la cura dei membri della famiglia, quindi la durata e l'intensità dei programmi di formazione possono essere difficili da gestire insieme a queste responsabilità. Spesso è necessario adattare la durata e il programma della formazione per soddisfare meglio le esigenze e la disponibilità di questo target specifico, ad esempio riducendo il numero di ore di formazione al giorno e distribuendo le sessioni su periodi più o meno lunghi.

In Slovenia - Gruppo target: persone con disabilità

L'organizzazione partner in Slovenia, Ozara, ha identificato le esigenze di sviluppo delle competenze professionali delle persone disabili con riferimento alla categoria specifica di persone che hanno diritto allo status di disabilità ai sensi della sua legge nazionale "*Legge sulla riabilitazione e l'occupazione delle persone disabili*", in cui lo stato di disabilità è stabilito secondo la *classificazione internazionale del funzionamento, Disabilità e salute*.

I programmi di inclusione sociale volti a sostenere e mantenere le capacità lavorative delle persone disabili mostrano che, per migliorare le proprie competenze, questo gruppo target presenta i seguenti bisogni:

- *Approccio e consulenza individuale e centrata sulla persona.*
- *La combinazione di apprendimento/formazione su diversi insiemi di competenze in un mercato del lavoro aperto non garantisce pienamente luoghi di lavoro adattabili alle loro realtà.*
- *Alfabetizzazione digitale, che permette di usare gli attuali social media e strumenti digitali a proprio vantaggio, e orientamento alle competenze digitali.*



In Spagna - Gruppo target: persone con disoccupazione di lunga durata

Le esigenze comuni identificate dall'organizzazione partner in Spagna, Fetico, per l'occupabilità di questi gruppi vulnerabili sono le seguenti:

- *La mancanza di informazioni e conoscenze sulla domanda di posti di lavoro, occupazioni e competenze del mercato del lavoro rende più difficile riconoscere le loro esigenze di apprendimento per migliorare l'occupabilità.*
- *È necessario un approccio di supporto globale per prevenire le barriere che inibiscono la partecipazione alle attività di formazione da parte delle persone disoccupate da molto tempo.*
- *Il basso livello di competenze digitali è un ostacolo all'occupabilità di questo gruppo target.*
- *La necessità di conoscere, riconoscere e migliorare le soft skills. Si tratta di competenze personali considerate fondamentali per qualsiasi lavoro perché ci aiutano a costruire relazioni positive come: conoscenza di sé, consapevolezza di sé, motivazione e impegno, iniziativa, proattività, adattabilità e problem solving.*
- *Abilità comunicative (mezzi e strumenti di comunicazione verbale e non verbale, diretta o on-line).*
- *Altre competenze trasversali necessarie per il mondo del lavoro sono l'autoconsapevolezza, la flessibilità e l'adattabilità ai cambiamenti. Conoscere le proprie competenze, i propri punti di forza e di debolezza aiuterà i disoccupati di lungo periodo a identificare le abilità da acquisire.*
- *Motivazione nell'apprendimento e capacità di saper individuare le esigenze del mercato del lavoro e prepararsi a soddisfare la futura esigenza di competenze.*
- *È necessario far coincidere competenze e mansioni: questo significa adeguare l'offerta formativa alle esigenze delle aziende che assumono dipendenti.*

Le esigenze di formazione sono diverse per ogni partecipante e i programmi di formazione devono essere pianificati di conseguenza. La disoccupazione di lunga durata colpisce una varietà di persone. A causa dell'eterogeneità di questo gruppo target a seconda di aspetti quali l'età, il livello di istruzione di genere, il background culturale, il background migratorio, la posizione geografica e il grado di vulnerabilità, è importante che la formazione sia progettata in base alle esigenze specifiche e alle caratteristiche dei diversi gruppi di disoccupati.

In Romania - Destinatari: - persone in carcere con pene lievi

L'organizzazione partner in Romania, Panait Istrati Romania, ha identificato le esigenze di sviluppo delle competenze professionali delle persone che scontano pene brevi nel carcere locale in Romania.

- *Recupero dall'abuso di droghe e alcol*
- *Recupero dopo l'abbandono scolastico*
- *Accesso a Internet e alla tecnologia*
- *Approccio individuale e consulenza*
- *Alfabetizzazione digitale, necessaria per l'accesso all'attuale mercato del lavoro*

In Italia - Gruppo target: persone con diagnosi di autismo o Asperger



L'organizzazione partner in Italia BES ha identificato le esigenze di sviluppo delle competenze professionali per il proprio gruppo target, le persone con autismo o diagnosi di Asperger. È importante, secondo l'organizzazione italiana, evidenziare che questa condizione è chiamata "disabilità invisibile" e che le donne con questo tipo di diagnosi sono esposte a una difficile condizione di doppia discriminazione.

I bisogni specifici delle persone autistiche sono:

- *Gli insegnanti e i facilitatori devono essere adeguatamente formati sulle caratteristiche delle persone con disabilità e autistiche.*
- *I materiali didattici devono essere semplici, chiari e con immagini e risorse visive.*
- *Durata e tempistica adeguate della formazione (non troppo lunghe)*
- *Ambiente di apprendimento tranquillo (senza particolari stimoli visivi e uditivi)*

In Svezia - Gruppo target: donne migranti

IKF, l'organizzazione partner in Svezia, con sede a Malmö, lavora per l'integrazione sociale ed economica delle donne nate all'estero. In qualità di capofila di progetto, IKF ha identificato durante i suoi 50 anni di esperienza sul campo che, per le donne nate all'estero, l'esigenza primaria per essere incluse nella società svedese è l'acquisizione della lingua. È così che l'organizzazione ha iniziato il suo lavoro negli anni '70: le donne si sono riunite per imparare la lingua svedese e hanno creato l'organizzazione. Dopodiché l'esigenza è stata quella di socializzare con le donne locali, al fine di conoscere la cultura e integrare anche i loro figli. Da quest'ultima esigenza, IKF si è resa conto che anche la necessità di una rete di supporto è importante in quanto, quando ci si sposta da un paese all'altro, il capitale sociale scompare, ed è necessario crearne uno nuovo. Quindi, le esigenze principali, dal punto di vista di IKF per quanto riguarda l'inclusione delle donne migranti, sono l'apprendimento della lingua, la socializzazione e il networking. L'ultimo, il networking, è l'anello più importante con il mercato del lavoro, così come è fondamentale avere una persona svedese o una rete che abbia una buona immagine agli occhi delle istituzioni e delle aziende svedesi, per essere indirizzati verso un colloquio o un'opportunità lavorativa.

3.1.2. Individuazione delle esigenze del mercato del lavoro a livello locale.

Individuare le aziende locali in cui le persone appartenenti a gruppi svantaggiati possono avere opportunità di lavoro è un processo complesso che richiede tempo per essere esplorato.

Il coinvolgimento dei partner di Victorupesi nell'inclusione lavorativa dei gruppi vulnerabili consente loro di aver identificato alcuni settori e aree economiche di interesse a livello locale con potenzialità per l'acquisizione di forza lavoro.

Prospettive occupazionali:

In Serbia



In termini di settori disponibili per l'occupazione delle donne nelle aree rurali, Eufons ha individuato alcune possibilità di occupabilità di questo target in settori quali:

- *Agricoltura e trasformazione alimentare:* le aree rurali sono spesso associate all'agricoltura e le donne possono avere l'opportunità di lavorare nell'agricoltura o nelle industrie di trasformazione alimentare.
- *Turismo e ristorazione:* le aree rurali possono essere destinazioni popolari per i turisti e le donne possono avere l'opportunità di lavorare nel settore del turismo e della ristorazione.
- *Energie rinnovabili:* alcune zone rurali possono essere adatte a nuovi progetti nell'ambito dell'energia rinnovabile, che potrebbero offrire opportunità di lavoro alle donne con competenze professionali in questo campo.
- *Industria manifatturiera:* alcune aree rurali possono ospitare industrie manifatturiere, come la produzione tessile o di mobili.
- *Industrie creative:* le donne nelle zone rurali possono utilizzare le proprie competenze creative nel lavoro artigianale, trasformando questa attività in imprese o opportunità di lavoro.
- *Piccole imprese:* le donne con competenze professionali possono anche essere in grado di avviare le proprie piccole imprese nelle aree rurali, come negozi di artigianato, servizi di catering o servizi di riparazione domestica.

Nel complesso, è essenziale comprendere le esigenze e le opportunità specifiche di ciascuna area rurale per sviluppare strategie efficaci per lo sviluppo professionale e l'occupazione delle donne.

In Slovenia

I settori che presentano domanda di lavoro in Slovenia per le persone con disabilità sono principalmente cooperative e aziende appartenenti all'economia sociale nei settori:

- *Manifatturiero*
- *Sanità e assistenza sociale*
- *Commercio*
- *Manutenzione e riparazioni auto*

In Spagna

In Spagna l'analisi dei settori e delle professioni con le migliori prospettive occupazionali per i disoccupati di lunga durata sono:

- *Logistica e trasporti:* nelle professioni di magazziniere, preparatori di ordini, fattorini, trasportatori.
- *Settore dei servizi:* nelle professioni come addetto alle pulizie, operatore telefonico, agente di commercio, rappresentante di commercio, impiegato, operatore del servizio clienti,



- Servizi sanitari e assistenziali: settore in cui le professioni più richieste sono medici, infermieri, personale geriatrico, servizi di assistenza domiciliare.
- Settore ICT: sviluppatore software, analista software, analista dati, consulente ICT.
- Settori del commercio, della ristorazione e del turismo.

In Romania

Per le persone private della libertà in Romania i settori di interesse sono:

- Agricoltura
- Zootecnia
- Riparazioni di veicoli
- Costruzione
- Tecnologia / ICT
- Industria del turismo e ristorazione
- Trasporto di merci e cantieristica navale.

L'industria locale è costituita da piccole imprese edili, un cantiere navale, una grande azienda agricola, una fabbrica di cavi elettrici per automobili e altre attività locali.

In Italia

Per poter beneficiare della Legge n.68/99, per l'*inserimento lavorativo delle persone autistiche in Italia* è necessaria l'iscrizione negli elenchi delle Categorie Protette, presso gli uffici del lavoro gestiti dalle Città Metropolitane e dalle Province.

Da un punto di vista pratico, le persone autistiche hanno bisogno di aiuto, attenzione e tutoraggio specifici, che possono essere diversi da persona a persona. Hanno anche esigenze specifiche per quanto riguarda l'ambiente di lavoro e le relazioni con i colleghi. Ad esempio, nella maggior parte dei casi hanno bisogno di un ambiente di lavoro tranquillo.

Hanno bisogno di un approccio e di una consulenza individuali e incentrati sulla persona, e che la combinazione di apprendimento/formazione su diversi insiemi di competenze in un mercato del lavoro aperto non garantisce pienamente luoghi di lavoro adattabili alle loro capacità.

È fondamentale che la regolamentazione sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sia sfruttata nel modo più efficace. In Italia ci sono due tendenze generali nel processo di assunzione di persone autistiche. Da un lato, c'è una vecchia tendenza a impiegarli in attività di basso livello (soprattutto semplici attività manuali). Dall'altro, c'è un'opzione sviluppata più di recente, che prevede un inserimento lavorativo in ambito informatico e tecnologico.

I posti di lavoro disponibili (diversi tipi di lavori in diverse aree) dipendono dalle capacità individuali del lavoratore autistico perché tutti hanno un diverso livello di funzionamento e di conseguenza una diversa efficacia nell'ambiente di lavoro.



In Svezia

Per l'accesso al lavoro delle donne migranti, l'IKF ha individuato i seguenti settori di attività in Svezia:

- *Telecomunicazioni*
- *Macchinari industriali e autoveicoli,*
- *Industria farmaceutica*
- *Articoli per la casa ed elettrodomestici*
- *Silvicoltura*
- *Industria siderurgica*

Queste aree identificate nel progetto Victorupesi sono di interesse per gli enti di formazione professionale, in quanto consentono una correlazione oggettiva tra la domanda di lavoro, l'offerta di lavoro e le aspettative dei potenziali dipendenti e datori di lavoro.

3.2. FASE DI INTERVENTO - Costruzione del percorso di mediazione.

Questa sezione della Guida riflette i risultati della fase di sviluppo e test del Progetto Victorupesi, ottenuti nell'*Intellectual output 2 (Sessioni di formazione)*, composto da moduli di formazione e sessioni di coaching. A supporto della formazione, sono state sviluppate delle Linee Guida negli *Intellectual output 3 (Digital toolkit)* e *Intellectual output 4 (Diversity management toolkit)*.

In questa fase del progetto, i partner hanno sviluppato il programma di formazione e coaching Victorupesi, che cerca di rispondere alle esigenze di formazione e supporto dei gruppi vulnerabili del progetto individuati nella fase di ricerca.

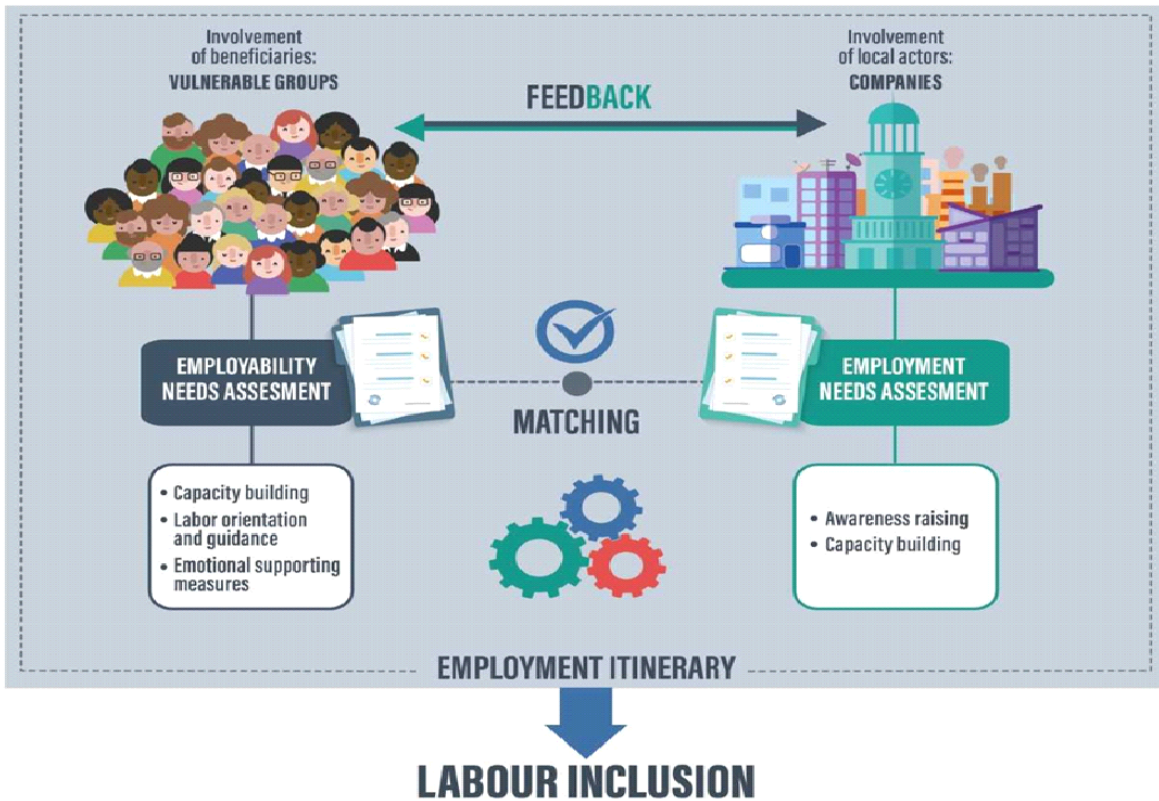
Entrambe le componenti del programma Victorupesi (moduli di formazione e sessioni di coaching) sono state testate con i gruppi vulnerabili del progetto, adattando i materiali e gli strumenti proposti alle esigenze specifiche di ciascun gruppo. I toolkit sviluppati nell'ambito del progetto per l'erogazione di formazione digitale e l'implementazione di approcci di gestione della diversità sono stati utilizzati come *guida di supporto durante la fase pilota del progetto*.

Grazie all'approccio orientato all'occupabilità del progetto Victorupesi e all'importante obiettivo di questa fase del progetto, sono stati coinvolti attori politici, sociali ed economici locali per sostenere l'inclusione sociale e l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili del progetto.

Il grafico seguente riflette la metodologia per l'implementazione di un percorso di mediazione basato sulla costruzione di ponti tra i gruppi vulnerabili e le aziende locali che richiedono occupazione, sostenendo l'integrazione lavorativa dei gruppi target del progetto in queste aziende.



INTERVENTION PROCESS



3.2.1. Coinvolgimento degli attori e delle imprese locali

Nella sezione precedente della Guida, abbiamo analizzato in generale da un lato i settori con carenza di manodopera in ciascun paese e dall'altro le professioni più richieste dalle aziende. Nell'implementazione del "Modello dei percorsi di mediazione" proposto, l'obiettivo deve essere quello di coinvolgere le organizzazioni e le aziende di assunzione concrete a livello locale che sono interessate a prendere parte al processo di inclusione lavorativa dei gruppi vulnerabili.

Una delle migliori risorse per mettere in contatto il gruppo vulnerabile in cerca di lavoro con i potenziali datori di lavoro può essere rappresentata dalle agenzie pubbliche per l'impiego o dalle agenzie private di mediazione del lavoro. Anche le piattaforme e i siti web di ricerca di lavoro in cui sono registrati potenziali dipendenti e datori di lavoro possono essere utili perché collegano la domanda e l'offerta di lavoro. In questo processo di matching, possono svolgere un ruolo rilevante gli enti associativi che rappresentano determinate aziende o settori di attività, quali le organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati, le camere di commercio e altri organismi intermedi.

Per incoraggiare il contributo essenziale delle imprese nell'effettiva integrazione dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro, è necessario sviluppare misure e azioni di sostegno che supportino questi processi di integrazione, quali:



Aumentare le misure di sensibilizzazione, per rimuovere le stesse barriere culturali, prevenire atteggiamenti discriminatori sul posto di lavoro e promuovere l'inclusività.

L'impegno dell'organizzazione è richiesto per stabilire una "cultura organizzativa inclusiva" rispettosa dei principi di pari opportunità e diversità che devono far parte dei valori aziendali e diffondersi tra i dipendenti.

Attività di capacity building, sulla diversità e l'inclusione, rivolte ai top manager, ai lavoratori con capacità decisionale, ai professionisti delle risorse umane e ai lavoratori in generale.

È importante aiutare le aziende e i lavoratori a comprendere i processi alla base degli atti discriminatori ed evitare pregiudizi inconsci.

Dopo l'informazione e il contatto con le organizzazioni e le aziende che potrebbero assumere, l'attività successiva sarà l'analisi delle opportunità di lavoro e delle offerte di lavoro offerte dalle aziende locali e dei requisiti per accedere a queste posizioni lavorative.

I partner del progetto hanno sviluppato partenariati multi-stakeholder per coinvolgere la comunità locale nel sostenere l'integrazione socio-lavorativa dei gruppi vulnerabili. I risultati del coinvolgimento degli attori locali in ciascun paese sono stati i seguenti:

In Serbia:

Edufons ha sviluppato o rafforzato le seguenti partnership per coinvolgere la comunità locale nel sostegno alle donne rurali:

“Collaborazione e partenariati con altre organizzazioni locali come centri comunitari, gruppi di donne, organizzazioni giovanili e stakeholder della comunità. Abbiamo identificato organizzazioni che condividono i nostri obiettivi e valori e abbiamo esplorato modi per lavorare insieme per sostenere l'integrazione sociale dei gruppi target e garantire che i programmi di formazione siano allineati con le esigenze della forza lavoro locale. Queste organizzazioni hanno contribuito a raggiungere il gruppo target, a identificare e coinvolgere i disoccupati nella comunità, a diffondere la conoscenza dei servizi e del programma di formazione professionale offerti dalla nostra organizzazione e a incoraggiare la partecipazione.”

“Centro locale per l'impiego (agenzia governativa) per fornire informazioni durante la mappatura dei bisogni, che ha fornito preziose informazioni sulle competenze e l'esperienza richieste per i posti di lavoro nell'area locale e ha contribuito a mettere in contatto i disoccupati con i servizi di formazione e supporto della nostra organizzazione.”

“Inoltre, riteniamo utile collaborare con le istituzioni locali, come scuole, biblioteche e centri comunitari, in quanto possono essere sfruttate per fornire accesso alla tecnologia e supportare il programma di formazione. Queste istituzioni potrebbero anche fornire risorse come aule, computer e connettività Internet.”



In Slovenia:

I programmi di inclusione sociale sono attuati da contraenti selezionati in un bando pubblico pubblicato dal ministero responsabile della protezione dei disabili, in cui vengono determinate le condizioni per l'attuazione dei programmi.

Esistono diverse organizzazioni a livello nazionale che gestiscono tali programmi e sono responsabili delle stesse misure di qualità e delle stesse regole di funzionamento. In tutto il paese, tali organizzazioni tendono a connettersi tra loro anche su base volontaria, offrendo spazio e tempo per diverse attività che portano partecipanti più stretti per il sostegno tra pari, ma questo non è obbligatorio e dipende dalle circostanze regionali e dalle reti sviluppate. I partecipanti a questi programmi possono ricevere supporto presso gli uffici regionali per l'impiego, se desiderano una rinnovata valutazione della loro capacità lavorativa, in quanto questo è un loro diritto e i tutor all'interno di tali programmi possono aiutarli a rimettersi in contatto con l'ufficio di collocamento.

In Spagna:

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder del progetto e di identificazione dell'azienda è stato sviluppato da Fetico, che è profondamente coinvolto nell'attivazione del mercato del lavoro in Spagna. Questa organizzazione è accreditata come Agenzia per l'Impiego dal Servizio Pubblico per l'Impiego spagnolo e collabora con i Servizi Nazionali per l'Impiego nell'attività di collocamento dei disoccupati. Fetico sostiene anche Randstad Spagna, con la quale ha un accordo di collaborazione per potenziare le attività di placement.

Fetico ha attivato le proprie reti per mettere in contatto tutti gli attori coinvolti nell'inserimento lavorativo dei gruppi vulnerabili: gli operatori economici (come organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, le camere di commercio e le imprese, come generatori di occupazione e responsabili in ultima istanza dell'assunzione di lavoratori), gli attori politici (con competenze nel campo dell'occupazione e della formazione) e le organizzazioni sociali che supportano l'inclusione socio-lavorativa dei gruppi prioritari.

Fetico ha anche accordi di collaborazione permanente con alcune ONG spagnole come Croce Rossa o Red Acoge, per promuovere l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili. Fetico partecipa insieme ad altri sindacati e ONG al gruppo di lavoro del "Progetto Sensibiliza: sensibilizzazione alla diversità culturale negli ambienti di lavoro". Questo gruppo di lavoro è un luogo di incontro e scambio di idee, visioni e proposte sui temi legati alla diversità, all'inclusione e alle pari opportunità in ambito lavorativo, con particolare riferimento alla necessità di promuovere l'accesso al lavoro per le persone appartenenti a gruppi vulnerabili e di combattere le discriminazioni.

Fetico è anche sostenitore della Carta Spagnola della Diversità, che garantisce un contatto diretto con le aziende di tutti i settori di attività. Gli aderenti possono fungere da "modelli" per altre aziende nel sostenere l'integrazione lavorativa e l'inclusione dei gruppi vulnerabili.

Per il coinvolgimento delle aziende nella realizzazione del progetto, Fetico ha coinvolto le aziende in cui è sindacato rappresentativo, principalmente grandi multinazionali del Settore Commercio come IKEA, Auchan, Carrefour, Apple, ecc., coinvolgendole nella partecipazione alle esperienze pilota. Ad alcune delle donne disoccupate di lungo periodo che hanno partecipato ai programmi pilota di Victorupes sono state offerte opportunità di lavoro in queste aziende.



In Romania:

Oltre alla partnership con il penitenziario di Brăila, la biblioteca della contea di Panait Istrati Braila, in Romania, ha avuto corrispondenza con l'Agenzia per l'impiego della contea di Brăila (indirizzi n. 109/15.01.2021, 162/22.01.2021 e 395/09.02.2021) per stabilire i dettagli della collaborazione, come segue:

- ✓ presentazione del progetto e richiesta del sostegno di esperti dell'Agenzia.
- ✓ presentazione dei compiti per gli esperti nominati.
- ✓ calendarizzazione delle date per i colloqui e i focus group.

In Romania esiste una Strategia nazionale per il reinserimento sociale delle persone private della libertà 2020 - 2024 (fonte: <http://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/05/ANEXA-14.pdf>), in cui vengono presentate le linee generali di reinserimento sociale per il nostro pubblico di riferimento. I principali ostacoli per le persone private della libertà personale si trovano nel periodo successivo alla scarcerazione e sono i seguenti:

- ✓ mancanza di documenti di identità in corso di validità.
- ✓ difficoltà per quanto riguarda il ritorno alla famiglia e alla comunità.
- ✓ mancanza di alloggio/riparo.
- ✓ mancanza di risorse finanziarie/mancanza di cibo o vestiario, dopo il rilascio.
- ✓ difficoltà per quanto riguarda l'individuazione di un lavoro, in generale, o di un lavoro in base alla qualifica acquisita.
- ✓ difficoltà nell'accesso ai servizi sanitari post-rilascio, nel caso di persone che non hanno un'assicurazione sanitaria.
- ✓ difficoltà per quanto riguarda il proseguimento degli studi.
- ✓ difficoltà di accesso al mercato del lavoro, nel contesto dell'esistenza di precedenti penali.
- ✓ mancanza di supporto da parte della comunità.

In Romania, l'agenzia incaricata di individuare i posti di lavoro è l'Agenzia per l'Impiego della Contea di Brăila. Per questo motivo abbiamo voluto che due rappresentanti dell'istituzione fossero presenti alle interviste e al nostro gruppo di discussione con le persone private della libertà.

La principale istituzione coinvolta nella creazione di opportunità di lavoro per il nostro gruppo target è l'Agenzia per l'impiego della contea di Brăila.

In Italia

BES, l'organizzazione italiana ha un'ampia rete composta da:

- organizzazioni senza scopo di lucro (molte delle quali sono organizzazioni che supportano le persone con disabilità e autistiche, hanno contatti con loro e le loro famiglie e organizzano attività e formazione)



- enti pubblici, come AFOL (che è un consorzio di imprese pubbliche che gestisce l'area della formazione professionale, dell'orientamento e del lavoro), il Comune di Milano, i Municipi di Milano (enti locali che governano diverse aree del Comune), Regione Lombardia
- aziende private, interessate all'opportunità di assumere persone con disabilità, e fondazioni private (che offrono sostegno economico a progetti di impatto sociale)

“La nostra organizzazione offre diversi progetti per l'impiego di persone con disabilità con diversi livelli di competenza lavorativa. Alcuni di loro trovano un lavoro adeguato e hanno un buon grado di autonomia e possono sfruttare le opportunità offerte dalla Legge n.68/99 e da altri strumenti legislativi. Altre persone sono inserite in progetti di impatto sociale finanziati da enti pubblici di fondazioni private.”

In Svezia:

Fin dall'inizio del progetto e anche prima che il progetto iniziasse, IKF ha costantemente sviluppato partnership e organizza eventi biennali a porte aperte, per coinvolgere le aziende e la comunità locale nel nostro lavoro di supporto alle donne migranti nel loro processo di inclusione sociale all'interno della società svedese. Il comune sostiene il lavoro dell'organizzazione, nelle azioni di dare una mano alle madri che hanno i loro figli adolescenti a rischio di radicalizzazione, e di responsabilizzarle nell'educazione dei loro figli, ad avere un pensiero critico e a identificare nelle fasi iniziali qualsiasi rischio di radicalizzazione o coinvolgimento con gruppi criminali.

“Sfruttando l'occasione dei due progetti pilota della formazione VICTORUPESI e i Coaching Circles, abbiamo collaborato con altri centri educativi, come Hermods e Folk Universitet, dove abbiamo condiviso la formazione anche con i loro partecipanti. In questo modo, abbiamo mediato il percorso con i centri accreditati, facendo conoscere loro il nostro programma, e invitandoli a coinvolgere e accettare i nostri gruppi target nei loro programmi professionali, che potrebbero portare all'acquisizione di competenze e quindi all'ottenimento di un lavoro.”

3.2.2. Coinvolgimento dei beneficiari

Il "**Victorupesi Training and Coaching Program**" è stato testato in due esperienze pilota realizzate in ciascun paese partner. Un totale di 10 professionisti (formatori, tutor, tutor...) e circa 100 persone appartenenti a gruppi vulnerabili sono stati coinvolti nel Programma con esigenze professionali e capacità occupazionali molto diverse. Il programma è stato adattato per soddisfare le esigenze specifiche di ogni gruppo target e di ogni singola persona. Sono state erogate almeno 20-30 ore di formazione per ogni corso pilota, suddivise in un numero adeguato di sessioni.

Il Programma Victorupesi comprende moduli di formazione e sessioni di coaching secondo la seguente struttura:

Programma di formazione:

MODULO 1 - Competenze professionali: Abilità e strumenti digitali.



Utilizzo dei social network per l'occupazione

Personal Branding

MODULO 2 – Empowerment: competenze personali e sociali

Competenze occupazionali

Gestione dei conflitti

L'obiettivo è mettere in pratica le competenze dei partecipanti fissando traguardi e obiettivi personali.

MODULO 3 - Consapevolezza – Diritti del lavoro

Il diritto al lavoro

Diritti e doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori

Tutti i moduli comprendono spiegazioni teoriche, attività pratiche e gruppi di discussione per una migliore comprensione dei contenuti formativi.

Sono state testate con i partecipanti le seguenti attività:

Valutazione delle esigenze di occupabilità

Sono stati utilizzati diversi strumenti per conoscere le esigenze individuali di ciascun partecipante coinvolto nei programmi pilota.

Le seguenti attività di formazione sono state pianificate in base ai risultati di questa precedente valutazione:

- ✓ I profili professionali dei nostri specifici gruppi target.
- ✓ I fabbisogni formativi trasversali dei partecipanti per accedere alle opportunità lavorative rilevate.
- ✓ Le esigenze di supporto dei partecipanti

Sviluppo delle capacità per migliorare l'occupabilità

Sono necessari percorsi formativi personalizzati e lavoro individuale.

Il programma formativo rivolto ai partecipanti include: competenze digitali, soft skills (autostima e fiducia in se stessi) competenze culturali; abilità relazionali.

È necessario inoltre fornire informazioni e conoscenze di base sull'economia e sul mercato del lavoro, sui requisiti per accedere all'occupazione, sulle leggi nazionali che disciplinano i rapporti di lavoro, sui diritti e le responsabilità dei lavoratori e dei datori di lavoro sul luogo di lavoro, ecc.



I Circoli di Coaching.

Una parte importante del Programma Victorupesi è costituito dalle misure di supporto indirizzate a sostenere la stabilità emotiva dei gruppi vulnerabili attraverso il metodo dei Circoli di Coaching.

Il supporto emotivo disponibile per i gruppi vulnerabili del progetto nell'area di intervento di ciascuna organizzazione partner è stato il seguente:

In Serbia:

“Le donne delle aree rurali affrontano barriere emotive e psicologiche all'occupazione, come la mancanza di fiducia, la paura di fallire e l'ansia. Il supporto emotivo è necessario per aiutarle a superare queste barriere e a costruire la resilienza. Il supporto emotivo disponibile per il gruppo target delle donne delle aree rurali può variare a seconda dell'area di intervento e delle risorse disponibili nella comunità. Tuttavia, ecco alcuni tipi comuni di supporto emotivo che possono essere disponibili:

- I servizi di consulenza per le persone per discutere le loro emozioni, i fattori di stress e le sfide offerti da centri di consulenza, fornitori locali di salute mentale, professionisti della salute mentale, assistenti sociali o altre persone formate possono fornire un ambiente sicuro e di supporto:

a) Consulenza individuale, servizi di consulenza individuale con professionisti della salute mentale qualificati possono fornire uno spazio sicuro e riservato in cui le persone possono parlare delle loro emozioni, sfide e preoccupazioni.

b) Il Group Counseling, sessioni di supporto in cui gli individui possono connettersi con altri che attraversano sfide simili, può fornire un senso di comunità e supporto e aiutare le persone a sentirsi meno sole nelle loro lotte.

c) Gruppi di supporto tra pari, in cui le persone possono entrare in contatto con altri che hanno sperimentato sfide simili e offrire supporto e guida in base alle proprie esperienze.

- Le organizzazioni comunitarie possono offrire seminari o corsi sulla gestione dello stress, sulla consapevolezza o su altre tecniche di regolazione emotiva e di cura di sé.

- I gruppi di supporto guidati da facilitatori qualificati o peer leader possono essere incentrati su argomenti specifici, come la perdita del lavoro o il lutto, e fornire un senso di comunità ed esperienze condivise per le persone che affrontano sfide simili.

- Linee di assistenza che forniscono accesso 24 ore su 24, 7 giorni su 7, a professionisti qualificati in grado di offrire supporto e guida alle persone in crisi. Possono essere incentrati su argomenti specifici e possono fornire risorse e riferimenti ad altri servizi di supporto.

- Supporto online, attraverso risorse come siti Web, chat room e forum, in cui le persone possono accedere alle informazioni e connettersi con gli altri e ricevere supporto emotivo. Questo può essere particolarmente utile per le persone che potrebbero non avere accesso ai servizi di supporto di persona o sentirsi più a proprio agio nel cercarli online.

- Le risorse per la cura di sé, come le app di mindfulness che forniscono strumenti e tecniche per gestire le proprie emozioni e ridurre lo stress, possono essere particolarmente utili per le persone che potrebbero non avere accesso a servizi di consulenza formali o preferiscono gestire le proprie emozioni da sole.



È importante notare che il supporto emotivo può essere una componente fondamentale della salute e del benessere generale e può essere particolarmente importante per le persone che stanno vivendo la disoccupazione o altre sfide.

I circoli di coaching progettati nel programma Victorupesi, creando una comunità di supporto e incorporando varie attività e risorse, possono essere uno strumento prezioso, flessibile e dinamico per fornire supporto emotivo e guida alle persone che lottano con la disoccupazione o altre sfide e possono aiutarle a costruire fiducia, gestire lo stress e sviluppare le competenze di cui hanno bisogno per avere successo.

Quindi, nel contesto del supporto emotivo, i circoli di coaching potrebbero fornire uno spazio sicuro e confidenziale ed essere uno strumento utile per fornire supporto emotivo agli individui in un contesto di gruppo. Tuttavia, tenendo presente la natura delle donne delle aree rurali e il loro carico di doveri quotidiani, esse sono pronte per tali attività solo se vedono chiaramente il beneficio che ne trarranno. Pertanto, è della massima importanza che i fornitori di circoli di coaching siano pienamente consapevoli delle esigenze uniche delle donne rurali per essere in grado di evidenziare benefici concreti per loro.

Altri elementi che non devono essere omessi per garantire che i circoli di coaching forniscano supporto emotivo e promuovano efficacemente il benessere tra questo gruppo target sono:

- Progettare in modo che siano ben strutturati, con obiettivi chiari e un mix di attività.*
- Fornire esperti esperti e qualificati per il supporto emotivo, compreso l'aiuto per la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni.*
- Fornire un ambiente sicuro e di supporto a tutte le persone coinvolte per condividere le loro esperienze, discutere le loro emozioni e sfide e sentirsi a proprio agio.*
- Stabilire delle regole di base, tra cui la riservatezza, il rispetto per gli altri partecipanti e l'aspettativa di una partecipazione attiva.*
- Facilitare le discussioni di supporto tra i partecipanti, incoraggiandoli a condividere le loro esperienze, sfide e successi. Ciò potrebbe comportare la discussione di sfide comuni e il brainstorming di soluzioni insieme o la condivisione di storie personali di superamento delle avversità.*

I circoli di coaching potrebbero anche incorporare altre forme di supporto emotivo, come i riferimenti ad altri servizi di supporto nella comunità.

È importante ricordare che le esigenze di supporto emotivo variano da individuo a individuo, quindi è necessario offrire una gamma di opzioni di supporto per soddisfare esigenze diverse. Inoltre, è essenziale garantire che tutti questi tipi di servizi di supporto offerti siano forniti da professionisti qualificati o da persone con competenze pertinenti, che possono includere coach qualificati, career coach, professionisti della salute mentale ed esperti nella gestione dello stress, o possono essere guidati da un leader tra pari con formazione ed esperienza adeguate.”

In Slovenia:

Nell'ambito del programma di inclusione sociale, viene offerto il seguente sostegno:

- Supporto psicosociale



- Supporto motivazionale
- Offrire la possibilità di essere attivamente coinvolti nella progettazione, pianificazione, implementazione e valutazione del programma.

In tutte le sedi in cui il programma è stato implementato, professionisti e colleghi sono a disposizione degli utenti durante tutta la giornata lavorativa per offrire supporto e assistenza psicosociale individuale o di gruppo in caso di problemi che devono essere risolti immediatamente. Le attività psicosociali individuali si svolgono con l'obiettivo di responsabilizzare gli utenti e sviluppare le abilità sociali. Il supporto psicosociale ha lo scopo di affrontare i problemi che gli utenti del programma incontrano quotidianamente o per un lungo periodo di tempo. Questa attività viene svolta da esperti e mentori.

Gli utenti sono incoraggiati e motivati ad assumere un ruolo attivo con l'aiuto di una formazione motivazionale, che si svolge sotto forma di workshop individuali o di gruppo. Nell'ambito delle attività motivazionali, gli utenti sono spinti a mantenere un ruolo attivo nel programma di inclusione sociale e, soprattutto, viene incoraggiata l'inclusione in attività lavorative, psicosociali, creative e ricreative con l'obiettivo di realizzare gli obiettivi del programma.

Il piano individualizzato dell'utente include la verifica della motivazione all'inclusione e definisce il livello necessario di motivazione da parte dei mentori/operatori professionali con l'obiettivo di realizzare obiettivi individuali e di gruppo. Gli utenti possono partecipare a tutte le fasi di implementazione del programma, il che significa che sono attivamente coinvolti nella progettazione, pianificazione, implementazione e valutazione del programma.

In Spagna

Il partner spagnolo Fetico è profondamente coinvolto nell'attivazione del mercato del lavoro. In qualità di organismo accreditato come Agenzia per il Lavoro, collabora con i Servizi Nazionali per l'Impiego nell'attività di inserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro.

Fetico fornisce orientamento all'occupazione e supporto professionale soprattutto a quei gruppi con maggiori difficoltà ad entrare o rientrare nel mercato del lavoro come i giovani, gli adulti disoccupati di lunga durata e i lavoratori scarsamente qualificati.

L'orientamento all'occupazione e l'orientamento per l'inserimento lavorativo comprendono misure di sostegno per la valutazione delle competenze, la redazione di CV, la preparazione ai colloqui di lavoro, il sostegno allo sviluppo di reti professionali, l'orientamento al riconoscimento e alla convalida delle qualifiche e delle competenze professionali e dell'esperienza lavorativa acquisita in contesti precedenti, ecc.

Cerchiamo di creare un ambiente fiducioso in modo che i nostri utenti possano essere coinvolti, aumentare la loro fiducia e renderli consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza e delle esigenze per un'integrazione o un reinserimento di successo nel mondo del lavoro.

Le principali attività di coaching del nostro modello di intervento con i disoccupati di lungo periodo si concentrano sull'affrontare le barriere emotive che impediscono a questo gruppo target di reinserirsi nel mercato del lavoro, tra cui:



- *Erosione della fiducia e della motivazione, nonché declino delle relazioni sociali durante lunghi periodi di disoccupazione.*
- *Rischio di scoraggiarsi e di cadere nell'inattività a causa di una ricerca di lavoro infruttuosa.*
- *La disoccupazione di lunga durata può influire negativamente sulla salute fisica, psicologica ed emotiva delle persone in cerca di lavoro, portando a un circolo vizioso.*

Il programma di coaching in Spagna è stato strutturato nelle seguenti sessioni tematiche:

SFIDE – Sfide personali

Riflessione individuale e di gruppo sulle sfide personali. I partecipanti condividono le sfide emotive, educative, culturali e fisiche che devono affrontare per accedere al lavoro. Lavoriamo per individuare le principali sfide che i partecipanti devono affrontare e i modi per superarle.

BISOGNI – Mappatura delle principali competenze personali legate al lavoro e individuazione delle lacune di competenze.

La valutazione dei bisogni è il primo passo che i partecipanti devono compiere per un processo di miglioramento, poiché consente loro di sapere da dove si parte. L'autovalutazione delle competenze ha permesso ai partecipanti di conoscere i propri punti di forza e di debolezza, e le esigenze formative che devono migliorare determinate abilità.

RISORSE – Elaborazione di "Piani d'Azione Personali"

I partecipanti vengono coinvolti nella progettazione del proprio "Piano d'Azione Personale" inteso come una sorta di "contratto" con se stessi che contiene la strategia da seguire per raggiungere gli obiettivi personali (obiettivi SMART). Le presentazioni dei Piani d'Azione Personali sono state utilizzate per stimolare i partecipanti a parlare dei loro piani, delle sfide che ritengono di dover affrontare e di come ritengono di poterle gestire.

L'obiettivo finale del programma di coaching è quello di responsabilizzare i partecipanti verso un atteggiamento più proattivo e consapevole per il ritorno nel mercato del lavoro. Per questo obiettivo è importante fornire ai partecipanti risorse e strumenti per l'autoriflessione e l'autovalutazione delle proprie competenze in termini di punti di forza ed elementi di debolezza che devono affrontare per migliorare la propria occupabilità.

Alcuni partecipanti hanno sottolineato gli aspetti più positivi dei programmi di formazione e coaching di Victorupesi: *"Gli strumenti per l'autovalutazione delle competenze, le risorse e le informazioni fornite e le informazioni per l'accreditamento dell'esperienza professionale. Per conoscermi meglio, vendermi meglio e sapere quali sono le competenze che devo migliorare..."*

In Romania:

Nell'ambito del programma di inclusione sociale, i partner rumeni hanno offerto supporto psicosociale e motivazionale utilizzando circoli di coaching.

I circoli di coaching incorporano varie attività e risorse per fornire supporto emotivo e guida alle persone imprigionate e cerchiamo di aiutarle a costruire fiducia, gestire lo stress e sviluppare le abilità di cui hanno bisogno per avere successo.



Hanno scoperto che il coaching in piccoli gruppi è uno strumento potente a causa delle interazioni di apprendimento tra leader che non fanno parte dello stesso team ma sono più o meno sullo stesso livello in termini di esperienza e posizione. Inoltre, riunendo persone che non hanno alcuna responsabilità formale o interazioni tra loro, è possibile creare deep learning che altrimenti non sarebbe disponibile.

Per le persone detenute, i circoli di coaching in piccoli gruppi offrono i seguenti vantaggi:

- Immersione nelle dinamiche di gruppo in tempo reale.
- Approfondimenti su diverse prospettive
- Opportunità di mettere in pratica nuove abilità sociali ed emotive in uno spazio sicuro.
- Un solido sistema di responsabilità.
- Una rete di supporto duratura
- Alimentare un clima di fiducia e sostegno.
- Coltivare un atteggiamento collaborativo.

In Italia

Durante lo sviluppo della formazione pilota VICTORUPESI, i Coaching Circles hanno avuto un ruolo fondamentale, perché hanno creato l'opportunità per i formatori e i partecipanti di conoscersi meglio e di costruire fiducia. Ciò ha permesso ai partecipanti di condividere le proprie storie e comunicare le proprie esigenze specifiche. Nell'ambiente lavorativo, ci sono due ruoli specifici che possono offrire supporto emotivo alle persone con autismo: job coach e psicologi.

In Svezia

Nella loro area di intervento, e all'interno dei circoli quotidiani che IKF gestisce, il supporto emotivo è al centro della nostra attenzione, poiché la maggior parte delle persone che fanno parte dei nostri gruppi target sono a rischio di isolamento. Talvolta, anche se hanno l'insieme delle competenze tecniche necessarie per essere assunte, non possiedono un adeguato livello di competenze trasversali, come la gestione dello stress e la gestione del tempo, e questo le rende non funzionali nella società. Quindi, la fornitura delle competenze trasversali è disponibile nei circoli e durante la formazione VICTORUPESI. C'è stato un ottimo feedback ed è stata riconosciuta l'importanza del processo di coaching.

3.2.3. Far corrispondere le competenze dei gruppi target alle esigenze delle imprese locali

Nell'attuazione del Percorso di Mediazione il coinvolgimento delle imprese e degli utenti (gruppi vulnerabili) può essere intrapreso in parallelo.

Quando abbiamo i risultati delle fasi precedenti, dobbiamo fare il matching tra le esigenze delle aziende e i gruppi vulnerabili o tra le opportunità di collocamento (offerte di lavoro) e i candidati all'impiego.



L'intero processo di accompagnamento all'inserimento lavorativo dei gruppi vulnerabili deve essere incentrato sul sostegno individuale, prima, durante e dopo il collocamento.

Alcuni aspetti chiave per un'integrazione lavorativa di successo e l'inclusione dei gruppi vulnerabili sono i seguenti:

- ✓ Rafforzare la cooperazione tra imprese, professionisti che operano nel settore dell'integrazione sociale, organizzazioni del lavoro e servizi di intermediazione del lavoro per creare percorsi di inserimento adeguati ai profili professionali e alle competenze dei gruppi vulnerabili e alla domanda di manodopera delle imprese.
- ✓ Fornire a questi gruppi una formazione professionale basata sulle esigenze delle imprese, per prepararli all'inserimento lavorativo nei posti di lavoro vacanti, fornendo loro un sostegno pre e post collocamento per garantire la sostenibilità dell'occupazione.
- ✓ Supporto alle aziende nella progettazione e realizzazione di "Piani di Onboarding" per facilitare l'integrazione e l'adattamento dei candidati all'ambiente di lavoro.
- ✓ Fornire formazione ai professionisti che supportano il processo di inserimento lavorativo dei gruppi vulnerabili nelle aziende (tutor aziendali, mentori, formatori, mediatori, ecc.) per facilitare l'accompagnamento e l'inclusione di questi lavoratori nelle aziende.
- ✓ Formazione per datori di lavoro e manager aziendali sui temi dell'inclusione e della gestione della diversità sul posto di lavoro.

È importante sottolineare che la piena integrazione nel mondo del lavoro non avviene con una semplice assunzione, ma nella maggior parte dei casi è necessario realizzare programmi di sostegno, formazione e adattamento per raggiungere la piena integrazione dei nuovi lavoratori nella cultura e nelle dinamiche delle aziende.

4. INTEGRAZIONE DEI RISULTATI DEL PROGETTO

In questo punto i partner descrivono come hanno integrato i materiali e gli strumenti di supporto metodologico sviluppati nel progetto Victorupesi (*IO3 Diversity Management Toolkit* e *IO4 Digital toolkit*) nel loro lavoro con i gruppi vulnerabili per migliorare la loro partecipazione alla formazione e all'occupazione e l'uso futuro che queste organizzazioni faranno di questi risultati del progetto.

In Serbia

Edufons ha integrato questi strumenti nel suo lavoro con le donne rurali per prepararle all'integrazione sociale nei seguenti modi:

1. *“Il Diversity Management Toolkit ha contribuito a preparare il gruppo target all'integrazione sociale promuovendo un ambiente inclusivo che rispetta le differenze. Edufons ha utilizzato questo toolkit per fornire programmi di formazione per il nostro personale, per creare politiche e procedure che promuovano la diversità e l'inclusione, per pilotare in modo più inclusivo la formazione professionale per le donne residenti in aree rurali, e per impegnarsi in attività di sensibilizzazione che promuovano la*



comprensione e il dialogo tra i diversi gruppi. Inoltre, ci ha aiutato a promuovere la diversità e l'inclusione all'interno della nostra organizzazione e comunità.”

2. “Il Digital Toolkit ha aiutato Edufons a fornire alle donne delle zone rurali un programma di formazione più vantaggioso attraverso due progetti pilota incentrati sulle competenze digitali essenziali per l'integrazione sociale nell'era digitale di oggi. Abbiamo utilizzato questo toolkit durante i progetti pilota per insegnare al gruppo target le competenze digitali di base, come l'uso della posta elettronica e dei social media, e le competenze più avanzate seguendo le linee guida e i consigli che ne derivano. Inoltre, il Digital Toolkit ci ha aiutato a personalizzare il lavoro con il gruppo target per concentrarci sulle capacità di ricerca di lavoro: ad esempio, per insegnare loro come utilizzare i siti Web di ricerca di lavoro, creare un profilo online e comunicare con potenziali datori di lavoro online. Ciò ha aiutato le donne ad acquisire fiducia in se stesse e competenze applicabili a un migliore accesso alle opportunità di lavoro, a connettersi con gli altri nella loro comunità e a partecipare ad attività online che promuovono l'integrazione sociale. La struttura iniziale del kit di strumenti digitali, con gli strumenti di accompagnamento, ha garantito l'efficacia dell'attuazione dei progetti pilota locali e ha mantenuto la formazione professionale sulla buona strada. La sintesi dei risultati riassunti e le osservazioni che abbiamo inserito nel toolkit dopo la fine del programma pilota hanno contribuito a una comprensione più profonda delle lezioni apprese, traendo conclusioni e guardando a ulteriori direzioni per la successiva formazione professionale e l'applicazione di strumenti e meccanismi educativi sviluppati per le donne residenti in aree rurali.”

“L'intreccio e l'uso comparativo di entrambi i toolkit attraverso l'integrazione nelle attività locali ha permesso di personalizzare e sviluppare un programma di formazione olistico che include sia l'alfabetizzazione digitale, la diversità e l'inclusione. Ad esempio, nelle sessioni sull'uso dei social media, abbiamo insegnato al nostro gruppo target come utilizzare gli strumenti digitali per entrare in contatto con comunità diverse, aiutandoli a sviluppare competenze di alfabetizzazione digitale, promuovendo al contempo la comprensione e il rispetto per culture e background diversi e promuovendo la diversità e l'inclusione.

Inoltre, entrambi gli strumenti hanno fornito alla nostra organizzazione preziosi input su come organizzare questi tipi di formazione professionale per altri gruppi vulnerabili, il che può contribuire ad espandere il lavoro a diversi gruppi target o a fornire una formazione di maggiore qualità.

L'integrazione del Diversity Management Toolkit e del Digital Toolkit nel nostro lavoro con il gruppo target dopo la vita del progetto ci apre la strada per offrire programmi di formazione che insegnano le competenze digitali attraverso la lente della diversità e dell'inclusione, contribuendo a rendere la formazione più coinvolgente, pertinente e su misura per le esigenze del gruppo target, compresa la personalizzazione e l'analisi dei dati per identificare le aree di miglioramento. Pertanto, l'applicazione congiunta e la personalizzazione dei kit di strumenti contribuiranno a garantire che l'ulteriore lavoro locale sia pertinente ed efficace nel preparare le donne delle aree rurali all'integrazione sociale e a soddisfare meglio le esigenze e le sfide specifiche che si trovano di fronte.

In futuro avremo l'opportunità di sviluppare programmi di formazione professionale che incorporino tecnologie innovative e integrino percorsi di miglioramento delle competenze utilizzando il Diversity Management Toolkit e il Digital Toolkit per lo sviluppo di programmi di formazione che possono contribuire a rendere la formazione più coinvolgente e interattiva, migliorare i risultati



dell'apprendimento e aumentare i tassi di fidelizzazione. Offrono opportunità per l'offerta di programmi di formazione professionale che non solo forniscono al gruppo target le nuove competenze tecniche richieste dal mercato del lavoro, ma promuovono anche la diversità e l'inclusione. Infine, questi toolkit offrono la possibilità di utilizzare l'analisi dei dati per misurare l'efficacia dei programmi di formazione, il che può aiutarci a identificare le aree in cui la formazione può essere migliorata e misurare il loro impatto sull'occupabilità e l'integrazione sociale del gruppo target.”

In Slovenia

Ozara ritiene che il Diversity Management Toolkit sia stato impostato come un documento volto a comprendere gli approcci di gestione della diversità, e la sua applicazione in diversi settori. È importante per comprendere i livelli di diversità e la sua natura sfaccettata a livello personale e organizzativo.

“Lo status di ciascuno di questi 4 aspetti o livelli sta influenzando la nostra posizione personale sul mercato del lavoro o all'interno delle procedure di assunzione, poiché ognuno è una combinazione unica di questi elementi o strati:

- *La personalità come dimensione esplicitamente individuale, che costituisce il nucleo dell'integrità personale di una persona, copre tutti gli aspetti di un individuo.*
- *Anche i fattori interni, in quanto categorie principali che costituiscono il nucleo della diversità, sono visti come elementi invariabili, perché in linea di principio non possono essere modificati o sono piuttosto difficili da cambiare. Del resto, devono essere considerati con particolare attenzione nella politica delle pari opportunità (sesso, età, razza/etnia, capacità fisiche o mentali...).*
- *Fattori esterni che sono esposti al cambiamento, come ad esempio il reddito (status economico), l'istruzione (conoscenze formali e informali), l'esperienza lavorativa (acquisita attraverso il lavoro), lo stato civile, la posizione geografica, ecc.*
- *Fattori organizzativi determinati dai datori di lavoro, dai sindacati e da altri soggetti, come ad esempio la funzione/posizione nella gerarchia, il tipo/contenuto del lavoro, le condizioni di lavoro, la filiale/sede/durata del rapporto di lavoro.*

IO4 è stato quindi utilizzato nell'ambito del progetto pilota come elemento di supporto per includere una varietà di esigenze diverse e resoconti personalizzati sullo sviluppo delle competenze che sono stati sostenuti dal processo di coaching all'interno dell'esperienza pilota e della fase di valutazione.

IO3 ci ha aiutato ad affrontare le sfide che emergono nell'inclusione sociale digitale e nelle sfide del mercato del lavoro. L'inclusione sociale digitale è fortemente connessa alla comprensione dei percorsi di digitalizzazione della società in cui i servizi, la consulenza e le procedure burocratiche di base si stanno muovendo online. L'uso dei social media e gli strumenti di collaborazione online, come percepito e pianificato attraverso i moduli di formazione IO2, sono stati osservati e adattati attraverso un punto di vista critico: la connessione con l'impronta digitale, l'aspetto personale e l'uso delle competenze digitali a vantaggio della persona e per ottenere una vita digitale più integrata quando si utilizzano i servizi digitalizzati nella vita quotidiana.”



In Spagna

Fetico ha utilizzato entrambi i toolkit come materiali di supporto per lo sviluppo, l'adattamento e l'implementazione del programma di formazione e coaching Victorupesi con il proprio gruppo target di progetto (disoccupati di lungo periodo).

“Il Diversity Management Toolkit ci ha aiutato a comprendere e implementare l'approccio alla diversità nelle nostre attività di formazione e orientamento al lavoro con i gruppi vulnerabili e anche nel lavoro che svolgiamo con le organizzazioni sindacali e le aziende per incoraggiarle a implementare e sviluppare politiche e strategie di diversità e inclusione.

I luoghi di lavoro stanno diventando sempre più diversificati, con persone provenienti da diversi background culturali, sociali e demografici, il che rappresenta una sfida gestionale per le aziende, ma la convivenza tra persone con capacità, atteggiamenti, valori, motivazioni e conoscenze diverse può anche essere un'opportunità che arricchisce le organizzazioni e aggiunge valore alle stesse.

Un esempio dell'utilizzo della conoscenza del progetto sul Diversity Management nelle nostre attività è la partecipazione di Fetico alla Carta spagnola della diversità, che rafforza il suo impegno nei confronti delle persone negli ambienti di lavoro, promuovendo la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro tra le aziende in cui il nostro sindacato è rappresentato.

Digital Toolkit ci sta aiutando nello sviluppo di programmi di formazione volti a migliorare le competenze digitali per l'occupazione. I materiali sviluppati in questo strumento saranno applicati nei nostri programmi di inclusione lavorativa e nelle attività di formazione rivolte alle persone in cerca di lavoro per fornire loro le competenze e le abilità necessarie per affrontare le sfide della trasformazione digitale.”

In Romania

Le organizzazioni rumene hanno utilizzato il Diversity Management Toolkit per preparare il loro gruppo target alla vita dopo il rilascio dal carcere.

“Le persone che appartengono al nostro gruppo target potrebbero ritrovarsi, dopo il rilascio, in un mondo nuovo e diverso. Il toolkit è utile per comprendere i livelli di diversità e la sua natura multiforme a livello personale e organizzativo nel mondo esterno.

Alcuni contenuti del Diversity Toolkit hanno trovato applicazione nel centro di detenzione, come la risoluzione dei conflitti. Li incoraggiamo a vedere il carcere come una sorta di datore di lavoro, come un'organizzazione in cui possono applicare in sicurezza ciò che hanno imparato.”

In Italia

Le aziende private con più di 14 dipendenti sono soggette all'obbligo di assunzione delle Persone con Disabilità, proporzionalmente al numero totale di dipendenti, e i datori di lavoro che non rispettano questa regola devono pagare una sanzione economica. Tuttavia, ci sono anche aziende che impiegano persone con disabilità indipendentemente dagli obblighi legislativi. Dal punto di vista economico, i datori di lavoro che offrono lavoro alle persone con disabilità possono contare sulle opportunità offerte da diversi strumenti legislativi e ricevono un sostegno economico.



In Svezia

L'organizzazione svedese affronta la gestione della diversità nell'organizzazione della formazione, nell'attivazione e nell'applicazione del principio di uguaglianza in tutte le azioni, compreso il processo di reclutamento e la progettazione dei programmi futuri.

“Il team di IKF è molto eterogeneo e altamente funzionale, ha ottenuto risultati a livello di vincitore del premio di migliore organizzazione della regione nel 2018, due volte invitato dall'Agenzia Nazionale in Erasmus come best practice e diventando anche ambasciatore EPALE.

La società svedese è molto digitalizzata, e la necessità di alfabetizzare le donne migranti nel campo delle competenze informatiche è un must. Anche prima dell'inizio del progetto stavamo organizzando attività di formazione su come utilizzare i telefoni cellulari per prendere appuntamenti dal medico e registrarsi presso gli uffici fiscali, di collocamento e di migrazione. Inoltre, IKF ha fornito formazione sui social media e sul Personal Branding, oltre a indirizzare le proprie donne alla ReDI School, una scuola di informatica dedicata alle donne migranti che collabora strettamente con IKF Malmö, al fine di avere più donne nel settore IT, nella programmazione, nel web design e nel marketing digitale.”

5. INTEGRAZIONE

5.1. Prospettiva di partenariato multilaterale

Questa sezione della Guida descrive le prestazioni del progetto da una prospettiva multi-stakeholder.

A livello nazionale, i partner del progetto hanno costruito reti locali che hanno cooperato nell'attuazione delle attività del progetto rivolte ai gruppi vulnerabili. Di seguito i partner del progetto descrivono il ruolo svolto dagli agenti economici (imprese, organizzazioni sindacali e sindacati) nell'integrazione sociale dei gruppi vulnerabili del progetto e come questi agenti aiutano il processo di occupabilità di questi gruppi.

Serbia

Gli operatori economici come le imprese, le organizzazioni sindacali e i sindacati svolgono un ruolo fondamentale nell'integrazione sociale e nell'occupabilità delle donne delle aree rurali. Questi agenti possono fornire opportunità di impiego, formazione professionale e sviluppo professionale per migliorare l'occupabilità.

Le aziende possono creare opportunità di lavoro e programmi di formazione che soddisfino le esigenze e le competenze specifiche del target. Possono offrire opportunità di lavoro e tirocinio, che possono essere un primo passo fondamentale per l'integrazione sociale. Le aziende possono anche sostenere le iniziative di formazione fornendo strutture di formazione, finanziamenti e competenze in settori specifici o collaborando con gli enti di formazione professionale e le scuole per garantire che i programmi di formazione siano in linea con le esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, possono fornire tutoraggio e supporto a queste donne per aiutarle ad avere successo nella loro carriera. Inoltre, le



aziende possono implementare politiche e pratiche che promuovono la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro, creando un ambiente più accogliente e solidale per le donne delle aree rurali.

Anche le organizzazioni sindacali e i sindacati possono svolgere un ruolo cruciale nel sostenere l'integrazione sociale del gruppo target. Possono difendere i diritti dei lavoratori, compresi quelli che rischiano di subire discriminazioni o esclusione sociale, e i diritti e gli interessi delle donne delle zone rurali nel mercato del lavoro. Possono negoziare salari, benefici e condizioni di lavoro equi per queste donne e sostenere il loro accesso a opportunità di formazione e sviluppo. Le organizzazioni sindacali e i sindacati possono anche sostenere programmi di formazione professionale e apprendistato, promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro e facilitare la transizione dei lavoratori in nuove industrie o settori. Possono anche collaborare con le aziende per sviluppare programmi che rispondano alle esigenze specifiche delle donne delle aree rurali.

Oltre a quanto sopra, gli agenti economici possono aiutare nell'integrazione sociale delle donne delle aree rurali fornendo accesso a informazioni, risorse e reti. Ad esempio, possono mettere in contatto queste donne con organizzazioni basate sulla comunità, agenzie governative e altre parti interessate che possono fornire supporto e guida.

In sintesi, gli agenti economici possono essere potenti alleati nell'integrazione sociale e nell'occupabilità delle donne delle aree rurali. Le imprese, le organizzazioni sindacali o i sindacati possono contribuire a migliorare l'occupabilità e sostenere l'integrazione sociale ed economica a lungo termine offrendo opportunità di lavoro, formazione professionale e sviluppo professionale. Creando opportunità, fornendo sostegno e difendendo i loro diritti, gli agenti economici possono aiutare queste donne a superare le sfide che devono affrontare per raggiungere il loro pieno potenziale nel mercato del lavoro.

Slovenia

Il partner sloveno Ozara sottolinea che l'enfasi principale quando si lavora con le persone con disabilità è quella di promuovere e mantenere un importante livello di inclusione sociale. Per questa finalità, gli ambienti sociali circostanti devono comprendere le diverse esigenze dei nostri gruppi target che sono collegate a diversi ambiti: integrazione nel mercato del lavoro, digitalizzazione della società, lotta contro lo stigma e la discriminazione.

“Il sistema nazionale di quote per l'occupazione delle persone con disabilità è un modo per promuovere l'occupazione nel mercato del lavoro aperto, sebbene le società di disabilità siano l'elemento principale dell'assunzione di persone con disabilità.

Attualmente, uno degli agenti più importanti per combattere qualsiasi discriminazione è il "Difensore del Principio di Uguaglianza", un organismo statale indipendente istituito per promuovere la parità di trattamento e garantire la protezione contro la discriminazione. Il diritto alla protezione contro la discriminazione è sancito dall'articolo 14 della Costituzione slovena. Il difensore del principio di uguaglianza opera ai sensi della legge sulla protezione contro la discriminazione, adottata dai membri dell'Assemblea nazionale nel maggio 2016. L'estensione del potere e i doveri di questo organo sono determinati dalla legge sulla protezione contro la discriminazione e l'avvocato difensore è responsabile della protezione contro la discriminazione nel settore pubblico e privato, in alcuni casi può anche



proteggere le persone giuridiche dalla disparità di trattamento per un caso particolare in cui si è verificata una disparità di trattamento a causa del genere, la nazionalità, la razza o l'origine etnica, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la parentela, la gravidanza e altre circostanze personali della persona trattata in modo diseguale. Il compito estremamente ampio del Defender è anche quello di monitorare lo stato di discriminazione nel paese (<https://zagovornik.si/o-zagovorniku/pristojnosti-in-naloge/>)”

Spagna

Un'efficace inclusione nel mercato del lavoro richiede la collaborazione attiva di una vasta gamma di attori, tra cui le autorità pubbliche, le organizzazioni della società civile, le istituzioni economiche, sociali e del lavoro, nonché le imprese pubbliche e private, che collaborano strettamente per creare opportunità di integrazione dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro.

In questo approccio multilaterale, le organizzazioni sindacali svolgono un ruolo cruciale nel contribuire a creare un mercato del lavoro più equo e inclusivo. Tra le principali attività svolte per queste organizzazioni vi sono la difesa dei diritti e degli interessi dei lavoratori in generale, la garanzia della parità di trattamento e di condizioni di lavoro eque, la promozione dello sviluppo delle competenze e delle opportunità di formazione per i gruppi vulnerabili e l'influenza sulla politica e sulla legislazione. In sintesi, le organizzazioni sindacali possono fungere da mediatori per i lavoratori vulnerabili, difendendo i loro diritti e facilitando la loro integrazione nel mercato del lavoro.

Le imprese devono essere altri attori chiave in queste reti locali di stakeholder rilevanti per facilitare l'accesso alle opportunità di lavoro da parte dei gruppi vulnerabili. Assumere persone a rischio di esclusione è il miglior contributo che le aziende possano offrire per l'inclusione lavorativa, ma non solo: hanno un ruolo chiave anche nella promozione di un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo.

L'esistenza di settori economici con un'elevata carenza di forza lavoro e un'alta percentuale di disoccupazione è comune alla maggior parte dei paesi. Questa carenza di manodopera potrebbe trovare una soluzione nell'assunzione di persone appartenenti a gruppi vulnerabili, ma le aziende mostrano ancora diverse resistenze. Questa situazione potrebbe essere superata agendo contemporaneamente su vari aspetti:

- La promozione di un processo di lavoro e di ambienti di lavoro più inclusivi attraverso la sensibilizzazione di datori di lavoro, manager, recruiter. Valorizzare la diversità nelle posizioni di leadership e nei processi decisionali, fornendo formazione e istruzione sulla diversità
- La creazione di strumenti e pratiche inclusive nell'ambiente di lavoro riconoscendo e valorizzando la diversità in tutte le sue dimensioni, creando spazi sicuri per un dialogo aperto, affrontando comportamenti discriminatori e pregiudizi.
- La promozione di programmi specifici di formazione e mentoring per favorire l'occupabilità dei gruppi vulnerabili come il Programma Victorupes.

Fetico partecipa insieme ad altri sindacati e ONG al gruppo di lavoro del "Progetto Sensibilizza: sensibilizzazione alla diversità culturale negli ambienti di lavoro" questo gruppo di lavoro è un luogo di incontro e scambio di idee, visioni e proposte sui temi legati alla diversità, all'inclusione e alle pari opportunità in ambito lavorativo, con particolare riferimento alla necessità di promuovere l'accesso al lavoro per le persone appartenenti a gruppi vulnerabili e di combattere le discriminazioni.



Svezia

In Svezia i sindacati godono di un'ottima immagine e la gente si fida molto di loro. I sindacati svolgono un ruolo cruciale nella sensibilizzazione e nella difesa dei diritti dei lavoratori. Anche far parte di un sindacato dà ai migranti alcuni benefici sociali come il pagamento di assicurazioni sulla casa. Inoltre, ci sono diverse tipologie di formazione offerte dai sindacati e questo è un altro punto chiave della partnership per l'espansione del capitale sociale dei migranti.

Le aziende, ovviamente, sono i principali fornitori di lavoro, soprattutto nel campo tecnico, ed è per questo che IKF sviluppa costantemente partnership con aziende dominate dagli uomini per facilitare il processo di occupazione delle donne migranti, e rendere entrambe le parti consapevoli dei ruoli, alla base delle competenze e delle conoscenze che alcune delle donne migranti hanno anche dai loro paesi d'origine, rendere più breve il processo di integrazione, passando poi attraverso tutte le fasi della valutazione e del riconoscimento dei diplomi.

5.2. Prospettiva della diversità

La diversità è stata considerata nel progetto Victorupesi da una prospettiva di mainstreaming che implica il portare le percezioni, l'esperienza, la conoscenza e gli interessi dei diversi gruppi vulnerabili del progetto a influire su tutti gli aspetti della loro inclusione sociale e lavorativa.

Solo tenendo conto di tutte le dimensioni di una persona, valorizzando le capacità individuali e facilitando l'inclusione di coloro che affrontano difficoltà, le società possono progredire nell'integrazione sociale dei gruppi vulnerabili.

Il diversity mainstreaming è stato applicato dall'ideazione del progetto fino alla strategia di sostenibilità dei risultati da una duplice prospettiva:

- Personale: sostenere l'accettazione personale, l'empowerment e lo sviluppo delle capacità dei gruppi target del progetto.
- Organizzativo: sostenere ambienti di lavoro inclusivi e promuovere la diversità come valore sul posto di lavoro, con un impatto positivo sull'integrazione sociale.

6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Riassumendo le conclusioni più importanti dell'attuazione del Progetto Victorupesi, si può affermare che:

- I risultati del progetto mostrano che gli approcci olistici orientati alla persona ottengono risultati migliori. Solo un approccio olistico garantisce di affrontare tutti gli aspetti coinvolti nell'inclusione lavorativa dei gruppi svantaggiati.
- Superare le barriere culturali, sociali, educative ed economiche che limitano la partecipazione dei gruppi vulnerabili alla vita economica attraverso l'occupazione richiede sforzi concertati per



- promuovere la sensibilizzazione, la diversità, l'inclusione e le pari opportunità nel mercato del lavoro.
- È necessario facilitare l'orientamento e il sostegno individuale in tutti i processi di inserimento lavorativo. L'intero processo di accompagnamento all'inserimento lavorativo deve essere incentrato su un sostegno individuale, personalizzato e completo, mirato alla formazione, all'orientamento al lavoro e alle attività di supporto psicosociale.
- È necessario incoraggiare la partecipazione e la collaborazione degli operatori economici e delle imprese per aumentare le opportunità di lavoro per i gruppi svantaggiati. Creare reti locali di stakeholder per creare connessioni tra datori di lavoro e persone in cerca di lavoro e promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro. Il successo dei programmi di intervento volti a migliorare l'occupabilità dei gruppi vulnerabili dipende dall'efficace coordinamento e dalla collaborazione tra gli attori chiave a livello locale.
- Ci sono molti tipi di gruppi vulnerabili con molte esigenze di apprendimento diverse. Le iniziative locali dovrebbero incorporare programmi su misura sufficientemente flessibili da rispondere alle esigenze e alle motivazioni di apprendimento di tutti. La flessibilità si riferisce al contenuto della formazione ma anche alle metodologie utilizzate.
- È necessario influenzare il processo decisionale politico, sviluppare misure a sostegno dell'inclusione sociale di tutte le categorie sociali, la loro visibilità nelle politiche e nelle strategie nazionali ed europee e l'intensificazione delle azioni per sviluppare programmi di formazione professionale più adeguati.

I partner del progetto hanno alla base raccomandazioni specifiche per l'integrazione lavorativa dei loro gruppi target a livello organizzativo e politico:

Serbia

Considerando i principali problemi che le donne delle aree rurali devono affrontare e che ostacolano la loro piena integrazione nel mercato del lavoro, come la mancanza di accesso alla tecnologia e a Internet, la mancanza di sostegno per l'assistenza all'infanzia, i finanziamenti limitati e la necessità di apprendistati e tirocini, le raccomandazioni fornite dal partner serbo per promuovere l'integrazione lavorativa del gruppo target alle organizzazioni e ai responsabili politici sono le seguenti:

- Investire in infrastrutture tecnologiche: ciò può fornire l'accesso alla formazione online e alle opportunità di lavoro anche nelle zone rurali.
- Fornire assistenza all'infanzia: può aiutare e consentire alle donne delle aree rurali di partecipare più facilmente ai programmi di formazione professionale.
- Offrire l'accesso ai finanziamenti: potrebbe trattarsi di un sostegno finanziario o di borse di studio per contribuire a compensare i costi della formazione professionale e di altre spese di istruzione o di finanziamenti per avviare un'attività in proprio o proseguire la formazione professionale. I responsabili politici possono collaborare con le istituzioni finanziarie per fornire prestiti o altro sostegno finanziario.



- Offerta di apprendistati e tirocini: l'esperienza pratica è fondamentale per la formazione professionale e gli apprendistati e i tirocini possono fornire una preziosa esperienza lavorativa alle donne appartenenti al gruppo target.
- Incoraggiare il tutoraggio e le opportunità di networking: può fornire alle donne delle aree rurali orientamento e sostegno nello sviluppo della loro carriera. I responsabili politici possono collaborare con le organizzazioni per creare programmi di mentoring e networking.

A livello di organizzazioni che forniscono istruzione, alcune raccomandazioni per l'integrazione lavorativa delle donne delle aree rurali includono:

- Sviluppare o adattare programmi di formazione professionale: specificamente progettati per le esigenze del gruppo target, tenendo conto delle loro responsabilità quotidiane e delle sfide che devono affrontare nell'accesso all'istruzione e alla formazione.
- Mentoring e networking: mettere in contatto le donne residenti in aree rurali con professionisti di successo nei loro campi di interesse e aiutarle a sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per una carriera professionale.
- Offrire servizi di sostegno: come l'assistenza all'infanzia e il trasporto, per aiutare le donne a superare le barriere che possono impedire loro di partecipare alla formazione professionale e di entrare nel mondo del lavoro.
- Collaborazione con i datori di lavoro locali: per aiutare il gruppo target ad accedere all'occupazione e identificare le opportunità di lavoro.
- Condurre campagne di sensibilizzazione: informare le donne del gruppo target sui vantaggi della formazione professionale e dell'occupazione e contribuire a sfatare miti e stereotipi che possono scoraggiarle.

Adottando queste misure, i responsabili politici e le organizzazioni possono aiutare le donne residenti in zone rurali a superare le sfide che devono affrontare nel mercato del lavoro e a integrarle meglio nella forza lavoro.

Il punto di partenza è che gli attori riconoscano le sfide uniche affrontate dalle donne residenti in aree rurali e lavorino per creare una società più inclusiva che offra pari opportunità. Affrontando le esigenze di integrazione sociale del gruppo target, possiamo lavorare per un futuro più sostenibile e prospero per le comunità rurali. Ciò potrebbe includere l'accesso ai trasporti, al supporto per l'assistenza all'infanzia e ad altri servizi che potrebbero essere necessari alle donne per impegnarsi in attività comunitarie e per costruire connessioni sociali.

Slovenia

Oggi, il paese dà priorità all'occupazione delle persone disabili nel mercato aperto, in quanto ciò garantisce l'occupazione inclusiva delle persone disabili in luoghi di lavoro adattati all'interno di un ambiente di lavoro ordinario. Tuttavia, non tutti i lavori possono essere svolti con i normali datori di lavoro. Per le persone gravemente disabili che non possono trovare un lavoro o mantenere un posto di lavoro presso datori di lavoro regolari a causa della loro disabilità, lo Stato riconosce e incoraggia forme speciali di occupazione di comprovata efficacia (sistema delle quote, centri per l'impiego, aziende per disabili).



Spagna

La disoccupazione di lunga durata colpisce una grande varietà di persone, il che significa che la composizione di questo gruppo vulnerabile del progetto è molto eterogenea. Questa diversità di situazioni richiede un sostegno adeguato alle esigenze di ogni persona. L'esperienza del progetto suggerisce che sono necessari approcci intensivi, completi e individualizzati per sostenere efficacemente i disoccupati di lungo periodo.

Tra le raccomandazioni sull'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mondo del lavoro a livello organizzativo possiamo evidenziare le seguenti:

- Fornire opportunità di formazione adeguate alle esigenze dei settori e delle imprese con carenza di manodopera a livello locale.
- Fornire orientamento e misure di supporto personalizzate nello sviluppo del processo di formazione.
- Promuovere la formazione sulle competenze chiave per l'occupabilità come competenze digitali e soft skills per far fronte al continuo processo di cambiamento e trasformazione delle aziende.
- Incoraggiare la cooperazione e la collaborazione in partenariati multi-stakeholder con datori di lavoro e altre istituzioni private e pubbliche per sostenere efficacemente la formazione e l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lungo periodo.
- Migliorare gli approcci di apprendimento basati sul lavoro come l'inserimento lavorativo o i programmi di formazione professionale.

Tra le raccomandazioni sull'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro a livello politico possiamo evidenziare le seguenti:

- Sostenere programmi, progetti e attività per promuovere le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso alla formazione e all'occupazione.
- Adottare un approccio preventivo alla disoccupazione, soprattutto a lungo termine, prestando un'attenzione individualizzata ai disoccupati, attraverso politiche attive del lavoro che ne migliorino l'occupabilità.
- Garantire adeguate misure di inserimento lavorativo rivolte ai gruppi che incontrano maggiori difficoltà di accesso o di reinserimento nel mondo del lavoro, in particolare i giovani, le donne, le persone con disabilità, i disoccupati di lunga durata, le persone di età superiore ai 45 anni, i migranti.
- Fornire ai disoccupati opportunità di formazione per migliorare o aggiornare le loro competenze e prevenire l'obsolescenza delle competenze in un mercato del lavoro in evoluzione.
- Sostenere gli incentivi alle aziende per l'attuazione di programmi basati sul lavoro e l'assunzione di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e promuovere misure di diversità sul posto di lavoro.

“In conclusione, possiamo dire che l'istruzione e la formazione sono una buona assicurazione contro la disoccupazione perché, come possiamo vedere nelle attività di ricerca del progetto, esiste una relazione diretta tra livello di istruzione e occupabilità. Considerando che la Spagna ha uno dei tassi di disoccupazione più alti d'Europa, è necessario migliorare i risultati del sistema dell'istruzione per aumentare i nostri tassi di occupazione.”



Romania

Per soddisfare le esigenze delle persone detenute, il paese partner sostiene le seguenti raccomandazioni presentate nella Strategia nazionale per il reinserimento sociale delle persone private della libertà.

A livello individuale della persona detenuta:

- Costruire un piano di intervento post-rilascio, che includa i bisogni della persona e le misure che deve intraprendere.
- Informare le persone che devono essere rilasciate dalla detenzione, in merito ai fornitori di servizi sociali pubblici o privati esistenti nella comunità.
- Accesso ad alcuni servizi sociali dopo il periodo di detenzione.
- Incoraggiare le persone rilasciate dalla detenzione ad accedere ai servizi pubblici di assistenza sociale, all'interno delle autorità locali della pubblica amministrazione, ai servizi di consulenza o di supervisione.

A livello di comunità:

- Costruire una rete di volontari, che possano accompagnare la persona, nel periodo immediatamente successivo alla scarcerazione, periodo associato ad un maggior rischio di recidiva.
- Il coinvolgimento delle organizzazioni religiose a cui la persona appartiene, per fornire supporto nel periodo post-liberazione.
- Valorizzazione dei centri diurni per l'integrazione/reinserimento sociale e dei centri di informazione, previsti dal G.U. n. 867/2015 per l'approvazione della nomenclatura dei servizi sociali, del regolamento quadro per l'organizzazione e il funzionamento dei servizi sociali, nonché dei servizi medici della Chiesa ortodossa rumena.

A livello istituzionale:

- Costruire un database di datori di lavoro, in particolare quelli disposti ad assumere persone che hanno subito misure private o non detentive.
- La trasmissione di informazioni relative al periodo di detenzione, per stabilire le aree prioritarie di intervento post-rilascio e il monitoraggio dei progressi della persona da parte dei servizi di libertà vigilata.
- La responsabilità dei servizi pubblici di assistenza sociale, a livello di enti locali, di sostenere le persone che rilasciano, secondo le loro attribuzioni legali.
- Capitalizzare gli esempi di buone pratiche, individuati a livello locale, in materia di reinserimento sociale.

A livello legislativo:

- Modifica della legislazione, per concedere agevolazioni fiscali ai datori di lavoro.
- Rafforzamento dei servizi di libertà vigilata.

Italia

Secondo il partner italiano BES, la chiave di volta per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è rappresentata dall'istruzione e dalla formazione.



“Non solo le persone con disabilità hanno bisogno di competenze adeguate per accedere al mondo del lavoro, ma anche gli altri attori sul posto di lavoro devono essere adeguatamente preparati all'inclusione dei colleghi con bisogni speciali. Manager e colleghi devono sapersi relazionare al meglio con i colleghi che hanno disabilità e hanno specifici punti di forza e di debolezza. Gli operatori dei centri per l'impiego devono conoscere quali sono le esigenze specifiche delle persone con disabilità, quali sono le loro capacità e le loro difficoltà, gli strumenti legislativi e le evoluzioni del mercato del lavoro.”

Svezia

In Svezia, l'IKF osserva che l'integrazione delle donne migranti nel mercato del lavoro varia da individuo a individuo, per alcune può richiedere sei mesi e per altre anni. Non esiste una ricetta segreta, ma ci sono alcuni passaggi che sono i più importanti in questo processo: il primo passo è imparare lo svedese, il secondo è inviare i diplomi di istruzione all'Agenzia Nazionale per l'Istruzione per studiare in modo equivalente e identificare quale altra formazione è necessario seguire per ottenere un lavoro. Il terzo passo è registrarsi all'Agenzia per la disoccupazione, e qui è possibile ottenere tutto il supporto per seguire questi passaggi ed entrare in contatto con le aziende per avere un periodo di pratica, e incrementare in questo modo le possibilità di ottenere un lavoro.

“È inoltre importante espandere il più possibile le reti sociali. Per fare ciò è importante, oltre al rispetto delle raccomandazioni per l'integrazione lavorativa, anche la comprensione culturale della società svedese, per poter adattare alcune abitudini e comportamenti individuali e divenire un membro rispettato che contribuisce alla comunità svedese di appartenenza.”

In conclusione, possiamo affermare che l'integrazione lavorativa dei gruppi vulnerabili deve affrontare molteplici sfide e affrontarle richiede strategie globali e mirate che forniscano lo sviluppo delle competenze, migliorino le reti di sostegno sociale, allochino risorse e sfidino le barriere sociali per creare un mercato del lavoro più inclusivo ed equo per i gruppi vulnerabili.