

UNINTEGRA PROJECT

INTEGRATION GUIDE FOR REFUGEES

IN EUROPE



UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



Printed on recycled paper
100% chlorine free

Integration guide for refugees in Europe

Integration guide for refugees in Europe

Coordinator

Mar Lorenzo Moledo

Authors

Jesica Núñez García

Julia M.^a Crespo Comesaña

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Integration guide for refugees in Europe / coordinator, Mar Lorenzo Moledo ; authors, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddin.
– Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

70 p. ; 24 cm.

D.L. C 2202-2019

1. Refuxiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero
origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela
usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2202-2019

INDEX

1. PRESENTATION	7
2. INTEGRATION GUIDE FOR REFUGEES IN THE EDUCATION SYSTEM	11
2.1. Justification/Needs.....	13
2.2. Objectives	14
2.3. Structure of the education system	14
2.4. Procedures for schooling.....	18
2.5 Aid to study.....	20
2.6. Operation of educational centers.....	21
2.7. Complementary services of educational centers	24
2.8. Family participation in the school.....	25
2.9. Teachers.....	26
2.9.1. Regulations for refugees	26
2.9.2. Resources for inclusive education	29
2.10. References.....	31
3. INTEGRATION GUIDE FOR REFUGEES IN THE LABOUR MARKET	33
3.1. Justification/Needs.....	35
3.2. Objectives	37
3.3. Integration of refugees on the labour market: issues regarding refugees.....	37
3.3.1. Refugees' personal characteristics.....	37
3.3.1.1. Age	37
3.3.1.2. Mental health.....	38
3.3.1.3. Issues regarding housing, relocation and ability to be mobile	39
3.3.1.4. Childcare support	40
3.3.2. Language	40
3.3.3. Previous skills	41
3.3.3.1. Issues regarding recognition of previous qualifications	41
3.3.3.2. Adult education/life-long education/vocational training	43
3.3.4. Obtaining important information through social networks and institucional networks.....	43
3.3.5. Preparation and help	45
3.3.5.1. Creating/enhancing cvs	45

3.3.5.2. Boosting interview skills.....	45
3.3.5.3. Preparing refugees to become financially independent.....	46
3.3.6. A story of success – refugee’s perspective	46
3.4. Integration of refugees in the labour market: issues regarding employers	47
3.4.1. Educating the host society – fighting prejudice	48
3.4.2. Educating the employer	50
3.4.3. Matching employers’ needs to refugees’ skills.....	51
3.4.4. A story of success – employers perspective.....	51
3.5. References	52
4. INTEGRATION GUIDE FOR REFUGEES IN THE HOST COMMUNITIES	55
4.1. Justification/Needs.....	57
4.2. Objectives	58
4.3. Infrastructure for integration.....	59
4.3.1. Role of NGOs.....	60
4.3.2. Role of local hosting institutions.....	61
4.3.3. Municipality role	61
4.3.4. Government role.....	61
4.3.5. Role of educational institutions	61
4.4. Recommended approaches to integration.....	62
4.4.1. New integration policy	64
4.4.2. Intercultural dialogue and training course	64
4.4.3. Mutual knowledge and removal of stereotypes and prejudices	65
4.4.4. Target levels of integration	65
4.5. Guidelines for a successful integration.....	66
4.5.1. Public services.....	67
4.5.2. Language and education.....	67
4.5.3. Training.....	68
4.5.4. Social values.....	68
4.5.5. Effective interventions	69
4.5.6. Research	69
4.5.7. Awareness	69
4.6. References	70

1. PRESENTATION

UNINTEGRA Project aims at contributing to an efficient management of the migration flows, giving response to the integration needs of third-country nationals in need of international protection at two levels: firstly, by directly working with new arrivals to address their needs of inclusion, in conjunction with fostering receptive attitudes in target communities, and secondly, by promoting inclusive regulatory frameworks in the hosting communities.

UNINTEGRA is co-ordinated by the University of Santiago de Compostela (Spain), with the participation of the National and Kapodistrian University of Athens (Greece), the University of Minho (Portugal), the Acsar Foundation (Spain), the Balmes University Foundation (Spain), and the Council of Santiago de Compostela. It is funded by the *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) of the European Commission.

This is a project consisting of 6 work packages: Development of a protocol for validating academic and credential competences of third-country nationals (WP1); raising awareness to the academic and local community and facilitating the integration of third-country nationals (WP2); pre-departure support for refugees in Greece in terms of emotional and psychological recovery, socio-educational activities for minors, young mothers and

women (WP3); App4Refs: free mobile phone application (WP4); providing training to personnel, allowing them to help third-country nationals who need international protection in local host communities (WP5); and an Integration Training Program (WP6).



Specifically, the objectives of WP2, where this Guide is framed, were:

- To encourage mutual identification and integration among third-country nationals and local host communities.
- To boost the active and welcoming role of the host society in order to ensure a high degree of integration of refugees or asylum seekers.
- To improve mutual knowledge by providing local and foreign communities with an adequate forum to get culturally closer.
- To promote integration research as a bidirectional process.

These objectives have been addressed from two perspectives: firstly, a Research project for integration and, secondly, the “Integration Week” which took place in Santiago de Compostela between June 12 and 21, 2019.

This Guide is precisely the result of the research project carried out in Greece, Portugal and Spain by the participating Universities.

This project is based on three basic assumptions: integration is a bidirectional socio-educational process, which involves both the people who come as refugees and those who receive them; therefore, the adoption as a model of this process, of the intercultural model; and thirdly, bringing refugee women at the core of the research work.

Given the above, we first analyse the integration of refugee families in Europe starting from a field work using the CIFRE questionnaire (n=442) to collect data and information, and then proceed with the Life Stories of the refugee women (n=11); and secondly, we study the attitudes of Europeans towards

refugees using the CAFARE questionnaire (n=430), by conducting semi-structured interviews with directors of educational establishments where children from third countries (n=23) are enrolled.

The developed research allows us to conclude the need to work on three priority fronts to achieve an effective integration of refugees:

1. The school can be a magnificent integration space for families and their children, hence the importance of parents knowing how the educational system of the host country works, the training opportunities, and the role played by the families in education (Guide of Integration in the Education System).
2. Refugees believe that one of the most important aspects for the future is their employment. Refugees should therefore know the labour market of the country in which they reside, as well as the tools, resources, and opportunities that favour their access to employment (Guide of Integration in Labour Market).
3. In order to favour their integration process, these families should have a social support network and need to be informed about the community services and mechanisms which they can use (Guide of Integration in Host Community).

TERMINOLOGY¹

MIGRATION: movement of a person or a group of people from one country to another (international migration) or within the territory of a State (internal

migration) for various reasons and for a long period of time (at least one year). The use of the term migrant person is generic and includes immigrant and emigrant, referring to a person who leaves a country to settle in another.

REFUGEE: in the refuge process, the main objective is the security of the physical integrity of a person, who does not have protection from the government of his country of origin.

INTERNATIONAL PROTECTION: it is granted to a person who lacks national protection by his country, and encompasses the status of asylum and subsidiary protection. It brings together the actions of the international community based on international law that aim to protect the fundamental rights of a specific group of people outside their country of origin.

REFUGEE STATUS: recognition by a Member State of a third-country national or stateless person as a refugee, in terms of the Geneva Convention. Any person who is outside their home country is recognized and cannot return to it because they have well-founded fears of being persecuted for different reasons.

ASYLUM SEEKER: that person who has submitted an asylum application and for which there is no definitive resolution. of recognition of his refugee status and that he is awaiting resolution. It is a form of protection based on the principle of non-refoulement and that entails international or national recognition of refugee rights.

SUBSIDIARY PROTECTION: protection granted to a third-country national or stateless person who does not qualify for refugee status. However, there is a

well-founded risk of serious damage to the applicant if he returns to his country of origin or to the country of previous habitual residence.

STATUS OF STATELESS: it is that person who is not considered a national, according to its legislation, by any State. It also applies to people whose nationality is not established (art. 1 of the United Nations Convention on the Status of Stateless Persons of 1954).

DISPLACED: it is the person who has been forced to leave their country or region of origin, or who has been evacuated in response to the call of international organizations, and it is not possible to return to their country because of the situation they are living.

RESETTLEMENT: process based on the need for international protection of a person and through a request to UNHCR, an applicant is transferred from a third country to another Member State. That is, transfer of a person from the country where he applied for asylum to another accepting host State. It is a lasting solution and a shared responsibility model.

RELOCATION: transfer of applicants for international protection to another Member State, in which they are granted similar protection, or where they will be examined.

1 European Migration Network - EMN. Retrieved from: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf

-2-

**INTEGRATION GUIDE
FOR REFUGEES**
IN THE EDUCATION SYSTEM



The Education Guide is part of the UNINTEGRA project which aims to efficiently contribute to the management of migratory movements caused by humanitarian crises. Moreover, its objectives include developing protocols and tools in order to adequately attend the needs of migrant people. The project is being carried out taking into account the different areas that affect the process of social integration of refugees and migrants in vulnerable situations, one of those areas being the European educational field.

This Guide has been drawn up having in mind the needs of refugees and their

children, but it is also understood as a working tool for those institutions, agencies and professionals that attend them.

2.1. JUSTIFICATION/NEEDS

The institutional educational is a potential tool for social and cultural inclusion. The knowledge of the structure and operation of the education system is the basic nucleus that allows the development of the personal strategies necessary to use this social field as a

facilitator of integration between refugee communities.

Precisely, the school integration of children from third countries has become one of the biggest challenges facing European education systems (Santos Rego and Lorenzo, 2009). Despite the interest and concern that this issue has caused, the strategies put in place in order to facilitate the incorporation of this student to the schools still do not achieve the desired results, even if the fundamental role of the school is stressed as vector of social and cultural integration of the children of emigrants and their families (OECD, 2018; OECD, 2019).

Thus, the school must ensure the exercise not only of the rights of participation of families in its operation, but also should favour the involvement of families in the education of their children, as it is one of the most effective ways of integration social, but also because of the positive effects that this generates in the school trajectory of children (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godás, Priegue, & Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godás, Ferraces, & Lorenzo, 2016).

But the school must be the core on which a teacher training plan is also built, promoting teamwork, as well as the establishment of channels and contact mechanisms between professionals from different schools, to enable the creation of networks and the dissemination of good practices. We need to change the image of schools as institutions affected by the environment: the inclusion of families, the visibility and assessment of the culture of origin of each student, is a necessary strategy for a better intercultural education (Cernadas, Lorenzo, & Santos Rego, 2019).

2.2. OBJECTIVES

- Explain the basic structure and operation of the educational system of the host country in a simple way.
- Analyse the role that families play in the education of their children.
- Introduce the school as an integration space for families and their children.
- Facilitate the work of professionals who work directly with immigrants, especially refugees.

2.3. STRUCTURE OF THE EDUCATIONAL SYSTEM

It is essential to understand the structure of the education system in the country of residence, and specifically what is considered compulsory education in each of them.



Spanish Education System

The Spanish education system is made up of general and specialist education system courses.

General Education System

EARLY CHILDHOOD EDUCATION: There are two cycles: for children from 0 to 3 and from 3 to 6 years of age (free of charge in centers supported by public funds).

PRIMARY EDUCATION: for students from 6 to 12 years of age. It is the first compulsory stage of the education system, comprising 6 academic years.

COMPULSORY SECONDARY EDUCATION (CSE): for students from 12 to 16 years of age. It consists of 2 cycles: the first is made up of three grades (1st, 2nd and 3rd), and the second of a single grade (4th). Upon completion, the Graduate Degree

in Compulsory Secondary Education is obtained, which allows access to post-compulsory Secondary Education (made up of Upper Secondary Education and Intermediate Vocational Training) or to the labour market.

Primary Education and CSE comprise, in total, ten years of free and compulsory schooling for all students.

UPPER SECONDARY EDUCATION: for students from 16 to 18 years of age. These studies can be accessed after graduating CSE or the Intermediate Vocational Training. It is not compulsory, but it is necessary for access to higher education (higher vocational training or university studies).

VOCATIONAL TRAINING: is made up of the Basic, Intermediate and Higher Vocational Training cycles. All of them have a modular structure including theoretical and

practical contents that are adapted to the different professional fields.

- **Basic Vocational Training:** More info at <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>
- **Intermediate Vocational Training:** More info at <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>
- **Advanced Vocational Training:** More info at <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

UNIVERSITY EDUCATION: Bachelor, Master and Doctorate degrees are offered.

ADULT EDUCATION AND TRAINING (AET): it is provided for people over 18 and, exceptionally, for people over 16 years of age. It allows acquiring, completing or





expanding general or specific knowledge, both for personal development and for professional training. The following stages are available:

- Basic Education, level 1 and 2
- Secondary Education
- Vocational Training

There is also the possibility of following a training program through the Internet. This is taught from the Aula Mentor program <www.aulamentor.es>

The training offer includes sociocultural training, introduction to computer science, literacy for immigrants or foreign languages.

TRAINING OF STUDENTS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS: they are those who, permanently or at some specific time in their academic life, need certain support due to specific learning difficulties,

their high intellectual abilities, late incorporation into the education system or due to personal or particular school conditions.

Specialist Education System courses

LANGUAGES: to achieve the competences defined at levels A1, A2, B1, B2, C1 and C2 according to the Common European Framework of Reference for languages.

ARTS: they include elementary Music and Dance Education, Professional Artistic Education and Higher Artistic Education.

SPORTS: they are organized in intermediate- and higher-level training cycles.



Greek Education System

EARLY CHILDHOOD EDUCATION: this refers to children between the ages of 0 – 6 and is not compulsory. It is further

divided in daycare centres (ages 0-4) and kindergarten school (ages 4-6).

PRIMARY EDUCATION: 6-year compulsory education for students aged 6-12.

COMPULSORY SECONDARY EDUCATION (JUNIOR HIGH SCHOOL): compulsory education for students aged 12-15, which consists of three academic years. In addition, evening compulsory secondary education schools exist as well as specialized schools such as, music/arts/experimental compulsory secondary education high schools.

UPPER SECONDARY EDUCATION (GENERAL HIGH SCHOOL): for students aged 15-18 (both public and private). This type of education is not compulsory. Specialized general high schools, such as general evening high school and music/arts high schools also exist.

VOCATIONAL EDUCATION: for students aged 15-18, who wish to combine general education subjects together with specialized workplace subjects. In some

cases, such high schools may offer the opportunity of obtaining work experience through apprenticeships.

HIGHER EDUCATION (UNIVERSITY EDUCATION): for students aged 18 and above. Higher education institutions offer undergraduate, graduate and postgraduate degrees.

SECOND CHANCE ADULT EDUCATION SCHOOLS: classes are provided for students, who did not complete their education at an earlier age and who, wish to continue their education.

LIFELONG LEARNING: this type of education is offered to adults of all ages. A variety of courses in different fields of education are offered.

SPECIAL EDUCATION: students of all ages with special needs can continue their education in specialized education establishments.



Portuguese Education System

The Portuguese educational system



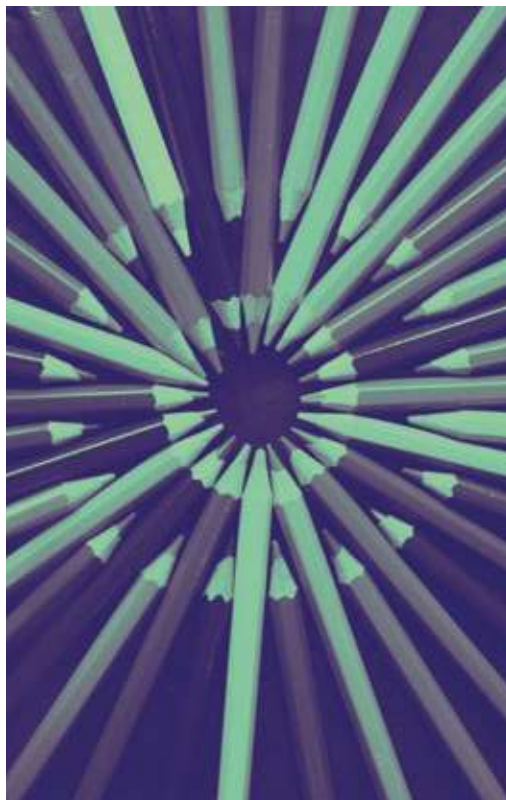
comprises three levels: basic, secondary and higher education. On the other hand, pre-school education is for children aged between three and the age of entering basic education and is universal for children from the age of five.

BASIC EDUCATION is universal, compulsory and free and comprises three sequential cycles, the 1st lasting four years, the 2nd lasting two years, and the 3rd lasting three years. At the end of each cycle, students take national evaluation exams for the subjects of Portuguese Language and Mathematics.

SECONDARY EDUCATION comprises a three-year cycle (corresponding to the 10th, 11th and 12th years of schooling) and must be completed by school-aged young people, an obligation that ceases at the age of 18. The school network is organized in school clusters, which are made up of schools that offer all education levels from pre-school education to secondary education.

HIGHER EDUCATION STRUCTURE includes university and polytechnic education. University education is provided by public and private university institutions while polytechnic education is provided by public and private non-university institutions: *Licenciatura* (bachelor), *Mestrado* (Master), *Doutoramento* (PhD), *Cursos Técnicos Superiores Profissionais*.

The *Técnico Superior Profissional* diploma is awarded upon completion of a non-degree higher education cycle of studies entitled *curso Técnico Superior Profissional* (CTeSP). It corresponds to a short cycle of studies within the cycle of studies leading to the *licenciado* degree. The CTeSP are provided by polytechnic higher education institutions as well as polytechnic organic units integrated into universities.



2.4. PROCEDURES FOR SCHOOLING

Another important aspect of the education system in each country is to know the proper time for the registration procedures in schools.



Access to Compulsory education system courses in schools supported by public funds. The usual procedure takes the following steps:

1. **Enrollment:** there is a deadline for submitting applications that depends on the Autonomous Community, but it is usually set between February and April.

2. Submission of application for admission and, where appropriate, complaint.

3. Formalization of enrollment: usually between mid-June and July (depending on the Autonomous Community and educational stage).

Late incorporation: when, due to coming from another country or to any other circumstance, the individuals to be schooled register outside the formal enrollment period, and they are admitted to the establishments where there are vacancies.



For refugees, who live in reception centres, refugee education coordinators are responsible for helping with school registration and with transportation to and from school. Refugee education coordinators will collect the document required for submission and enroll refugee children in schools (RefugeeInfo, 2019).

For refugees, who don't live in reception centres, the enrolment needs to be done through the family, i.e. the family is responsible for contacting a nearby school and registering their child.

A number of documents are needed in order for children to be enrolled in schools, such as health certificate and proof of vaccinations. However, in the case of refugee families, children can still be enrolled in schools even if they do not submit all necessary documents at the time of enrollment (RefugeeInfo, 2019).

Finally, refugee children can be enrolled in schools throughout the school year even if the deadline for enrollment has passed.



Education in Portugal is free and compulsory until the age of 18 when students complete the 12th grade.

Finding a school: To find the most suitable school, parents should contact one of the schools in the area where they live or the *Direcção Regional de Educação* (Regional Education Authority) or private schools.

Enrollment: Children aged six by 15 September must be enrolled in their first school year in that calendar year. The final date for enrolment is normally 15 July. However, there is no final date for enrolment for pupils coming from a foreign school during the school year.

Formalization of enrollment: To enroll a child in a basic school, parents will need:

- The child's ID card, passport, or a certificate from the embassy of the country of the child's origin.
- A completed registration form with a passport photograph attached. Forms will be supplied by the school.





- Proof that the child has had all necessary vaccinations and eye/hearing tests, which can be done after registration at a Health Centre.

2.5 STUDY AIDS

The family should have information on the possibility of obtaining aid to alleviate the economic cost of schooling.



There are scholarships and aids they can apply for. They can be awarded by the Ministry of Education and Vocational Training, the Regional Ministry of Education, the local governments, and other public or private entities. The aid can be for studies, extracurricular activities, school meals, textbooks or mobility, among others.

The requirements for applying to these aids usually include the economic status of the family and/or the student's academic record. Information about the financial aids can usually be obtained in the respective schools.



Refugee and asylum-seeking students attend public schools that are free of charge. Apart from specific integration programmes that are offered in these schools, during regular school hours, some of these schools may also offer additional classes after normal school hours. In addition, the schools provide different school materials. These classes may be provided by NGOs and are free of charge for students. In addition, some of the NGOs that work with refugees, such as the NGOs Elix, offer snacks/meals to refugee students.

In addition, scholarships can be provided to refugees in order to help them attend college courses. Such scholarships may be provided by private institutions, European grants, the U.S. Embassy in Greece etc.



State-run schools are free of charge; private school tuition is refunded by the State in part or fully when state-run schools in the area are filled to capacity.

Financial assistance is available for vulnerable families.

In addition, Portugal offers a range of scholarships and grants mainly at higher education level through various agencies such as the Portuguese public agency *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT) that supports science, technology and innovation, in all scientific domains.

2.6. FUNCTIONING OF SCHOOLS

Information should be available on a series of fundamental aspects in order to understand how schools work in each country.



Type of schools according to time schedules: establishments that provide General Education may have a continuous school day (morning) or a split school day (morning and afternoon).

School operating bodies:

1. Unipersonal governing bodies: Each member of the Management team:

- **Director:** deals with the functions related to organization, management and representation of the school.
- **Head of studies:** takes over the pedagogical competences of the management team.
- **Secretary:** assumes administrative, academic and economic management and organization functions.

2. Collegiate government bodies:

- **Faculty:** they propose, analyze and evaluate the functioning of the school from the perspective of the organizational and pedagogical management.
- **School Board:** is the participation body of the educational community.

It represents teachers and different bodies, families, students, Administration and Services Staff, as well as the local government.

3. Representation and participation bodies:

– **Students' Parents' Association**

(AMPA): seek the participation of families in the education of their children through cooperation and involvement in certain dimensions of school life.

- **Students' Association:** seek a more active integration in the School Community.

4. Planning, teaching coordination and guidance bodies: most prominent among them are as follows:

- **Tutor:** attends to all aspects that have to do with students' maturation, guidance and learning. He/she is the mediator between the school and the family.
- **Guidance Department:** participates in the planning and development of educational actions to meet the needs or demands arising from the attention to student diversity. It also promotes communication and cooperation between the school and families.

Students' assessment, qualification and documents: in all the educational stages, there are three moments in the process of students' assessment:

- **Initial assessment:** it is carried out when students start a specific course, stage or when they are in particular academic situation. The precise attention measures that could be of curricular and/or organizational nature are specified.



- **Continuous assessment:** to observe the trajectory of each student over the course of the training process.
- **Final assessment:** in which it is verified whether the student has reached the established objectives.

Student attendance at school: daily and timely attendance of students to classes is mandatory.

Weekly class periods are Monday through Friday and academic courses take place between September and June.

Early Childhood, Primary and Compulsory Secondary Education students may leave the school facilities during the school day only if authorized by their parents or legal guardians, with the permission of the school's management, and always in the company of an adult.



- **School timetable and attendance:** the academic year in Greece starts in September and ends in June. Schools start at 8:15 a.m. and end

either at 1:15 p.m. or at 4:00 p.m. Children's attendance is monitored and up until compulsory secondary education, they are not allowed to leave the school facilities without authorization.

- **School governing body:** consists of: the school director, who is responsible for all administrative and academic/pedagogical issues that take place in the school; the deputy school director, who is the director's substitute for all of his/her responsibilities and assists him/her on daily matters; the school secretary, who is responsible for all administrative issues and the teachers' association that is responsible for the holistic development and education of students.
- **Parents' association:** all parents of students have the right to be members of the parents' association.



Their role is to discuss important school matters, such as school safety, take part in the school's decision-making process as well as organize activities and events.

- **Students' association:** the elected students act as the representatives of all students and help the students body become more involved in school matters.



The education is regulated by the State through the Ministry of Education. There is a system of public education and many private schools at all levels of education. Schooling hours and holidays in Portugal vary from region to region. State schools will have different hours and holidays to private schools and international and foreign schools follow the Portuguese school calendar.

School shifts: The school semester usually starts between the 8th and 13th of September.

During the 1st cycle of basic education, children are required to attend 25 hours of schooling per week. Classes begin at 9:00 a.m. and end at 3:30 p.m., and there is a morning break and a lunch break. Some primary schools operate in shifts. If this is the case, you can choose the shift you would like your children to attend; mornings 8:00 a.m. until 1:00 p.m., or afternoons from 1:15 p.m. until 6:15 p.m.

At the age of ten, school days become longer: Cycles 2 and 3 of basic education share the same timetable as secondary education. School generally tends to start at around 8:45 a.m. and finishes at 4:45 p.m. Children are entitled to a lunch break of one hour and two 15-minute breaks in the morning and afternoon.

Holidays in Portugal: Christmas holidays last for just under two weeks: around 20th – 31st December. There is a two-day break to celebrate carnival and a ten-day Easter break. Summer holidays start around mid-June.

2.7. COMPLEMENTARY SERVICES THAT CAN BE PROVIDED BY SCHOOLS

The schools also offer other services.



School meals: In the schools where this service is provided to the families, they must pay its cost. There are grants to cover these expenses.

Extracurricular activities: they are activities carried out in the school, but outside school hours. Their cost must be paid by the families. There are grants to cover this type of activities.

School transport: it is a student transfer service to the facilities of the school. In public school that provide compulsory education is free.

Extended schedule classrooms (morning and evening classrooms): it is a service provided by some schools to solve the difficulties that some families face in reconciling work and school hours. There are grants to cover these expenses.

Language immersion program: it is a program in which foreign students attend Spanish language classes outside their reference group.



Afternoon classes (DYEP classes): these classes are provided in some public schools and take place in the afternoon after regular school hours. They are designed to help non-Greek children aged 4-15 to learn the Greek language and prepare for school. This can be especially helpful for children, who have either never been to school before or have not been in school for a long period of time.

Specialised reception classes (“Zone of Educational Priorities” (ZEP) classes): these classes are specifically designed to facilitate the integration of migrant children in the Greek education system and have been established by the Ministry of Education. These classes take place for a few hours every morning during the normal school timetable. They provide additional Greek language lessons and math and in some schools additional classes such as science and English may also be included in the curriculum of the reception classes. However, it should be noted that one of the main difficulties that arise regarding the integration of refugee students in the education system (both in ZEP/DYEP and regular classes), is





poor school attendance. Often, refugee students may stop attending classes at some point throughout the academic year without notifying the school. This may be due to moving to a different country with their family, being relocated to a different area and consequently having to change schools or low levels of motivation. As a result it can be challenging to monitor these children's school attendance as well as to obtain information about whether or not they have continued their studies.

School meals: in some public schools, meals or snacks may be provided to the children. Some of these meals are provided through public funds, whereas other meals may be provided through organisations that receive grants in order to provide school meals.

Extracurricular activities: such activities, (e.g. attending a theatre play/visiting a museum etc.) may be organised by the school and take place after or during school hours.



Any students registered in the state school system between pre-school and

year 9, whose mother tongue is not Portuguese, are entitled to additional one-on-one language support outside their normal classes, should they need it.

At State-run schools, 1st Cycle students and kindergarten students get free mid-morning or mid-afternoon snacks.

2.8. FAMILY INVOLVEMENT IN SCHOOL

It is very important to support the family's collaboration with the school.



The relationship between family and school is a very important element in students' education. Communication helps families understand the processes that take place in the school and, in this way, they can contribute to supporting them.

Fluid communication also facilitates teachers' work when adjusting curricular and organizational measures.

Being aware of everything that takes place in the school is, for families, a right and a duty.

2.9. TEACHERS

2.9.1 REGULATIONS FOR REFUGEES

Teachers must be informed and trained to understand the situation of the refugees and their children, providing them with the basics of refugee law, as well as with the agencies involved in the asylum process.

UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS (1948)

- Art. 14. Everyone has the right to seek and to enjoy in other countries asylum from persecution.

Similarly, this document includes other rights that complete the overall picture of the situation of these people, such as:

- Art. 13.1. Everyone lawfully within the territory of a State shall, within that territory, have the right to liberty of movement and freedom to choose his residence.
- Art. 13.2. Everyone shall be free to leave any country, including his own. No one shall be arbitrarily deprived of the right to enter his own country.

Spain, Greece and Portugal signed this international treaty in 1966, committing themselves to comply with their opinions.

This implies that asylum seekers must have access to protection and to the application of fair and consistent procedures with their situation while their application is processed and settled.

THE GENEVA CONVENTION: THE STATUS OF REFUGEES, ARTICLE 1, DEFINES A REFUGEE

- A person who, owing to well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion, is outside the country of his nationality and is unable or, owing to such fear,

is unwilling to avail himself of the protection of that country; or who, not having a nationality and being outside the country of his former habitual residence as a result of such events, is unable or, owing to such fear, is unwilling to return to it.

It also defines the responsibilities of the nations that guarantee this asylum and the rules that must be followed by those who embrace this figure.

THE CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION (2007): the European Union recognizes the right of asylum as a fundamental right.



THE SPANISH CONSTITUTION OF 1978: also recognizes this right.

- Art.13.4: The law shall establish the terms under which citizens from other countries and stateless persons may enjoy the right to asylum in Spain.

This constitutional right is legally regulated through Law 12/2009, of October 30, regulating the right of asylum and subsidiary protection that incorporates the regulations deriving from the European Union.

Asylum application:

- In the offices authorized for this purpose, at border posts, airports and international ports.
- From a Foreigner Internment Center (CIE), which will transfer this request to the Asylum and Refuge Office.
- From the authorized police stations
- From the Immigration Offices.
- Directly from the Asylum and Refuge Office (OAR).
- Outside the Spanish territory: in Spanish embassies or consulates when the applicant is outside Spain,



and provided that he/she is in a country other than their current nationality.

Temporary reception:

- If the application is admitted, the person will have a temporary protection status (from 6 to 9 months).
- People can be located in government establishments or other facilities that are managed by non-profit, non-governmental organizations (NGOs).
- During this period, asylum seekers receive different types of benefits, including schooling.

Integration and autonomy:

- Different organizations help people in the process of formation, training, job search etc. so that they could gradually grow into independence.



According to the GREEK CONSTITUTION:

all underaged refugee and migrant children that live in Greece are required to attend the minimum school duration as Greek children (law 3386/2005)

- All refugee and migrant children are entitled to enroll in the Greek public education system, even if they are not in possession of all the required documents at the time of enrolment (law 4251/2014 article 21, par. 8).

Asylum application (RefugeeInfo, 2019):

- Asylum-seekers on mainland Greece can contact the Asylum service in order to pre-register and get an appointment for Full registration. Once they attend their Full registration appointment, they

will be offered an asylum interview. After the interview, they should wait in order to obtain the decision regarding their status.

- Asylum-seekers on the Greek islands can request to apply for asylum during the Reception and Identification Procedure, which will pass on their request to the Asylum service. The Asylum service will register their asylum claim. They may be required to undertake an admissibility interview. If it is decided that their claim can be examined in Greece, they will be offered an asylum interview, which will then lead to the decision regarding their status.
- All asylum-seekers are entitled to the same education rights as Greek children.



Asylum Application:

In Portugal, asylum seekers are granted the right to asylum according to the following:

1. Foreign nationals and stateless persons who are being persecuted or face a serious threat of persecution, as a result of their activities in the State of their nationality or their usual residence in favour of democracy, social and national liberties, peace among peoples, freedom and human rights are guaranteed the right to asylum (Asylum Law, 2014).
2. Foreign nationals or stateless persons who justifiably fear persecution by virtue of their race, religion, nationality, political opinions or being part of certain social group and cannot or, due to such a fear, do not

wish to return to the State of their nationality or usual residence, are also entitled to be granted asylum (Asylum Law, 2014).

Alternatively, when applicants do not satisfy the criteria of a refugee, which are based in 1951 Refugee Geneva Convention and 1967 Protocol that amended the Refugee convention and gave it a universal scope, other types of protection could be considered as follows:

- Subsidiary protection: Protection granted to a foreigner who is not a refugee within the meaning of the 1951 Geneva Convention, but is considered to be in need of international protection, since he/she cannot return to his country of origin where there is a situation of serious insecurity due to an armed conflict or systematic violation of fundamental rights – the so-called *de facto* refugees.
- Temporary protection: exceptional protection to ensure that, in the event of a massive influx of displaced persons from third countries who are unable to return to their country of origin, their legal status in the national territory for a maximum of 2 years. It is a mechanism that allows a group of displaced persons to enter and remain legally in the country.

The right to education:

Education is perceived as a tool for facilitating integration across society and ought not to be underestimated. That is, it is vital to the process of receiving and integrating people into new environments. According to the Asylum

Act, asylum-seeking children have the right to public education under equal conditions as Portuguese children and third-country nationals who do not have Portuguese as their mother tongue. The Ministry in charge of education retains sole responsibility to ensure the right of children to education. Accordingly,

refugees, asylum seekers and seekers of subsidiary and temporary protection, including children and minors up to the age of 18, have the right and opportunity to access the public educational system in Portugal (SEF, Law of Asylum, article 53) just like national citizens and migrants.

2.9.2. RESOURCES FOR INCLUSIVE EDUCATION

Teachers should be informed and trained for better management of the teaching processes. These are just a few examples by country. [Consulted on October 28th, 2019].

International organizations, institutions, associations

- [INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION](http://www.iom.int) <www.iom.int>
- [UNITED NATIONS OFFICE FOR THE COORDINATOR OF HUMANITARIAN AFFAIRS](http://www.unocha.org) <www.unocha.org>
- [UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER](http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx) <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>
- [THE INTERNATIONAL COMMITTEE OF THE RED CROSS](http://www.icrc.org/es) <www.icrc.org/es>



Spanish organizations, institutions and associations

- [IMMIGRATION PORTAL](http://extranjeros.mtramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html) <http://extranjeros.mtramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>
- [ACNUR SPAIN](http://www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html) <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- [CEPAIM](http://cepaim.org) <http://cepaim.org>
- [CEAR \(COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO - SPANISH REFUGEE ASSISTANCE COMMISSION\)](http://www.cear.es) <www.cear.es>
- [THE SPANISH RED CROSS](http://www2.cruzroja.es) <www2.cruzroja.es>
- [ACCEN](http://www.accem.es) <www.accem.es>
- [PROVIVIENDA ASSOCIATION](http://www.provivienda.org) <www.provivienda.org>
- [DIVERSIDADES ASSOCIATION](http://diversidades.org) <diversidades.org>
- [RONSEL FOUNDATION](https://fundacionronsel.org) <https://fundacionronsel.org>
- [ACOGUE NETWORK](http://www.redacoge.org/es) <www.redacoge.org/es>

Teaching guides and materials

- *Asylum and refuge. Educational resource guide for teachers.* <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- *Guide for teachers.* <www.contravientoymarea.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>
- *Resource guide on refugees for adolescents.* <www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECursos_OK.pdf>
- ACNUR Guides. <https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>
- Awareness Materials. <www.cear.es/sensibilizacion>
- Resource Guide. <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>

- CSE Guide. <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- *Guide for Primary Education*. <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- *Kilometers of Solidarity. Guide for different educational stages*. <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



Greek organizations, institutions and associations

- **ELIX**: Greek NGOs that aims to promote non-formal education. <www.elix.org.gr/en>
- **ASYLUM SERVICE** <<http://asylo.gov.gr>>
- **UNHCR GREECE** <www.unhcr.org/gr>
- **MINISTRY OF MIGRATION POLICY** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEx** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=greece&p=2>>
- *Multi-country Partnership to enhance the Education of Refugee and Asylum seeking youth in Europe* — PERAE. *Refugee Education in Greece*. <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>

Teaching guides and materials

- *Multilingual Guide for Education in Greece*. <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglosos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- *The Task of Educating Refugees*. <<https://cutt.ly/9em7zbc>>
- *Parents' Basic Guide to Greek Schools*. <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>



Portuguese organizations, institutions and associations

- **THE PORTUGUESE IMMIGRATION AND BORDERS SERVICE (SEF)** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **HIGH COMMISSION FOR MIGRATION** <www.acm.gov.pt>
- **THE JESUIT REFUGEE SERVICE** <www.jrsportugal.pt/en/home>
- **THE PORTUGUESE RED CROSS** <www.cruzvermelha.pt>
- **GLOBAL PLATFORM FOR SYRIAN STUDENTS** <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Teaching guides and materials

- InHere Project to Support Refugees' Education. <www.inhereproject.eu/homepage>
- PPTonline: Portuguese for Everyone Course. <<https://pptonline.acm.gov.pt>>
- High Commission for Migration: Kit for Refugees. <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>
- Unhcr Materials for Teaching Portuguese to Refugees. <www.acnur.org/portugues>
- International Bureau of Education: Inclusive Education. <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>
- Refugee Guides. <www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION>, <www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html>

2.10. REFERENCES

- CERNADAS, F., LORENZO, M., & SANTOS REGO, M. A. (2019). Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores. *Educator*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G., SHELDON, S., SIMON, B. S., SALINAS, K. C., JANSORN, N. R., VANVOORHIS, F. L., ... & WILLIAMS, J. (2019). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., & SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministry of Education.
- OECD (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: OECD Publishing.
- REFUGEEINFO (2019). *Education in Greece*. Retrieved from <www.refugee.info/greece/education--greece/education-overview-education?language=en>. [Consulted on October 28th, 2019].
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., & LORENZO, M. (2016). Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment. *Frontiers in Psychology*, 7.
- SANTOS REGO, M. A., & LORENZO, M. (2009). La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia. *Revista de Educación*, 350, 277-300.

–3–

**INTEGRATION GUIDE
FOR REFUGEES**
IN THE LABOUR MARKET



The Guide for integrating refugees in the European labour market is part of the UNINTEGRA project, which aims to efficiently contribute to the management of migratory movements caused by humanitarian crises. Moreover, its objectives include developing protocols and tools in order to adequately attend the needs of migrant people. The project is being carried out taking into account the different areas that affect the process of social integration of refugees and migrants in vulnerable situations, one of those areas being the European labour market.

3.1. JUSTIFICATION/NEEDS

Since 2015, approximately 1.3 million refugees/asylum seekers have left their countries due to various reasons and have arrived in countries of the European Union (EU) searching for a better life (Eurostat, 2016).

Results from quantitative data collection gathered through the UNINTEGRA research project in Greece, Portugal and Spain showed that refugees believe that the most important variables for integration are training, work and stability.



Issues regarding employment can directly impact refugees' psychological well-being and lack of employment can cause great unhappiness to refugees (UNHCR, 2013). It has been argued that in some cases, employment can act as a reflection of the extent to which refugees have been integrated in the host society (UNHCR, 2013). It is important to note that refugees may have vast prior work experience as well as skills and previous training that could be valuable for the host country and could help the refugees further enhance their skills (Muller & Beckers, 2018). However, numerous challenges, lead to a variety of obstacles that delay or even obstruct their integration in the labour market of the host society. It has been found that refugees are more likely to find employment that is not in line with their previous training and/or skills (Muller, & Beckers, 2018). Moreover, when refugees are employed in the host country they are

more likely to be offered lower wages than natives (International Monetary Fund – IMF, 2016). Studies have shown that on average at least five years are needed in order for refugees to be integrated in the labour market (OECD, 2016a).

Nevertheless, studies have highlighted the importance of early access to employment for refugees, as being unemployed for long periods of time while waiting for the asylum procedures to take place may have detrimental effects on their well-being (Muller & Beckers, 2018). It has been shown that the difficulties in employment may diminish as refugees' length of stay in the host country increases, especially if they learn the local language. Therefore, it can be concluded that facilitating the integration of refugees in the labour market of countries of the EU is of great importance and could be beneficial both for the refugees as well as for the host country.

3.2. OBJECTIVES

- Highlighting the most important aspects of labour market integration.
- Discussing the variables that can greatly enhance or hinder the integration process in the labour market.
- Providing recommendations in order to suggest ways in which national institutions can help refugees find employment in the host country.

3.3. INTEGRATION OF REFUGEES IN THE LABOUR MARKET: ISSUES REGARDING REFUGEES

It has been estimated that across the countries of the EU, 15 years will be needed in order for 70% of refugees to be integrated in the labour market (European Commission, 2017). In each country, there are various factors that can affect the integration of refugees in the labour market. Although some common European policies exist, each country imposes different legal restrictions and regulations to employment, different durations of asylum procedures, different procedures for recognition of qualifications, etc. (European Commission, 2017).

Furthermore, other factors that are specific to the refugees, such as level of education, possession of documentation, previous work experience etc. can also have a direct effect on the likelihood of finding employment in each country.



In Spain, asylum seekers have the right to access the labour market after 6 months of submitting the application. In order to improve the opportunities for success in

this labour market, it is recommended: to improve the linguistic conditions, to carry out the process of homologation of studies and to update the skills training. There are organizations such as the Spanish Commission for Refugee Assistance (CEAR), which offer training and employment services, establishing individualized job placement itineraries for participants.



In Greece, asylum seekers, who have formally submitted an application, are entitled to work. However, in reality, the unemployment rate of refugees in Greece is large and of those, who are employed, they are more likely to be offered jobs that require low skills (UNESCO, 2018). Also, refugees in Greece often undergo long bureaucratic procedures that prolong the period of unemployment and can face additional difficulties, such as not being able to open a bank account. Despite the difficulties that exist, there are successful stories of integration of refugees in the labour market in Greece.



In Portugal, it has been reported that refugee women's opportunities may differ according to their responsiveness and preparedness for work or training due to family responsibilities or cultural issues. Third country working women do not see themselves as European nationals, assuming that they are not paid fairly for the work they do in comparison with the work of their native neighbours of the host community.

3.3.1. REFUGEES' PERSONAL CHARACTERISTICS

3.3.1.1. AGE

It has been argued that age could act as an obstacle to integration in the labour



market. Specifically, refugees, who are over 45-50 years old, may find difficulties “starting over” and changing a career path at this age (UNHCR, 2013). Furthermore, they may find it difficult to attend classes, e.g. language classes of the host country if they have not attended any other kind of classes in a long time. Similarly, younger refugees, may be faced with other age-related difficulties, such as not having finished their studies, not having had the opportunity to receive some kind of vocational training etc.

Recommendations:

- Organisations working with refugees, could benefit from offer career advice that is tailored to the different needs of each age group (OECD & UNHCR, 2018).

- High schools and Vocational high schools with refugee students could help them by offering career guidance.
- Circular short-term internships could help younger refugees at the beginning of their career, develop their skills and identify their talents.
- Organisations working with refugees could consider offering language classes or other training classes specifically for certain age groups, e.g. 50-60 years old.

3.3.1.2. MENTAL HEALTH

Due to the difficulties that accompany migration, refugees are at a higher risk of facing mental health disorders. Specifically, they are more likely to suffer from depression, anxiety, post-traumatic stress disorder (PTSD) and psychosis (Miller & Rasmussen, 2010). If such issues regarding their mental health are left untreated, they could lead to difficulties with finding and/or maintaining employment. Therefore, it is essential that refugees undergo proper mental health assessments, are given a diagnosis (if appropriate) and are referred to specialists in order for them to receive the appropriate treatment. This highlights the importance that should be placed on screening for mental health disorders by public and private health care services that come into contact with refugees upon their arrival. However, it should also be noted that refugees’ mental health can also be influenced by the fact that they may be unemployed (UNHCR, 2013) or in the cases of those refugees that are employed, stress levels can increase due to working in a foreign country, where the cultural context is different from what they may have been

used to in their country of origin (Doki, Sasahara, & Matsuzaki, 2018). Therefore, the relationship between employment and mental health could be described as a two-way relationship, which can lead to the development of a vicious cycle.

In addition, in some cases refugees do not seek professional support and even if it is offered to them they may not attend their appointments (UNHCR, 2013). This may be due to fear of being stigmatized, not knowing where to seek help from, not knowing that they are suffering from a mental health disorder and not trusting the professionals in the host country.

Recommendations:

- It is therefore important that refugees are offered psychological support not only before finding a job but also throughout their employment.
- Private and public health care services should screen refugees for mental health difficulties upon their arrival to the host country.

- Providing information about mental health disorders and psychological support in the refugees' native language in specific places, such as in NGOs, hospitals and other organizations that come into contact with refugees.

3.3.1.3. ISSUES REGARDING HOUSING, RELOCATION AND ABILITY TO BE MOBILE

Another issue that arises is that refugees may often be relocated within a country. This may be due to them being relocated through housing schemes, where they may be relocated in a different area – in some cases far away from their previous location. In such cases, this would raise difficulties in their ability to be mobile and to continue their employment, as in many instances they do not have a driving license or may not be able to use public transportation, if their previous job is located far from their new location. In addition, some of





the refugees aspire to continue their trip within Europe finding refuge in other countries, something that builds a mentality of impermanence, which is an internal obstacle to their integration in their current host society. Specifically, this could affect their levels of motivation to find employment in their current country and could also affect the employer's likelihood of hiring them.

Recommendations:

- Short-term employment contracts could be beneficial for refugees aiming to move to another country.
- Organisations working with refugees should try to match refugees with employers that are located close to the area, where they live.
- If refugees are part of a housing scheme and are likely to be relocated, organisations could help them find employment that would require transferable skills that could easily be adapted to employment opportunities if they need to be relocated, e.g. working as interpreters or tailors, which is something that would not be

affected by their relocation as compared to working as fisher-men, which would not be useful if they were relocated to an area that is not close to the sea.

3.3.1.4. CHILDCARE SUPPORT

Refugee parents are often unable to engage in employment due to them having young children and not having someone to take care of their children while they are not at home. This is especially problematic for single-parent families (UNHCR, 2013).

Recommendations:

- Organisations working with refugees could provide them with options regarding childcare support in the area, where they live.
- Matching refugees with employers that offer childcare services – if applicable.

3.3.2. LANGUAGE

Language is considered to be a key element in facilitating or hindering the integration of refugees in a new country. If refugees do not speak/read/write in the language of the host community, this could

become a great obstacle that could prevent them from finding employment. It has been found that even standard processes that take place when hiring someone new, such as filling in forms, can be difficult if the employee does not understand the language (UNHCR, 2013). In addition, employers may be reluctant to hire people, who do not speak the local language out of fear of not being able to adequately communicate with them. Indeed, studies have shown that learning the local language has direct effects on one's likelihood of finding employment. In any case, the relationship between language and employment seems to be bi-directional as studies have shown that being employed also improves one's ability of learning the local language (UNHCR, 2013). Nevertheless, language requirements may be more lenient for some more technical jobs that require specific skills, such as agricultural work, sewing, fishing etc.

Recommendations:

- Organisations working with refugees should provide free of charge language courses. If it is not possible for the organization themselves to offer the classes, they should help refugees come into contact with other organisations that offer language classes.
- Refugees could be offered language classes that are tailored to the needs of a specific employment, i.e. specific vocabulary that would be useful to them in specific vacancies (Eurocities, 2017).
- Organisations working with refugees could partner with employers, who are interested in hiring refugees and could offer internships that

include work experience as well as simultaneous language classes (Eurocities, 2017).

3.3.3. PREVIOUS SKILLS

3.3.3.1. ISSUES REGARDING RECOGNITION OF PREVIOUS QUALIFICATIONS

Another important factor that can have a great effect on employment is recognition of previous qualifications from the refugees' country of origin. The fact that refugees may not have documents validating their previous qualifications together with the fact that it may be difficult to contact the institutions, from where the qualifications were obtained can act as a limitation from the employer's



perspective. It has been reported that employers do not often accept informal documents of previous qualifications (UNHCR, 2013). Furthermore, each country may have processes in place that aim to recognize previous qualifications, however, these processes can be long lasting, thus increasing the duration of unemployment. Additionally, it has been argued that in some cases even when refugees have completed full university degrees in their country of origin (e.g. in law/medicine etc.) they may face discrimination as their degrees may not be considered as being of the same level as those obtained from the host country (UNHCR, 2013).

Recommendations:

- The development of a common European framework for the recognition of the qualifications of the refugees and for the academic and professional evaluation of their learning outcomes (knowledge, skills, competences) would be very beneficial (European Council on refugees and exiles – ECRE, 1999).

- Initiatives, such as the European Qualification Passport for refugees (EQPR) (Council of Europe, 2017) should be systematized. In addition, the UNINTEGRA project has proposed a protocol of validation of academic competences and credentials of refugees in order to help raise awareness in the host society and facilitate the integration process. Specifically, this protocol aims to integrate the various existing initiatives regarding validation of previous qualifications. This would include the development of a network of European and third-country universities and agencies, the development of a single online platform for the recognition of academic and professional qualifications of refugees and a reference procedure that improves existing initiatives regarding recognition of previous qualifications.
- If refugees' previous qualifications obtained in the host country they



should be offered additional courses, such as “refresher” courses (ECRE, 1999).

- Organisations working with refugees should help them undertake all appropriate procedures for recognition of qualifications in order to direct them in the most appropriate path.

3.3.3.2. ADULT EDUCATION/ LIFE-LONG EDUCATION/ VOCATIONAL TRAINING

Similar to the difficulties that arise with the recognition of previous qualifications, refugees may also face challenges with regards to previous work experience. Specifically, it has been argued that in some cases employers prefer their employees to have previous experience of working in the host country and not only previous work experience from their country of origin. When a person has just arrived to a new country it is not possible for him/her to already have work experience in that country. As a result, refugees may be required to attend re-training or re-qualifying courses in order to gain additional knowledge regarding employment in the host country. However, although this could be beneficial for them in the future it could also postpone their ability to find employment in the present, which is known to be a priority for refugees (UNHCR, 2013). In addition, employers have also mentioned that they would like to be able to contact past employers of refugees in their country of origin, something that in most cases is impossible.

Furthermore, it may be the case that even if refugees have past work experience

in a specific field, they may be required to familiarize with the way that that field operates in the host country (OECD & UNHCR, 2018). For this reason, employers should provide such information to refugees.

Recommendations:

- Employers should offer refugee employees the opportunity to gain experience by providing short apprenticeships, where they can be trained (OECD & UNHCR, 2018).
- Organisations working with refugees could provide additional vocational training programmes tailored to specific fields. If this is not possible they should help them come into contact with such programmes, offered by other organisations.
- Organisations and employers could cooperate with universities or other education institutions that offer vocational training schemes in order to enable refugees to attend training course.

3.3.4. OBTAINING IMPORTANT INFORMATION THROUGH SOCIAL NETWORKS AND INSTITUTIONAL NETWORKS

It is often challenging for refugees that are new in a country to become aware of important information regarding employment vacancies and training opportunities. On top of that sometimes refugees may be confused with regards to which source of information is trustworthy and which source is more updated (OECD & UNHCR, 2018). One source of information could be received through social networks. However, if refugees are not already connected to a network of people in the new country this may not be an option



for them – at least at the beginning. A second source of information could be through institutional networks, i.e. organisations that work with refugees, such as NGOs. Having contact with NGOs and other organisations can help refugees obtain important information regarding employment. In addition, NGOs can help refugees broaden their social networks by urging them to participate in various activities provided by the organisation or by helping them come into contact with other organisations. Nevertheless, studies have confirmed that lack of networks can indeed act as an obstacle to integration in the labour market. This can be especially true for single mothers, who without social

networks are unable to find childcare support, which in turn can act as an even greater barrier to finding employment.

In addition, it has been found that when refugees start building social networks, they may start to gain information about job vacancies but these vacancies are more likely to be less competitive with low wages (UNHCR, 2013).

Recommendations:

- Organisations should be able to provide information regarding employment to all refugees as well as to inform refugees about which sources of information are trustworthy and where they should look for information.
- Organisations could suggest applications, such as Apps4Refs, which proposes reliable organisations, e.g. NGOs that refugees could contact and could also suggest valid websites that include updated information regarding employment and job vacancies.
- Organisations working with refugees should help them become aware of formal procedures that could be helpful with regards to finding employment, such as registration in employment agencies. If needed, organisations should help refugees register in such agencies in order to increase their likelihood of finding employment.
- Organisations should facilitate refugees to expand their social networks by helping them join activities that interest them.
- It has been argued that volunteering could help both expand one's social network as well as ease integration

in the labour market by acting as a stepping stone towards later being hired by that employer (UNHCR, 2013). Therefore, organisations could urge refugees to engage in voluntary work – at least at the beginning.

3.3.5. PREPARATION AND HELP

3.3.5.1. CREATING/ENHANCING CVS

It may often be the case that refugees do not have any documents with them when arriving to the host country. Such documents could also include the lack of having a cv. Cvs can be essential in applying to jobs and refugees may face difficulties when trying to create their cv from scratch in a new country. First of all, they may not know how to write in the local language or in English and therefore they require assistance in doing so. In addition, they may have never written a cv before, e.g. in the case of young adults, who are searching for jobs for the first time.

Recommendations:

- Organisations working with refugees should provide specific assistance tailored to help them create and/or enhance their cv.
- Cvs can also include other activities that refugees have engaged in, such as activities in the community, memberships in groups and voluntary work (OECD & UNHCR, 2018).
- Cvs should be written in the local language.

3.3.5.2. BOOSTING INTERVIEW SKILLS

Once refugees have come into contact with potential employers and have been offered an interview, it is important that they receive help preparing for it. This could be especially helpful for refugees,



who have never attended a job interview in the past, e.g. young adults, who are now starting to work for the first time and could also be helpful for all refugees in general as they may need to be informed about cultural differences that could exist between their country of origin and the host country in terms of the labour market. In addition, language can affect the interview process if for example the refugee does not speak the local language and needs to attend the interview with an interpreter.

Recommendations:

- Organisations working with refugees should help them prepare for interviews by providing information about the interview process and also



by allowing them to practice through role-play exercises.

- Practice with an interpreter and/or cultural mediator could also be useful, as it would familiarize refugees with the process and could help them feel more comfortable.

3.3.5.3. PREPARING REFUGEES TO BECOME FINANCIALLY INDEPENDENT

One of the factors that suggest that refugees have been successfully integrated in the host country is financial independence (Schick et al., 2016). Finding employment has direct implications for refugees' lives in the new country and their ability to become autonomous and self-sufficient (UNHCR, 2019a). However, becoming financially independent does not happen from one day to another and refugees could benefit from continuous support before finding employment as well as throughout employment in order to address any challenges regarding their financial independence.

Recommendations:

- Organisations could provide financial and legal counseling to refugees – applicable to each person's needs.
- Organisations could offer training courses, such as finance management, household savings etc. (Mousa, 2019).

3.3.6. A STORY OF SUCCESS - REFUGEE'S PERSPECTIVE

Below is an example of a successful case of integration of refugees in the labour market in Greece from the refugee's perspective provided by UNHCR (2019b). Specifically, the case refers to a refugee family from Iraq, who lives on the island of Kos. Although it is considered to be extremely difficult for asylum-seekers to find employment in Greece, the family was able to find work only three months after their arrival on the island at a technical company. The refugee father, who worked as a civil engineer in his country of origin, stated that his number one priority was to find a job, as he wanted to be able to

be independent, as he did not want to rely on external support in order to be able to provide for his family. The refugee father approached the owner of the company and told the owner that he can do everything that is needed, which led to the owner hiring him. He is now able to provide for his family and to rent his own apartment. The owner has now agreed to hire his wife as well and their daughter is preparing to start school in the next academic year.

3.4. INTEGRATION OF REFUGEES IN THE LABOUR MARKET: ISSUES REGARDING EMPLOYERS

Integration of refugees in the labour market: Issues regarding employers

It has been argued that employers play a central role in the integration of refugees in the labour market, as it is through them that refugees can find employment. For

this reason, the European Commission (2017) highlights the importance of including employers in the integration policies through provision of information, legal certainty, maintaining employers' motivation to hire refugees and matching employers' needs to refugees' skills.



In Spain, opportunities to find a job increase as the job seeker masters the language and demonstrates skills and competences demanded by employers. In this sense, the Employment Offices of the different autonomous communities offer training courses for the unemployed to which the refugee population over 16 would have access. Other non-governmental organizations also offer training courses and actions aimed at the labour insertion of refugees. The coordination of various actions is inserted in the *Red Ariadna* program, which is a space for cooperation between social entities, NGOs and the State Administration and the European Social Fund.





In Greece, some initiatives have been put in place in order to support both employers and refugees in order to facilitate the integration in the labour market. For example, the “ergossimo”, which is a special method of payment has been established for cases where the employee is not entitled to the usual provision of employment, e.g. in the case of migrants (SIRIUS, 2019). Also, all refugees and asylum seekers are entitled to obtain a Social Security number (AMKA) and a tax registration number (AFM), which are needed in order for them to be able to legally work in Greece and get insurance and access to health care (Refugee Info, 2019). Organisations working with refugees in Greece, e.g. the UNHCR through the ESTIA programme, often help refugees obtain both numbers (UNHCR, 2019c). In addition, the use of the European Qualification Passport for Refugees (Council of Europe, 2018) can

help organisations working with refugees identify their skills and qualifications and match them to employers.



In Portugal, providing training as well as introducing refugees to the job centres, recruiters and job search platforms, including the online platform <www.refujobs.acm.gov.pt/en>, are crucial. They may introduce accessible job opportunities to the refugees. Besides, vocational courses are important for refugees to adapt their skills to the qualification needs in Portugal. Many European countries, including Portugal, are still reluctant in integration due to the risk of losing jobs and social welfare to the refugees. It is necessary to promote the economic integration of refugees (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. EDUCATING THE HOST SOCIETY – FIGHTING PREJUDICE

Refugees can often be perceived as a stigmatized group. The host society



(including employers) may often be inadequately informed regarding refugees' rights. If employers are prejudiced against hiring refugees, this would not allow them to neither include refugees in their staff nor to welcome them positively in the work environment. In some cases employers may not be aware of their bias towards refugees but their actions may still be in line with their bias (OECD & UNHCR, 2018). Negative portrayal of refugees in the media can also add to building such stereotypes about refugees. However, such misconceptions do not allow employers to recognize their skills, talents and abilities. This could therefore affect their decision to hire a refugee. It is of great importance that the host society is educated regarding this issue. This would help raise awareness in the host country and fight prejudice, thus positively affecting refugees' integration in the labour market and in the society as a whole.

Recommendations:

- All work environments should implement an equal opportunity policy and no tolerance towards and kind of discrimination in the work environment should be accepted (OECD & UNHCR, 2018).
- People working in organizations, such as NGOs, that have come into contact with refugees could provide references regarding their interactions with the refugees (OECD & UNHCR, 2018).
- Organisations working with refugees, such as NGOs, can help educate the host society and fight prejudice against refugees through educational activities that would be open to the participation of members of the host society, e.g. in schools, job fairs etc.
- Employers could implement limited – time contracts, where refugees could work for a specific period of time (e.g. 6 months) in order for both

the refugee and the employer to familiarize with each other and to then decide if they want to continue working together (OECD & UNHCR, 2018).

3.4.2. EDUCATING THE EMPLOYER

It may be the case that employers are not entirely aware of exactly what each residence status of migrants means, e.g. asylum seeker, refugee, international protection, etc. (OECD & UNHCR, 2018). As a result they may not be aware of the respective rights that accompany each status, the time needed for asylum procedures to take place and whether permits need to be renewed etc. Consequently employers may be reluctant to hire people, who have not received the status of refugees. Furthermore, due to them not having hired refugees in the past

they may be concerned of any extra work that they may think needs to be done in order to hire them, such as extra paper work (OECD & UNHCR, 2018). All of the above refer to employers not being adequately informed about refugees' legal rights and the procedures that need to be put in place in order to hire them.

Recommendation:

- Organizations working with refugees should inform potential employers about rights associated to each residence status (OECD, & UNHCR, 2018). This could be done by creating a short leaflet with all the necessary information that could be distributed to all potential employers.
- Employers in collaboration with organisations, e.g. NGOs, could initially offer non-binding short-term



apprenticeships, which could act as a transition period.

3.4.3. MATCHING EMPLOYERS' NEEDS TO REFUGEES' SKILLS

Another common issue that arises regarding integration of refugees in the labour market is that refugees are often offered jobs that require fewer skills than they possess (Muller & Beckers, 2018). This results in lower wages, greater likelihood of them remaining unemployed and has negative effects on the economy (OECD 2016b; Muller & Beckers, 2018). It has been argued that one way to overcome this barrier is to identify employers that are looking to hire people with specific skills, i.e. matching refugees' specific skills with the employers' specific needs (OECD & UNHCR, 2018).

Recommendations:

- Employers should be able to obtain information about the refugees' skills. It has been suggested by the OECD and the UNHCR (2018) that this can be successfully achieved through job fairs.
- Online programmes, such as the German programme *Jobs4refugees* can help match refugees to specific jobs (OECD & UNHCR, 2018). This could be applied to the different employment opportunities of each country by developing respective programmes tailored to each country's needs.
- Organizations that work with refugees could help them become aware of employers, who are generally more likely to hire employees with similar skills as the ones they possess (OECD & UNHCR, 2018).



3.4.4. A STORY OF SUCCESS - EMPLOYER'S PERSPECTIVE

Below is an example of a successful case of integration of refugees in the labour market in Greece from the employer's perspective provided by the Athens-Macedonian News Agency through DailyThess (2017). Specifically, an NGO in Thessaloniki called NAOMI has offered refugees from Syria, Iran, Palestine and Africa the opportunity to work as tailors in their sewing lab. Their aim was to help these people, who are going to be staying in Greece to start relying on themselves by providing them with a job. Refugees are trained in different types of sewing and learn how to convert clothes. Importantly, some of the refugees that were hired by the NGOs used to work as tailors in their country of origin, therefore providing an

example of how refugees' skills matched employer's needs. One of the employers of NAOMI mentioned that: "we want to offer

jobs to these people, who have applied for asylum in Greece and help them gradually become integrated".

3.5. REFERENCES

- AIYAR, S., BARKBU, B., BATINI, N., BERGER, H., DETRAGIACHE, E., DIZIOLI, A., EBEKE, C., ... TOPALOVA, P. (2016). The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COUNCIL OF EUROPE (2017). *European Qualifications Passport for Refugees*. Retrieved from <<https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- DAILYTHESS (2017). *Refugees found work in a sewing laboratory*. Retrieved from <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfiyges>. [Consulted on October 28th, 2019].
- DOKI, S., SASAHARA, S., & MATSUZAKI, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017). *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Retrieved from <http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf>. [Consulted on October 28th, 2019].
- EUROPEAN COMMISSION (2017). *Peer Review on Integration of Refugees into the Labour Market*. Synthesis Report. Retrieved from <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- EUROPEAN COUNCIL ON REFUGEES AND EXILES – ECRE (1999). *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Retrieved from <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- EUROSTAT (2016). *Asylum in the EU Member States*. Retrieved from <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- INTERNATIONAL MONETARY FUND-IMF (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. *IMF Staff Discussion Note*. Retrieved from <<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- MILLER, K. E. & RASMUSSEN, A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019): *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. & BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.

- OECD (2016a). *Making integration work*. Paris: Author.
- OECD (2016b). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Author.
- OECD & UNHCR (2018). *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Retrieved from <www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>. [Consulted on October 28th, 2019].
- REFUGEEINFO (2019). *Working in Greece*. Retrieved from <www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>. [Consulted on October 28th, 2019].
- SCHICK, M., ZUMWALD, A., KNÖPFLI, B., NICKERSON, A., BRYANT, R. A., SCHNYDER, U., MÜLLER, J., & MORINA, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1), 1-9.
- SIRIUS (2019). *Policy Barriers and Enablers*. Retrieved from <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321>. [Consulted on October 28th, 2019].
- UNESCO (2018). *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges*. Retrieved from <https://eprints.ncl.ac.uk/file_store/production/259738/660F551C-EC5D-420D-99F8-35100FAF3E75.pdf>. [Consulted on October 28th, 2019].
- UNHCR (2013). *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Retrieved from <www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>. [Consulted on October 28th, 2019].
- UNHCR (2019a). *Caring for others, building a future for themselves*. Retrieved from <www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html>. [Consulted on October 28th, 2019].
- UNHCR (2019b). *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Retrieved from <www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html>. [Consulted on October 28th, 2019].
- UNHCR (2019c). *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Retrieved from <www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html>. [Consulted on October 28th, 2019].

-4-

**INTEGRATION GUIDE
FOR REFUGEES**
IN THE HOST COMMUNITIES



The Community Guide is part of the UNINTEGRA project which aims to efficiently contribute to the management of migratory movements caused by humanitarian crises. Moreover, its objectives include developing protocols and tools in order to adequately attend the needs of migrant people. The project is being carried out taking into account the different areas that affect the process of social integration of refugees and migrants in vulnerable situations, one of those areas being the European hosting communities.

4.1. JUSTIFICATION/NEEDS

The increased number of refugees relocating to and resettling in Europe has given rise to several challenges for the European countries since 2015. Therefore, hot political and public debates have been trending. Political and economic concerns have apparently set the ground for polarized stances on hospitality and solidarity versus hostility and exclusion (De Haene, Neumann, and Pataki, 2018) with the far right and populism gaining



power. However, the refugee convention 1951 and its subsequent protocols (Weis and Cambridge University, 1995) along with the European conventions for refugee protection (e.g., The Dublin Regulation) have guaranteed the rights of refugees to non-discrimination, non-penalisation and non-refoulement. Local integration, (voluntary) repatriation, or resettlement are the top three durable solutions for refugees (Pressé and Thomson, 2008). This guide focuses specifically on the integration of refugees into the European host communities. It seeks to contribute to the integration policies targeting refugees in Europe.

Integration of refugees in the country of asylum is vital for those who may not be able to return to country of origin for a long time. The term integration has several definitions, policies and implementation procedures. Although integration definition is not consensual, integration is a two-way process between hosts and refugees. Ager and Strang (2008) suggest a conceptual framework for integration that allows for the analysis of policy outcomes. Hence, integration is one of the key permanent and safe solutions for refugee families and individuals (Goodwin-Gill, 2014). Led by the United Nations Higher Commissioner

for Refugees (UNHCR), the international community also considers voluntary repatriation to the country of origin and resettlement to a third country as durable solutions to a refugee's plight (Pressé and Thomson, 2008). This study focuses on the integration of refugees and asylum seekers into the European countries, mainly providing a general guide to their (local) integration into the host communities without delving into the specificities of each country. Consequently, integration has several core domains, such as housing, health, employment and education (Ager and Strang, 2008). What are the recommended guidelines for successful integration of refugees into the European communities?

4.2. OBJECTIVES

- Explain the existing infrastructure for integration on the host country in a simple way.
- Analyse the role of existing stakeholders such as NGOs, Municipalities, educational institutions, etc...
- Propose some guidelines for the integration of refugees.

4.3. INFRASTRUCTURE FOR INTEGRATION

Integration of refugees into host communities needs joint efforts from various partners in the European societies. There are crucial roles that constitute proper infrastructure for integration and inclusion. The cooperation between stakeholders, namely NGOs, local hosting institutions, municipalities, government and educational institutions, is indispensable.



Spain has the International Protection Reception System that is formed by the Refugee Reception Centers (CAR) and various non-profit entities. These institutions manage and develop projects and resources to facilitate the social integration of the group they serve. The Reception System is constituted by different itineraries of preparation for autonomy that contemplate the assessment of the needs of the plaintiffs. This translates into the perception of different benefits depending on the specific situation of each person.



In Greece, different stakeholders, collaborate in order to facilitate the integration of refugees in the host community. For example, one of the accommodation schemes (as well as financial aid programme) that is available for asylum seekers and refugees in Greece is provided through the cooperation of NGOs, local authorities and the Greek government. Additionally, the City of Athens created an initiative called the Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR), which aims

to facilitate the integration of refugees living in Athens through the collaboration of municipalities, NGOs, international organisations as well as migrant/refugee community groups <www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>. Furthermore, the Greek Strategy for integration of the Ministry of Migration Policy aims to facilitate the integration of 10.000 refugees within one year through its strategy for integration (European Commission, 2018).

Schools also welcome refugee children and enhance the integration process through reception classes and other integration activities. Educational institutions often collaborate with external institutions, e.g. NGOs in order to address



refugees' needs such as health issues and communication with refugee families. Finally, another example of a collaboration between different stakeholders is provided by a project that was implemented by the NGOs: Antigone, the Greek Council for Refugees and the Smile of the Child, funded by the German federal office – *Hilfe zur Selbsthilfe*. The project's goal was to decrease the number of refugees and asylum seekers that were in danger by offering safe housing, legal and psychosocial support as well as specialised treatment (Antigone, 2019).



Under the administration of the Portuguese Government, the primary

integration such as housing, aid and reception services are provided through a network of hosting entities. The infrastructure for integration in Portugal includes social entities, NGOs, schools and public entities (mainly social security). The Portuguese Refugee Platform, for instance, is an umbrella comprising around 93 organisations hosting around 40% of refugees, asylum seekers and persons under subsidiary protection.

4.3.1. ROLE OF NGOS

Prior to refugees' journey to Europe, non-governmental organisations have a role in the assistance and temporary integration of refugees into the refugee



camps through humanitarian aid, dissemination of values and principles, and educational interventions, such as the case of Turkey and Greece. In the camps, there are efforts to prepare them for resettlement or relocation to a new country. One of the programs in Greece provides: (1) accommodation services in equipped apartments; (2) an amount of money to meet the basic needs of each family; and (3) psychosocial support.

4.3.2. ROLE OF LOCAL HOSTING INSTITUTIONS

Local hosting institutions, which could be NGOs or social entities, in the receiving countries support refugees in their housing, health and education. They embrace refugee families until they are able to adapt to the new context European societies, in this case. Therefore, during their hosting contract, host entities follow up refugee families and coach them to be independent. They introduce families to the new society and involve them in the public systems. Therefore, refugees would be able to enrol in the employment centre for job opportunities. They may register in the social security to acquire social and economic support. Hosting institutions also introduce refugees to the public healthcare system, where they are often exempt from payments for healthcare services owing to their situation.

4.3.3. MUNICIPALITY ROLE

Municipalities have a role to play in the local integration of refugees in the host countries. They may provide training courses and improve the communication between refugees and hosts through cultural activities.



4.3.4. GOVERNMENT ROLE

Governments may promote downstream integration of refugees through the ministries of education, health and interior affairs. As policy-makers, governments are invited to issue inclusive policies that ensure equality between all types of migrants. That is, special policies for refugees are rarely issued. Given the bureaucratic systems in Europe, governments should facilitate the access of refugees into social, educational and economic system of the country. As governments provide equal opportunities for refugees and citizens, the long process of integration would be on the right track.

4.3.5. ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Educational institutions' role is key for the integration of students and families into the society. Curricular and

extracurricular activities may provide a medium for students' inclusion. Besides, schools play a role in involving local parents and immigrant/refugee parents in the education and intercultural interaction of children thus contributing to the overall integration of refugees into the host communities across Europe. Indeed, the educational dimension is a realistic and humanitarian approach to social integration. In addition, research, training and partnerships carried out by higher education institutes may mobilise new policies on the local, regional and continental levels. For instance, the European Commission partnership with a consortium of universities, namely UMinho, USC, and NKUA, for research on refugees and asylum seekers illustrate such contribution –such as the present UNITEGRA project funded by EU *Asylum, Migration and Integration Fund* in partnership with leading universities.

4.4. RECOMMENDED APPROACHES TO INTEGRATION

There are many perspectives and levels to study integration. The level of policymakers is important to foster a fertile ground for dialogue, empowerment, inclusion and socioeconomic integration. The community level is also substantial as it is the effective field to target in order to prepare individuals, whether hosts or refugees, for integration focusing on its benefits and the historic contributions of immigrants and refugees to their communities. There are prominent examples of successful integration of refugees and immigrants across European countries. Thus, mutual knowledge across communities and recognition of contributions are vital.



The first action to channel an integration process is that of information. It is necessary





that people working in public administration are informed of refugee status, their needs and interests. In the same way it must happen in other organizations of the third sector. It is also necessary that these agents have the necessary knowledge about the regulations applicable to the case, and about the programs and actions in which these people can be framed to manage their situation. Spaces and forums should be enabled to make visible the real situation of refugees in each receiving community, so that mutual knowledge facilitates the integration process. Different action projects must be developed differentiating areas of incidence (educational, health, labour ...). These projects will respond to the basic needs of refugees.



In Greece, local rural and urban stakeholders collaborate with each other in order to support refugees and aid their integration in the Greek community. The maintenance and encouragement of such a collaborative approach is essential in facilitating the integration of refugees in Greece. An example of such a collaboration is the Emergency Support To Integration & Accommodation (ESTIA) programme, which aims to provide asylum seekers in Greece with accommodation, cash and support services. The programme is created by the UNHCR, it is funded by the European Commission and it is carried out by the UNHCR in cooperation with the Greek Ministry of Migration Policy, Greek

municipalities and numerous Greek NGOs (UNHCR, 2019).



The integration of refugees has been a priority for the Portuguese Government, in an ongoing effort involving public and private entities, which has been recognized by the UN, the International Migration Organization, the European Union and the Council of Europe. Portuguese migratory policies have recently been recognized by the UN, with the awarding of the Public Service Award to the National Centers for Supporting the Integration of Migrants of the High Commissioner for Migration.

This priority has been translated into active participation in the European effort to welcome refugees through Portugal's support for the European Commission's proposals for a common European asylum policy based on the principles of responsibility and solidarity, respect for dignity of the human person and in combating trafficking in human beings.

4.4.1. NEW INTEGRATION POLICY

In theory, there is a range of definitions for integration from mutual accommodation to social inclusion among others. In practice, many European countries are involved in the refugees' resettlement and relocation programs to receive refugees on their territories. However, integration is a complex process especially following the exacerbation of conflicts and an increasing influx of refugees and immigrants into Europe. Therefore, new policies on integration focusing on satisfying the needs of refugees and hosts, providing equal access to education, jobs and social services as well as ensuring security and protection of values of refugees and host communities.

Many European countries adopt a mainstreamed approach with generic measures to attain positive outcomes from integration. That is, generic policy instruments include articles on refugee integration such as language training, existing health services, and access to existing housing stock. There are serious attempts among European countries to approach refugees integrally and not treat them as a separate category/group (Scholten et al., 2017). However, approaches to new policies need to introduce innovation, as most regional policies of integration were experimental or ad-hoc and did not comply with national policies of each country or vice versa (Scholten et al., 2017). New policies may integrate the following perspectives: (1) Local level is a driver to innovation along with the focus on health; (2) Parallel approach of migration and integration instead of the current serial approaches, where integration already starts during admission so as to avoid losing time (see Engbersen et al., 2015); (3) Integral approaches of health and refugee integration; And (4) prioritising labour integration such as competency integration in Norway, Denmark and Austria and coordination of services, such as the *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. INTERCULTURAL DIALOGUE AND TRAINING COURSE

The inclusion of 'the other' in ourselves is an important starting point for a refugee or host toward each other for intercultural dialogue (Vieira, Marques, Gomes, & Vieira, 2017). Training to spread awareness and cultural exchange between both communities is key for integration. For instance, the



establishment of refugee support platforms could be the hub that interconnects host entities, communities and individuals.

4.4.3. MUTUAL KNOWLEDGE AND REMOVAL OF STEREOTYPES AND PREJUDICES

Knowing the other, accepting and respecting it can facilitate the elimination of stereotypes and address prejudices. Both communities should discuss stereotypes and respect the specificities of their cultures.

4.4.4. TARGET LEVELS OF INTEGRATION

Integration must be addressed comprehensively, that is, at different

levels and with various stakeholders. Addressing these levels horizontally or vertically is not enough. First, at the national level it is important that, from public policies, laws and regulations be drafted to achieve successful integration. Second, the middle level is important as municipalities can help educate attitudes towards integration. Third, local initiatives at the community and neighborhood level could bring people closer together. Finally, educational institutions are an equally important environment to be able to develop, through sports, excursions or other extracurricular activities, spaces that help students (and families) interact and get to know each other.



4.5. GUIDELINES FOR A SUCCESSFUL INTEGRATION

The integration of refugees in the European countries may be supported by many stakeholders such as municipalities, refugee support platforms, hosting organisations, social services and employment centres.



In order to guarantee the success of social integration, it is essential that the local administration (closest to the people) is actively involved in this process. In Spain there is a Network of Refugee Reception Municipalities that is part of the Spanish Federation of Municipalities and Provinces (FEMP). This network will try, through the application of a protocol, to provide refugee people with a dignified life and ensure their citizen integration according to individual and family need.



In order for the integration of refugees in the Greek host community to be successful, the collaboration of national and international stakeholders is needed, i.e. NGOs, municipalities, the Greek government, institutions from the public and private sector and other national as well as international organisations. All stakeholders need to follow the policies and guidelines that are in place for the integration of refugees. Furthermore, on-going research activities can help evaluate and ameliorate the existing guidelines.



Motivation, cooperation and responsiveness are crucial for implementing the guidelines for a successful integration in Portugal. Several stakeholders are involved in the process, such as NGOs and Municipalities, with a strong support of the Portuguese

Government who has determined the participation of the country in several relocation actions promoted by the European Union and the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).

Research projects and the evaluation of past relocation actions are fundamental to the creation of new actions/programmes/guidelines in the country.

Based on the UNINTEGRA research, recent literature, and analysis, we present an outline of guidelines for integration of refugees under several categories as follows:

4.5.1. PUBLIC SERVICES

- Facilitating public procedures such as social support for children, health insurance and legal services is essential. Upon reception of refugees, hosting entities should organise orientation workshops about such procedures. The use of tailored mobile applications for refugee services such as APP4REFS by UNINTEGRA project <<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>> in Greece could be vital as a guide for refugees to the entities for legal assistance, official services, humanitarian organisations, emergency and healthcare services among other important information.
- Getting to know how the healthcare system functions and how to access it is indispensable for refugees.

4.5.2. LANGUAGE AND EDUCATION

- Learning the language is fundamental for refugees' integration. European countries provide free courses through the ministry of education, schools and NGOs. Linguistic proficiency does not



only empower refugees to develop new skills but may also break the ice and improve their wellbeing and economic sufficiency.

- Host countries should provide access to education and recognition and equivalence of qualifications. They ought to support refugee children's education in order to avoid their burnout. That is, burnout may exacerbate their socioeconomic situation and deteriorate their future. For instance, UNINTEGRA research with directors of the schools recommends increasing the budget of public schools for them to extend support for refugee and third-country national students as well as students from certain ethnic minorities, such as gypsies.
- Schools, private or public, can present a suitable space for the integration of



families and their children, hence the importance of parents knowing how the educational system of the host country works and the role played by families in education.

- Social contacts with peers in school enhance integration. Interaction with schoolmates and teachers help children form a frame of reference about the new society (Paat, 2013).

4.5.3. TRAINING

- Training is important for refugees as it helps bridge the gaps and refrain citizens from demoralising the skills of refugees.
- Providing vocational courses may help European employers to get the best out of working refugees/immigrants.

4.5.4. SOCIAL VALUES

- The hosting communities should foster multiculturalism and diversity for an effective integration, e.g. Canada provides one of the best experiences in this regard.
- Host countries should promote tolerance, reconciliation and mutual understanding to support integration into the local communities.
- The rights of refugee and host communities should not be conflicting i.e. the dissemination of equality and respect are necessary.
- Families have to provide children with a foundation for learning how to fit into a new society (Wimelius, Eriksson, Isaksson, & Ghazinour, 2017). That is, family cohesion is advocated, as it is

influential for children's integration (Paat, 2013) especially in terms of parental involvement in education, guidance and upbringing of their children.

- Support for refugees should take place in the beginning to the extent that allows them to be self-independent. Helicopter parenting, monitoring and over-care for refugees are not recommended as they may cause overreliance.

4.5.5. EFFECTIVE INTERVENTIONS

- Ngos' interventions for behavioural influence are crucial.
- Refugee companion programmes could be handy –such as the case of Norway. Refugee families may consult a national guide about many aspects of life in the hosting society, which may enhance their relations with the hosts.
- Initiatives that encourage mutual accommodation, such as sport events, could be beneficial.

4.5.6. RESEARCH

- Academic research on management should move from closed organisational research to cover challenges related to vulnerable people and social causes.
- Audience research is important for future European policies and interventions with the aims of integration into host communities.
- Involving target audience (hosts & refugees) in the decision-making, planning and design of interventions (Cf. Kheireddine, 2018) and policies. Practical initiatives are recommended, knowing closely the vision of community leaders,

refugees and the receiving community.

- Using behaviour-influencing approach, surveying target groups and pilot-testing measures with them before drafting policies of integration is advocated.

4.5.7. AWARENESS

Awareness about other cultures is key for dispelling stereotypes. When we know a person, we stop taking stereotypical stances about foreigners of refugees.

Awareness could take the following steps:

- Disseminate knowledge about refugees' life through dialogue and roleplaying techniques. A role-play, such as youth on the run , explaining the journey of refugees to young hosts to break myths, create respect and promote (neutral) tolerance is recommended.
- Encourage participation in the society (Cf. Sorgen, 2015)
- Address social reluctance and exclusion through exchanging visits between refugees and hosts. Refugees should participate in local events to get to know citizens.
- Tackle segregation through a multicultural approach. Consequently, successful integration is more likely to take place if there is an explicit support for diversity and multiculturalism in the host community (Paat, 2013).
- Promote humanitarian values and principles through Higher education institutions' consortia, European Commission's mandate, NGOs work, sports, and children summer camps.

4.6. REFERENCES

- AGER, A. & STRANG, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- ANTIGONE (2019). *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Retrieved from <www.antigone.gr/en/projects/project/38/description>. [Consulted on October 28th, 2019].
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., & PATAKI, G. (2018): Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., DAGEVOS, J., JENNISSEN, R., BAKKER., L., & LEERKES, A. (2015). *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- EUROPEAN COMMISSION (2018). *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Retrieved from <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year>>. [Consulted on October 28th, 2019].
- GOODWIN-GILL, G. S. (2014). The international law of refugee protection. In E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, & N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee and forced migration studies*. Retrieved from <www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>. [Consulted on October 28th, 2019].
- KHEIREDDINE, B. (2018). *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Doctoral thesis). Retrieved from the repository of Universidade do Minho (ID000352166).
- PAAT, Y. F. (2013). Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D. & THOMSON, J. (2008). The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SCHOLTEN, P., BAGGERMAN, F., DELBUCHE, L., KAMPEN, V., WOLF, J., & YPMA, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University.
- SORGEN, A. (2015). Integration through participation: The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- UNHCR (2019). *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Retrieved from <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019>>
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., & VIEIRA, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., & GHAZINOUR, M. (2017). Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.

UNINTEGRA Project aims at contributing to an efficient management of the migration flows, giving response to the integration needs of third-country nationals in need of international protection at two levels: firstly, by directly working with new arrivals to address their needs of inclusion, in conjunction with fostering receptive attitudes in target communities, and secondly, by promoting inclusive regulatory frameworks in the hosting communities.

UNINTEGRA is co-ordinated by the University of Santiago de Compostela (Spain), with the participation of the National and Kapodistrian University of Athens (Greece), the University of Minho (Portugal), the Acsar Foundation (Spain), the Balmes University Foundation (Spain), and the Council of Santiago de Compostela. It is funded by the *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) of the European Commission.

This Guide is precisely the result of the Research project carried out in Greece, Portugal and Spain by the participating Universities.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



PROYECTO UNINTEGRA

GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS

EN EUROPA



UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



Impreso en papel reciclado
100% libre de cloro

Guía de integración para personas refugiadas en Europa

Guía de integración para personas refugiadas en Europa

Coordinadora

Mar Lorenzo Moledo

Autores/as

Jesica Núñez García

Julia M.^a Crespo Comesaña

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Guía de integración para personas refugiadas en Europa / coordinadora Mar Lorenzo Moledo ; autores/as, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddine. – Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

70 p. ; 24 cm.

D.L. C 2205-2019

1. Refuxiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero
origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela
usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2205-2019

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	7
2. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO	11
2.1. Justificación/Necesidades.....	13
2.2. Objetivos.....	14
2.3. Estructura del sistema educativo.....	14
2.4. Trámites para la escolarización.....	17
2.5. Ayudas para cursar estudios	19
2.6. Funcionamiento de los centros educativos	20
2.7. Servicios complementarios de los centros educativos	23
2.8. Participación de la familia en la escuela.....	25
2.9. Profesorado	26
2.9.1. Normativa para las personas refugiadas	26
2.9.2. Recursos para una enseñanza inclusiva.....	29
2.10. Referencias.....	31
3. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL	33
3.1. Justificación/Necesidades.....	35
3.2. Objetivos.....	37
3.3. Integración de personas refugiadas en el mercado laboral: cuestiones relacionadas con los empleados/as	37
3.3.1 Características individuales.....	38
3.3.1.1. Edad	38
3.3.1.2. Salud mental.....	39
3.3.1.3. Vivienda, reubicación y capacidad de movilidad.....	40
3.3.1.4. Apoyo para el cuidado de los/as niños/as.....	41
3.3.2. Idioma.....	41
3.3.3. Habilidades previas	42
3.3.3.1. Reconocimiento cualificaciones y homologación de títulos.....	42
3.3.3.2. Educación de personas adultas, educación permanente y formación profesional.....	43
3.3.4. Obtención de información importante a través de redes sociales y redes institucionales.....	44
3.3.5 Preparación y ayuda.....	46

3.3.5.1. Diseño del <i>curriculum vitae</i>	46
3.3.5.2. Fomento de las habilidades en la entrevista	46
3.3.5.3. Preparando a las personas refugiadas para ser económicamente independientes	47
3.3.6. Una historia de éxito: la perspectiva de las personas refugiadas	48
3.4. Integración de personas refugiadas en el mercado laboral: cuestiones relativas a los empleadores/as	48
3.4.1. Educando a la sociedad de acogida: luchar contra los prejuicios	50
3.4.2. Educando al empleador/a	51
3.4.3. Ajuste entre las necesidades de los empleadores/as y las habilidades de las personas refugiadas	52
3.4.4. Una historia de éxito: perspectiva de los empleadores/as	52
3.5. Referencias	53

4. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN LAS COMUNIDADES

DE ACOGIDA	55
4.1. Justificación/Necesidades	57
4.2. Objetivos	59
4.3. Infraestructura para la integración	59
4.3.1. Papel de las ONG	61
4.3.2. Papel de las instituciones locales de acogida	61
4.3.3. Papel municipal	61
4.3.4. Papel del gobierno	61
4.3.5. Papel de las instituciones educativas	62
4.4. Enfoques recomendados para la integración	62
4.4.1. Nueva política de integración	64
4.4.2. Diálogo intercultural y formación	64
4.4.3. Conocimiento mutuo y eliminación de estereotipos y prejuicios	64
4.4.4. Niveles objetivo de integración	65
4.5. Pautas para una integración exitosa	65
4.5.1. Servicios públicos	66
4.5.2. Idioma y educación	67
4.5.3. Formación	67
4.5.4. Valores sociales	67
4.5.5. Intervenciones efectivas	68
4.5.6. Investigación	68
4.5.7. Concienciación	69
4.6. Referencias	70

1. PRESENTACIÓN

El Proyecto UNINTEGRA tiene como objetivo la gestión eficiente de los flujos migratorios respondiendo a las necesidades de integración de los/as nacionales de terceros países solicitantes de protección internacional, a dos niveles: inicialmente, trabajando directamente con los/as recién llegados/as para abordar sus necesidades de integración así como fomentando actitudes positivas en las comunidades de acogida; y, por otra parte, promoviendo marcos regulatorios inclusivos en las mismas.

UNINTEGRA está coordinado por la Universidade de Santiago de Compostela (España) con la participación de la National and Kapodistrian University of Athens (Grecia), la Universidade do Minho (Portugal), la Fundació Acsar (España), la Fundació Universitaria Balmes (España) y el Concello de Santiago de Compostela (España). Este proyecto está financiado por el *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) de la Comisión Europea.

Se trata de un proyecto con 6 paquetes de trabajo: desarrollo de un protocolo de validación de competencias académicas y credenciales de nacionales de terceros países (WP1); sensibilizar a la comunidad académica y local y facilitar la integración de los nacionales de terceros países (WP2); apoyo previo a la partida de las personas refugiadas en Grecia para la recuperación emocional y psicológica, actividades

socioeducativas para menores, madres jóvenes y mujeres (WP3); App4Refs: aplicación de teléfono móvil de uso gratuito (WP4); formación para capacitar al personal para ayudar a los nacionales de terceros países que necesitan protección



internacional en las comunidades receptoras (WP5); y, finalmente, un programa de formación en integración para profesionales (WP6).

Concretamente, los objetivos del WP2, donde se enmarca esta Guía, son:

- Fomentar la identificación mutua y la integración entre los nacionales de terceros países y las comunidades locales receptoras.
- Impulsar el papel activo y acogedor de la sociedad receptora para garantizar un alto grado de integración de las personas refugiadas o solicitantes de asilo.
- Mejorar el conocimiento mutuo proporcionando a las comunidades locales y extranjeras un foro adecuado para acercarse culturalmente.
- Potenciar la investigación en integración como un proceso bidireccional.

Estos objetivos han sido trabajados a partir de dos focos: de un lado, un proyecto de investigación para la integración; y, de otro, un conjunto de actuaciones de formación y divulgación, enmarcados en la «Semana de integración» que se desarrolló en Santiago de Compostela entre los días 12 y 21 de junio de 2019.

Justamente, esta Guía es resultado del proyecto de investigación llevado a cabo en Grecia, Portugal y España por parte de las Universidades participantes.

Este proyecto parte de tres supuestos básicos: la integración es un proceso socioeducativo bidireccional, que implica a las personas que llegan, pero también a las que acogen; la adopción del modelo intercultural en ese proceso; y, las mujeres refugiadas como figura esencial en la investigación.

Con estas bases, en primer lugar, analizamos la integración de las familias refugiadas en Europa a partir de un trabajo de campo, empleando para la recogida de datos e información, el cuestionario CIFRE (n=442), para después proceder con la realización de historias de vida a mujeres refugiadas (n=11); y en segundo lugar, estudiamos las actitudes de los europeos hacia las personas refugiadas empleando el cuestionario CAFARE (n=430), y realizando entrevistas semiestructuradas a directores/as de centros educativos que escolarizan a niños y niñas de terceros países (n=23).

La investigación desarrollada nos permite concluir en la necesidad de trabajar en tres frentes prioritarios para lograr la efectiva integración de las personas refugiadas:

1. La **escuela** puede ser un magnífico espacio de integración para las familias y sus hijos/as, de ahí la importancia de que los padres y madres conozcan cómo funciona el sistema educativo del país de acogida, las posibilidades de formación y el papel que desempeñan las familias en la educación (Guía de Integración en el Sistema Educativo).
2. Las personas refugiadas consideran que uno de los aspectos más importantes para el futuro es su **inserción laboral**. Por eso, es necesario que conozcan el mercado laboral del país en el que residen, así como las herramientas, recursos, y posibilidades para favorecer su acceso al trabajo (Guía de Integración en el Mercado Laboral).
3. Para favorecer el proceso de integración es necesario que estas

familias vayan tejiendo una **red de apoyo social** y conozcan los servicios comunitarios y dispositivos a los que pueden recurrir (Guía de Integración en la Comunidad de Acogida).

TERMINOLOGÍA BÁSICA¹

MIGRACIÓN: desplazamiento de una persona o un grupo de personas de un país a otro (migración internacional) o dentro del territorio de un Estado (migración interna) por variadas causas y durante un largo período de tiempo (al menos un año). El uso del término persona migrante tiene carácter genérico y engloba inmigrante y emigrante, haciendo referencia a una persona que sale de un país para establecerse en otro.

REFUGIO: en el proceso de refugio, el objetivo principal es la seguridad sobre la integridad física de una persona, la cual no posee protección del gobierno de su país de origen.

PROTECCIÓN INTERNACIONAL: es la otorgada a una persona que carece de protección nacional por su país, y engloba los estatus de asilo y protección subsidiaria. Reúne las acciones de la comunidad internacional basadas en el derecho internacional que tienen por objetivo proteger los derechos fundamentales de un colectivo específico de personas fuera de su país de origen.

ESTATUTO DE REFUGIADO/A: reconocimiento por un Estado miembro de un nacional de un tercer país o de un apátrida como refugiado/a, en términos de la Convención de Ginebra. Se reconoce a toda persona que se encuentra fuera de su país de origen y no puede regresar a él debido a que tiene fundados temores

de ser perseguida por diferentes motivos.

SOLICITANTE DE ASILO: aquella persona que ha presentado una solicitud de asilo y sobre la cual no hay resolución definitiva de reconocimiento de su condición de refugiado/a y que se encuentra a la espera de su resolución. Es una forma de protección basada en el principio de no devolución y que conlleva el reconocimiento internacional o nacional de los derechos del refugiado/a.

PROTECCIÓN SUBSIDIARIA: protección concedida a un nacional de un tercer país o apátrida que no reúne los requisitos para ser refugiado/a. Sin embargo, sobre el/la solicitante existe un riesgo fundado de sufrir daños graves si regresa a su país de origen o al país de residencia habitual anterior.

APÁTRIDA: es aquella persona que no es considerada como nacional, conforme a su legislación, por ningún Estado. También se aplica a personas cuya nacionalidad no está establecida (art. 1.º de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954).

DESPLAZADO/A: es la persona que ha sido forzada a abandonar su país o región de origen, o bien, que haya sido evacuada respondiendo al llamamiento de organizaciones internacionales, y no es posible el retorno a su país por la situación que vive.

REASENTAMIENTO: proceso por el cual, mediante una petición del ACNUR basada en la necesidad de protección internacional de una persona, un nacional de un tercer país o un apátrida es trasladado de un tercer

país a un Estado miembro. Es decir, traslado de una persona del país donde solicitó asilo a otro Estado aceptante de acogida. Se trata de una solución duradera y un modelo de responsabilidad compartida.

REUBICACIÓN: traslado de personas solicitantes de protección internacional a otro Estado, en el que se les conceda una protección similar, o bien, donde se examinará dicha solicitud.

1 Red Europea de Migraciones- EMN. Recuperado de:
<https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf>

-2-

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS REFUGIADAS**
EN EL SISTEMA EDUCATIVO



La Guía de Educación se enmarca en el proyecto UNINTEGRA que tiene como finalidad contribuir de un modo eficiente a la gestión de los movimientos migratorios producidos por crisis humanitarias. El proyecto tiene como meta la elaboración de protocolos y herramientas que permitan atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El trabajo se lleva a cabo atendiendo a los diferentes ámbitos que afectan al proceso de integración social de las personas refugiadas y migrantes en situación de vulnerabilidad, y uno de esos ámbitos es el educativo en el marco europeo.

Esta Guía se ha elaborado pensando en las necesidades de las personas

refugiadas y sus hijos/as, pero también como una herramienta de trabajo para las instituciones, organismos y profesionales que les atienden.

2.1.JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

La educación institucional es un instrumento potencial de inclusión social y cultural para cualquier colectivo. El conocimiento de la estructura y funcionamiento del sistema educativo es el elemento básico que permite desarrollar las estrategias personales necesarias para utilizar este ámbito social como

facilitador de integración por parte de las comunidades migrantes.

Justamente, la integración escolar de los niños/as procedentes de terceros países se ha convertido en uno de los mayores desafíos que deben afrontar los sistemas educativos europeos (Santos Rego y Lorenzo, 2009). A pesar del interés y la preocupación que ha provocado esta cuestión, las estrategias puestas en marcha, a fin de facilitar la incorporación de este alumnado a las escuelas, siguen sin alcanzar los resultados deseados, por más que se insista en el papel fundamental de la escuela como vector de integración social y cultural de los/as hijos/as de migrantes y de sus familias (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2018; OCDE, 2019).

Así pues, la escuela debe procurar el ejercicio no solo de los derechos de participación de las familias en su funcionamiento, sino que también debe favorecer su implicación en la educación de sus hijos/as, por ser una de las vías más efectivas de integración social, y por los efectos positivos que ello genera en la trayectoria escolar de los niños/as (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godás, Priegue, y Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godás, Ferraces, y Lorenzo, 2016).

Pero la escuela deberá ser el núcleo sobre el que también se construya un plan de formación del profesorado, potenciando tanto el trabajo en equipo como el establecimiento de cauces y mecanismos de contacto entre los profesionales de diferentes escuelas, para posibilitar la creación de redes y la difusión de buenas prácticas. Debemos cambiar la imagen de los centros educativos como instituciones aisladas del entorno: la inclusión de las

familias, la visibilización y valoración de la cultura de procedencia de cada alumno/a, constituye una estrategia necesaria para una mejor educación intercultural (Cernadas, Lorenzo, y Santos Rego, 2019).

2.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma sencilla la estructura y funcionamiento básico del sistema educativo del país de acogida.
- Analizar el papel que desempeñan las familias en la educación de sus hijos/as.
- Presentar la escuela como un espacio de integración para las familias y sus hijos/as.
- Facilitar la labor de los profesionales que trabajan directamente con las personas migrantes, especialmente refugiadas.

2.3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO

Es esencial comprender la estructura del sistema educativo del país de residencia y, específicamente, lo que se considera educación obligatoria.



SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

El sistema educativo español está conformado por Enseñanzas de Régimen General y Enseñanzas de Régimen Especial.

ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN GENERAL

EDUCACIÓN INFANTIL: no tiene carácter obligatorio. Se ordena en dos ciclos: el primero de 0 a 3 años y el segundo de 3 a 6 (gratuito en centros sostenidos con fondos públicos).

EDUCACIÓN PRIMARIA: se cursa entre los 6 y los 12 años. Es la primera etapa obligatoria del sistema educativo. Comprende 6 cursos académicos.

ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO): se cursa entre los 12 y los 16 años. Está compuesta por 2 ciclos: el primero de tres cursos académicos (1.º, 2.º y 3.º), y el segundo de un solo curso (4.º).

Al finalizar estos estudios se obtiene el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria que permite acceder a la Educación Secundaria Postobligatoria (formada por el Bachillerato y la Formación Profesional de Grado Medio) o al mundo laboral.

La Educación Primaria y la ESO comprenden, en total, diez años de escolaridad obligatoria y gratuita para todo el alumnado.

BACHILLERATO: se cursa entre los 16 y 18 años. Se puede acceder a estos estudios desde la ESO o desde la Formación Profesional de Grado Medio. No tiene carácter obligatorio, pero es necesario el título de Bachiller para acceder a los estudios de FP Superior o a los estudios universitarios.

FORMACIÓN PROFESIONAL: la FP está compuesta por los ciclos de Formación Profesional Básica, Grado Medio y Grado Superior. Todos tienen una organización de tipo modular de contenidos teóricos y prácticos que se adecúan a los diferentes campos profesionales.

— **Formación Profesional Básica:** más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>



– **Formación Profesional de Grado**

Medio: más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

– **Formación Profesional de Grado**

Superior: más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: se imparten las titulaciones de Grado, Máster y Doctorado.

FORMACIÓN DE PERSONAS ADULTAS (EPA): se oferta para personas mayores de 18 años y, excepcionalmente, para mayores de 16. Esta formación permite adquirir, completar o ampliar conocimientos de tipo general o específicos, tanto para el desarrollo personal como para la capacitación profesional. Se pueden cursar los siguientes estudios:

- Nivel 1 y 2 de Enseñanzas Básicas.
- Enseñanzas de Educación Secundaria.
- Formación Profesional.

Existe también la posibilidad de seguir un programa de formación a través de Internet. Esta modalidad se imparte desde el programa de Aula Mentor <www.aulamentor.es>

La oferta formativa incluye formación sociocultural, iniciación a la informática, alfabetización para inmigrantes o lenguas extranjeras.

FORMACIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO: es el alumnado que, de modo permanente o en algún momento concreto de su vida académica, necesita determinados apoyos por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales,

por incorporación tardía al sistema educativo o por condiciones personales o escolares particulares.

ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

ENSEÑANZAS DE IDIOMAS: para alcanzar las competencias definidas en los niveles: A1, A2, B1, B2, C1 y C2 según el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS: incluyen las Enseñanzas Elementales de Música y Danza, las Enseñanzas Artísticas de nivel profesional y las Enseñanzas Artísticas de nivel superior.

ENSEÑANZAS DEPORTIVAS: están organizadas en ciclos formativos de grado medio y superior.



SISTEMA EDUCATIVO GRIEGO

EDUCACIÓN INFANTIL: comprende la escolarización de niños/as entre 0 y 6 años y no es obligatoria. Además, se divide en centros de atención primaria (de 0 a 4 años) y escuelas infantiles (de 4 a 6 años).

EDUCACIÓN PRIMARIA: educación obligatoria con una duración de 6 años para alumnado con edades comprendidas entre los 6 y los 12 años.

EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESCUELAS SECUNDARIAS): educación obligatoria para alumnado entre 12 y 15 años, que consta de tres años académicos. Además, se cuenta con centros de educación obligatoria especializados en áreas como música, arte o experimentales.

EDUCACIÓN SECUNDARIA SUPERIOR (ENSEÑANZA SECUNDARIA GENERAL): para alumnado entre 15 y 18 años. No es un nivel educativo obligatorio. También existen los centros de enseñanza secundaria general especializados, como los centros de enseñanza secundaria

general, de modalidad nocturna, y de música o arte.

FORMACIÓN PROFESIONAL: para alumnado entre 15 y 18 años, que desea combinar asignaturas de educación general con materias específicas en el lugar de trabajo. En algunos casos, los centros de enseñanza secundaria general pueden ofrecer la oportunidad de obtener experiencia laboral a través de prácticas.

EDUCACIÓN SUPERIOR (EDUCACIÓN UNIVERSITARIA): para estudiantes de 18 años o más. Las instituciones de educación superior ofrecen títulos universitarios.

CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS O DE «SEGUNDA OPORTUNIDAD»: se proporcionan clases para estudiantes que no completaron su educación a una edad más temprana y que desean continuar su educación.

EDUCACIÓN PERMANENTE: se ofrece a adultos de todas las edades una variedad de cursos de formación en diferentes campos.

EDUCACIÓN ESPECIAL: el alumnado de todas las edades con necesidades educativas especiales puede continuar su educación en centros de educación especializada.



SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÉS

El sistema educativo portugués comprende tres niveles: educación elemental (primaria), secundaria y superior. Por otro lado, la educación preescolar es para niños/as con edades comprendidas entre los tres años y la edad de inicio en la educación elemental. Así bien, es universal a partir de los cinco años.

EDUCACIÓN ELEMENTAL: es universal, obligatoria y gratuita y comprende tres ciclos secuenciales: el primero dura cuatro años, el segundo dos y el tercero tres años. Al final de cada ciclo, los/as estudiantes

realizan exámenes de evaluación nacionales para las asignaturas de Lengua Portuguesa y Matemáticas.

EDUCACIÓN SECUNDARIA: comprende un ciclo de tres años (se corresponde con los grados 10.º, 11.º y 12.º de enseñanza secundaria) y debe ser completada por jóvenes en edad escolar, una obligación que cesa a los 18 años. La red escolar está organizada en núcleos escolares, que están formados por escuelas que ofrecen todos los niveles educativos, desde educación preescolar hasta educación secundaria.

EDUCACIÓN SUPERIOR: incluye la educación universitaria y politécnica. La educación universitaria es proporcionada por instituciones universitarias públicas y privadas, mientras que la educación politécnica es proporcionada por instituciones no universitarias públicas y privadas: *Licenciatura* (Grado); *Mestrado* (Máster); *Doutoramento* (Doctorado); y *Cursos Técnicos Superiores Profissionais*.

El certificado de *Técnico Superior Profissional* se otorga al completar un ciclo de estudios de educación superior sin título (CTESP). Se corresponde a un ciclo corto de estudios dentro del ciclo que conduce al grado de licenciado. Los CTESP son proporcionados por instituciones politécnicas de educación superior, así como por unidades orgánicas politécnicas integradas en universidades.

2.4. TRÁMITES PARA LA ESCOLARIZACIÓN

Otro aspecto importante del sistema educativo en cada país es conocer las fases o momentos de los trámites de matriculación en los centros educativos.



Acceso a las enseñanzas de régimen obligatorio en centros sostenidos con fondos públicos. El procedimiento habitual sigue los siguientes pasos:

1. **Reserva de plaza:** existe un plazo de presentación de solicitudes que varía según las Comunidades Autónomas, pero suele fijarse entre los meses de febrero y abril.
2. **Presentación de solicitud de admisión y, en su caso, reclamación.**
3. **Formalización de matrícula:** entre los meses de junio y julio (según Comunidades y niveles educativos).

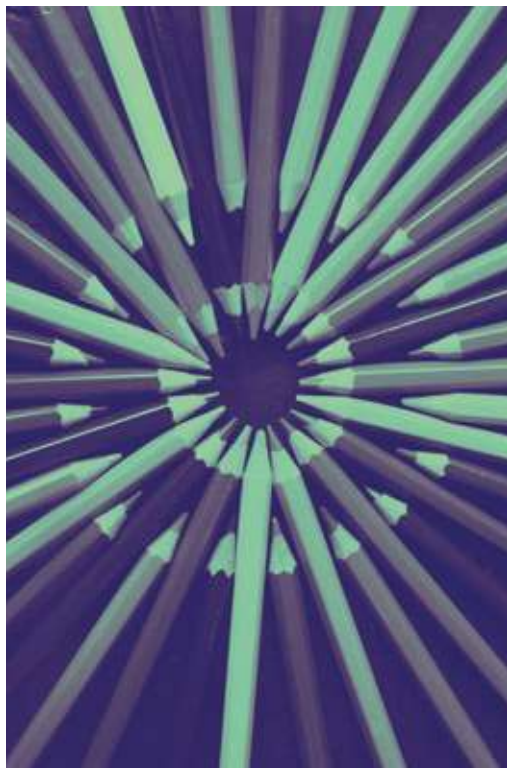
Incorporación tardía: cuando, por proceder de otro país o por cualquier otra circunstancia, el/la menor a escolarizar no llegue en el plazo formal de matrícula serán admitidos/as en los centros en los que existan plazas vacantes.



Por una parte, para las personas refugiadas que viven en centros de recepción o acogida, los/as coordinadores/as de educación en dichos centros son responsables de ayudar con el registro y transporte escolar. Asimismo, también recopilan los documentos necesarios para la matrícula escolar de los/as niños/as refugiados/as en los centros educativos (RefugeeInfo, 2019).

Por otra parte, para las personas refugiadas, que no viven en centros de recepción o de acogida, la matrícula escolar debe hacerse efectiva a través de la familia que es la responsable de comunicarse con su centro educativo más cercano y realizar la matrícula de su hijo/a.

Son necesarios varios documentos específicos en el momento de la matrícula escolar, como un certificado médico y de



vacunación. Sin embargo, en el caso de las familias refugiadas, los/as niños/as pueden llevar a cabo la matrícula sin poseer todos los documentos oficiales requeridos (RefugeeInfo, 2019).

Finalmente, la matrícula escolar puede hacerse efectiva durante todo el año académico, aunque el período establecido haya finalizado.



La educación en Portugal es gratuita y obligatoria hasta los 18 años, completando el 12.º grado.

Escolarización: para encontrar el centro educativo más adecuado, los progenitores pueden seguir tres vías: comunicarse con el centro más cercano geográficamente a su domicilio habitual, contactar con la *Direcção Regional de Educação* (Dirección

Regional de Educación) o con centros escolares de titularidad privada.

Matrícula escolar: el 15 de septiembre, los menores con 6 años de edad deben estar matriculados en su primer año escolar, cumpliendo el calendario académico. El período de matrícula finaliza, normalmente, el 15 de julio. Sin embargo, en el procedimiento de matrícula para alumnado extranjero no se establece ninguna fecha límite.

Procedimiento para la matrícula: para realizar la matrícula es necesario contar con los siguientes documentos:

- Tarjeta de identificación del/la menor, pasaporte o un certificado de la embajada del país de origen del niño/a.
- Formulario de registro completo con una fotografía de pasaporte adjunta. Los formularios serán proporcionados por el centro educativo.
- Certificado médico que recoja el calendario de vacunación y pruebas oftalmológicas y auditivas. Se puede obtener con el registro en el Centro de Salud correspondiente.

2.5. AYUDAS PARA CURSAR ESTUDIOS

Las familias deben explorar la posibilidad de obtener ayudas para paliar el gasto económico derivado de la escolarización.



Existen becas y ayudas a las que se puede optar. Pueden ser convocadas por el Ministerio con competencias en Educación, por las Consejerías Autonómicas, por los Ayuntamientos y por otras entidades

públicas o privadas. Las ayudas pueden ser para estudios, actividades extraescolares, comedor, libros texto o movilidad, entre otras.

Las convocatorias suelen incluir baremos de situación económica de las familias y/o expediente académico. Normalmente, se puede obtener información sobre las ayudas en los propios centros educativos.



El alumnado refugiado/a y solicitante de asilo asiste a centros educativos de titularidad pública con carácter gratuito. Además de los programas de integración específicos que se ofrecen en estos centros, durante el horario escolar normalizado, en algunas de estas escuelas también se imparten clases adicionales en horario extraescolar. Estas clases





pueden ser impartidas por alguna ONG y son de carácter gratuito para el alumnado. También se posibilita la opción, desde alguna entidad social, como ONG Elix, de ofrecer comida. Asimismo, se proporcionan distintos materiales escolares.

Además, se pueden proporcionar becas a las personas refugiadas para ayudarlas a asistir a cursos universitarios. Dichas becas son otorgadas por instituciones privadas, subvenciones europeas, la Embajada de los Estados Unidos en Grecia, etc.



Los centros educativos estatales son de carácter gratuito. La matrícula en centros educativos de titularidad privada, en el caso de que la ratio en centros públicos ya esté completa, es reembolsada por el Estado, parcialmente o en su totalidad. El apoyo económico está disponible para familias con una situación socioeconómica vulnerable.

Además, Portugal ofrece una diversidad de becas y subvenciones dirigidas, principalmente, a la continuación de

estudios en educación superior a través de varias entidades, como la agencia pública portuguesa *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT) que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación, en todos los ámbitos científicos.

2.6. FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

A continuación, se ofrece información básica sobre una serie de aspectos fundamentales para entender cómo se trabaja en los centros educativos.



Tipología de centros por régimen

horario: los centros escolares que imparten las enseñanzas de Régimen General pueden tener horario de jornada continua (mañana) o de jornada partida (mañana y tarde).

Órganos de funcionamiento de los centros educativos:

- 1. Órganos de gobierno unipersonales:** cada uno de los miembros del equipo directivo:

- **Director/a:** se ocupa de las funciones que tienen que ver con la organización, la gestión y la representación del centro educativo.

- **Jefe/a de estudios:** asume las competencias pedagógicas del equipo directivo.

- **Secretario/a:** asume funciones de gestión y organización administrativa, académica y económica.

2. Órganos de gobierno colegiados:

- **Claustro de profesores/as:** proponen, analizan y evalúan el funcionamiento del centro desde el punto de vista de la gestión organizativa y pedagógica.

- **Consejo escolar:** es el órgano de participación de la comunidad educativa. En él están representados el profesorado y diferentes órganos, las familias, el alumnado, el personal de administración y servicios y el ayuntamiento.

3. Órganos de representación y participación:

- **Asociación de madres y padres (AMPA):** son asociaciones voluntarias de padres y madres de los centros educativos. Buscan la participación de las familias en la educación de sus hijos/as mediante la cooperación e implicación en determinadas dimensiones de la vida escolar.

- **Asociación de alumnado:** son asociaciones voluntarias de alumnos y alumnas que buscan una integración más activa en la comunidad escolar.

4. Órganos de planificación, coordinación docente y orientación:

se trata de órganos unipersonales o colegiados que se encargan de organizar, desarrollar y evaluar las enseñanzas propias de los centros educativos:

- **Tutor/a:** atiende a todos los aspectos que tienen que ver con la maduración, orientación y aprendizaje del alumnado. Es, además, la pieza que sirve de comunicación entre el centro y la familia.

- **Departamento de orientación:** participa en la planificación y desarrollo de las acciones educativas que tienen como finalidad atender a las necesidades o demandas derivadas de la atención a la diversidad del alumnado. Además, dentro de su cometido está promover la comunicación y la cooperación entre el centro y las familias.

Evaluación, calificación y

documentos del alumnado: en todos los niveles educativos existen tres momentos para la evaluación del alumnado que se corresponden con las siguientes modalidades:

- **Evaluación inicial:** se realiza al alumno/a en el momento de inicio de un curso, etapa o situación académica específica. En ella se concretan las medidas de atención precisas que pueden ser de tipo curricular y organizativo.

- **Evaluación continua:** en la que se observa la trayectoria de cada alumno o alumna en el transcurso del proceso formativo.



- **Evaluación final:** en la que se verifica si el alumno o alumna ha alcanzado los objetivos establecidos.

Asistencia del alumnado al centro educativo: la asistencia diaria y puntual del alumnado a las clases es obligatoria. El período de clase semanal se inicia un lunes y finaliza el viernes, comprendiendo los meses entre septiembre y junio.

El alumnado de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria solamente podrá abandonar las instalaciones del centro educativo durante la jornada escolar, con autorización de sus padres o tutores legales y el permiso de la dirección del centro, siempre en compañía de un adulto.



- **Horario escolar y asistencia:** el año académico comprende el período de tiempo que abarca de septiembre a junio. Los centros educativos inician sus clases a las 8.15 a.m. y finalizan a las 1.15 p.m. o a las 4.00 p.m. Se supervisa la asistencia del alumnado y, hasta la educación secundaria obligatoria, no se les permite salir de las instalaciones escolares sin autorización.

- **Órgano rector del centro educativo:** está compuesto por el director/a, responsable de todos los asuntos administrativos y pedagógicos que tienen lugar en el centro; el subdirector/a del centro, sustituto/a en las funciones de director/a en todas sus responsabilidades y asistente en cuestiones diarias; el/la secretario/a, responsable de todos los asuntos administrativos; y la asociación de docentes que se encarga del desarrollo integral y la educación del alumnado.
- **Asociación de padres y madres:** todos los progenitores de los estudiantes tienen derecho a ser miembros de la asociación de padres. Su función es debatir asuntos educativos importantes, como la seguridad escolar, participar en el proceso de toma de decisiones del centro, así como organizar actividades y eventos.
- **Asociación de estudiantes:** los miembros elegidos actúan como representantes de todos los/as estudiantes y ayudan al cuerpo estudiantil a involucrarse más en los asuntos educativos.



La educación está regulada por el Estado a través del Ministerio de Educación. Existe un sistema de educación pública y muchos centros educativos privados en todos los niveles educativos. El horario escolar y las vacaciones en Portugal varían de una región a otra. Los centros educativos estatales tienen diferentes horarios y festividades, a diferencia de los centros de carácter privado, y las escuelas internacionales y extranjeras siguen el calendario escolar portugués.

Calendario escolar: el semestre escolar generalmente comienza entre el 8 y el 13 de septiembre.

Durante el primer ciclo de educación elemental, los niños deben asistir a 25 horas de enseñanza por semana. Las clases comienzan a las 9.00 a.m. y terminan a las 3.30 p.m., y hay un descanso durante la mañana y otro para el almuerzo. Algunos centros de educación primaria poseen diferentes horarios lectivos. Si este es el caso, hay la posibilidad de elegir el horario al que le gustaría que asistan sus hijos/as: por la mañana de 8.00 a. m. a 1.00 p. m., o por la tarde de 1.15 p. m. a 6.15 p. m.

A los diez años, el horario escolar se prolonga: los ciclos 2.º y 3.º de educación elemental generalmente tienden a comenzar alrededor de las 8.45 a.m. y terminan a las 4.45 p.m. Los/as escolares tienen derecho a un descanso para el almuerzo de una hora y dos pausas de 15 minutos por la mañana y por la tarde.

Vacaciones escolares: comprenden diferentes períodos según festividades. Las vacaciones de Navidad duran alrededor de dos semanas: del 20 al 31 de diciembre. Hay un descanso de dos días para celebrar el carnaval y un descanso de Pascua de diez días. Las vacaciones de verano comienzan a mediados de junio.

2.7. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Los centros escolares también ofertan otros servicios.



Comedor escolar: en los centros en los que se ofrece este servicio a las familias, estas deben abonarlo. Existen ayudas para cubrir estos gastos.

Actividades extraescolares: son las que se realizan en el centro escolar pero fuera del horario lectivo. Tienen un coste que las familias deben abonar. Existen ayudas para sufragar este tipo de actividades.

Transporte escolar: es un servicio de traslado del alumnado desde un lugar determinado hasta las instalaciones del centro educativo. En los centros públicos que imparten las enseñanzas obligatorias es gratuito.

Aulas de extensión de horario (aulas matutinas y vespertinas): es un servicio que brindan algunos centros para dar solución a las dificultades que se le plantean a algunas familias para conciliar los horarios laborales con los educativos. Existen ayudas para sufragar estos gastos.

Programa de inmersión lingüística: es un programa en el que el alumnado extranjero recibe clases de lengua castellana fuera de su grupo de referencia.



Clases en horario de tarde (clases DYEP): se imparten en algunos centros públicos y tienen lugar por la tarde después del horario escolar regular. Se programan para ayudar a escolares no griegos con edades

comprendidas entre los 4 y 15 años a aprender el idioma griego y prepararse para la escuela. Esto puede ser especialmente útil para aquellos/as que nunca antes han estado escolarizados o no han asistido al centro escolar durante un largo período de tiempo.

Clases de recepción especializadas (clases de «Zona de prioridades educativas» – ZEP): están diseñadas específicamente para facilitar la integración de los niños migrantes en el sistema educativo griego y han sido establecidas por el Ministerio de Educación. Tienen lugar durante algunas horas cada mañana en horario lectivo. Ofrecen clases adicionales de griego y matemáticas, y en algunas escuelas también se pueden incluir ciencias e inglés. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que una de las principales dificultades que surgen con respecto a la integración de los/las estudiantes refugiados/as en el sistema educativo (tanto en ZEP/DYEP como en las clases regulares) es la escasa asistencia al centro escolar. Pueden dejar de asistir a clases en algún momento durante el año académico sin notificarlo al centro. Esto





puede deberse a que se mudan a un país diferente con su familia, son reubicados en un área diferente y, en consecuencia, tienen que cambiar de escuela o a tener bajos niveles de motivación. Puede ser un desafío controlar la asistencia escolar de estos/as niños/as, así como obtener información sobre si han continuado o no sus estudios.

Comedor escolar: en algunos centros públicos, se pueden proporcionar comidas o meriendas a los/as niños/as. Algunas de estas comidas son subvencionadas a través de fondos públicos, mientras que otras se pueden proporcionar a través de organizaciones que reciben financiación para esta cuestión.

Actividades extraescolares: tales actividades (por ejemplo, asistir a una obra de teatro, visitar un museo, etc.) pueden ser organizadas por el centro educativo y tener lugar después o durante el horario escolar.



Todos los/as estudiantes matriculados/as en el sistema educativo estatal entre educación preescolar y el año escolar 9.º, cuya lengua materna no es el portugués, tienen derecho a un apoyo adicional de

idiomas individual fuera de sus clases habituales.

En los centros estatales, los/as estudiantes de 1.º ciclo y de educación infantil obtienen una merienda gratuita a media mañana o media tarde.

2.8. PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA EN LA ESCUELA

Es muy importante apoyar la colaboración de la familia con la escuela.



La relación entre familia y escuela es un elemento de suma importancia en la educación del alumnado. La comunicación ayuda a las familias a comprender los procesos que se están llevando a cabo en el centro y de esta forma pueden contribuir a apoyarlos.

Una comunicación fluida también facilita la labor del profesorado a la hora de ajustar las medidas curriculares y organizativas.

Estar al tanto de todo lo que se está haciendo en el centro educativo es, para las familias, un derecho y un deber.

2.9. PROFESORADO

2.9.1. NORMATIVA PARA LAS PERSONAS REFUGIADAS

El profesorado debe estar informado y capacitado para comprender la situación de las personas refugiadas y la de sus hijos/as, proporcionándoles los conceptos básicos sobre el estatus de persona refugiada, así como información sobre los organismos involucrados en el proceso de asilo.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS

HUMANOS (1948). En el artículo 14 se reconoce el derecho de asilo como uno de los derechos básicos de las personas.

- Art. 14. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

Del mismo modo en este documento se recogen otros derechos que completan la visión respecto de la situación de estas personas como, por ejemplo:

- Art. 13.1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
- Art. 13.2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar de nuevo.

España, Grecia y Portugal ha firmado este tratado internacional en 1966 comprometiéndose a cumplir sus dictámenes.

Esto implica que las personas demandantes de asilo deben tener acceso a protección y a la aplicación de procedimientos justos y acordes con su situación mientras se tramita y se dirime su solicitud.

CONVENCIÓN DE GINEBRA SOBRE EL ESTATUTO DE REFUGIADOS/AS (1951). En su artículo 1 define quién es refugiado/a.

- Una persona que, debido a un miedo fundado de ser perseguido/a por razones de raza, religión, nacionalidad, membresía de un grupo social o de opinión política en particular, se encuentra fuera de su país de nacimiento y es incapaz o, debido a tal miedo, no está dispuesto/a a servirse de la protección de aquel país; o de quien, por no tener nacionalidad y estar fuera del país de su antigua residencia habitual como resultado de tales eventos, es incapaz, debido a tal miedo, de estar dispuesto/a a volver a éste.

También define las responsabilidades de las naciones que garantizan este asilo y las reglas que deben seguir quienes se acogan a esta figura.

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2007). La Unión Europea reconoce el derecho de asilo como un derecho fundamental.



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978): se reconoce también este derecho

- Art.13.4. La ley establecerá los términos en que los ciudadanos/as de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España.

Este derecho constitucional se regula jurídicamente a través de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria que incorpora las normas emanadas de la Unión Europea.

La **solicitud de asilo** puede hacerse en:

- Dependencias habilitadas para tal fin en los puestos fronterizos, aeropuertos y puertos internacionales.
- Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE), que trasladará



esta solicitud a la Oficina de Asilo y Refugio.

- Comisarías de policía autorizadas.
- Oficinas de Extranjería.
- Directamente desde la Oficina de Asilo y Refugio (OAR).
- Fuera del territorio español: en las embajadas o consulados españoles cuando el/la solicitante estuviera fuera de España y siempre que se encuentre en un país distinto al de la nacionalidad que posea.

Acogida temporal: si la solicitud es admitida, la persona pasa a un estado de acogida que es de tipo temporal que va de los 6 a los 9 meses.

- Las personas pueden estar ubicadas en centros gubernamentales o en otras instalaciones que están gestionadas por organizaciones no gubernamentales, sin ánimo de lucro (ONG).

- Durante este período las personas solicitantes de asilo reciben distintos tipos de prestaciones entre las cuales está la escolarización.

Integración y autonomía: algunas organizaciones ayudan a las personas en el proceso de formación, capacitación, búsqueda de empleo... para conseguir una progresiva independencia.



De acuerdo con la **CONSTITUCIÓN GRIEGA:**

- Todos los niños/as refugiados/as y migrantes menores de edad que viven en Grecia deben asistir a los centros educativos por un período mínimo, al igual que los/as niños/as de origen griego (Ley 3386/2005).
- Todos los/as niños/as refugiados/as y migrantes tienen derecho a realizar la matrícula escolar en el sistema de educación pública griego, incluso si no poseen todos los documentos

requeridos al momento de la inscripción (Ley 4251/2014, artículo 21, párrafo 8).

Solicitud de asilo (RefugeeInfo, 2019):

- Los/as solicitantes de asilo en Grecia continental pueden ponerse en contacto con el servicio de asilo para preinscribirse y obtener una cita para el registro completo. Una vez que asistan a su cita de inscripción completa, se les ofrecerá una entrevista de asilo. Después de la entrevista, deben esperar para obtener la decisión sobre su estado.
- Los/as solicitantes de asilo en las islas griegas pueden solicitar el asilo durante el procedimiento de recepción e identificación, que transmitirá su solicitud al servicio de asilo. El servicio de asilo registrará su solicitud. Se les puede exigir que realicen una entrevista de admisión. Si se decide que su solicitud puede ser examinada en Grecia, se les ofrecerá una entrevista de asilo, que luego llevará a la decisión sobre su estado.
- Todos los/as solicitantes de asilo tienen los mismos derechos educativos que los escolares de origen griego.



Solicitante de asilo

En Portugal, a los/as solicitantes de asilo se les otorga el derecho de asilo de acuerdo con lo siguiente:

1. Extranjeros/as y apátridas que están siendo perseguidos/as o se enfrentan a una grave amenaza de persecución, como resultado de sus actividades en el Estado de su nacionalidad o su residencia habitual en favor de la

democracia, las libertades sociales y nacionales, la paz entre los pueblos, la libertad y los derechos humanos tienen garantizado el derecho de asilo (Ley de Asilo, 2014).

2. Ciudadanos/as extranjeros/as o apátridas que temen justificadamente la persecución en virtud de su raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o ser parte de cierto grupo social y no pueden o, debido a ese temor, no desean regresar al Estado de su país o residencia habitual, también tienen derecho a recibir asilo (Ley de Asilo, 2014).

Alternativamente, cuando los solicitantes no satisfacen los criterios de una persona refugiada, que se basan en la Convención de Ginebra sobre Personas Refugiadas de 1951 y el Protocolo de 1967 que modificó la Convención de Personas Refugiadas y le dio un alcance universal, otros tipos de protección podrían considerarse de la siguiente manera:

- Protección subsidiaria: protección otorgada a un extranjero que no es un refugiado/a en el sentido de la Convención de Ginebra de 1951, pero se considera que necesita protección internacional, ya que no puede regresar a su país de origen cuando existe una situación de inseguridad grave debido a un conflicto armado o violación sistemática de los derechos fundamentales, las llamadas personas refugiadas de facto.
- Protección temporal: protección excepcional para garantizar que, en caso de una afluencia masiva de personas desplazadas de terceros países que no pueden regresar a su

país de origen, su situación sea legal en el territorio nacional durante un máximo de 2 años. Es un mecanismo que permite que un grupo de personas desplazadas ingrese y permanezca legalmente en el país.

El derecho a la educación

La educación se percibe como una herramienta para facilitar la integración en la sociedad y no debe subestimarse. Es decir, es vital para el proceso de integración de las personas en nuevos entornos. De acuerdo con la Ley de Asilo, los niños solicitantes de asilo tienen derecho a la educación pública en igualdad de

condiciones que los niños/as portugueses y los nacionales de terceros países que no tienen el portugués como lengua materna. El Ministerio de Educación es poseedor de la responsabilidad exclusiva de garantizar el derecho de los/as niños/ as a la educación. En consecuencia, las personas refugiadas, solicitantes de asilo y solicitantes de protección subsidiaria y temporal, incluidos niños/as y menores de hasta 18 años, tienen el derecho y la oportunidad de acceder al sistema educativo público en Portugal (SEF, Ley de Asilo, artículo 53) al igual que ciudadanos/as nacionales y personas migrantes.

2.9.2. RECURSOS PARA UNA ENSEÑANZA INCLUSIVA

Los/as docentes deben estar informados/as y capacitados/as para una mejor gestión de los procesos de enseñanza. Estos son solo algunos ejemplos por país. [Consultadas 28 de octubre de 2019].

Organismos, instituciones, asociaciones internacionales

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES** <www.iom.int/es>
- **OFICINA DE COORDINACIÓN DE ASUNTOS HUMANITARIOS** <www.unocha.org>
- **OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS** <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>



Organismos, instituciones y asociaciones españolas

- **PORTAL DE INMIGRACIÓN** <<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>>
- **ACNUR ESPAÑA** <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- **CEPAIM** <<http://cepaim.org/>>
- **CEAR (COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO)** <www.cear.es>
- **CRUZ ROJA ESPAÑOLA** <www2.cruzroja.es>
- **ACCEN** <www.accem.es>
- **PROVIVIENDA ASOCIACIÓN** <www.provivienda.org>
- **DIVERSIDADES ASOCIACIÓN** <diversidades.org>
- **FUNDACIÓN RONSEL** <<https://fundacionronsel.org>>
- **RED ACOGE** <www.redacoge.org/es>

Guías y materiales didácticos

- *Asilo y refugio. Guía de recursos educativos para el profesorado.* <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- *Guía para profesorado.* <www.contravientoymare.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>

- *Guía de recursos para adolescentes sobre personas refugiadas.* <http://www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECURSOS_OK.pdf>
- Guías de ACNUR <<https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>>
- Materiales de sensibilización para diferentes edades. <www.cear.es/sensibilizacion>
- Guía de recursos <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>
- *Guía Educación Secundaria Obligatoria.* <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- *Guía para Educación Primaria.* <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- *Kilómetros de solidaridad. Guía didáctica.* <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



Organismos, instituciones y asociaciones griegas

- **ELIX:** ONG griega que tiene como objetivo promover la educación no formal. <www.elix.org.gr/en>
- **SERVICIO DE ASILO** <<http://asylo.gov.gr>>
- **ACNUR GRECIA** <www.unhcr.org/gr>
- **MINISTERIO DE POLÍTICA MIGRATORIA** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEX** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=greece&p=2>>
- **ASOCIACIÓN DE DIFERENTES PAÍSES PARA MEJORAR LA EDUCACIÓN DE LOS JÓVENES REFUGIADOS Y SOLICITANTES DE ASILO EN EUROPA – PERAE.** *Refugee education in Greece.* <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>

Guías y materiales didácticos

- *Guía multilingüe para la educación en Grecia.* <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglossos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- *Tarea de educar a las personas refugiadas.* <<https://cutt.ly/FcUoAt3>>
- *Guía básica para padres y madres sobre centros educativos griegos.* <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>



Organizaciones, instituciones y asociaciones portuguesas

- **SERVICIO PORTUGUÉS DE INMIGRACIÓN Y FRONTERAS (SEF)** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **ALTA COMISIÓN DE MIGRACIÓN** <www.acm.gov.pt>
- **SERVICIO JESUITA A REFUGIADOS** <www.jrsportugal.pt/en/home>
- **CRUZ ROJA PORTUGUESA** <www.cruzvermelha.pt>
- **PLATAFORMA MUNDIAL PARA ESTUDIANTES SIRIOS** <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Guías y materiales didácticos

- Proyecto InHere para apoyar la educación de las personas refugiadas. <www.inhereproject.eu/homepage>
- PPTonline: Curso de Portugués para todos. <<https://pptonline.acm.gov.pt>>

- Alta Comisión de Migración: kit para personas refugiadas. <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>
- Materiales de ACNUR para enseñar portugués a las personas refugiadas. <www.acnur.org/portugues>
- Oficina internacional de educación: educación inclusiva. <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>
- Guías para personas refugiadas. <www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION>, <www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html>

2.10. REFERENCIAS

- CERNADAS, F., LORENZO, M., y SANTOS REGO, M. A. (2019). Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores. *Educar*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G., SHELDON, S., SIMON, B. S., SALINAS, K. C., JANSORN, N. R., VANVOORHIS, F. L., ... y WILLIAMS, J. (2019). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., y SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministerio de Educación.
- OECD (2018): *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: Publicaciones OECD.
- OECD (2019): *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: Publicaciones OECD.
- REFUGEEINFO (2019): *Education in Greece*. Recuperado de <www.refugee.info/selectors>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., y LORENZO, M. (2016). Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment. *Frontiers in Psychology*, 7.
- SANTOS REGO, M. A., y LORENZO, M. (2009). La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia. *Revista de Educación*, 350, 277-300.

–3–

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS REFUGIADAS**
EN EL MERCADO LABORAL



La Guía para integrar a personas refugiadas en el mercado laboral europeo es parte del Proyecto UNINTEGRA, —que tiene como objetivo contribuir de manera eficiente a la gestión de los movimientos migratorios causados por las crisis humanitarias. Además, sus objetivos incluyen el desarrollo de protocolos y herramientas para atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El trabajo se lleva a cabo atendiendo a los diferentes ámbitos que afectan al proceso de integración social de personas refugiadas y migrantes en situación de

vulnerabilidad, siendo una de esas áreas,— el mercado laboral europeo.

3.1. JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

Desde 2015, aproximadamente 1.3 millones de personas refugiadas/ solicitantes de asilo han abandonado su país de origen debido a varias razones y han llegado a Estados miembros de la Unión Europea (UE), con el fin de mejorar sus condiciones de vida (Eurostat, 2016).



Los datos cuantitativos recopilados a través del proyecto de investigación de UNINTEGRA en Grecia, Portugal y España mostraron que las personas refugiadas creen que las variables más importantes para la integración son la formación, el trabajo y la estabilidad.

Los problemas relacionados con el empleo pueden afectar directamente al bienestar psicológico de las personas refugiadas y la falta de empleo puede causar gran infelicidad (ACNUR, 2013). Se ha argumentado que, en algunos casos, el empleo puede actuar como medidor en el proceso de integración en la sociedad de acogida. Es importante tener en cuenta que las personas refugiadas pueden tener una amplia experiencia laboral previa, así como habilidades y formación académica que podrían ser valiosas para el país de acogida y podrían ayudarles a mejorar aún más sus capacidades (Muller y Beckers, 2018). Sin embargo, numerosos retos

conducen a una variedad de obstáculos que retrasan o incluso obstaculizan su integración en el mercado laboral de la sociedad de acogida. Se constata que es más probable que encuentren un empleo que no esté en línea con su formación y/o habilidades previas (Muller y Beckers, 2018). Además, cuando las personas refugiadas están empleadas en el país de acogida, se les suelen ofrecer salarios más bajos que a los nativos/as (Fondo Monetario Internacional – FMI, 2016). Los estudios han demostrado que, en promedio, se necesitan al menos cinco años para que las personas refugiadas se integren en el mercado laboral (OCDE, 2016a).

Sin embargo, los estudios han puesto de relieve la importancia del acceso temprano al empleo para las personas refugiadas, ya que estar desempleados/as durante largos períodos de tiempo mientras esperan que se lleven a cabo los procedimientos de

asilo puede tener efectos perjudiciales para su bienestar (Muller y Beckers, 2018). Se ha constatado que las dificultades en el empleo pueden disminuir a medida que aumenta la duración de la estancia de las personas refugiadas en el país de acogida, especialmente si aprenden el idioma nativo. Por lo tanto, se puede concluir que facilitar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral de los países miembro de la UE es de gran importancia y podría ser beneficioso tanto para las personas refugiadas como para el país receptor.

3.2. OBJETIVOS

- Destacar los aspectos más importantes de la integración laboral.
- Discutir las variables que pueden mejorar o dificultar, en gran medida, el proceso de integración en el mercado laboral.
- Proporcionar recomendaciones para sugerir formas en que las instituciones nacionales pueden ayudar a las personas refugiadas a encontrar empleo en el país de acogida.

3.3. INTEGRACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL: CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS EMPLEADOS/AS

Se ha estimado que se necesitarán 15 años en todos los países de la UE para que el 70% de las personas refugiadas

se integren en el mercado laboral (Comisión Europea, 2017). En cada país, hay varios factores que pueden afectar a la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral. Aunque existen algunas políticas europeas comunes, cada Estado impone diferentes restricciones legales y regulaciones con respecto al empleo, diferentes duraciones de los procedimientos de asilo, diferentes procedimientos para el reconocimiento de cualificaciones, etc. (Comisión Europea, 2017). Además, otros factores específicos de las personas refugiadas, como el nivel educativo, la documentación, la experiencia laboral previa, etc., también pueden tener un efecto directo en la probabilidad de insertarse laboralmente en cada país.



En España, los/as solicitantes de asilo tienen derecho a acceder al mercado de trabajo a partir de los 6 meses desde la presentación de la solicitud. Para mejorar las oportunidades de éxito en este mercado laboral se recomienda: mejorar las condiciones lingüísticas, realizar el proceso de homologación de estudios y actualizar la formación en competencias. Existen organizaciones como la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), que ofrecen servicios de formación y empleo, estableciendo itinerarios individualizados de inserción laboral para los/as participantes.



En Grecia, los/as solicitantes de asilo, que han presentado formalmente una solicitud, tienen derecho a acceder al empleo de forma regular. Sin embargo, en realidad, la tasa de desempleo de las personas refugiadas en Grecia es alta,



y aquellas que están empleadas, es más probable que se les ofrezcan trabajos que requieren poca cualificación (UNESCO, 2018). Además, las personas refugiadas en Grecia, frecuentemente, se someten a largos procedimientos burocráticos que prolongan el período de desempleo y pueden enfrentar dificultades adicionales, como no poder abrir una cuenta bancaria. A pesar de las dificultades que existen, hay historias exitosas de integración en el mercado laboral en griego.



En Portugal, se constata que las oportunidades laborales de las mujeres refugiadas pueden diferir de acuerdo con su capacidad de respuesta y preparación para el trabajo o la formación debido a las

responsabilidades familiares o cuestiones culturales. Las mujeres trabajadoras nacionales de terceros países no se ven a sí mismas como ciudadanas europeas, asumiendo que no se les paga justamente por el trabajo que realizan en comparación con el trabajo de sus vecinos/as de la comunidad de acogida.

3.3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.3.1.1. EDAD

La edad podría actuar como un obstáculo para la integración en el mercado laboral. Específicamente, las personas refugiadas, que tienen más de 45-50 años, pueden encontrar dificultades para «comenzar de nuevo» y cambiar de carrera profesional a esta edad (ACNUR, 2013). Pueden tener dificultades para asistir a clases, como de idiomas, si no han asistido a ningún otro tipo de clases en mucho tiempo. Del mismo modo, las personas jóvenes refugiadas pueden enfrentar otras dificultades relacionadas con la edad, como no haber terminado sus estudios, no haber tenido la oportunidad de recibir algún tipo de formación profesional, etc.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían ofrecer asesoramiento profesional adaptado a las diferentes necesidades de cada grupo de edad (OCDE y ACNUR, 2018).
- Los centros de educación secundaria y los centros de formación profesional con estudiantes refugiados/as podrían ofrecer ayuda a través de orientación profesional.
- Las prácticas de corta duración o circulares podrían ayudar a las personas refugiadas más jóvenes al comienzo de su carrera, desarrollar

sus habilidades e identificar sus aptitudes.

- Las organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países podrían considerar ofrecer clases de idiomas u otras clases de formación específicamente para ciertos grupos de edad concretos, por ejemplo, personas con edades comprendidas entre los 50-60 años.

3.3.1.2. SALUD MENTAL

Debido a las dificultades que acompañan a la migración, las personas refugiadas corren un mayor riesgo de padecer trastornos de salud mental. Específicamente, tienen más probabilidades de sufrir depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y psicosis (Miller y Rasmussen, 2010). Si tales problemas no se tratan, podrían ocasionar dificultades para encontrar y/o mantener un empleo. Por lo tanto, es esencial que las personas refugiadas se sometan a evaluaciones adecuadas, obtengan un diagnóstico y sean

derivados a especialistas para que reciban el tratamiento apropiado. Esto pone de relieve la importancia de los servicios de salud, públicos y privados, que entran en contacto con personas refugiadas recién llegadas. Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que la salud mental de las personas refugiadas puede verse influenciada por su situación de desempleo (ACNUR, 2013) o, en el caso de personas refugiadas empleadas, los niveles de estrés pueden aumentar debido a trabajar en un país extranjero, donde el contexto cultural y laboral es diferente al de su país de origen (Doki, Sasahara, y Matsuzaki, 2018). Así, la relación entre el empleo y la salud mental podría describirse como una relación bidireccional, que puede conducir al desarrollo de un círculo vicioso.

Además, en algunos casos las personas refugiadas no buscan apoyo profesional e incluso si se les ofrece no pueden asistir a las reuniones programadas (ACNUR, 2013). Esto puede deberse al temor de ser estigmatizados, no saber dónde buscar ayuda, el desconocimiento sobre su estado





de salud mental y no confiar en los/as profesionales del país de acogida.

Recomendaciones:

- Es importante que a las personas refugiadas se les ofrezca apoyo psicológico no solo antes de encontrar un empleo, sino también durante su inserción laboral.
- Los servicios de salud, públicos y privados, deberían evaluar a las personas refugiadas por problemas de salud mental a su llegada al país de acogida.
- Proporcionar información sobre trastornos de salud mental y apoyo psicológico en el idioma propio de los nacionales de terceros países en lugares específicos, como ONG, hospitales y otras entidades que atienden a personas refugiadas.

3.3.1.3. VIVIENDA, REUBICACIÓN Y CAPACIDAD DE MOVILIDAD

Otro problema que surge es que las personas refugiadas pueden ser reubicados/as dentro de un mismo país. Esto puede deberse a que se reubiquen a través de planes de vivienda, donde se pueden alojar en un área diferente, en algunos casos lejos geográficamente de su ubicación anterior. Esto plantearía

dificultades en su capacidad de movilidad y continuación de su empleo, ya que en muchos casos no tienen permiso de conducir o es posible que no puedan usar el transporte público, si su trabajo anterior se encuentra alejado de su hogar. Además, algunas de las personas refugiadas aspiran a continuar su viaje dentro de los Estados miembros de Europa buscando refugio en otros países. Esta situación construye una «mentalidad de impermanencia», que es un obstáculo interno para su integración en su actual sociedad de acogida. Específicamente, esto podría afectar sus niveles de motivación para encontrar empleo en su país de residencia y también podría afectar a la probabilidad del empleador/a de contratarlos.

Recomendaciones:

- Los contratos de trabajo a corto plazo podrían ser beneficiosos para las personas refugiadas que desean mudarse a otro país.
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben tratar de reunir a este colectivo con los empleadores/as que se encuentran cerca del área geográfica donde viven.
- Si las personas refugiadas se benefician de un plan de vivienda,

es probable que sean reubicadas, y las organizaciones podrían ayudarles a encontrar empleo. Se requerirían habilidades transferibles, que podrían adaptarse fácilmente a las oportunidades de empleo. Es decir, trabajando como intérpretes o costureros/as, profesiones que no se verían afectadas por su reubicación, en comparación con trabajar como pescadores/as, lo que no sería útil si fueran reubicadas en un área de interior.

3.3.1.4. APOYO PARA EL CUIDADO DE LOS/AS NIÑOS/AS

Las familias refugiadas, frecuentemente, no pueden acceder a un empleo por motivos de conciliación laboral, ya que tienen niños/as pequeños/as y no tienen quien cuide de ellos/as durante la jornada laboral. Esto es especialmente problemático para las familias monoparentales (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- Las entidades que trabajan con personas refugiadas podrían brindarles recursos de apoyo para el cuidado de los niños y niñas en la proximidad de sus viviendas.
- Relacionar personas refugiadas con empleadores/as que ofrecen servicios de cuidado infantil.

3.3.2. IDIOMA

El idioma es un elemento clave para facilitar u obstaculizar la integración de las personas refugiadas en un nuevo país. El desconocimiento del idioma de la comunidad de acogida podría convertirse en un gran obstáculo que impediría su inserción laboral. Se ha encontrado que

incluso los procesos estándar que se desarrollan al inicio de un contrato, como cumplimentar formularios, pueden ser difíciles si el empleado/a no comprende el idioma (ACNUR, 2013). Además, los empleadores/as pueden ser reacios a contratar personas que no hablen el idioma local por temor a no poder comunicarse adecuadamente con ellos/as. De hecho, los estudios han demostrado que aprender el idioma local tiene efectos directos en la probabilidad de encontrar empleo. Sin embargo, la relación entre el idioma y el empleo parece ser bidireccional, ya también han demostrado que el empleo mejora la capacidad de aprendizaje del idioma local (ACNUR, 2013). En todo caso, los requisitos lingüísticos pueden ser más leves para algunos trabajos más técnicos



que requieren habilidades específicas, como el trabajo agrícola, la costura, la pesca, etc.

Recomendaciones:

- Las entidades que trabajan con personas refugiadas deben proporcionar cursos de idiomas gratuitos. Si no es posible que la organización los ofrezca, deben ayudar a este colectivo a entrar en contacto con otras organizaciones.
- Se podría ofrecer a los nacionales de terceros países clases de idiomas que se adapten a las necesidades de un empleo específico; es decir, vocabulario específico que les sería de utilidad en determinados nichos laborales (Eurocities, 2017).
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían asociarse con empleadores/as, que estén interesados/as en contratar a personas refugiadas y podrían ofrecer prácticas que incluyan experiencia laboral y clases de idiomas simultáneas (Eurocities, 2017).

3.3.3. HABILIDADES PREVIAS

3.3.3.1. RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES Y HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS

Otro factor importante que puede tener un gran efecto en la empleabilidad es el reconocimiento de las cualificaciones previas del país de origen de estas personas. El hecho de que este colectivo no tenga documentos que validen sus cualificaciones anteriores junto a la dificultad para contactar con las instituciones que expidieron esos certificados, puede actuar como una limitación desde la perspectiva del empleador/a. Se ha constatado que no suelen aceptar documentos informales de cualificaciones anteriores (ACNUR, 2013). Además, cada país puede tener unos procesos establecidos que delimitan el reconocimiento de cualificaciones previas. Sin embargo, este procedimiento puede ser temporalmente muy largo, lo que aumenta la duración del desempleo. Además, en algunos casos, incluso cuando las personas refugiadas han completado



estudios universitarios en su país de origen, pueden sufrir discriminación, ya que sus títulos pueden no considerarse del mismo nivel que los del país de acogida (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- El desarrollo de un marco común europeo para el reconocimiento de cualificaciones de las personas refugiadas y para la evaluación académica y profesional de sus resultados académicos (conocimiento, habilidades y competencias) sería muy beneficioso (Consejo Europeo sobre Refugiados y Exiliados – ECRE, 1999). Se deben sistematizar iniciativas como el Pasaporte de Cualificación Europeo para Refugiados (EQPR) (Consejo de Europa, 2017). Además, el proyecto UNINTEGRA ha propuesto un protocolo de validación de las competencias académicas y las credenciales de las personas refugiadas para ayudar a crear conciencia en la sociedad de acogida y facilitar el proceso de integración. Específicamente, este protocolo tiene como objetivo integrar las diversas iniciativas existentes con respecto a la validación de cualificaciones anteriores. Esto incluiría: el desarrollo de una red de universidades y agencias europeas y de terceros países, el desarrollo de una única plataforma en línea para el reconocimiento de las cualificaciones académicas y profesionales, y un procedimiento de referencia que mejore las iniciativas existentes con respecto al reconocimiento de las

cualificaciones previas.

- Si las cualificaciones previas de las personas refugiadas no cumplen con los estándares de las cualificaciones del país de acogida, se les deberían ofrecer cursos adicionales, como cursos de actualización (ECRE, 1999).
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben ayudarles a llevar a cabo todos los procedimientos requeridos para el reconocimiento de las cualificaciones con el fin de dirigirles hacia el camino más apropiado.

3.3.3.2. EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS, EDUCACIÓN PERMANENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Al igual que las dificultades que surgen con el reconocimiento de cualificaciones previas, las personas refugiadas también pueden enfrentar retos con respecto a la experiencia laboral previa. Particularmente, en algunos casos los empleadores/as prefieren que sus empleados/as tengan experiencia laboral previa en el país receptor y no solo experiencia laboral previa en su país de origen. Sin embargo, cuando una persona acaba de llegar a un nuevo país, no es posible que ya tenga experiencia laboral. Como resultado, se puede sugerir que las personas refugiadas asistan a cursos de formación permanente o recualificación para obtener conocimientos adicionales sobre el empleo en el país de acogida. Aunque esto podría ser beneficioso para ellos/as en el futuro, también podría posponer su capacidad de encontrar empleo, siendo esto una prioridad (ACNUR, 2013). Además, los empleadores/as también han indicado



que les gustaría poder contactar con sus empleadores/as en su país de origen, algo que en la mayoría de los casos es imposible.

Además, puede darse el caso de que incluso cuando las personas refugiadas tienen experiencia laboral previa en un campo específico, se les solicite que se familiaricen con ese mismo ámbito en el país de acogida (OCDE y ACNUR, 2018). Por esta razón, los empleadores/as deberían proporcionar dicha información a los nacionales de terceros países.

Recomendaciones:

- Los empleadores/as deben ofrecer a los empleados/as refugiados/as la oportunidad de obtener experiencia al proporcionar aprendizajes cortos,

donde puedan recibir formación (OCDE y ACNUR, 2018).

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían proporcionar programas adicionales de formación profesional adaptados a ámbitos específicos. Si esto no es posible, deberían ayudarles a contactar con programas ofrecidos por otras entidades.
- Las organizaciones y los empleadores/as podrían cooperar con universidades u otras instituciones educativas que ofrezcan planes de formación profesional para que las personas refugiadas puedan asistir a cursos de formación.

3.3.4. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN IMPORTANTE A TRAVÉS DE REDES SOCIALES Y REDES INSTITUCIONALES

Un desafío para las personas refugiadas recién llegadas a un país es acceder a información importante sobre ofertas de empleo y oportunidades de formación. Además de eso, a veces los nacionales de terceros países pueden confundirse con respecto a qué fuente de información es confiable y qué fuente está más actualizada (OCDE y ACNUR, 2018). Las redes sociales podrían ser una fuente de información de confianza. Sin embargo, si las personas refugiadas aún no están conectados/as a una red en el país de acogida, esta puede no ser una opción para ellos/as, al menos al principio. Una segunda fuente de información podría ser a través de redes institucionales, es decir, organizaciones que trabajan con este colectivo, como las ONG. Tener contacto con ONG y otras entidades permite a las

personas refugiadas obtener información importante sobre empleo. Además, las ONG pueden ampliar sus redes sociales instándolos a participar en diversas actividades proporcionadas por la entidad o ayudándoles a entrar en contacto con otras organizaciones. Sin embargo, la falta de redes de apoyo puede actuar como un obstáculo para la integración en el mercado laboral. Esto puede influir de forma más negativa en las familias monoparentales, que sin las redes sociales no pueden encontrar ayuda para el cuidado de los niños y niñas, lo que a su vez puede actuar como una barrera aún mayor para encontrar trabajo.

Se ha descubierto que cuando las personas refugiadas construyen redes sociales, pueden comenzar a obtener información sobre ofertas de empleo, pero es más probable que estas puestos vacantes sean menos competitivos y con salarios bajos (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- Las organizaciones deberían poder proporcionar información sobre el empleo a todas las personas refugiadas, así como informar a este colectivo sobre qué fuentes de información son confiables y dónde deben buscar información.
- Las entidades podrían sugerir aplicaciones, como Apps4Refs, que propone organizaciones confiables, por ejemplo, las ONG con las que las personas refugiadas pueden contactar y también pueden sugerir sitios web válidos que incluyan información actualizada sobre empleos y ofertas laborales.
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deberían



ayudarles a conocer procedimientos formales útiles con respecto a la búsqueda de empleo, como el registro en agencias de empleo. Si es necesario, las organizaciones deberían ayudar a este colectivo a registrarse en dichas agencias para aumentar su probabilidad de insertarse laboralmente.

- Las organizaciones deberían facilitar a las personas refugiadas expandir sus redes de apoyo ayudándoles a participar en actividades que les interesen.
- El voluntariado podría colaborar tanto a ampliar la red de apoyo social como a facilitar la integración en el mercado laboral, al actuar



como un facilitador para luego ser contratado/a (ACNUR, 2013). Por lo tanto, las organizaciones podrían instar a las personas refugiadas a participar en iniciativas de voluntariado.

3.3.5 PREPARACIÓN Y AYUDA

3.3.5.1. DISEÑO DEL CURRICULUM VITAE

A menudo puede darse el caso de que las personas refugiadas no posean ningún documento con ellos/as cuando llegan al país de acogida. Con la falta de esos documentos, también se podría incluir el *curriculum vitae* (cv). Los cv pueden ser esenciales para demandar empleos, así este colectivo puede enfrentarse a dificultades en su diseño en un nuevo país. En primer lugar, es posible que no sepan cómo escribir en el idioma local o en inglés y, por lo tanto, necesitan ayuda para hacerlo. Además, existe la posibilidad de que nunca hayan escrito un cv antes, como es el caso de jóvenes que se van a insertar laboralmente por primera vez.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben proporcionar apoyo específico adaptado a sus características individuales en el diseño o mejora de su cv.
- Los cv también pueden incluir otras actividades en las que este colectivo ha participado, como actividades en la comunidad, incorporación en grupos y voluntariado (OCDE y ACNUR, 2018).
- Los cv deben estar escritos en el idioma local.

3.3.5.2. FOMENTO DE LAS HABILIDADES EN LA ENTREVISTA

Una vez que las personas refugiadas se han puesto en contacto con posibles empleadores/as y deben realizar una entrevista laboral, es importante que reciban asesoramiento para prepararla. Esto podría ser especialmente útil para aquellas que nunca han asistido a una entrevista de trabajo, como es el caso

de los/as jóvenes, los/as que acceden al mercado laboral por primera vez o para todos/as aquellos/as que necesitan información sobre las diferencias socioculturales en el mercado laboral entre su país de origen y el de acogida. Además, el idioma puede afectar el proceso de la entrevista, si la persona refugiada no habla el idioma local y necesita asistir a la entrevista con un intérprete.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deberían ayudarles a prepararse para las entrevistas brindándoles información sobre este proceso de selección y también permitiéndoles practicar a través de ejercicios de juegos de rol.
- Las prácticas con un intérprete y/o mediador cultural también podrían ser útiles, ya que familiarizarían a este colectivo con el proceso y podrían ayudarlos/as a sentirse más cómodos/as.

3.3.5.3. PREPARANDO A LAS PERSONAS REFUGIADAS PARA SER ECONÓMICAMENTE INDEPENDIENTES

Uno de los factores que sugieren que las personas refugiadas se han integrado con éxito en el país de acogida es la independencia económica (Schick et al., 2016). Insertarse laboralmente tiene implicaciones directas para la vida de los nacionales de terceros países en el país receptor y su capacidad para convertirse en personas autónomas y autosuficientes (ACNUR, 2019a). Sin embargo, llegar a ser económicamente independiente no es inmediato y las personas refugiadas podrían beneficiarse de un apoyo continuo antes de encontrar empleo, así como durante su vida laboral, para abordar cualquier desafío relacionado con su independencia económica.

Recomendaciones:

- Las organizaciones podrían proporcionar asesoramiento financiero





y legal adaptado a las necesidades de cada persona.

- Las organizaciones podrían ofrecer cursos de formación, como gestión financiera, ahorro familiar, etc. (Mousa, 2019).

3.3.6. UNA HISTORIA DE ÉXITO: LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

Un ejemplo de un caso exitoso de integración de personas refugiadas en el mercado laboral en Grecia es proporcionado por ACNUR (2019b). Específicamente, el caso se refiere a una familia de refugiados/as de Iraq, que vive en la isla de Kos. Aunque se considera extremadamente difícil para los/as solicitantes de asilo encontrar empleo en Grecia, la familia pudo encontrar trabajo solo tres meses después de su llegada a la isla en una empresa técnica. El padre, que trabajaba como ingeniero

civil en su país de origen, declaró que su prioridad era encontrar un trabajo, para ganar autonomía, puesto que no quería depender de un apoyo externo para poder mantener a su familia. El padre se acercó al propietario de la empresa y le dijo que podía hacer todo lo que fuera necesario, lo que le llevó a su contratación. Ahora puede mantener a su familia y alquilar su propia vivienda. El empresario acordó contratar a su mujer también y su hija se está preparando para comenzar la escuela en el próximo año académico.

3.4. INTEGRACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL: CUESTIONES RELATIVAS A LOS EMPLEADORES/AS

Los empleadores/as desempeñan un papel esencial en la integración de las



personas refugiadas en el mercado laboral, ya que es a través de ellos/as que este colectivo puede encontrar empleo. Por esta razón, la Comisión Europea (2017) destaca la importancia de incluirlos/as a los empleadores/as en las políticas de integración mediante la aportación de información, seguridad jurídica, mantenimiento de la motivación para desarrollar esta tipología de contratos y hacer coincidir sus necesidades con las habilidades de las personas refugiadas.



En España las oportunidades para encontrar trabajo se incrementan en la medida en que el solicitante de empleo domina el idioma y demuestra habilidades y competencias demandadas por los empleadores/as. En este sentido, las Oficinas de Empleo de las diferentes comunidades autónomas ofrecen cursos de capacitación para desempleados/as a los que la población refugiada mayor de 16

años tendría acceso. Otras organizaciones no gubernamentales ofrecen también cursos y acciones formativas encaminadas a la inserción laboral de las personas refugiadas. La coordinación de diversas acciones está inserta en el programa Red Ariadna que es un espacio de cooperación entre entidades sociales, ONG y la Administración Estatal y el Fondo Social Europeo.



En Grecia se han puesto en marcha algunas iniciativas para apoyar tanto a los empleadores/as como a las personas refugiadas, con el objetivo de facilitar la integración en el mercado laboral. Por ejemplo, el «ergossimo», que es un método especial de pago, se ha establecido para casos en los que el empleado/a no tiene derecho a la prestación de empleo habitual, como en el caso de las personas migrantes (SIRIUS, 2019). Además, todos las personas refugiadas y solicitantes

de asilo tienen derecho a obtener un número de Seguridad Social (AMKA) y un número de identificación fiscal (AFM), requisitos necesarios para poder trabajar legalmente en Grecia y obtener seguro y asistencia sanitaria (RefugeeInfo, 2019). Organizaciones que trabajan con este colectivo en Grecia, por ejemplo, ACNUR a través del programa ESTIA, ayudan a las personas refugiadas a obtener ambos números (ACNUR, 2019c). Además, el uso del Pasaporte Europeo de Cualificación para Personas Refugiadas (Consejo de Europa, 2018) permite a las entidades a identificar sus habilidades y cualificaciones y relacionarlos con los empleadores/as.



En Portugal es crucial facilitar formación e introducir a las personas refugiadas en los centros de trabajo, reclutadores y plataformas de búsqueda de empleo, incluyendo la plataforma en línea <www.refujobs.acm.gov.pt/en>. Se pueden posibilitar oportunidades

de trabajo accesibles para las personas refugiadas. Los cursos de formación profesional son importantes para que se adapten sus habilidades a las necesidades de cualificación en Portugal. Muchos países europeos, incluido Portugal, todavía son reticentes a la integración laboral de este colectivo debido al riesgo de perder empleos y bienestar social. Es necesario promover la integración económica de las personas refugiadas (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. EDUCANDO A LA SOCIEDAD DE ACOGIDA: LUCHAR CONTRA LOS PREJUICIOS

Las personas refugiadas se pueden percibir como un grupo estigmatizado. La sociedad de acogida (incluidos los empleadores/as) puede estar mal informada sobre los derechos de los nacionales de terceros países. Si los empleadores/as tienen prejuicios hacia la contratación de este colectivo, esto no les permitiría incluirlos en su personal ni darles la



bienvenida de manera positiva en el entorno laboral. En algunos casos, los empleadores/as pueden no ser conscientes de estas actitudes hacia las personas refugiadas, pero sus acciones pueden responder a sus prejuicios (OCDE y ACNUR, 2018). La representación negativa de este colectivo en los medios de comunicación también puede contribuir a la construcción de estereotipos. Tales conceptos erróneos no permiten que los empleadores/as reconozcan sus competencias, talentos y habilidades. Por lo tanto, esto podría afectar a su decisión de contratarlos/as. Es de gran importancia que la sociedad de acogida esté educada en este tema. Esto ayudaría a crear conciencia en el país de acogida y combatir los prejuicios, lo que afectaría positivamente a la integración en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Recomendaciones:

- Todos los entornos de trabajo deberían implementar una política de igualdad de oportunidades y no debería aceptarse ningún tipo de discriminación en el entorno laboral (OCDE y ACNUR, 2018).
- Las personas que trabajan en entidades, como las ONG, que han entrado en contacto con personas refugiadas pueden proporcionar referencias sobre las relaciones establecidas (OCDE y ACNUR, 2018).
- Las organizaciones pueden ayudar a educar a la sociedad de acogida y hacer frente a los prejuicios contra las personas refugiadas a través de actividades educativas que estarían abiertas a la participación de todos los miembros de la sociedad. en escuelas, ferias de empleo, etc.
- Los empleadores/as pueden



implementar contratos por tiempo limitado, donde pueden trabajar por un período específico de tiempo (por ejemplo, 6 meses), para que tanto la persona refugiada como el empleador/a se conozcan y luego decidan si desean continuar trabajando juntos (OCDE y ACNUR, 2018).

3.4.2. EDUCANDO AL EMPLEADOR/A

Puede darse el caso de que los empleadores/as no sean completamente conscientes de lo que significa exactamente cada estatus de residencia de los migrantes, como solicitante de asilo, persona refugiada, protección internacional, etc. (OCDE y ACNUR, 2018). Asimismo, es posible que no conozcan los derechos que acompañan a cada estatus, el tiempo necesario para que se realicen los procedimientos de asilo y si los permisos deben renovarse,

etc. En consecuencia, pueden ser reacios/ as a contratar a personas que no han recibido el estatus de refugiado/a. Además, debido a que no han contratado a personas refugiadas en el pasado pueden estar preocupados por cualquier trabajo adicional que se pueda añadir al contratarlos, como los procedimientos burocráticos (OCDE y ACNUR, 2018). Todo lo anterior implica que los empleadores/ as no están adecuadamente informados sobre los derechos legales de las personas refugiadas y los procedimientos que deben implementarse para contratarlos.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben informar a los posibles empleadores/ as sobre los derechos asociados a cada estatus de residencia (OCDE y ACNUR, 2018). Esto podría hacerse creando un folleto breve con toda la información necesaria que podría distribuirse a todos los empleadores/ as potenciales.
- Los empleadores/as en colaboración con organizaciones, como las ONG, podrían, inicialmente, ofrecer aprendizajes a corto plazo no vinculantes, que actuarían como un período de transición.

3.4.3. AJUSTE ENTRE LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES/AS Y LAS HABILIDADES DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

Otro problema común que surge con respecto a la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral es que se les ofrecen trabajos que requieren menos habilidades de las que poseen (Muller y Beckers, 2018). Esto da como resultado salarios más bajos y una mayor

probabilidad de que permanezcan desempleados/as, teniendo efectos negativos en la economía (OCDE, 2016b; Muller y Beckers, 2018). Una forma de superar esta barrera es identificar a los empleadores/as que buscan contratar personas con habilidades específicas; es decir, relacionar las habilidades de las personas refugiadas con las necesidades de los empleadores/as (OCDE y ACNUR, 2018).

Recomendaciones:

- Los empleadores/as deberían poder obtener información sobre las habilidades de las personas refugiadas. La OCDE y ACNUR (2018) han sugerido que esto se puede lograr con éxito a través de ferias de empleo.
- Los programas *online*, como el programa alemán *Jobs4refugees*, pueden ayudar a relacionar a las personas refugiadas con trabajos específicos (OCDE y ACNUR, 2018). Esto podría aplicarse a las diferentes ofertas de empleo de cada país mediante el desarrollo de programas adaptados a las necesidades de cada uno de ellos/as.
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían ayudarles a conocer a empleadores/ as, que tienen más probabilidades de contratar a trabajadores con habilidades similares a las que ellos/as poseen (OCDE y ACNUR, 2018).

3.4.4. UNA HISTORIA DE ÉXITO: PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES/AS

Un ejemplo de un caso exitoso de integración de personas refugiadas

en el mercado laboral en Grecia, desde la perspectiva del empleador/a, proporcionada por la Agencia de Noticias de Atenas-Macedonia a través de DailyThess (2017), incluye la labor desarrollada por una ONG en Salónica llamada NAOMI. Esta entidad ha ofrecido a las personas refugiadas procedentes de Siria, Irán, Palestina y África la oportunidad de trabajar como sastres en su laboratorio de costura. Su objetivo era ayudar a estas personas y proporcionarles autonomía.

Reciben formación en diferentes tipos de costura y aprenden a transformar la ropa. Es importante destacar que algunas de las personas que fueron contratadas por la ONG solían trabajar como sastres en su país de origen, proporcionando así un ejemplo de cómo sus habilidades se ajustaban a las necesidades del empleador/a. Uno de los empleadores/as de NAOMI mencionó: «queremos ofrecer empleos a estas personas que han solicitado asilo en Grecia y ayudarlas a integrarse gradualmente».

3.5. REFERENCIAS

- ACNUR (2013). *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Recuperado de <www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- ACNUR (2019a). *Caring for others, building a future for themselves*. Recuperado de <www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- ACNUR (2019b). *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- ACNUR (2019c). *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- AIYAR, S., BARKBU, B., BATINI, N., BERGER, H., DETRAGIACHE, E., DIZIOLI, A., EBEKE, C., ... Y TOPALOVA, P. (2016). The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COMISIÓN EUROPEA (2017). *Peer Review on «Integration of Refugees into the Labour Market»*. Synthesis Report. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- CONSEJO DE EUROPA (2017). *European Qualifications Passport for Refugees*. Recuperado de <<https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- CONSEJO EUROPEO SOBRE REFUGIADOS Y EXILIADOS-ECRE (1999). *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].

- DAILYTHESS (2017). *Refugees found work in a sewing laboratory*. Recuperado de <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfyges>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- DOKI, S., SASAHARA, S., Y MATSUZAKI, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017). *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Recuperado de http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- EUROSTAT (2016). *Asylum in the EU Member States*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>, 1. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL-FMI (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. IMF Staff Discussion Note. Recuperado de <www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- MILLER, K. E., Y RASMUSSEN, A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019). *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. Y BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.
- OCDE Y ACNUR (2018). *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Recuperado de <www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- OCDE (2016a). *Making integration work*. Paris: Autor.
- OCDE (2016b). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Autor.
- REFUGEEINFO (2019). Recuperado de <www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- SCHICK, M., ZUMWALD, A., KNÖPFLI, B., NICKERSON, A., BRYANT, R. A., SCHNYDER, U., MÜLLER, J., Y MORINA, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1).
- SIRIUS (2019). *Policy Barriers and Enablers*. Recuperado de <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- UNESCO (2018). *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges* by Dimitris Skleparis (University of Glasgow). [Consultado 28 de octubre de 2019].

-4-

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS REFUGIADAS**
EN LAS COMUNIDADES
DE ACOGIDA



La Guía de la Comunidad es parte del proyecto UNINTEGRA que tiene como objetivo contribuir de manera eficiente a la gestión de los movimientos migratorios causados por crisis humanitarias. Además, sus objetivos incluyen el desarrollo de protocolos y herramientas para atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El trabajo se lleva a cabo teniendo en cuenta las diferentes áreas que afectan el proceso de integración social de las personas refugiadas y migrantes en situación de vulnerabilidad,

siendo una de esas áreas las comunidades de acogida en Europa.

4.1. JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

El aumento en el número de personas refugiadas que se trasladan y se reubican en Europa ha dado lugar a varios desafíos para los países europeos desde 2015. De ahí que los debates políticos y públicos hayan sido una tendencia. Aparentemente,



las preocupaciones políticas y económicas han sentado las bases para posturas polarizadas sobre la hospitalidad y la solidaridad frente a la hostilidad y la exclusión (De Haene, Neumann, y Pataki, 2018). Sin embargo, la Convención sobre el Estatuto de Refugiado de 1951 y sus protocolos posteriores junto con las convenciones europeas para la protección de personas refugiadas (por ejemplo, el Reglamento de Dublín) han garantizado los derechos de las personas refugiadas a la no discriminación, la no penalización y la no devolución. La integración local, la repatriación (voluntaria) o el reasentamiento son las tres principales soluciones duraderas para este colectivo (Pressé y Thomson, 2008). Esta Guía se centra específicamente en la integración de las personas refugiadas en las comunidades de acogida europeas, buscando contribuir a las políticas de integración dirigidas a este colectivo en toda Europa.

La integración de las personas refugiadas en el país de asilo es vital para aquellos/as que tal vez no puedan regresar a su país de origen durante mucho tiempo. El término integración tiene varias definiciones, políticas y procedimientos de implementación. Aunque la definición de integración no

está consensuada, la integración debe ser entendida como un proceso bidireccional entre los miembros de la comunidad receptora y las personas refugiadas.

Ager y Strang (2008) sugieren un marco conceptual para la integración que permite el análisis de los resultados de las políticas. Por lo tanto, la integración es una de las soluciones clave permanentes y seguras para las familias y personas refugiadas (Goodwin-Gill, 2014). Dirigida por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la comunidad internacional también considera la repatriación voluntaria al país de origen y el reasentamiento a un tercer país como soluciones duraderas para la difícil situación de las personas refugiadas (Pressé y Thomson, 2008). Este estudio se centra en la integración de personas refugiadas y solicitantes de asilo en los países europeos, principalmente ofreciendo una guía general para su integración (local) en las comunidades de acogida. En consecuencia, la integración tiene varios dominios centrales, como vivienda, salud, empleo y educación (Ager y Strang, 2008). ¿Cuáles son las pautas recomendadas para la integración exitosa de las personas refugiadas en las comunidades europeas?

4.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma sencilla la infraestructura existente para la integración en el país de acogida.
- Analizar el papel de los agentes que desempeñan un papel activo con este colectivo, como ONG, municipios, instituciones educativas, etc.
- Proponer algunas pautas para la integración de las personas refugiadas.

4.3. INFRAESTRUCTURA PARA LA INTEGRACIÓN

La integración de las personas refugiadas en las comunidades de acogida requiere esfuerzos conjuntos de varios agentes en las sociedades europeas. Hay roles cruciales que constituyen la infraestructura adecuada para la integración. La cooperación entre las partes interesadas, a saber, ONG, instituciones locales, municipios, instituciones gubernamentales y educativas, es indispensable.



España cuenta con el Sistema de acogida de protección internacional que está formado por los Centros de Acogida a Refugiados (CAR) y diversas entidades sin ánimo de lucro. Estas instituciones gestionan y desarrollan proyectos y recursos para facilitar la integración social del colectivo al que atienden. El Sistema de acogida está constituido por diferentes itinerarios de preparación para la autonomía que contemplan la valoración de las necesidades de los/as solicitantes. Esto se traduce en la percepción de

diferentes prestaciones en función de la situación específica de cada persona.



En Grecia, diferentes agentes colaboran para facilitar la integración de las personas refugiadas en la comunidad de acogida. Por ejemplo, uno de los planes de alojamiento (así como el programa de ayuda económica) que está disponible para solicitantes de asilo y personas refugiadas en Grecia se proporciona a través de la cooperación de ONG, autoridades locales y el gobierno griego. Además, la ciudad de Atenas creó una iniciativa llamada Centro de Coordinación para Asuntos de Personas Migrantes y Refugiadas en Atenas (ACCMR), que tiene como objetivo facilitar la integración de este colectivo que vive en Atenas a través de la colaboración de municipios, ONG, organizaciones



internacionales, así como grupos comunitarios de personas refugiadas y migrantes <www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>. Además, la Estrategia griega para la integración del Ministerio de Política Migratoria tiene como objetivo facilitar la integración de 10.000 personas refugiadas en el plazo de un año a través de su estrategia de integración (Comisión Europea, 2018).

Los centros educativos también dan la bienvenida a niños/as refugiados/as y mejoran el proceso de integración a través de clases de recepción y otras actividades de integración. Las instituciones educativas a menudo colaboran con instituciones externas, por ejemplo, las entidades sociales para abordar las necesidades de este colectivo, como los problemas de salud y la comunicación con sus familias.

Finalmente, otro proyecto de colaboración entre diferentes partes interesadas lo proporciona un proyecto implementado por las ONG: Antigone, el Consejo Griego para los Refugiados y la Sonrisa del Niño, financiado por la oficina federal alemana Hilfe zur Selbsthilfe. Su objetivo era disminuir el número de personas refugiadas y solicitantes de asilo que estaban en peligro ofreciendo viviendas seguras, apoyo legal y psicosocial, así como tratamiento especializado (Antigone, 2019).



Bajo la administración del Gobierno portugués, la integración primaria, como los servicios de vivienda, ayuda y recepción, se proporciona a través de una red de entidades de acogida. La infraestructura para la integración en Portugal incluye entidades sociales,



ONG, escuelas y entidades públicas (principalmente seguridad social). La Plataforma Portuguesa para las Personas Refugiadas, por ejemplo, es un paraguas que comprende alrededor de 93 organizaciones que albergan sobre el 40% de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y protección subsidiaria.

4.3.1. PAPEL DE LAS ONG

Con anterioridad al viaje de las personas refugiadas a Europa, las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel de asistencia e integración temporal de las personas refugiadas en los campos a través de ayuda humanitaria, difusión de valores y principios, y actuaciones educativas, como el caso de Turquía y Grecia. En los campamentos existen acciones de preparación para el reasentamiento o la reubicación en un nuevo país. Uno de los programas en Grecia ofrece: servicios de alojamiento en apartamentos equipados; una cantidad económica para satisfacer las necesidades básicas de cada familia; y apoyo psicosocial.

4.3.2. PAPEL DE LAS INSTITUCIONES LOCALES DE ACOGIDA

Las instituciones locales de acogida, que podrían ser ONG o entidades sociales, apoyan a las personas refugiadas en vivienda, salud y educación. Apoyan a las familias hasta que puedan adaptarse al nuevo contexto: las sociedades europeas, en este caso. Así, las entidades de acogida hacen un seguimiento de las familias refugiadas y las capacitan para ser autónomas. Presentan las familias a la nueva sociedad y las involucran en los sistemas públicos. Por lo tanto, las



personas refugiadas podrían inscribirse en los servicios de empleo para la búsqueda de oportunidades de trabajo. Pueden acercarse a los servicios sociales para obtener apoyo, incluidas ayudas económicas. Las instituciones de acogida también introducen a las personas refugiadas en el sistema público de salud.

4.3.3. PAPEL MUNICIPAL

Los municipios tienen un papel que desempeñar en la integración local de las personas refugiadas en los países de acogida. Pueden ofrecer formación y mejorar la comunicación entre las personas refugiadas y de la comunidad de acogida a través de actividades culturales.

4.3.4. PAPEL DEL GOBIERNO

Los gobiernos pueden promover la integración posterior de las personas refugiadas a través de los ministerios de

educación, salud y asuntos interiores. Están invitados a desarrollar políticas inclusivas que garanticen la igualdad entre los diferentes estatus de personas migrantes. Es decir, rara vez se emiten políticas especiales para las personas refugiadas. Dados los sistemas burocráticos en Europa, los gobiernos deberían facilitar el acceso de las personas refugiadas al sistema social, educativo y económico del país. Los gobiernos ofrecen igualdad de oportunidades para este colectivo y para los/as ciudadanos/as del país, el largo proceso de integración está en el camino correcto.

4.3.5. PAPEL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El papel de las instituciones educativas es clave para la integración de los/as estudiantes y las familias en la sociedad. Las actividades curriculares y extracurriculares pueden proporcionar un medio para la inclusión de este colectivo. Además, los centros educativos desempeñan un papel al involucrar a los progenitores locales e inmigrantes/as refugiados/as en la educación y la interacción intercultural de los niños/as, contribuyendo así a la integración de las personas refugiadas en las comunidades de acogida en toda Europa. Además, la investigación, la formación y las asociaciones impulsadas por los centros de educación superior pueden movilizar nuevas políticas a nivel local, regional y continental. Por ejemplo, la asociación de la Comisión Europea con un consorcio de universidades, a saber, UMINHO, USC y NQUA, para la investigación sobre personas refugiadas y solicitantes de asilo demuestran tal contribución con el

presente proyecto UNINTEGRA financiado por el *Asylum, Migration and Integration Fund* de la UE en colaboración con universidades líderes.

4.4. ENFOQUES RECOMENDADOS PARA LA INTEGRACIÓN

Hay muchas perspectivas y niveles para analizar los procesos de integración. El nivel de las políticas públicas es importante para fomentar un terreno propicio para el diálogo, el empoderamiento, la inclusión y la integración socioeconómica. El nivel de la comunidad también es esencial, ya que es el ámbito más efectivo para abordar la preparación para la integración de las personas, centrándose en sus beneficios y las contribuciones históricas de las personas inmigrantes y refugiadas a sus comunidades. Hay ejemplos destacados de integración exitosa de este colectivo en los países europeos. Por lo tanto, el conocimiento mutuo entre las comunidades y el reconocimiento de las contribuciones son vitales.



La primera acción para canalizar un proceso de integración es la de la información. Es necesario que las personas que trabajan en la administración pública estén informadas del estatus de refugiado/a, de sus necesidades e intereses. De igual forma debe ocurrir en otras organizaciones del tercer sector. Es también preciso que estos agentes dispongan del conocimiento necesario sobre la normativa de aplicación al caso, y sobre los programas y acciones en los que estas personas pueden encuadrarse para



gestionar su situación. Deben habilitarse espacios y foros para visibilizar la situación real de las personas refugiadas en cada comunidad receptora, de forma que el conocimiento mutuo facilite el proceso de integración. Deben elaborarse diferentes proyectos de actuación diferenciando ámbitos de incidencia (educativo, sanitario, laboral...). Estos proyectos darán respuesta a las necesidades básicas que presentan las personas refugiadas.



En Grecia, los agentes locales y urbanos colaboran entre sí para apoyar a las personas refugiadas y ayudar a su integración en la comunidad griega. El mantenimiento y el estímulo de este enfoque de colaboración es esencial para facilitar la integración de este colectivo. Un ejemplo de tal colaboración es el

programa de Apoyo de Emergencia para la Integración y el Alojamiento (ESTIA), que tiene como objetivo proporcionar a los/as solicitantes de asilo en Grecia servicios de alojamiento, dinero en efectivo y apoyo social. El programa fue creado por ACNUR, está financiado por la Comisión Europea y es ejecutado por ACNUR en cooperación con el Ministerio de Política Migratoria griego, municipios y numerosas ONG griegas (ACNUR, 2019).



En Portugal, el bienestar de las personas refugiadas puede ser relativamente diferente según el área en el que se encuentren. En muchas regiones, especialmente en las zonas rurales, las instituciones de acogida trabajan en solitario con las familias refugiadas, sin el apoyo de otras entidades colaboradoras.

Por lo tanto, se recomienda un enfoque de asociación entre agentes activos en los procesos de integración para que las personas refugiadas disfruten de igualdad de oportunidades.

4.4.1. NUEVA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN

En teoría, existen diferentes definiciones para la integración, desde la adaptación mutua hasta la inclusión social, entre otras. En la práctica, muchos países europeos están involucrados en los programas de reasentamiento y reubicación de personas refugiadas en sus territorios. Sin embargo, la integración es un proceso complejo, especialmente cuando se exacerban los conflictos y crece la afluencia de este colectivo a Europa. Por lo tanto, las nuevas políticas de integración se centran en satisfacer las necesidades tanto de las personas refugiadas como de las de la comunidad de acogida, proporcionando un acceso igualitario a la educación, el empleo y los servicios sociales, así como garantizando la seguridad y protección de los valores de ambos.

Muchos países europeos adoptan un enfoque con medidas genéricas para lograr resultados positivos en la integración. Es decir, los instrumentos de política genéricos incluyen referencias a la integración de personas refugiadas, tales como formación en idiomas, servicios de salud y acceso a la vivienda. Existen serios intentos entre los países europeos para acercarse de manera integral y no tratarlos como un grupo separado (Scholten et al., 2017). Sin embargo, los enfoques de las nuevas políticas deben introducir innovaciones, ya que la mayoría de las políticas regionales de integración

fueron experimentales y no cumplieron con las políticas nacionales de cada país o viceversa (Scholten et al., 2017). Las nuevas políticas deben integrar las siguientes perspectivas: (1) El nivel local es un impulsor de la innovación junto a la salud; (2) Enfoque paralelo de migración e integración, en lugar de los enfoques actuales, donde el proceso comienza durante la admisión para evitar perder tiempo (ver Engbersen et al., 2015); (3) Enfoque de salud e integración de personas refugiadas; y (4) Priorizar la integración laboral, como la integración de competencias en Noruega, Dinamarca y Austria, y la coordinación de servicios, como el *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. DIÁLOGO INTERCULTURAL Y FORMACIÓN

La inclusión de «el otro» en nosotros mismos es un punto de partida importante, para una persona refugiada o de la comunidad de acogida, para el diálogo intercultural (Vieira, Marques, Gomes, y Vieira, 2017). La formación para difundir el conocimiento y el intercambio cultural entre ambas comunidades es clave para la integración. Por ejemplo, el establecimiento de plataformas de apoyo a este colectivo podría ser el centro que interconecte entidades de acogida, comunidades e individuos.

4.4.3. CONOCIMIENTO MUTUO Y ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

Conocer al otro, aceptarlo y respetarlo puede facilitar la eliminación de estereotipos y abordar los prejuicios. Ambas comunidades deben discutir los



estereotipos y respetar las especificidades de sus culturas.

4.4.4. NIVELES OBJETIVO DE INTEGRACIÓN

La integración debe ser dirigida de manera integral, es decir, a diferentes niveles y con diversas partes interesadas. Abordar estos niveles horizontal o verticalmente no es suficiente. Primero, a nivel nacional es importante que, desde las políticas públicas, se redacten leyes y normas para lograr una integración exitosa. En segundo lugar, el nivel medio es importante ya que los municipios pueden ayudar a educar las actitudes hacia la integración. En tercer lugar, las iniciativas locales a nivel de comunidades y vecindarios podrían aproximar entre sí a las personas. Finalmente, las instituciones educativas son un entorno igualmente importante para poder desarrollar, a través del deporte, las excursiones u otras actividades extracurriculares, espacios que ayuden a los/as estudiantes (y las familias) a interactuar y conocerse.

4.5. PAUTAS PARA UNA INTEGRACIÓN EXITOSA

La integración de las personas refugiadas en los países europeos puede contar con el apoyo de agentes o entidades implicadas, como municipios, plataformas de apoyo a personas refugiadas, organizaciones de acogida, servicios sociales o centros de empleo.



Para garantizar el éxito de la integración social es fundamental que la administración local (la más próxima a las personas) se involucre activamente en este proceso. En España existe una Red de Municipios de Acogida de Refugiados que se inscribe dentro del marco de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Esta red intentará, mediante la aplicación de un protocolo, facilitar a las personas refugiadas una vida digna y garantizar su integración ciudadana atendiendo a las necesidades individuales y familiares.



Para que la integración de las personas refugiadas en la comunidad de acogida griega sea exitosa, se necesita la colaboración de los agentes implicados nacionales e internacionales, es decir, ONG, el gobierno griego, instituciones del sector público y privado y otras organizaciones nacionales e internacionales. Todos los agentes deben seguir las políticas y directrices vigentes para la integración de las personas refugiadas. Además, las actividades de investigación en curso pueden ayudar a evaluar y mejorar las pautas existentes.



La motivación, la cooperación y la capacidad de respuesta son cruciales para implementar las directrices para una integración exitosa en Portugal. Las comunidades de acogida deberían responder a las políticas de integración. Los esfuerzos municipales son vitales para

alentar a los/as ciudadanos/as a responder a la integración. Esto podría abordarse a través de campañas de sensibilización en las que los/as ciudadanos/as conozcan más sobre la situación de personas refugiadas y migrantes, y su contribución a la sociedad y, por lo tanto, eliminen los estereotipos.

Así, con base en la investigación de UNINTEGRA, y el análisis de la literatura reciente, presentamos un esquema de pautas para la integración de las personas refugiadas en varias categorías.

4.5.1. SERVICIOS PÚBLICOS

- Facilitar procedimientos públicos, como el apoyo de los servicios sociales para los menores, acceso a la sanidad y los servicios legales, es esencial. Al recibir personas refugiadas, las entidades deberían organizar talleres de orientación sobre tales procedimientos. El uso de aplicaciones móviles

personalizadas que ofrecen servicios prácticos para personas refugiadas como APP4REFS del proyecto UNINTEGRA (<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>) en Grecia podría ser fundamental como guía para este colectivo con las entidades de asistencia legal, servicios oficiales, organizaciones humanitarias, servicios de emergencia y asistencia sanitaria entre otra información importante.

- Conocer cómo funciona el sistema sanitario y cómo acceder a él es indispensable para las personas refugiadas.

4.5.2. IDIOMA Y EDUCACIÓN

- Aprender el idioma es fundamental para la integración. Los países europeos ofrecen cursos gratuitos a través de los ministerios con competencias en educación, instituciones educativas y entidades sociales. La competencia lingüística no solo permite desarrollar nuevas habilidades, sino que también puede mejorar su bienestar y autonomía socioeconómica.
- Los países receptores deberían proporcionar acceso a la educación y el reconocimiento y equivalencia de las cualificaciones. Deberían apoyar la educación de los niños/as refugiados/as para evitar su desmotivación. Es decir, la desmotivación puede exacerbar su situación socioeconómica y deteriorar su futuro. Por ejemplo, en la investigación de UNINTEGRA con los/as directores/as de los centros educativos se recomienda aumentar

el presupuesto destinado a las escuelas públicas para que puedan mejorar apoyo a los/as estudiantes refugiados/as y nacionales de terceros países, así como a los/as estudiantes de ciertas minorías étnicas.

- Los centros educativos, privados o públicos, se presentan como un espacio adecuado para la integración de las familias y sus hijos/as, de ahí la importancia de que los progenitores sepan cómo funciona el sistema educativo del país de acogida y el papel que desempeñan las familias en la educación.
- Las interacciones sociales entre compañeros/as en la escuela mejoran la integración. La relación con los iguales y docentes ayuda a los niños/as a formar un marco de referencia sobre la nueva sociedad (Paat, 20).

4.5.3. FORMACIÓN

- La formación es importante para las personas refugiadas, ya que ayuda a disminuir las brechas y evitar que los ciudadanos/as subestimen sus habilidades.
- Ofrecer cursos de formación puede ayudar a los empleadores/as europeos a obtener lo mejor de las personas refugiadas o migrantes insertados/as laboralmente.

4.5.4. VALORES SOCIALES

- Las comunidades de acogida deberían fomentar la interculturalidad y la diversidad para una integración efectiva. Por ejemplo, Canadá ofrece una de las mejores experiencias a este respecto.



- Los países receptores deben promover la tolerancia, la reconciliación y la comprensión mutua para apoyar la integración en las comunidades locales.
- Los derechos de las personas de la sociedad de acogida y de las personas refugiadas no deben ser incompatibles, es decir, la promoción de la igualdad y el respeto son necesarios.
- Las familias tienen que proporcionar a los niños/as el núcleo en el que se inicia la integración (Wimelius, Eriksson, Isaksson, y Ghazinour, 2017). Se aboga por la cohesión familiar, ya que influye en la integración de los niños/as (Paat, 2013) especialmente en términos de participación de los progenitores en

la educación, y orientación de sus hijos/as.

- El apoyo a las personas refugiadas debe tener como principio promover la autonomía.

4.5.5. INTERVENCIONES EFECTIVAS

- Las intervenciones de las entidades sociales para influir en el comportamiento son cruciales.
- Los programas complementarios para personas refugiadas pueden ser útiles, como el caso de Noruega. Las familias refugiadas pueden consultar una guía nacional sobre muchos aspectos de la vida en la sociedad de acogida, lo que puede mejorar sus relaciones con la comunidad.
- Las iniciativas que fomentan la interacción, como los eventos deportivos, podrían ser beneficiosas.

4.5.6. INVESTIGACIÓN

- La investigación sobre gestión debe pasar de la investigación organizacional a hacer frente a los desafíos relacionados con las personas vulnerables y las causas sociales. Así bien, la evaluación de los destinatarios es importante para las futuras políticas e intervenciones europeas teniendo presente el objetivo del proceso de integración en las comunidades de acogida.
- Involucrar a la población diana (personas del país de acogida y personas refugiadas) en la toma de decisiones, planificación y diseño de intervenciones (Cf. Kheireddine, 2018) y políticas. Se recomiendan iniciativas prácticas, conociendo



de cerca la visión de los líderes comunitarios, las personas refugiadas y la comunidad receptora.

- Utilizando un enfoque que influye en el comportamiento, encuestando a los grupos objetivo y realizar pruebas piloto con ellos/as antes de recomendar políticas de integración.

4.5.7. CONCIENCIACIÓN

La concienciación sobre otras culturas es clave para disipar los estereotipos. Cuando conocemos a una persona, dejamos de adoptar posturas estereotipadas sobre ella. La concienciación podría seguir los siguientes pasos:

- Difundir el conocimiento sobre las personas refugiadas a través del diálogo y las técnicas de juego de rol. Se recomienda un juego de roles, como *Youth on the run*, que explica el viaje de las personas refugiadas a los/as jóvenes de la comunidad de

acogida para romper mitos, crear respeto y promover la tolerancia.

- Fomentar la participación en la sociedad de acogida (Cf. Sorgen, 2015).
- Abordar la reticencia social y la exclusión mediante el intercambio de visitas entre personas refugiadas y de la sociedad de acogida. Este colectivo debe participar en eventos locales para conocer a los/as ciudadanos/as.
- Afrontar la segregación a través de un enfoque intercultural. En consecuencia, es más probable que se produzca una integración exitosa si existe un apoyo explícito para la diversidad y la interculturalidad en la comunidad de acogida (Paat, 2013).
- Promover valores y principios humanitarios a través de consorcios de instituciones de educación superior, la Comisión Europea, ONG, deportes y campamentos de verano para los menores.

4.6. REFERENCIAS

- ACNUR (2019): *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Recuperado de <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- AGER, A., Y STRANG, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- ANTIGONE (2019). *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Recuperado de <<http://www.antigone.gr/en/projects/project/38/description>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- COMISIÓN EUROPEA (2018). *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year>>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., Y PATAKI, G. (2018). Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., DAGEVOS, J., JENNISSEN, R., BAKKER., L., Y LEERKES, A. (2015). *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- GOODWIN-GILL, G. S. (2014). The international law of refugee protection. En E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, y N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee and forced migration studies*. Recuperado de <www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>. [Consultado 28 de octubre de 2019].
- KHEIREDDINE, B. (2018). *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Tesis Doctoral). Recuperado del repositorio de la Universidade do Minho (ID000352166).
- PAAT, Y. F. (2013). Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D., Y THOMSON, J. (2008). The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SCHOLTEN, P., BAGGERMAN, F., DELBUCHE, L., KAMPEN, V., WOLF, J., Y YPMA, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University.
- SORGEN, A. (2015). Integration through participation: The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., Y VIEIRA, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., Y GHAZINOUR, M. (2017). Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.

El Proyecto **UNINTEGRA** tiene como objetivo la gestión eficiente de los flujos migratorios respondiendo a las necesidades de integración de los/as nacionales de terceros países solicitantes de protección internacional, a dos niveles: inicialmente, trabajando directamente con los/as recién llegados/as para abordar sus necesidades de integración así como fomentando actitudes positivas en las comunidades de acogida; y, por otra parte, promoviendo marcos regulatorios inclusivos en las mismas.

UNINTEGRA está coordinado por la Universidade de Santiago de Compostela (España) con la participación de la National and Kapodistrian University of Athens (Grecia), la Universidade do Minho (Portugal), la Fundació Acsar (España), la Fundació Universitaria Balmes (España) y el Concello de Santiago de Compostela (España). Este proyecto está financiado por el *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) de la Comisión Europea.

Esta Guía es resultado del proyecto de investigación llevado a cabo en Grecia, Portugal y España por parte de las Universidades participantes.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ UNINTEGRA

ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ

ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ



UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



Τυπωμένο σε ανακυκλωμένο χαρτί
100% χωρίς χλώριο

Οδηγός ένταξης των προσφύγων στην Ευρώπη

Οδηγός ένταξης των προσφύγων στην Ευρώπη

Συντονίστρια

Mar Lorenzo Moledo

Συγγραφείς

Jesica Núñez García

Julia M.^a Crespo Comesaña

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Οδηγός ενταξης των προσφυγών στην Ευρώπη / συντονίστρια Mar Lorenzo Moledo ; συγγραφείς, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddine. – Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

71 p. ; 24 cm.

D.L. C 2213-2019

1. Refuxiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero

origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico

Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria

Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2213-2019

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ	7
2. ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	11
2.1. Αιτιολόγηση/Ανάγκες	13
2.2. Στόχοι	14
2.3. Δομή του εκπαιδευτικού συστήματος	14
2.4. Διαδικασίες σχολικής φοίτησης	18
2.5. Βοηθήματα για την σχολική φοίτηση	20
2.6. Λειτουργία των σχολείων	21
2.7. Συμπληρωματικές υπηρεσίες σχολείων	24
2.8. Συμμετοχή της οικογένειας στο σχολείο	26
2.9. Σώμα Διδασκόντων	26
2.9.1. Κανονισμοί για τους πρόσφυγες	26
2.9.2. Πόροι για την ενσωμάτωση στην εκπαίδευση	30
2.10. Βιβλιογραφία	32
3. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	33
3.1. Αιτιολόγηση/Ανάγκες	35
3.2. Στόχοι	37
3.3. Ενσωμάτωση των προσφύγων στην αγορά εργασίας: ζητήματα σχετικά με τους πρόσφυγες	37
3.3.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά προσφύγων	38
3.3.1.1. Ηλικία	38
3.3.1.2. Ψυχική υγεία	39
3.3.1.3. Ζητήματα σχετικά με την κατοικία και τη μετακίνηση	40
3.3.1.4. Υποστήριξη γονέων για τη φροντίδα των παιδιών τους	41
3.3.2. Γλώσσα	42
3.3.3. Προηγούμενες δεξιότητες	43
3.3.3.1. Ζητήματα σχετικά με την αναγνώριση προηγούμενων πτυχίων	43
3.3.3.2. Εκπαίδευση ενηλίκων/δια βίου μάθηση/επαγγελματική κατάρτιση	44
3.3.4. Λήψη σημαντικών πληροφοριών μέσω κοινωνικών και κρατικών δικτύων	45
3.3.5. Προετοιμασία και βοήθεια	46
3.3.5.1. Δημιουργία/Βελτίωση CVs	46

3.3.5.2. Προετοιμασία για συνέντευξη	47
3.3.5.3. Προετοιμασία προσφύγων για οικονομική ανεξαρτησία	47
3.3.6. Ιστορία επιτυχημένης ένταξης από τη ματιά ενός πρόσφυγα	48
3.4. Ενσωμάτωση προσφύγων στην αγορά εργασίας: ζητήματα σχετικά με τους εργοδότες/τις εργοδότες	49
3.4.1. Εκπαιδύοντας τη χώρα υποδοχής: καταπολεμώντας την προκατάληψη	50
3.4.2. Εκπαιδύοντας τους εργοδότες/τις εργοδότες	51
3.4.3. Ταιριάζοντας τις ανάγκες των εργοδοτών/εργοδοτριών με τις δεξιότητες των προσφύγων	52
3.4.4 Ιστορία επιτυχημένης ένταξης από τη ματιά μιας εργοδότης	52
3.5. Βιβλιογραφία	53
4. ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ.....	55
4.1. Αιτιολόγηση/Ανάγκες	57
4.2. Στόχοι	59
4.3. Υποδομή για την ενσωμάτωση	59
4.3.1. Ο ρόλος των ΜΚΟ	61
4.3.2. Ο ρόλος των τοπικών δομών φιλοξενίας	61
4.3.3. Ο ρόλος του δήμου	62
4.3.4. Ο ρόλος της κυβέρνησης	62
4.3.5. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ινστιτούτων	62
4.4. Προτεινόμενες προσεγγίσεις για την ενσωμάτωση	62
4.4.1. Νέα πολιτική ενσωμάτωσης	64
4.4.2. Διαπολιτισμικός διάλογος και εκπαιδευτικά προγράμματα	65
4.4.3. Κοινή γνώση και αφαίρεση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων	65
4.4.4. Στόχοι επιπέδων ενσωμάτωσης	65
4.5. Οδηγίες για την επιτυχημένη ενσωμάτωση	66
4.5.1. Δημόσιες υπηρεσίες	67
4.5.2. Γλώσσα και εκπαίδευση	67
4.5.3. Εκπαιδευτικά προγράμματα	68
4.5.4. Κοινωνικές αξίες	68
4.5.5. Αποτελεσματικές παρεμβάσεις	69
4.5.6. Έρευνα	69
4.5.7. Ευαισθητοποίηση	70
4.6. Βιβλιογραφία	70

1. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Το πρόγραμμα UNINTEGRA στοχεύει στην αποτελεσματική διαχείριση της ενσωμάτωσης των μεταναστευτικών πληθυσμών στην Ευρώπη και ταυτόχρονα στην ανταπόκριση στις ανάγκες όσων χρειάζονται προστασία, σε δύο επίπεδα: πρώτον, δουλεύοντας άμεσα με τους νεοαφιχθέντες/τις νεοαφιχθείσες για την αντιμετώπιση βασικών αναγκών ενσωμάτωσης, σε συνδυασμό με την προώθηση δεκτικών στάσεων στις κοινότητες υποδοχής, και δεύτερον, θεσπίζοντας κανονιστικά πλαίσια σε κάθε μία από τις κοινότητες αυτές.

Το πρόγραμμα UNINTEGRA συντονίζεται από το πανεπιστήμιο του Santiago de Compostela (Ισπανία), με τη συμμετοχή του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ελλάδα), του πανεπιστημίου του Minho (Πορτογαλία), του οργανισμού Acsar Foundation (Ισπανία), του πανεπιστημίου Balmes Foundation (Ισπανία), και του δήμου του Santiago de Compostela. Συνχρηματοδοτείται από το *Asylum, Migration and Integration Fund* (ΑΜΙΦ) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πρόκειται για ένα πρόγραμμα που αποτελείται από έξι πακέτα εργασίας (ΠΕ): (α) ανάπτυξη ενός πρωτοκόλλου για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών (ΠΕ1), (β) ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής και τοπικής κοινότητας και διευκόλυνση της ενσωμάτωσης των υπηκόων τρίτων χωρών

(ΠΕ2), (γ) υποστήριξη προσφύγων στην Ελλάδα πριν την αναχώρησή τους σχετικά με την συναισθηματική και ψυχολογική ανάκαμψή τους, καθώς και διοργάνωση κοινωνικο-εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για ανήλικους/ανήλικες, νεαρές μητέρες



και γυναίκες (ΠΕ3), (δ) App4Refs: δωρεάν εφαρμογή κινητού τηλεφώνου (ΠΕ4), (ε) εκπαίδευση επαγγελματιών στη συνδρομή υπηκόων τρίτων χωρών που αιτούνται διεθνή προστασία στις τοπικές κοινότητες υποδοχής (ΠΕ5), και (στ) ένα ταχύρυθμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα στην κοινωνική ενσωμάτωση (ΠΕ6).

Συγκεκριμένα, οι στόχοι του ΠΕ2, πάνω στο οποίο βασίζεται αυτός ο οδηγός, ήταν:

- Η ενθάρρυνση της αμοιβαίας αναγνώρισης και ένταξης μεταξύ των υπηκόων τρίτων χωρών και των τοπικών κοινοτήτων υποδοχής.
- Η ενίσχυση του ενεργού και φιλόξενου ρόλου της κοινωνίας υποδοχής προκειμένου να εξασφαλιστεί υψηλός βαθμός ενσωμάτωσης των προσφύγων ή των αιτούντων άσυλο.
- Η βελτίωση της αμοιβαίας γνώσης παρέχοντας στις τοπικές και ξένες κοινότητες ένα κατάλληλο φόρουμ με σκοπό να φέρει κοντά τις διαφορετικές κουλτούρες.
- Η προώθηση της έρευνας για την ενσωμάτωση ως μία αμφίδρομη διαδικασία.

Αυτοί οι στόχοι υλοποιήθηκαν μέσα από δύο τρόπους: πρώτον μέσα από ένα ερευνητικό πρόγραμμα για την ενσωμάτωση και, δεύτερον, μέσα από μια «εβδομάδα ενσωμάτωσης» που έλαβε χώρα στο Σαντιάγκο ντε Κομποστέλα μεταξύ 12-21 Ιουνίου, 2019.

Αυτός ο οδηγός είναι το αποτέλεσμα των ερευνητικών δράσεων που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία από τα συμμετέχοντα πανεπιστήμια.

Αυτό το πρόγραμμα βασίζεται σε τρεις βασικές υποθέσεις: η ενσωμάτωση είναι

μία αμφίδρομη κοινωνικο-εκπαιδευτική διαδικασία που περιλαμβάνει τόσο τους πρόσφυγες, όσο και τους κατοίκους των χωρών υποδοχής. Για αυτόν τον λόγο είναι αναγκαία η υιοθέτηση ενός μοντέλου - συγκεκριμένα του διαπολιτισμικού μοντέλου. Τέλος, οι γυναίκες πρόσφυγες πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο της ερευνητικής δράσης.

Με βάση τα παραπάνω, αρχικά αναλύσαμε την ενσωμάτωση των οικογενειών προσφύγων στην Ευρώπη ξεκινώντας με τη χρήση του ερωτηματολογίου CIFRE (n=442) με σκοπό την συλλογή δεδομένων και πληροφοριών και στην συνέχεια, προχωρήσαμε με τις αφηγήσεις ζωής γυναικών προσφύγων (n=11).· δεύτερον, μελετήσαμε τη στάση των Ευρωπαίων απέναντι στους πρόσφυγες χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο CAFARE (n = 458) και διεξάγαμε ημιδομημένες συνεντεύξεις με διευθυντές/διευθύντριες σχολείων στα οποία είναι εγγεγραμμένα παιδιά από τρίτες χώρες (n=23).

Η παραπάνω έρευνα μας επιτρέπει να συμπεράνουμε ότι υπάρχει η ανάγκη να δίνεται προτεραιότητα σε τρεις παράγοντες για να επιτευχθεί η αποτελεσματική ένταξη των προσφύγων:

1. Το σχολείο μπορεί να γίνει ένας υπέροχος χώρος ενσωμάτωσης για τις οικογένειες και τα παιδιά τους, και γι'αυτό είναι σημαντικό οι γονείς να γνωρίζουν τον τρόπο λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας υποδοχής, τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες που υπάρχουν και την σημασία του ρόλου των οικογενειών στην εκπαίδευση (Οδηγός Ενσωμάτωσης στο Εκπαιδευτικό Σύστημα).

2. Οι πρόσφυγες πιστεύουν ότι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες για το μέλλον είναι η εργασία. Ως εκ τούτου, οι πρόσφυγες πρέπει να γνωρίζουν την αγορά εργασίας στην χώρα όπου διαμένουν, καθώς και τα εργαλεία, τους πόρους και τις ευκαιρίες που ευνοούν την πρόσβασή τους σε αυτήν (Οδηγός Ενσωμάτωσης στην Αγορά Εργασίας).
3. Για να μπορέσει να ευνοηθεί η διαδικασία ενσωμάτωσης, αυτές οι οικογένειες πρέπει να έχουν ένα δίκτυο κοινωνικής στήριξης και πρέπει να ενημερώνονται για τις κοινοτικές υπηρεσίες και τους μηχανισμούς που μπορούν να χρησιμοποιούν (Οδηγός Ενσωμάτωσης στην Κοινότητα).

ΟΡΟΛΟΓΙΑ ¹

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ: μετακίνηση ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων από μια χώρα σε μια άλλη (διεθνής μετανάστευση) ή εντός της επικράτειας ενός κράτους (εσωτερική μετανάστευση) για διάφορους λόγους και για μεγάλο χρονικό διάστημα (τουλάχιστον ένα έτος). Η χρήση του όρου μετανάστης είναι γενική και αναφέρεται σε ένα άτομο που φεύγει από μια χώρα για να εγκατασταθεί σε μια άλλη.

ΚΑΤΑΦΥΓΙΟ: κατά τη διαδικασία καταφυγής ο κύριος στόχος είναι η διασφάλιση της σωματικής ακεραιότητας ενός ατόμου καθώς η κυβέρνηση της χώρας του δεν μπορεί να τον/την προστατεύσει.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ: χορηγείται σε άτομο που στερείται εθνικής προστασίας από τη χώρα του/της και περιλαμβάνει το καθεστώς ασύλου και επικουρικής προστασίας. Ενσωματώνει τις

δράσεις της διεθνούς κοινότητας που βασίζονται στο διεθνές δίκαιο και αποσκοπούν στην προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων μιας συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων που βρίσκονται εκτός της χώρας καταγωγής τους.

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΦΥΓΑ: όταν ένα κράτος μέλος αναγνωρίζει ως πρόσφυγα, σύμφωνα με τη Σύμβαση της Γενεύης, έναν/μία υπήκοο τρίτης χώρας ή κάποιον/κάποια που θεωρείται άπατρις. Πρόσφυγας μπορεί να αναγνωριστεί οποιοσδήποτε είναι εκτός της χώρας καταγωγής του και δεν μπορεί να επιστρέψει σε αυτήν επειδή έχει βάσιμους φόβους να διωχθεί για διάφορους λόγους.

ΑΙΤΩΝ/ΑΙΤΟΥΣΑ ΑΣΥΛΟ: άτομο που έχει υποβάλει αίτηση αναγνώρισης του καθεστώτος του πρόσφυγα και εκκρεμεί η απόφαση αναγνώρισης. Πρόκειται για μια μορφή προστασίας που βασίζεται στην αρχή της μη-επαναπροώθησης και η οποία συνεπάγεται διεθνή ή εθνική αναγνώριση των δικαιωμάτων του πρόσφυγα.

ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ: προστασία που χορηγείται σε υπήκοο τρίτης χώρας ή σε κάποιον/κάποια που είναι άπατρις και που δεν πληροί τις προϋποθέσεις για το καθεστώς του πρόσφυγα. Υπάρχει βάσιμος σοβαρός κίνδυνος στον αιτούντα/στην αιτούσα εάν επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του ή στη χώρα της προηγούμενης συνήθους διαμονής του.

ΑΠΑΤΡΙΣ: άτομο που δεν θεωρείται υπήκοος από κανένα κράτος σύμφωνα με τη νομοθεσία του. Ισχύει επίσης για τα άτομα που δεν μπορούν να αποδείξουν

την εθνικότητα τους (άρθρο 1 της Σύμβασης για το καθεστώς των ανιθαγενών, 1954).

ΕΚΤΟΠΙΣΜΟΣ: ο άνθρωπος που αναγκάζεται να εγκαταλείψει την πατρίδα του ή το άτομο του οποίου/ της οποίας η περιοχή προέλευσης έχει εκκενωθεί λόγω προτροπής διεθνών οργανισμών και που δεν μπορεί να επιστρέψει στη χώρα του/ της λόγω αυτών των καταστάσεων.

ΕΠΑΝΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ: διαδικασία που βασίζεται στην ανάγκη διεθνούς προστασίας ενός ατόμου. Μέσω αίτησης προς την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, ο αιτών/η αιτούσα μεταφέρεται από τρίτη χώρα σε άλλο κράτος μέλος. Δηλαδή, γίνεται μεταβίβαση του προσώπου από τη χώρα όπου υπέβαλε αίτηση ασύλου σε άλλο κράτος υποδοχής. Πρόκειται για ένα μοντέλο με διαρκή λύση και κοινή ευθύνη.

ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ: μεταφορά αιτούντων διεθνούς προστασίας σε ένα άλλο κράτος μέλος, όπου τους παρέχεται παρόμοια προστασία ή όπου το αίτημα τους θα εξεταστεί.

1 European Migration Network - EMN. Ανακτώνται από: <https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf>

-2-

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



Ο Οδηγός για την Εκπαίδευση αποτελεί μέρος του έργου UNINTEGRA που στοχεύει να συμβάλει αποτελεσματικά στη διαχείριση των μεταναστευτικών κινήσεων που προκαλούνται από ανθρωπιστικές κρίσεις. Επιπλέον, οι στόχοι του περιλαμβάνουν την ανάπτυξη πρωτοκόλλων και εργαλείων για την επαρκή κάλυψη των αναγκών των μεταναστών/μεταναστριών. Το έργο υλοποιείται λαμβάνοντας υπόψη τους διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης των προσφύγων και των μεταναστών/μεταναστριών σε ευάλωτες καταστάσεις. Ένας από αυτούς είναι και ο ευρωπαϊκός χώρος εκπαίδευσης.

Αυτός ο οδηγός δημιουργήθηκε λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των προσφύγων και των παιδιών τους, ώστε να χρησιμεύσει ως βοηθητικό εργαλείο για ιδρύματα, υπηρεσίες και επαγγελματίες στο χώρο της εκπαίδευσης.

2.1.ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ/ΑΝΑΓΚΕΣ

Η εκπαίδευση είναι ένα δυνητικό εργαλείο για την κοινωνική και πολιτιστική ενσωμάτωση. Η γνώση της δομής και λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος είναι ο βασικός πυρήνας που επιτρέπει την ανάπτυξη των προσωπικών

στρατηγικών που είναι απαραίτητες για τη χρήση αυτού του κοινωνικού πεδίου ως παράγοντα διευκόλυνσης της ενσωμάτωσης των προσφύγων.

Συγκεκριμένα, η σχολική ένταξη των παιδιών από τρίτες χώρες είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα (Santos Rego, & Lorenzo, 2009). Παρά το ενδιαφέρον και την ανησυχία που έχει προκαλέσει αυτό το θέμα, οι στρατηγικές που έχουν τεθεί σε εφαρμογή για να διευκολυνθεί η ενσωμάτωση αυτών των μαθητών/μαθητριών στα σχολεία εξακολουθούν να μην οδηγούν στα επιθυμητά αποτελέσματα, παρόλο που το σχολείο χαρακτηρίζεται ως βασικός παράγοντας κοινωνικής και πολιτιστικής ένταξης των παιδιών των μεταναστών/μεταναστριών και των οικογενειών τους (OECD, 2018; OECD, 2019).

Έτσι, το σχολείο πρέπει να διασφαλίσει όχι μόνο την συμμετοχή των οικογενειών στη λειτουργία του, αλλά και την ενθάρρυνση των οικογενειών στην εκπαίδευση των παιδιών τους, καθώς είναι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους κοινωνικής ενσωμάτωσης. Η συμμετοχή των γονιών στο σχολείο έχει βρεθεί πως έχει μεγάλη θετική επιρροή στη σχολική επίδοση των παιδιών (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godas, Priego, & Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godas, Ferraces, & Lorenzo, 2016).

Επίσης, το σχολείο πρέπει να είναι ο πυρήνας πάνω στον οποίο χτίζεται ένα πρόγραμμα κατάρτισης για τους εκπαιδευτικούς, προωθώντας την ομαδική εργασία, καθώς και την καθιέρωση μηχανισμών επικοινωνίας μεταξύ επαγγελματιών από διαφορετικά σχολεία, ώστε να καταστεί δυνατή η δημιουργία

δικτύων και η διάδοση σωστών πρακτικών. Είναι σημαντικό να αλλάξουμε την εικόνα των σχολείων ως θεσμών που επηρεάζονται από τον περίγυρο: η ένταξη των οικογενειών και η προβολή και η αξιολόγηση της κουλτούρας προέλευσης του κάθε μαθητή/της κάθε μαθήτριας είναι απαραίτητη στρατηγική για μια καλύτερη διαπολιτισμική εκπαίδευση (Cernadas, Lorenzo, & Santos Rego, 2019).

2.2. ΣΤΟΧΟΙ

- Να εξηγηθεί με έναν απλό τρόπο η βασική δομή και λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος στη χώρα υποδοχής.
- Να αναλυθεί ο ρόλος της οικογένειας στην εκπαίδευση των παιδιών.
- Να παρουσιαστεί το σχολείο σαν ένας χώρος ενσωμάτωσης για τις οικογένειες και τα παιδιά.
- Να διευκολυνθεί η δουλειά των επαγγελματιών που δουλεύουν άμεσα με μετανάστες/μετανάστριες και ειδικά με πρόσφυγες.

2.3. ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Είναι σημαντικό να κατανοηθεί η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος της κάθε χώρας υποδοχής, και ειδικά τι θεωρείται υποχρεωτική εκπαίδευση στην κάθε χώρα.



ΙΣΠΑΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Το Ισπανικό εκπαιδευτικό σύστημα αποτελείται από μαθήματα γενικής και εξειδικευμένης εκπαίδευσης.

Μαθήματα Συστήματος Γενικής Εκπαίδευσης

ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: δεν είναι υποχρεωτική και είναι δωρεάν στους χώρους που υποστηρίζονται από δημόσιους πόρους. Υπάρχουν δύο κύκλοι: ένας για παιδιά από 0 έως 3 ετών και ένας για παιδιά από 3 έως 6 ετών.

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: για μαθητές/μαθήτριες από 6 έως 12 ετών. Πρόκειται για το πρώτο υποχρεωτικό στάδιο του εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο περιλαμβάνει 6 ακαδημαϊκά έτη.

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: για μαθητές/μαθήτριες από 12 έως 16 ετών. Αποτελείται από 2 κύκλους: ο πρώτος αποτελείται από τρεις βαθμίδες (1η, 2η και 3η) και ο δεύτερος από μία βαθμίδα (4η). Μετά την ολοκλήρωσή της,

αποκτάται το Δίπλωμα της Υποχρεωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο επιτρέπει την πρόσβαση στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (που δεν είναι υποχρεωτική και που αποτελείται από την Ανώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και τη Μέση Επαγγελματική Κατάρτιση) ή στην αγορά εργασίας.

Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση και η υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση διαρκούν συνολικά δέκα χρόνια και παρέχουν δωρεάν υποχρεωτική εκπαίδευση για όλους τους μαθητές/όλες τις μαθήτριες.

ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: για μαθητές/μαθήτριες από 16 έως 18 ετών. Τα μαθήματα αυτής της εκπαίδευσης μπορούν να παρακολουθήσουν μαθητές/μαθήτριες που έχουν τελειώσει την



Υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ή τη Μέση Επαγγελματική Κατάρτιση. Δεν είναι υποχρεωτική, αλλά είναι απαραίτητη για την πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ανώτερη επαγγελματική κατάρτιση ή πανεπιστημιακές σπουδές).

Επαγγελματική Κατάρτιση:

αποτελείται από κύκλους βασικής, ενδιάμεσης και ανώτερης επαγγελματικής κατάρτισης. Όλα έχουν συγκεκριμένη δομή που περιλαμβάνει ένα θεωρητικό και ένα πρακτικό σκέλος προσαρμοσμένο στα διάφορα επαγγελματικά πεδία.

– Βασική Επαγγελματική Κατάρτιση:

περισσότερες πληροφορίες στο: <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

– Ενδιάμεση Επαγγελματική Κατάρτιση:

περισσότερες πληροφορίες στο: <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

– Προχωρημένη Επαγγελματική Κατάρτιση:

περισσότερες πληροφορίες στο <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:

προσφέρονται Προπτυχιακά, Μεταπτυχιακά και Διδακτορικά πτυχία.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ:

παρέχεται σε άτομα άνω των 18 ετών και, κατ'εξαίρεση, σε άτομα άνω των 16 ετών. Επιτρέπει την απόκτηση, ολοκλήρωση ή επέκταση γενικών ή ειδικών γνώσεων τόσο για την προσωπική ανάπτυξη κάποιου όσο και για την επαγγελματική κατάρτιση. Διατίθενται τα ακόλουθα στάδια:

- Βασική εκπαίδευση, επίπεδο 1 και 2.
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

– Επαγγελματική κατάρτιση.

Υπάρχει επίσης η δυνατότητα παρακολούθησης των προγραμμάτων κατάρτισης μέσω του Διαδικτύου που διδάσκονται από το πρόγραμμα Aula Mentor <www.aulamentor.es>

Η κατάρτιση περιλαμβάνει την κοινωνικο-πολιτισμική κατάρτιση, την εισαγωγή στην πληροφορική, γλώσσα για τους μετανάστες/μετανάστριες ή τις ξένες γλώσσες.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ: αυτοί οι μαθητές/αυτές οι μαθήτριες που καθ'όλη τη διάρκεια της ακαδημαϊκής τους ζωής ή σε κάποιο στάδιο αυτής χρειάζονται υποστήριξη λόγω ειδικών μαθησιακών δυσκολιών, ιδιαίτερων δεξιοτήτων, αργοπορημένης ενσωμάτωσης στο εκπαιδευτικό σύστημα ή λόγω προσωπικών ή ιδιαίτερων σχολικών συνθηκών.

Μαθήματα Συστήματος Ειδικής Εκπαίδευσης

ΓΛΩΣΣΕΣ: προσφέρονται μαθήματα γλώσσας στα επίπεδα A1, A2, B1, B2, C1 και C2 σύμφωνα με το κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τις γλώσσες.

ΤΕΧΝΕΣ: περιλαμβάνουν στοιχειώδη εκπαίδευση στη μουσική και στο χωρό, επαγγελματική και ανώτερη εκπαίδευση στις καλές τέχνες.

ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ: χωρίζονται σε κύκλους κατάρτισης ενδιάμεσου και ανώτερου επιπέδου.



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: αναφέρεται σε παιδιά ηλικίας από 0 έως 6 ετών και δεν είναι υποχρεωτική. Χωρίζεται περαιτέρω σε παιδικούς σταθμούς (ηλικίες 0-4) και νηπιαγωγεία (ηλικίας 4-6 ετών).

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: 6ετής υποχρεωτική εκπαίδευση για μαθητές/μαθήτριες ηλικίας 6-12 ετών.

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: υποχρεωτική εκπαίδευση μαθητών/μαθητριών ηλικίας 12-15 ετών, η οποία αποτελείται από τρία ακαδημαϊκά έτη. Επιπλέον, υπάρχουν και νυχτερινά σχολεία υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και εξειδικευμένα σχολεία, όπως γυμνάσια μουσικής / τέχνης / πειραματικά.

ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ): για μαθητές/μαθήτριες ηλικίας 15-18 ετών. Αυτός ο τύπος εκπαίδευσης δεν είναι υποχρεωτικός. Υπάρχουν επίσης εξειδικευμένα γενικά λύκεια, όπως το νυχτερινό γενικό λύκειο και τα λύκεια μουσικής / τέχνης.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΛΥΚΕΙΑ: για μαθητές/μαθήτριες ηλικίας 15-18 ετών, οι οποίοι επιθυμούν να συνδυάσουν μαθήματα γενικής εκπαίδευσης με εξειδικευμένα μαθήματα στο χώρο εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία αυτά μπορούν να προσφέρουν την ευκαιρία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μέσω κάποιας πρακτικής.

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ): για μαθητές/μαθήτριες ηλικίας 18 ετών και άνω. Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προσφέρουν προπτυχιακά, μεταπτυχιακά και διδακτορικά διπλώματα.

ΣΧΟΛΕΣ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ: παρέχονται μαθήματα για φοιτητές/φοιτήτριες, οι οποίοι δεν ολοκλήρωσαν την εκπαίδευσή τους σε νεότερη ηλικία και επιθυμούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους.

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ: αυτό το είδος εκπαίδευσης προσφέρεται σε ενήλικες όλων

των ηλικιών. Παρέχεται ποικιλία μαθημάτων σε διάφορους τομείς της εκπαίδευσης.

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: οι μαθητές/μαθήτριες όλων των ηλικιών με ειδικές ανάγκες μπορούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα.



ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Το πορτογαλικό εκπαιδευτικό σύστημα αποτελείται από τρία επίπεδα: βασική, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η προσχολική εκπαίδευση απευθύνεται σε παιδιά ηλικίας μεταξύ τριών ετών και ηλικίας έναρξης της βασικής εκπαίδευσης και είναι υποχρεωτική για παιδιά ηλικίας πέντε ετών.

ΒΑΣΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: είναι υποχρεωτική για όλους/όλες και δωρεάν. Περιλαμβάνει τρεις διαδοχικούς κύκλους: το πρώτο για τέσσερα χρόνια, το δεύτερο για δύο χρόνια και το 3ο για 3 χρόνια. Στο τέλος κάθε κύκλου, οι μαθητές/μαθήτριες δίνουν εθνικές εξετάσεις αξιολόγησης για τα μαθήματα της πορτογαλικής γλώσσας και των μαθηματικών.

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ : περιλαμβάνει έναν τριετή κύκλο (που αντιστοιχεί στο 10ο, 11ο και 12ο έτος της σχολικής φοίτησης) και πρέπει να συμπληρώνεται από νέους/νέες σχολικής ηλικίας, κάτι που παύει να ισχύει στην ηλικία των 18 ετών. Το σχολικό δίκτυο είναι οργανωμένο σε σχολικές μονάδες, οι οποίες αποτελούνται από σχολεία που προσφέρουν όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης από την προσχολική εκπαίδευση έως τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

ΔΟΜΗ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: Η πορτογαλική τριτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει την πανεπιστημιακή και την επαγγελματική εκπαίδευση.

Η πανεπιστημιακή εκπαίδευση παρέχεται από δημόσια και ιδιωτικά πανεπιστημιακά ιδρύματα, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται από δημόσια και ιδιωτικά μη πανεπιστημιακά ιδρύματα. Τα ιδιωτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπόκεινται σε προηγούμενη αναγνώριση από το αρμόδιο Υπουργείο: *Licenciatura* (Προπτυχιακό); *Mestrado* (Μεταπτυχιακό); *Doutoramento* (Διδακτορικό); *Cursos Técnicos Superiores Profissionais* (ανώτατο πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης).

Το ανώτατο πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης απονέμεται μετά την ολοκλήρωση κύκλου σπουδών (όχι πτυχίου) τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με τίτλο *curso técnico superior profissional* (CTESP). Αντιστοιχεί σε ένα σύντομο κύκλο σπουδών στο πλαίσιο του κύκλου σπουδών που οδηγεί στο προπτυχιακό. Το CTESP παρέχεται από τα επαγγελματικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και από τις επαγγελματικές μονάδες που ενσωματώνονται στα πανεπιστήμια.

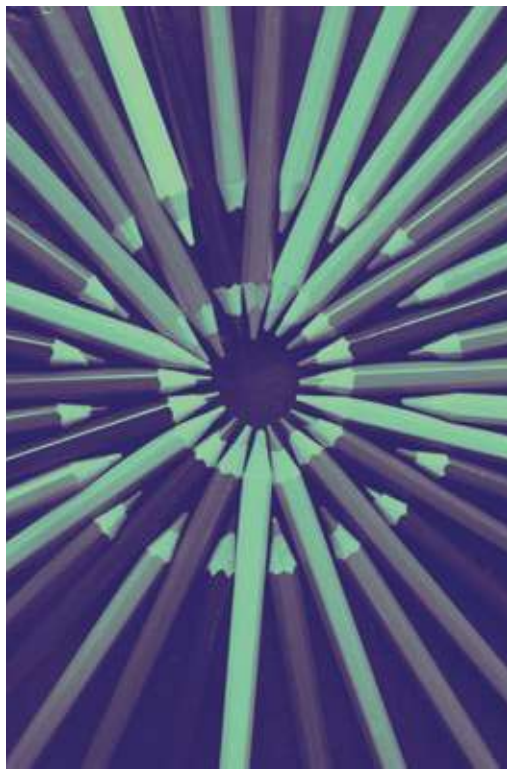
2.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας του εκπαιδευτικού συστήματος είναι να γνωρίζει ο κόσμος τις κατάλληλες διαδικασίες εγγραφής της κάθε χώρας.



Πρόσβαση σε μαθήματα υποχρεωτικού εκπαιδευτικού συστήματος στα δημόσια σχολεία. Η συνήθης διαδικασία ακολουθεί τα παρακάτω βήματα:

- 1. Εγγραφή:** υπάρχει προθεσμία υποβολής αιτήσεων που εξαρτάται



από την Αυτόνομη Κοινότητα, αλλά συνήθως ορίζεται μεταξύ Φεβρουαρίου και Απριλίου.

- 2. Υποβολή αίτησης εγγραφής και, σε ορισμένες περιπτώσεις, αίτηση παραπόνων.**
- 3. Τυποποίηση της Εγγραφής:** συνήθως μεταξύ των μέσων Ιουνίου και Ιουλίου (ανάλογα με την Αυτόνομη Κοινότητα και την εκπαιδευτική περίοδο).

Καθυστερημένη ενσωμάτωση:

όταν, λόγω άφιξης από άλλη χώρα ή σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, οι μαθητές/μαθήτριες που πρόκειται να εκπαιδευτούν εγγράφονται εκτός της επίσημης περιόδου εγγραφής και γίνονται αποδεκτοί/αποδεκτές στα σχολεία όπου υπάρχουν κενές θέσεις.



Για τους πρόσφυγες, που ζουν σε κέντρα υποδοχής, οι συντονιστές/συντονίστριες της εκπαίδευσης των προσφύγων είναι υπεύθυνοι να τους/τις βοηθήσουν με την εγγραφή στο σχολείο και να τους/τις μεταφέρουν προς και από το σχολείο. Οι συντονιστές/συντονίστριες της εκπαίδευσης των προσφύγων συλλέγουν το έγγραφο που απαιτείται για την εγγραφή των παιδιών προσφύγων στα σχολεία και το καταθέτουν σε αυτά (RefugeeInfo, 2019). Για τους πρόσφυγες, που δεν ζουν σε κέντρα υποδοχής, η εγγραφή πρέπει να γίνει μέσω της οικογένειας, δηλαδή η οικογένεια είναι υπεύθυνη για την επικοινωνία με ένα κοντινό σχολείο για την εγγραφή των παιδιών.

Για την εγγραφή των παιδιών στα σχολεία χρειάζονται ορισμένα έγγραφα, όπως πιστοποιητικό υγείας και απόδειξη εμβολιασμού. Ωστόσο, στην περίπτωση των οικογενειών των προσφύγων, τα παιδιά μπορούν να εγγραφούν στα σχολεία ακόμη και αν δεν υποβάλουν όλα τα απαραίτητα έγγραφα κατά τη στιγμή της εγγραφής τους (RefugeeInfo, 2019).

Τέλος, τα παιδιά προσφύγων μπορούν να εγγραφούν στα σχολεία καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού έτους, ακόμη και αν έχει παρέλθει η προθεσμία εγγραφής.



Η εκπαίδευση στην Πορτογαλία είναι δωρεάν και υποχρεωτική μέχρι την ηλικία των 18 ετών, όταν οι μαθητές/μαθήτριες ολοκληρώνουν τη 12η τάξη.

Εύρεση σχολείου: για να βρουν το πιο κατάλληλο σχολείο, οι γονείς θα πρέπει να επικοινωνήσουν με ένα από τα σχολεία της περιοχής όπου ζουν ή με την *Direcção Regional de Educação* ή με ιδιωτικά σχολεία.

Εγγραφή: Τα παιδιά που κλείνουν τα 6 χρόνια ηλικίας μέχρι τις 15 Σεπτεμβρίου του έτους πρέπει να εγγραφούν στην πρώτη σχολική χρονιά κατά το συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος. Η τελευταία ημερομηνία εγγραφής είναι κανονικά στις 15 Ιουλίου. Ωστόσο, δεν υπάρχει καταλυτική ημερομηνία για την εγγραφή μαθητών/μαθητριών που έρχονται από άλλα σχολεία κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους.

Τυποποίηση της εγγραφής: για να εγγραφεί ένα παιδί σε ένα βασικό σχολείο, οι γονείς θα χρειαστούν:

- Την ταυτότητα του παιδιού, το διαβατήριο ή πιστοποιητικό από την πρεσβείας της χώρας προέλευσης του παιδιού.
- Συμπληρωμένο έντυπο εγγραφής με επισυναπτόμενη φωτογραφία





διαβατηρίου. Τα έντυπα παρέχονται από το σχολείο.

- Απόδειξη ότι το παιδί έχει κάνει όλα τα απαραίτητα εμβόλια και εξετάσεις όρασης / ακοής, οι οποίες μπορούν να γίνουν μετά την εγγραφή σε κάποιο Κέντρο Υγείας.

2.5. ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΧΟΛΙΚΗ ΦΟΙΤΗΣΗ

Οι οικογένειες θα πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες οικονομικών βοηθημάτων για την σχολική φοίτηση.



Υπάρχουν υποτροφίες και βοηθήματα για τα οποία οι γονείς μπορούν να υποβάλουν αίτηση. Αυτά μπορούν να χορηγηθούν από το Υπουργείο Παιδείας και Επαγγελματικής Κατάρτισης, το Περιφερειακό Υπουργείο Παιδείας, τις τοπικές κυβερνήσεις και άλλους

δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς. Η βοήθεια μπορεί να αφορά τη φοίτηση, εξωσχολικές δραστηριότητες, σχολικά γεύματα, εγχειρίδια ή μετακίνηση κ.α.

Οι προδιαγραφές για την αίτηση για τέτοια βοηθήματα συνήθως περιλαμβάνουν την οικονομική κατάσταση της οικογένειας ή / και τις προηγούμενες ακαδημαϊκές επιδόσεις του μαθητή/της μαθήτριας. Τα σχολεία συνήθως παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις οικονομικές ενισχύσεις που είναι διαθέσιμες.



Οι μαθητές/μαθήτριες που είναι πρόσφυγες ή αιτούντες/αιτούσες άσυλο μπορούν να φοιτούν δωρεάν σε δημόσια σχολεία. Εκτός από συγκεκριμένα προγράμματα ένταξης που προσφέρονται σε αυτά τα σχολεία κατά τη διάρκεια των κανονικών ωρών σχολικής φοίτησης, ορισμένα από αυτά τα σχολεία προσφέρουν επιπλέον μαθήματα μετά τις κανονικές ώρες σχολείου. Επιπλέον, τα σχολεία παρέχουν διάφορα σχολικά είδη. Αυτά τα μαθήματα

συχνά παρέχονται από ΜΚΟ και είναι δωρεάν για τους μαθητές. Επιπλέον, ορισμένες ΜΚΟ που εργάζονται με πρόσφυγες, όπως η ΜΚΟ Elix, προσφέρουν σνακ / γεύματα σε μαθητές/μαθήτριες πρόσφυγες.

Επιπλέον, προσφέρονται κάποιες υποτροφίες σε πρόσφυγες προκειμένου να τους/τις βοηθήσουν να παρακολουθήσουν μαθήματα πανεπιστημίων. Τέτοιες υποτροφίες παρέχονται από ιδιωτικούς φορείς, ευρωπαϊκές επιχορηγήσεις, την Πρεσβεία των ΗΠΑ στην Ελλάδα κλπ.



Τα κρατικά σχολεία είναι δωρεάν ενώ τα δίδακτρα ιδιωτικών σχολείων επιστρέφονται από το κράτος εν μέρει ή πλήρως όταν τα κρατικά σχολεία της περιοχής είναι πλήρη.

Υπάρχει οικονομική βοήθεια για τις ευάλωτες οικογένειες.

Επιπλέον, η Πορτογαλία προσφέρει μια σειρά υποτροφιών και επιχορηγήσεων κυρίως σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσω διαφόρων οργανισμών, όπως η πορτογαλική δημόσια υπηρεσία *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT), η οποία υποστηρίζει την επιστήμη, την τεχνολογία και την καινοτομία σε όλους τους επιστημονικούς τομείς.

2.6. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Πρέπει να είναι διαθέσιμες βασικές πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία των σχολείων.



Είδος σχολείου ανάλογα με τα σχολικά ωράρια: τα σχολεία που παρέχουν γενική εκπαίδευση μπορεί να έχουν μια συνεχή σχολική μέρα (πρωί) ή μια μέρα με πρωινό και απογευματινό ωράριο.

Φορείς λειτουργίας σχολείου

1. Διοικητικό Συμβούλιο: όλα τα μέλη της Διοικητικής ομάδας:

- **Διευθυντής/Διευθύντρια:** ασχολείται με τις διαδικασίες σχετικά με την οργάνωση, διοίκηση και εκπροσώπηση του σχολείου.
- **Επικεφαλής σπουδών:** αναλαμβάνει τις παιδαγωγικές αρμοδιότητες.
- **Γραμματέας:** αναλαμβάνει διοικητικές, ακαδημαϊκές και οικονομικές λειτουργίες διαχείρισης και οργάνωσης.

2. Όργανα διοίκησης των κολεγίων:

- **Σώμα διδασκόντων:** προτείνουν, αναλύουν και αξιολογούν τη λειτουργία του σχολείου από την άποψη της οργανωτικής και παιδαγωγικής διαχείρισης.
- **Σχολικό Συμβούλιο:** σε αυτό συμμετέχει η εκπαιδευτική κοινότητα. Εκπροσωπεί καθηγητές/καθηγήτριες και διαφορετικούς φορείς, οικογένειες, μαθητές/μαθήτριες, προσωπικό διοίκησης και υπηρεσιών, καθώς και την τοπική κυβέρνηση.

3. Φορείς εκπροσώπησης και συμμετοχής:

- **Σύλλογος γονέων:** επιδιώκουν τη συμμετοχή των οικογενειών στην εκπαίδευση των παιδιών τους μέσω της συνεργασίας και της συμμετοχής σε ορισμένες διαστάσεις της σχολικής ζωής.
- **Σύλλογος μαθητών:** Σύλλογος μαθητών/μαθητριών: επιδιώκουν μια πιο ενεργή συμμετοχή των μαθητών/μαθητριών στην σχολική κοινότητα.



4. Σχεδιασμός, συντονισμός

διδασκαλίας και καθοδήγησης: οι σημαντικότεροι από αυτούς είναι:

- **Καθηγητής/Καθηγήτρια:** ασχολείται με ότι έχει να κάνει με την ωρίμανση, καθοδήγηση και εκμάθηση των μαθητών/μαθητριών. Είναι ο διαμεσολαβητής/διαμεσολαβήτρια μεταξύ του σχολείου και της οικογένειας.
- **Τμήμα Καθοδήγησης:** συμμετέχει στο σχεδιασμό και στην ανάπτυξη των εκπαιδευτικών δράσεων για την κάλυψη των αναγκών ή των αιτημάτων που προκύπτουν από τους διάφορους μαθητές/μαθήτριες. Προωθεί επίσης την επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ του σχολείου και των οικογενειών.

Αξιολόγηση των μαθητών/μαθητριών, προσόντα και έγγραφα: σε όλα τα εκπαιδευτικά στάδια υπάρχουν τρεις διαδικασίες αξιολόγησης:

- **Αρχική αξιολόγηση:** συμβαίνει όταν οι μαθητές/μαθήτριες ξεκινούν ένα συγκεκριμένο μάθημα ή στάδιο ή όταν αντιμετωπίζουν μία συγκεκριμένη ακαδημαϊκή

κατάσταση. Τα ακριβή μέτρα του προγράμματος σπουδών ή/και της οργάνωσης πρέπει να καθορίζονται.

- **Συνεχής αξιολόγηση:** για την συνεχή παρακολούθηση της επίδοσης των μαθητών/μαθητριών κατά τη διάρκεια της φοίτησης.
- **Τελική αξιολόγηση:** εδώ επαληθεύεται το κατά πόσο ο μαθητής/η μαθήτρια έχει πετύχει κάποιους προκαθορισμένους στόχους.

Η φοίτηση μαθητών/μαθητριών στο σχολείο: η παρακολούθηση των μαθητών/μαθητριών καθημερινά και στην ώρα τους είναι υποχρεωτική.

Οι εβδομαδιαίες περίοδοι διδασκαλίας είναι από Δευτέρα έως Παρασκευή και τα ακαδημαϊκά έτη διαρκούν από Σεπτέμβριο έως και Ιούνιο.

Οι μαθητές/μαθήτριες της προσχολικής εκπαίδευσης, της πρωτοβάθμιας και υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να φύγουν από τις σχολικές εγκαταστάσεις κατά τη διάρκεια της σχολικής ημέρας μόνον εφόσον τους επιτρέψουν οι γονείς ή οι νόμιμοι κηδεμόνες τους, με την άδεια της διοίκησης του σχολείου και πάντα μαζί με κάποιον/κάποια ενήλικα/ενήλικη.



- **Σχολικό χρονοδιάγραμμα και παρακολούθηση:** το ακαδημαϊκό έτος στην Ελλάδα αρχίζει το Σεπτέμβριο και τελειώνει τον Ιούνιο. Τα σχολεία ξεκινούν στις 8:15 π.μ. και τελειώνουν στις 13:15 ή στις 16:00. Η παρακολούθηση των μαθημάτων από τους μαθητές/τις μαθήτριες καταγράφεται, και έως την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν επιτρέπεται να εγκαταλείψουν τις σχολικές εγκαταστάσεις χωρίς άδεια.
- **Σχολικό διοικητικό σώμα:** αποτελείται από τον διευθυντή του σχολείου, ο οποίος είναι υπεύθυνος για όλα τα διοικητικά και ακαδημαϊκά / παιδαγωγικά θέματα που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο, από τον αναπληρωτή διευθυντή του σχολείου, ο οποίος είναι ο αντικαταστάτης του διευθυντή για όλες τις ευθύνες του και τον βοηθά σε καθημερινές υποθέσεις, και από τον γραμματέα του σχολείου, ο οποίος είναι υπεύθυνος για όλα τα διοικητικά ζητήματα. Επιπλέον, η ένωση καθηγητών είναι

υπεύθυνη για την ολιστική ανάπτυξη και εκπαίδευση των φοιτητών.

- **Συντονιστές/Συντονίστριες (πρώην σχολικοί σύμβουλοι):** υπεύθυνοι για την έγκριση του σχολικού προγράμματος.
- **Σύλλογος γονέων:** όλοι οι γονείς των σπουδαστών έχουν το δικαίωμα να είναι μέλη της ένωσης γονέων. Ο ρόλος τους είναι να συζητούν σημαντικά σχολικά θέματα, όπως η ασφάλεια των σχολείων, να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του σχολείου, καθώς και να οργανώνουν δραστηριότητες και εκδηλώσεις.
- **Σύλλογος μαθητών/μαθητριών:** οι εκλεγμένοι μαθητές/μαθήτριες δρουν ως εκπρόσωποι όλων των μαθητών και βοηθούν το μαθητικό σώμα να συμμετέχει περισσότερο στα σχολικά θέματα.



Η εκπαίδευση ρυθμίζεται από το κράτος μέσω του Υπουργείου Παιδείας. Υπάρχει ένα σύστημα δημόσιας εκπαίδευσης και πολλά ιδιωτικά σχολεία

για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Οι ώρες εκπαίδευσης και οι αργίες στην Πορτογαλία ποικίλλουν από περιοχή σε περιοχή. Τα κρατικά σχολεία μπορεί να έχουν διαφορετικές ώρες και διακοπές από τα ιδιωτικά σχολεία και τα διεθνή/ ξένα σχολεία ακολουθούν το πορτογαλικό σχολικό ημερολόγιο.

Σχολικό πρόγραμμα: η σχολική χρονιά συνήθως ξεκινάει μεταξύ 8 και 13 Σεπτεμβρίου.

Κατά τη διάρκεια του 1ου κύκλου της βασικής εκπαίδευσης, τα παιδιά υποχρεούνται να παρακολουθήσουν 25 ώρες εκπαίδευσης ανά εβδομάδα. Οι τάξεις αρχίζουν στις 9.00 π.μ. και τελειώνουν στις 3.30 μ.μ., ενώ υπάρχει ένα πρωινό διάλειμμα και ένα μεσημεριανό διάλειμμα. Ορισμένα δημοτικά σχολεία λειτουργούν σε βάρδιες. Σε αυτήν την περίπτωση, οι γονείς μπορούν να επιλέξουν τη βάρδια που επιθυμούν να παρακολουθήσουν τα παιδιά τους: πρωινά από τις 8.00 π.μ. έως τη 1.00 μ.μ. ή απόγευμα από τις 1.15 μ.μ. έως τις 6.15 μ.μ.

Στην ηλικία των δέκα, οι σχολικές ημέρες γίνονται μεγαλύτερες: Οι κύκλοι 2 και 3 της βασικής εκπαίδευσης έχουν το ίδιο χρονοδιάγραμμα με τη

δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το σχολείο γενικά ξεκινάει περίπου στις 8.45 π.μ. και τελειώνει στις 4.45 μ.μ. Τα παιδιά δικαιούνται ένα μεσημεριανό διάλειμμα μιας ώρας και δύο διαλείμματα 15 λεπτών το πρωί και το απόγευμα.

Διακοπές στην Πορτογαλία: οι χριστουγεννιάτικες διακοπές διαρκούν λίγο λιγότερο από δύο εβδομάδες: περίπου στις 20 έως 31 Δεκεμβρίου. Υπάρχει διήμερο διάλειμμα για τον εορτασμό του καρναβαλιού και ένα δεκαήμερο διάλειμμα για το Πάσχα. Οι καλοκαιρινές διακοπές ξεκινούν γύρω στα μέσα Ιουνίου.

2.7. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Τα σχολεία παρέχουν επίσης και άλλες υπηρεσίες.



Σχολικά γεύματα: στα σχολεία όπου παρέχεται αυτή η υπηρεσία στις οικογένειες, οι οικογένειες πρέπει να πληρώνουν το κόστος των γευμάτων όμως υπάρχουν επιχορηγήσεις για την κάλυψη αυτών των εξόδων.





Εξωσχολικές δραστηριότητες: είναι δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο, αλλά εκτός σχολικών ωρών. Το κόστος τους πρέπει να καταβάλλεται από τις οικογένειες. Υπάρχουν επιχορηγήσεις για την κάλυψη αυτού του είδους δραστηριοτήτων.

Σχολικές μεταφορές: πρόκειται για υπηρεσία μεταφοράς μαθητών/μαθητριών στις εγκαταστάσεις του σχολείου. Στα δημόσια σχολεία που παρέχουν υποχρεωτική εκπαίδευση η μεταφορά γίνεται δωρεάν.

Επιπρόσθετες τάξεις διδασκαλίας (πρωινές και βραδικές τάξεις): πρόκειται για μια υπηρεσία που παρέχεται από ορισμένα σχολεία για την επίλυση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν ορισμένες οικογένειες για τον συνδυασμό εργασίας και σχολικών ωρών. Υπάρχουν επιχορηγήσεις για την κάλυψη αυτών των εξόδων.

Πρόγραμμα γλωσσικών μαθημάτων: είναι ένα πρόγραμμα στο οποίο οι ξένοι/ξένες μαθητές/μαθήτριες παρακολουθούν μαθήματα ισπανικής γλώσσας εκτός των κανονικών σχολικών μαθημάτων.



Απογευματινά μαθήματα – Δομές Υποδοχής και Εκπαίδευσης Προσφύγων (τάξεις ΔΥΕΠ): αυτά τα μαθήματα παρέχονται από ορισμένα δημόσια σχολεία και πραγματοποιούνται το απόγευμα μετά τις κανονικές ώρες σχολείου. Έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν παιδιά, ηλικίας 4-15 ετών, που δεν είναι Έλληνες/Ελληνίδες, να μάθουν την ελληνική γλώσσα και να προετοιμαστούν για το σχολείο. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για τα παιδιά, τα οποία είτε δεν έχουν πάει ποτέ στο σχολείο, είτε δεν έχουν πάει στο σχολείο για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Ειδικές τάξεις υποδοχής (μαθήματα "Ζώνη Εκπαιδευτικών Προτεραιοτήτων" (ΖΕΠ): αυτά τα μαθήματα έχουν σχεδιαστεί ειδικά για να διευκολύνουν την ενσωμάτωση των παιδιών μεταναστών/μεταναστριών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και έχουν καθιερωθεί από το Υπουργείο Παιδείας. Αυτά τα μαθήματα γίνονται για μερικές ώρες κάθε πρωί κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου μαθημάτων. Παρέχουν επιπλέον μαθήματα ελληνικής γλώσσας και μαθηματικά και σε μερικά σχολεία και

άλλα μαθήματα όπως η Επιστήμη και τα Αγγλικά. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι μία από τις κύριες δυσκολίες που παρουσιάζονται όσον αφορά την ένταξη των μαθητών/μαθητριών προσφύγων στο εκπαιδευτικό σύστημα (τόσο στα ΖΕΠ / ΔΥΕΠ όσο και στις κανονικές τάξεις) είναι η ασταθής σχολική φοίτηση. Συχνά, οι μαθητές/μαθήτριες πρόσφυγες μπορεί να διακόψουν την παρακολούθηση μαθημάτων κάποια στιγμή καθ' όλη τη διάρκεια του ακαδημαϊκού έτους χωρίς να ενημερώσουν το σχολείο. Αυτό μπορεί να οφείλεται στη μετακίνηση σε μια διαφορετική χώρα με την οικογένειά τους, τη μετεγκατάστασή τους σε διαφορετική περιοχή και συνεπώς την ανάγκη αλλαγής σχολείων ή στα χαμηλά επίπεδα κινήτρων. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να είναι δύσκολο να παρακολουθεί κανείς τη σχολική φοίτηση αυτών των παιδιών, καθώς και να λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το αν συνέχισαν ή όχι τις σπουδές τους.

Σχολικά γεύματα: σε ορισμένα δημόσια σχολεία παρέχονται γεύματα ή σνακ στα παιδιά. Ορισμένα από αυτά τα γεύματα παρέχονται με δημόσιους πόρους, ενώ άλλα γεύματα μπορούν να παρέχονται μέσω οργανισμών που λαμβάνουν επιχορηγήσεις για την παροχή σχολικών γευμάτων.

Εξωσχολικές δραστηριότητες: οι δραστηριότητες αυτές (π.χ. παρακολούθηση θεατρικού έργου / επίσκεψη σε μουσείο κ.λπ.) μπορούν να οργανωθούν από το σχολείο και να πραγματοποιηθούν μετά από ή κατά τη διάρκεια των ωρών διδασκαλίας.



Όλοι οι μαθητές/μαθήτριες που είναι εγγεγραμμένοι στο κρατικό σχολικό σύστημα μεταξύ του προσχολικού και του

ένατου έτους και των οποίων η μητρική γλώσσα δεν είναι τα πορτογαλικά, δικαιούνται πρόσθετη ατομική γλωσσική υποστήριξη εκτός των κανονικών τάξεων τους.

Στα κρατικά σχολεία, οι μαθητές/μαθήτριες του πρώτου κύκλου και οι μαθητές/μαθήτριες των νηπιαγωγείων λαμβάνουν δωρεάν μεσημεριανό ή μεσημεριανό σνακ.

2.8. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Είναι πολύ σημαντικό να υποστηριχθεί η συνεργασία των οικογενειών με το σχολείο.



Η σχέση μεταξύ της οικογένειας και του σχολείου είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στην εκπαίδευση των μαθητών/μαθητριών. Η επικοινωνία βοηθά τις οικογένειες να κατανοήσουν τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο και, με αυτόν τον τρόπο, μπορούν βοηθήσουν και να υποστηρίξουν τα παιδιά τους.

Η καλή επικοινωνία διευκολύνει επίσης τη δουλειά των εκπαιδευτικών όταν προσαρμόζουν τα προγράμματα σπουδών και τα οργανωτικά μέτρα.

Το να γνωρίζουν οι οικογένειες όλα όσα συμβαίνουν στο σχολείο είναι τόσο ένα δικαίωμα όσο και ένα καθήκον.

2.9. ΣΩΜΑ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

2.9.1. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ

Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται για να γνωρίζουν και να κατανοούν τις περιπτώσεις των προσφύγων και των παιδιών τους και να



μπορούν να τους παρέχουν γνώσεις σχετικά με τις βασικές αρχές του δικαίου για τους πρόσφυγες καθώς και να τους φέρνουν σε επαφή με τους κατάλληλους φορείς για τη διαδικασία ασύλου.

ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΗ ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ (1948)

- Άρθρο. 14. Όλοι/Όλες έχουν το δικαίωμα να αναζητούν και να λαμβάνουν άσυλο σε άλλες χώρες όταν έχουν υποστεί δίωξη.

Ομοίως, ο παρών οδηγός περιλαμβάνει και άλλα δικαιώματα σημαντικά γι' αυτούς τους ανθρώπους, όπως:

- Άρθρο. 13.1. Όλοι/Όλες που βρίσκονται νόμιμα στην επικράτεια ενός κράτους έχουν, στο έδαφος αυτό, το δικαίωμα στην ελευθερία μετακίνησης και στην ελευθερία επιλογής της κατοικίας τους.
- Άρθρο. 13.2. Ο καθένας/Η καθεμία είναι ελεύθερος/ελεύθερη να εγκαταλείψει οποιαδήποτε χώρα, συμπεριλαμβανομένης της δικής του/της. Κανείς/Καμία δεν πρέπει αυθαίρετα να στερηθεί το δικαίωμα να εισέλθει στη δική του/της χώρα.

Η Ισπανία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία υπέγραψαν αυτή τη διεθνή συνθήκη το

1966, δεσμεύοντας να συμμορφωθούν με την συνθήκη.

Σύμφωνα με αυτήν, οι αιτούντες/ αιτούσες άσυλο πρέπει να έχουν πρόσβαση στην προστασία και στην εφαρμογή δίκαιων και συνεπών διαδικασιών όσο η αίτησή τους υποβάλλεται σε επεξεργασία και διευθέτηση.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΣ ΓΕΝΕΥΗΣ: ΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ (1951). Άρθρο 1, ορίζει έναν πρόσφυγα ως:

- Πρόσωπο που, λόγω βάσιμου φόβου για διωγμό λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, συμμετοχής σε συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή πολιτικής γνώμης, είναι εκτός της χώρας της ιθαγένειάς του/της και δεν είναι σε θέση ή, λόγω αυτού του φόβου, δεν επιθυμεί να ζητήσει προστασία από αυτήν τη χώρα ή που δεν έχει ιθαγένεια και είναι εκτός της χώρας της προηγούμενης κατοικίας του/της ως αποτέλεσμα τέτοιων γεγονότων, δεν είναι σε θέση ή, λόγω τέτοιων φόβων, δεν επιθυμεί να επιστρέψει σ' αυτή.

Ορίζει επίσης τις ευθύνες των εθνών που εγγυώνται αυτό το άσυλο και τους κανόνες που πρέπει να ακολουθούνται από εκείνους/εκείνες.

Ο ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (2007). Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει το δικαίωμα του ασύλου ως θεμελιώδες δικαίωμα.



Το ΙΣΠΑΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΟΥ 1978
ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΕΠΙΣΗΣ ΑΥΤΟ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

- Άρθρο 13.4: Ο νόμος καθορίζει τους όρους υπό τους οποίους οι πολίτες από άλλες χώρες και οι απάτριδες μπορούν να απολαύσουν το δικαίωμα ασύλου στην Ισπανία.

Αυτό το συνταγματικό δικαίωμα ρυθμίζεται νομικά μέσω του νόμου 12/2009 της 30^{ης} Οκτωβρίου, ο οποίος ρυθμίζει το δικαίωμα ασύλου και επικουρικής προστασίας και ενσωματώνει τους κανονισμούς που απορρέουν από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διαδικασία ασύλου:

- Μπορεί να λάβει χώρα στα εξουσιοδοτημένα γραφεία, σε σημεία στα σύνορα, στα αεροδρόμια και σε διεθνή λιμάνια.
- Από Κέντρο Διαμεσολάβησης Ξένων (CIE), το οποίο θα μεταφέρει αυτό το αίτημα στο Γραφείο Ασύλου.
- Από τα εξουσιοδοτημένα αστυνομικά τμήματα.
- Από τα γραφεία μετανάστευσης.
- Άμεσα από το γραφείο Ασύλου (OAR).
- Εκτός της ισπανικής επικράτειας: σε ισπανικές πρεσβείες ή προξενεία όταν ο αιτών/η αιτούσα βρίσκεται εκτός Ισπανίας και υπό τον όρο ότι βρίσκεται σε χώρα διαφορετική από την τρέχουσα ιθαγένειά του/της.

Προσωρινή αποδοχή: εάν γίνει δεκτή η αίτηση, το άτομο θα έχει καθεστώς προσωρινής προστασίας (από 6 έως 9 μήνες).

- Οι άνθρωποι μπορούν να βρίσκονται σε κρατικά ιδρύματα ή σε άλλες εγκαταστάσεις που διαχειρίζονται μη κερδοσκοπικές, μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ).
- Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο λαμβάνουν διάφορα είδη παροχών, συμπεριλαμβανομένης της σχολικής φοίτησης.

Ενσωμάτωση και αυτονομία:

διαφορετικές οργανώσεις βοηθούν τους ανθρώπους στη διαδικασία εκπαίδευσης, κατάρτισης, αναζήτησης εργασίας κ.λπ., ώστε να μπορέσουν σταδιακά να αποκτήσουν ανεξαρτησία.



Σύμφωνα με το **ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ:**

- Όλοι/Όλες οι ανήλικοι/ανήλικες πρόσφυγες και μετανάστες/μετανάστριες που διαμένουν στην Ελλάδα υποχρεούνται να παρακολουθήσουν την ελάχιστη υποχρεωτική εκπαίδευση όπως και οι Έλληνες (νόμος 3386/2005).
- Όλα τα παιδιά προσφύγων και μεταναστών/μεταναστριών δικαιούνται να εγγραφούν στο ελληνικό δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα, ακόμη και αν δεν διαθέτουν όλα τα απαιτούμενα έγγραφα κατά την εγγραφή τους (νόμος 4251/2014, άρθρο 21, παρ. 8).

Διαδικασία ασύλου (RefugeeInfo, 2019):

- Οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο στην Ελλάδα μπορούν να επικοινωνήσουν με την υπηρεσία ασύλου προκειμένου να προκαταχωρίσουν την αίτησή τους και να λάβουν ραντεβού για πλήρη εγγραφή. Μόλις παρευρεθούν στο ραντεβού για την πλήρη εγγραφή τους, θα τους προσφερθεί

συνέντευξη ασύλου. Μετά τη συνέντευξη, θα πρέπει να περιμένουν για να λάβουν την απόφαση σχετικά με το καθεστώς τους.

- Οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο στα ελληνικά νησιά μπορούν να ζητήσουν να υποβάλουν αίτηση ασύλου κατά τη διάρκεια της διαδικασίας υποδοχής και αναγνώρισης, όπου και θα διαβιβαστεί το αίτημά τους στην υπηρεσία ασύλου. Η υπηρεσία ασύλου θα καταχωρίσει την αίτησή τους για άσυλο. Μπορεί να τους ζητηθεί να προβούν σε συνέντευξη. Εάν αποφασιστεί ότι το αίτημά τους μπορεί να εξεταστεί στην Ελλάδα, θα τους προσφερθεί συνέντευξη ασύλου, η οποία στη συνέχεια θα οδηγήσει στην απόφαση σχετικά με το καθεστώς τους.
- Όλοι οι ανήλικοι αιτούντες/όλες οι ανήλικες αιτούσες άσυλο δικαιούνται τα ίδια εκπαιδευτικά δικαιώματα με τα παιδιά Ελλήνων.



Διαδικασία ασύλου

Στην Πορτογαλία οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο έχουν το δικαίωμα ασύλου ανάλογα με τα παρακάτω:

1. Οι αλλοδαποί/αλλοδαπές υπήκοοι και οι απάτριδες που υφίστανται διώξεις ή αντιμετωπίζουν σοβαρή απειλή διώξεων λόγω των δραστηριοτήτων τους στο κράτος της ιθαγένειάς τους ή της συνήθους διαμονής τους υπέρ της δημοκρατίας, των κοινωνικών και εθνικών ελευθεριών, της ειρήνης μεταξύ των λαών, της ελευθερίας και τα ανθρώπινα δικαιώματα διασφαλίζουν το δικαίωμα ασύλου (νόμος περί ασύλου, 2014).

2. Οι αλλοδαποί/αλλοδαπές υπήκοοι ή οι απάτριδες που δικαιολογημένα φοβούνται τη δίωξη λόγω της φυλής, της θρησκείας, της εθνικότητάς τους, των πολιτικών τους πεποιθήσεων ή ανήκουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και δεν μπορούν ή, λόγω αυτού του φόβου, δεν επιθυμούν να επιστρέψουν στο κράτος την ιθαγένεια ή τη συνήθη κατοικία, δικαιούνται επίσης να λάβουν άσυλο (νόμος περί ασύλου, 2014).

Εναλλακτικά, όταν οι αιτούντες/αιτούσες δεν πληρούν τα κριτήρια του πρόσφυγα, τα οποία βασίζονται στη Σύμβαση της Γενεύης του 1959 για τους πρόσφυγες και στο Πρωτόκολλο του 1967 που τροποποίησε τη Σύμβαση για τους Πρόσφυγες και της έδωσε γενική εμβέλεια, άλλα είδη προστασίας θα μπορούσαν να θεωρηθούν τα εξής:

- Επικουρική προστασία: Προστασία που χορηγείται σε αλλοδαπό/αλλοδαπή που δεν είναι πρόσφυγας κατά την έννοια της σύμβασης της Γενεύης του 1951, αλλά θεωρείται ότι χρήζει διεθνούς προστασίας, δεδομένου ότι δεν μπορεί να επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του/της όταν υπάρχει φόβος σοβαρού κινδύνου λόγω ένοπλης σύγκρουσης ή συστηματικής παραβίασης των θεμελιωδών δικαιωμάτων – οι λεγόμενοι *de facto* πρόσφυγες.
- Προσωρινή προστασία: κατ'εξαίρεση προστασία για να εξασφαλιστεί ότι, σε περίπτωση μαζικής εισροής ανθρώπων από τρίτες χώρες που δεν μπορούν να επιστρέψουν στη χώρα καταγωγής τους, το νομικό τους καθεστώς είναι σε αυτήν την χώρα για μέγιστο διάστημα

2 ετών. Είναι ένας μηχανισμός που επιτρέπει σε μια ομάδα εκτοπισμένων ανθρώπων να εισέλθουν και να παραμείνουν νόμιμα στη χώρα.

Το δικαίωμα στην εκπαίδευση

Η εκπαίδευση θεωρείται εργαλείο για τη διευκόλυνση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και δεν πρέπει να υποτιμάται. Είναι ζωτικής σημασίας για τη διαδικασία ενσωμάτωσης των ανθρώπων σε νέα περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τον νόμο περί ασύλου, τα παιδιά που ζητούν άσυλο έχουν το δικαίωμα δημόσιας εκπαίδευσης υπό ίσους όρους, όπως τα παιδιά Πορτογάλων και οι υπήκοοι τρίτων χωρών των οποίων τα

Πορτογαλικά δεν είναι η μητρική τους γλώσσα. Το Υπουργείο Παιδείας διατηρεί την αποκλειστική ευθύνη να διασφαλίσει το δικαίωμα των παιδιών στην εκπαίδευση. Κατά συνέπεια, οι πρόσφυγες, οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο και οι αιτούντες/αιτούσες επικουρικής και προσωρινής προστασία, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών και των ανηλίκων μέχρι την ηλικία των 18 ετών, έχουν το δικαίωμα και την ευκαιρία να έχουν πρόσβαση στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα στην Πορτογαλία (SEF, νόμος περί ασύλου, άρθρο 53) ακριβώς όπως οι Πορτογάλοι πολίτες και οι μετανάστες/μετανάστριες.

2.9.2. ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται για την καλύτερη διαχείριση των διδακτικών διαδικασιών. Παρακάτω ακολουθούν μερικά παραδείγματα από κάθε χώρα. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].

Διεθνείς οργανισμοί, ιδρύματα και σύλλογοι

- ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ <www.iom.int/es>
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΩΝ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ <www.unocha.org>
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΩΝ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΥΠΑΤΗΣ ΑΡΜΟΣΤΕΙΑΣ <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>
- ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΟΥ ΕΡΥΘΡΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥ <www.icrc.org/es>



Ισπανικές Οργανώσεις, ιδρύματα και σύλλογοι

- ΠΥΛΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ <<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>>
- ACNUR SPAIN <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- CERAIM <<http://cepaio.org/>>
- CEAR (COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO - SPANISH REFUGEE ASSISTANCE COMMISSION) <www.cear.es>
- ΙΣΠΑΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ <www2.cruzroja.es>
- ACCEM <www.accem.es>
- PROVIVIENDA ASSOCIATION <www.provivienda.org>
- DIVERSIDADES ASSOCIATION <diversidades.org>
- RONSEL FOUNDATION <<https://fundacionronsel.org>>
- ACOGE NETWORK <www.redacoge.org/es>

Οδηγοί διδασκαλίας και υλικά

- Άσυλο και καταφύγιο. Εκπαιδευτικός οδηγός για τους εκπαιδευτικούς. <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- Οδηγός για τους δασκάλους <www.contravientoymare.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>
- Οδηγός για τους εφήβους σχετικά με τους πρόσφυγες <www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECURSOS_OK.pdf>
- ACNUR οδηγοί <<https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>>
- Υλικό ευαισθητοποίησης <www.cear.es/sensibilizacion>
- Οδηγός πηγών <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>
- CSE Οδηγός <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- Οδηγός για την Πρωτοβάθμια εκπαίδευση <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- Χιλιόμετρα αλληλεγγύης. Οδηγός για διαφορετικά εκπαιδευτικά στάδια. <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



Ελληνικές οργανώσεις, ινστιτούτα και σύλλογοι

- **ELIX**: Ελληνική ΜΚΟ που στοχεύει στην προώθηση της άτυπης εκπαίδευσης. <www.elix.org.gr/en>
- **ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΣΥΛΟΥ** <<http://asylo.gov.gr>>
- **UNHCR ΕΛΛΑΔΑ** <www.unhcr.org/gr>
- **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEx** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=greece&p=2>>
- Συνεργασία πολλών χωρών για την ενίσχυση της εκπαίδευσης των νέων προσφύγων και των αιτούντων άσυλο στην Ευρώπη – PERAE. Εκπαίδευση των προσφύγων στην Ελλάδα. <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>

Οδηγοί διδασκαλίας και υλικά

- Πολύγλωσσος οδηγός για την εκπαίδευση στην Ελλάδα. <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglossos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- Το έργο της εκπαίδευσης των προσφύγων. <<https://cutt.ly/FcUoAt3>>
- Βασικός οδηγός για τους γονείς σχετικά με τα Ελληνικά σχολεία. <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>



Πορτογαλικές οργανώσεις, ινστιτούτα και σύλλογοι

- **Η ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΟΡΩΝ ΤΗΣ ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑΣ** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **ΥΨΗΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ** <www.acm.gov.pt>

- Η ΥΠΗΡΕΣΙΑ JESUIT REFUGEE <www.jrsportugal.pt/en/home>
- Ο ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ <www.cruzvermelha.pt>
- ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΓΙΑ ΣΥΡΙΑΝΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Οδηγοί διδασκαλίας και υλικά

- Πρόγραμμα InHere για την στήριξη της εκπαίδευσης των προσφύγων <www.inhereproject.eu/homepage>
- PPTonline: Μάθημα Πορτογαλικά για όλους <<https://pptonline.acm.gov.pt>>
- Υψηλή επιτροπή για τη Μετανάστευση: κιτ για τους πρόσφυγες <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>
- Υλικά από την UNHCR για τη διδασκαλία της Πορτογαλικής γλώσσας στους πρόσφυγες <www.acnur.org/portugues>
- Διεθνές γραφείο εκπαίδευσης: Εκπαίδευση για όλους <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>
- Οδηγοί για τους Πρόσφυγες: <www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION>, <www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html>

2.10. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- CERNADAS, F., LORENZO, M., & SANTOS REGO, M. A. (2019). Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores. *Educar*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G., SHELDON, S., SIMON, B. S., SALINAS, K. C., JANSORN, N. R., VANVOORHIS, F. L., ... & WILLIAMS, J. (2019). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., & SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministry of Education.
- OECD (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: OECD Publishing.
- REFUGEEINFO (2019). *Education in Greece*. Ανακτώνται από <www.refugee.info/greece/education--greece/education-overview-education?language=en> Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019.
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., & LORENZO, M. (2016). Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment. *Frontiers in Psychology*, 7.
- SANTOS REGO, M. A., & LORENZO, M. (2009). La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia. *Revista de Educación*, 350, 277-300.

–3–

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



Ο οδηγός για την ενσωμάτωση των προσφύγων στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας είναι μέρος του προγράμματος UNINTEGRA, το οποίο στοχεύει στο να συμβάλει αποτελεσματικά στη διαχείριση των μεταναστευτικών ροών που προκαλούνται λόγω ανθρωπιστικών κρίσεων. Επιπλέον, οι στόχοι του περιλαμβάνουν την ανάπτυξη πρωτοκόλλων και εργαλείων για την επαρκή κάλυψη των αναγκών των μεταναστών/μεταναστριών. Το πρόγραμμα εκτελείται λαμβάνοντας υπόψη τους διαφορετικούς τομείς που

επηρεάζουν τη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης των προσφύγων και των μεταναστών/μεταναστριών που βρίσκονται σε ευάλωτες καταστάσεις. Ένας από αυτούς τους τομείς είναι η Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

3.1. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ/ΑΝΑΓΚΕΣ

Από το 2015, περίπου 1.3 εκατομμύρια πρόσφυγες/αιτούντες/ αιτούσες άσυλο έχουν εγκαταλείψει τις χώρες τους λόγω διαφόρων αιτιών και έχουν φτάσει σε χώρες της Ευρωπαϊκής



Ένωσης σε αναζήτηση μιας καλύτερης ζωής (Eurostat, 2016).

Τα αποτελέσματα της συλλογής ποσοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω του ερευνητικού προγράμματος UNINTEGRA στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία έδειξαν ότι οι πρόσφυγες πιστεύουν πως οι σημαντικότεροι παράγοντες για την επιτυχή ενσωμάτωση είναι η επαγγελματική κατάρτιση, η εύρεση εργασίας και η σταθερότητα.

Έχει δειχθεί πως η εύρεση εργασίας μπορεί να επηρεάσει άμεσα την ψυχική υγεία των προσφύγων και η έλλειψη της εργασίας μπορεί να τους προκαλέσει μεγάλη δυστυχία (UNHCR, 2013). Σε ορισμένες περιπτώσεις, η εργασία μπορεί να λειτουργεί σαν δείκτης του βαθμού ενσωμάτωσης των προσφύγων στην κοινωνία υποδοχής (UNHCR, 2013). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι πρόσφυγες μπορεί να έχουν μεγάλη

προγενέστερη εργασιακή εμπειρία, καθώς και να κατέχουν δεξιότητες και επαγγελματική κατάρτιση που θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες για τη χώρα υποδοχής και που θα επέτρεπαν στους πρόσφυγες να ενισχύσουν περαιτέρω τις ικανότητές τους (Muller & Beckers, 2018). Ωστόσο, συχνά πολλές προκλήσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως εμπόδια που καθυστερούν ή και εμποδίζουν την ενσωμάτωση των προσφύγων στην αγορά εργασίας της κοινωνίας υποδοχής. Έχει βρεθεί ότι οι πρόσφυγες έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν κάποια εργασία που να μην είναι αντάξια της προηγούμενης εκπαίδευσής τους και/ή των δεξιοτήτων τους (Muller, & Beckers, 2018). Επιπλέον, όταν οι πρόσφυγες βρίσκουν εργασία στη χώρα υποδοχής, είναι πιθανότερο να τους δωθεί χαμηλότερος μισθός από των υπηκόων της (International Monetary

Fund - IMF, 2016). Μελέτες έχουν δείξει ότι χρειάζονται κατά μέσο όρο τουλάχιστον πέντε χρόνια προκειμένου να ενσωματωθούν οι πρόσφυγες στην αγορά εργασίας μιας νέας χώρας (OECD, 2016a).

Παρόλ'αυτά, έχει επισημανθεί η σημασία της έγκαιρης πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους πρόσφυγες, καθώς έχει φανεί πως η ανεργία για μεγάλο χρονικό διάστημα, κατά την αναμονή να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες ασύλου, μπορεί να έχει επιζήμιες επιπτώσεις στην ευημερία τους (Muller & Beckers, 2018). Έχει φανεί ότι οι δυσκολίες σχετικά με την εύρεση εργασίας ενδέχεται να μειωθούν όσο η διάρκεια παραμονής των προσφύγων στη χώρα υποδοχής αυξάνεται, ειδικά αν μάθουν την τοπική γλώσσα. Έτσι, συμπεραίνεται ότι η διευκόλυνση της ενσωμάτωσης των προσφύγων στην αγορά εργασίας των χωρών της ΕΕ έχει μεγάλη σημασία και θα μπορούσε να είναι επωφελής τόσο για τους πρόσφυγες, όσο και για τη χώρα υποδοχής.

3.2. ΣΤΟΧΟΙ

- Να παρουσιαστούν οι σημαντικότερες πτυχές της ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.
- Να συζητηθούν οι παράγοντες που μπορούν να ενισχύσουν ή να εμποδίσουν σημαντικά τη διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.
- Να δοθούν προτάσεις που να υποδεικνύουν τρόπους με τους οποίους οι εθνικοί οργανισμοί μπορούν να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να βρουν εργασία στη χώρα υποδοχής.

3.3. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ

Εκτιμάται ότι στις χώρες της ΕΕ, θα χρειαστούν 15 χρόνια μέχρι να ενσωματωθεί το 70% των προσφύγων στην αγορά εργασίας (European Commission, 2017). Σε κάθε χώρα υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την οικονομική ένταξη των προσφύγων. Παρόλο που υπάρχουν κάποιες κοινές Ευρωπαϊκές νομοθεσίες, κάθε χώρα επιβάλλει διαφορετικούς νομικούς περιορισμούς και κανονισμούς στην αγορά εργασίας, καθώς και διαφορετική διάρκεια της διαδικασίας ασύλου, διαφορετικές διαδικασίες αναγνώρισης πτυχίων κλπ. (European Commission, 2017). Επιπλέον, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι παράγοντες όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, η κατοχή εγγράφων, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία κλπ. που μπορούν επίσης να επηρεάσουν άμεσα τις πιθανότητες των προσφύγων για εύρεση εργασίας.



Στην Ισπανία, οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο έχουν το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας 6 μήνες μετά από την υποβολή της αίτησης ασύλου. Προκειμένου να βελτιωθούν οι ευκαιρίες επιτυχίας στην αγορά εργασίας συνιστάται: οι πρόσφυγες να ενισχύσουν τη γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, να διεξαχθεί η διαδικασία αναγνώρισης των σπουδών και να ανανεωθεί η εκπαίδευση των δεξιοτήτων. Υπάρχουν οργανώσεις όπως η Ισπανική Επιτροπή για τη Βοήθεια των Προσφύγων



(Spanish Commission for Refugee Assistance (CEAR), που προσφέρουν υπηρεσίες κατάρτισης και εργασίας, δημιουργώντας προσωπικά προγράμματα πρακτικής άσκησης για τους τους συμμετέχοντες/ τις συμμετέχουσες.



Στην Ελλάδα, οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο που έχουν υποβάλει επίσημη αίτηση ασύλου δικαιούνται να εργαστούν. Ωστόσο, στην πραγματικότητα το ποσοστό ανεργίας των προσφύγων στην Ελλάδα είναι μεγάλο και όσοι πρόσφυγες εργάζονται είναι πιθανότερο να τους προσφέρονται θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλές δεξιότητες (UNESCO, 2018). Επίσης, οι πρόσφυγες στην Ελλάδα συχνά πρέπει να αντιμετωπίσουν μακροχρόνιες γραφειοκρατικές διαδικασίες

που παρατείνουν την περίοδο ανεργίας και που οδηγούν σε πρόσθετες δυσκολίες, όπως να μην μπορούν να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό. Παρά τις δυσκολίες που υπάρχουν, υπάρχουν επιτυχείς ιστορίες ένταξης των προσφύγων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.



Στην Πορτογαλία, έχει βρεθεί ότι οι ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες πρόσφυγες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το βαθμό της ανταπόκρισης και της ετοιμότητας τους για εργασία ή εκπαίδευση λόγω οικογενειακών ή πολιτισμικών ζητημάτων. Οι εργαζόμενες γυναίκες τρίτων χωρών συχνά δεν θεωρούν τους εαυτούς τους Ευρωπαίους πολίτες, λόγω του ότι δεν πληρώνονται ισότιμα για τη δουλειά τους σε σχέση με τους κατοίκους της χώρας υποδοχής.

3.3.1 ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ

3.3.1.1. ΗΛΙΚΙΑ

Η ηλικία θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο στην ενσωμάτωση των προσφύγων στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, οι πρόσφυγες άνω των 45-50 ετών ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στο να αλλάξουν καριέρα και να “ξεκινήσουν από την αρχή” σε αυτήν την ηλικία (UNHCR, 2013). Επιπλέον, μπορεί να δυσκολευτούν να παρακολουθήσουν μαθήματα, π.χ. τα μαθήματα της γλώσσας της χώρας υποδοχής εάν δεν έχουν παρακολουθήσει άλλου είδους μαθήματα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ομοίως, οι νεότεροι/νεότερες πρόσφυγες, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν άλλες δυσκολίες που σχετίζονται με την ηλικία, όπως το να μην έχουν τελειώσει τις σπουδές τους ή να μην είχαν την ευκαιρία να λάβουν κάποια επαγγελματική κατάρτιση κλπ.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις που δουλεύουν με πρόσφυγες θα μπορούσαν να παρέχουν συμβουλευτική καριέρας προσαρμοσμένη στις ανάγκες της κάθε ηλικιακής ομάδας (OECD & UNHCR, 2018).
- Τα λύκεια και τα επαγγελματικά λύκεια θα μπορούσαν να προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού στους/στις πρόσφυγες μαθητές/μαθήτριες.
- Οι κυκλικές βραχυπρόθεσμες πρακτικές θα μπορούσαν να βοηθήσουν νέους/νέες πρόσφυγες στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να αναγνωρίσουν τα ταλέντα τους.
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες θα μπορούσαν να προσφέρουν μαθήματα γλώσσας ή άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης ειδικά σχεδιασμένα για ορισμένες ηλικιακές ομάδες.

μεγαλύτερο κίνδυνο να αντιμετωπίσουν ψυχικές διαταραχές. Συγκεκριμένα, είναι πιο πιθανό να πάσχουν από κατάθλιψη, άγχος, διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD) και ψύχωση (Miller & Rasmussen, 2010). Εάν δεν δεχτούν κάποια θεραπεία σχετικά με την ψυχική τους υγεία, θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν περισσότερες δυσκολίες στην εύρεση και/ή διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Επομένως, είναι απαραίτητο να προσφέρονται κατάλληλες υπηρεσίες αξιολόγησης της ψυχικής υγείας των προσφύγων, να δίνεται μια διάγνωση (αν είναι απαραίτητο), και να παραπέμπονται σε ειδικούς για να λαμβάνουν την κατάλληλη θεραπεία. Αυτό φανερώνει τη σημασία που πρέπει να δίνεται στην εξέταση διαταραχών ψυχικής υγείας από δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες που έρχονται σε επαφή με τους πρόσφυγες κατά την άφιξη τους σε μία χώρα.

Ωστόσο, πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η ψυχική υγεία των προσφύγων μπορεί να επηρεαστεί από το γεγονός πως ενδέχεται να είναι άνεργοι (UNHCR, 2013) ή στις περιπτώσεις των εργαζόμενων προσφύγων,

3.3.1.2. ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Λόγω των δυσκολιών της μετανάστευσης, οι πρόσφυγες διατρέχουν





τα επίπεδα άγχους μπορούν να αυξηθούν λόγω εργασίας σε μία άγνωστη χώρα, όπου το πολιτιστικό πλαίσιο είναι διαφορετικό από αυτό που μπορεί να έχουν συνηθίσει στη χώρα τους (Doki, Sasahara, & Matsuzaki, 2018). Επομένως, η σχέση μεταξύ εργασίας και ψυχικής υγείας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί αμφίδρομη και μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία ενός φαύλου κύκλου.

Επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις οι πρόσφυγες δεν αναζητούν υποστήριξη από ειδικούς και ακόμη και αν τους προσφερθεί συχνά δεν εμφανίζονται στα ραντεβού τους (UNHCR, 2013). Αυτό ίσως οφείλεται στο φόβο της στιγματοποίησης, στο ότι ίσως δεν γνωρίζουν από που μπορούν να ζητήσουν βοήθεια, στο ότι μπορεί να μην γνωρίζουν ότι πάσχουν από μια ψυχική διαταραχή και στην έλλειψη εμπιστοσύνης των ειδικών στη χώρα υποδοχής.

Προτάσεις:

- Επομένως είναι σημαντικό να προσφέρεται ψυχολογική υποστήριξη στους πρόσφυγες τόσο πριν από την εύρεση εργασίας, όσο και παράλληλα με την εργασία τους.
- Οι δημόσιες και οι ιδιωτικές υπηρεσίες υγείας θα πρέπει να αξιολογούν τη ψυχολογική υγεία των προσφύγων

κατά την άφιξή τους.

- Μέρη όπως ΜΚΟ, νοσοκομεία και άλλες οργανώσεις που έρχονται σε επαφή με τους πρόσφυγες θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις ψυχικές διαταραχές και τη ψυχολογική υποστήριξη στη μητρική γλώσσα των προσφύγων.

3.3.1.3. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΟΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

Ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει είναι ότι συχνά οι πρόσφυγες μπορεί να χρειαστεί να μετακινηθούν μέσα σε μία χώρα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στη μετεγκατάστασή τους μέσω προγραμμάτων στέγασης, που μπορεί να τους μεταφέρουν σε διαφορετική περιοχή- σε ορισμένες περιπτώσεις μακριά από την προηγούμενη τοποθεσία τους. Αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει δυσκολίες στην ικανότητα τους να είναι ευκίνητοι και να συνεχίσουν την εργασία τους καθώς σε πολλές περιπτώσεις δεν έχουν δίπλωμα οδήγησης ή δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα μέσα μαζικής μεταφοράς εάν η δουλειά τους βρίσκεται μακριά από τη νέα τοποθεσία. Επιπλέον, κάποιοι/κάποιες από τους πρόσφυγες επιθυμούν να συνεχίσουν το ταξίδι τους

στην Ευρώπη για να εγκατασταθούν σε άλλες χώρες, γεγονός που δημιουργεί μια «αίσθηση μη μονιμότητας», κάτι που αποτελεί ένα εσωτερικό εμπόδιο για την ενσωμάτωση τους στην τωρινή κοινωνία υποδοχής. Συγκεκριμένα, αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει την κινητοποίηση τους να βρουν εργασία στην τρέχουσα χώρα και θα μπορούσε να επηρεάσει τις πιθανότητες ενός εργοδότη/μιας εργοδότης να τους επιλέξει.

Προτάσεις:

- Οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας θα μπορούσαν να είναι οφέλιμες για τους πρόσφυγες που επιθυμούν να μετακομίσουν σε άλλη χώρα.
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες πρέπει να προσπαθήσουν να φέρουν σε επαφή τους πρόσφυγες με εργοδότες/εργοδότης που βρίσκονται κοντά στην περιοχή όπου ζούν.
- Στην περίπτωση των προγραμμάτων στέγασης, εάν υπάρχει πιθανότητα μετακίνησης, οι οργανώσεις που συνεργάζονται μαζί τους θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν να βρουν απασχόληση που θα απαιτούσε μεταβιβάσιμες μη ειδικές δεξιότητες που θα μπορούσαν εύκολα να ταιριάξουν σε νέες εργασίες στην περίπτωση μετακίνησης σε μια νέα περιοχή, π.χ. δουλειές όπως διερμηνείς ή ράφτες, που είναι δουλειές που δεν θα επηρεάζονταν από μία μετεγκατάσταση συγκριτικά με άλλες δουλειές όπως αυτή των ψαράδων που δεν θα ήταν χρήσιμη εάν ένας ψαράς έπρεπε να μεταφερθεί σε μια περιοχή μακριά από θάλασσα.

3.3.1.4. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΓΟΝΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΟΥΣ

Οι πρόσφυγες που είναι γονείς συχνά δυσκολεύονται να βρουν μια δουλειά πλήρους απασχόλησης λόγω του ότι έχουν μικρά παιδιά και δεν έχουν κάποιον/κάποια να τα φροντίσει όσο λείπουν από το σπίτι. Αυτό είναι ιδιαίτερα προβληματικό για μονογονεϊκές οικογένειες προσφύγων (UNHCR, 2013).

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις που δουλεύουν με πρόσφυγες θα μπορούσαν να τους παρέχουν επιλογές για την φροντίδα των παιδιών που είναι διαθέσιμες στην περιοχή τους.
- Θα ήταν βοηθητικό να ταιριάξουν αυτούς τους πρόσφυγες με εργασίες



που μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες φύλαξης παιδιών – εάν αυτό είναι δυνατό.

3.3.2. ΓΛΩΣΣΑ

Η γλώσσα θεωρείται καθοριστικός παράγοντας για την ενσωμάτωση των προσφύγων σε μια νέα χώρα. Εάν οι πρόσφυγες δεν μιλούν/διαβάζουν/γράφουν στη γλώσσα της χώρας υποδοχής, αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει μεγάλο εμπόδιο για την εύρεση εργασίας. Έχει βρεθεί ότι ακόμα και για τις τυπικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα κατά την πρόσληψη ενός νέου εργαζόμενου/μιας νέας εργαζόμενης, όπως η συμπλήρωση εγγράφων μπορεί να είναι δύσκολες εάν ο εργαζόμενος/η εργαζόμενη δεν κατανοεί τη γλώσσα (UNHCR, 2013). Επίσης, οι εργοδότες/εργοδότες ενδέχεται να είναι απρόθυμοι/απρόθυμες να προσλάβουν ανθρώπους που δεν μιλούν την τοπική γλώσσα από φόβο μήπως δεν μπορέσουν να επικοινωνούν επαρκώς μαζί τους. Πράγματι, έρευνες έχουν δείξει ότι η εκμάθηση της τοπικής γλώσσας έχει άμεσες επιρροές στην πιθανότητα εύρεσης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η σχέση μεταξύ της γλώσσας και της εργασίας φαίνεται να είναι αμφίδρομη, καθώς οι μελέτες δείχνουν ότι η εργασία ενισχύει την εκμάθηση

της γλώσσας (UNHCR, 2013). Παρόλα αυτά, κάποιες πιο τεχνικές εργασίες που απαιτούν ειδικές δεξιότητες μπορεί να έχουν λιγότερες γλωσσικές απαιτήσεις, όπως η γεωργική εργασία, η ραπτική, η αλιεία κλπ.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες πρέπει να παρέχουν δωρεάν μαθήματα γλώσσας. Εάν δεν είναι δυνατό να παρέχεται το μάθημα από τον ίδιο τον οργανισμό τότε θα πρέπει να βοηθάει τους πρόσφυγες να έρθουν σε επαφή με άλλες οργανώσεις που προσφέρουν μαθήματα.
- Θα μπορούσαν να προσφέρονται μαθήματα γλώσσας προσαρμοσμένα στις ανάγκες μιας συγκεκριμένης απασχόλησης, δηλαδή να γίνεται εκμάθηση ενός συγκεκριμένου λεξιλογίου που θα τους ήταν χρήσιμο σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (Eurocities, 2017).
- Οι οργανώσεις θα μπορούσαν να συνεργαστούν με εργοδότες/εργοδότες που ενδιαφέρονται να προσλάβουν πρόσφυγες και να οργανώσουν προγράμματα πρακτικής καθώς και ταυτόχρονα μαθήματα γλώσσας (Eurocities, 2017).



3.3.3. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

3.3.3.1. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΠΤΥΧΙΩΝ

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την εύρεση εργασίας είναι η αναγνώριση προηγούμενων πτυχίων από τη χώρα καταγωγής των προσφύγων. Το γεγονός ότι οι πρόσφυγες δεν μπορούν να έχουν έγγραφα που επικυρώνουν τα προηγούμενα πτυχία τους, καθώς και το γεγονός ότι μπορεί να είναι δύσκολο να έρθουν σε επαφή με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα από τα οποία έλαβαν τα πτυχία τους μπορεί να λειτουργήσει ως εμπόδιο για τους εργοδότες/τις εργοδότες. Έχει αναφερθεί ότι συχνά οι εργοδότες/εργοδότες δεν αποδέχονται ανεπίσημα έγγραφα προηγούμενων πτυχίων (UNHCR, 2013). Επίσης, η κάθε χώρα έχει δημιουργήσει διαδικασίες που έχουν ως στόχο την αναγνώριση των πτυχίων, ωστόσο αυτές οι διαδικασίες μπορεί να είναι αρκετά χρονοβόρες, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τη διάρκεια της περιόδου ανεργίας. Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμα και όταν οι πρόσφυγες έχουν ολοκληρώσει πλήρως πανεπιστημιακά πτυχία στη χώρα τους (π.χ. νομική/ιατρική κλπ.), ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις, καθώς κάποιες φορές τα πτυχία τους μπορεί να μην θεωρούνται ισότιμου επιπέδου με αυτά της χώρα υποδοχής (UNHCR, 2013).

Προτάσεις:

- Η ανάπτυξη ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου για την αναγνώριση των πτυχίων των προσφύγων καθώς και για την επαγγελματική και ακαδημαϊκή αξιολόγησή τους (γνώση, δεξιότητες,

ικανότητες) θα ήταν πολύ χρήσιμη (European Council on refugees and exiles - ECRE, 1999). Πρέπει να συστηματοποιηθούν πρωτοβουλίες όπως το Ευρωπαϊκό διαβατήριο επαγγελματικής κατάρτισης για τους πρόσφυγες (EQPR) (Council of Europe, 2017). Επιπλέον, το πρόγραμμα UNINTEGRA πρότεινε ένα πρωτόκολλο αναγνώρισης των ακαδημαϊκών δεξιοτήτων και πτυχίων των προσφύγων, προκειμένου να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας υποδοχής και να διευκολύνει τη διαδικασία ενσωμάτωσης. Συγκεκριμένα, το πρωτόκολλο αυτό αποσκοπεί στην ενσωμάτωση των διαφόρων υπαρχουσών πρωτοβουλιών σχετικά με την αναγνώριση πτυχίων. Αυτό θα περιλάμβανε την ανάπτυξη ενός δικτύου πανεπιστημίων και φορέων της Ευρώπης και τρίτων χωρών, την ανάπτυξη μιας ενιαίας διαδουκτικής πλατφόρμας για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών προσόντων των προσφύγων σε μια διαδικασία και μια διαδικασία βελτίωσης των πρωτοβουλιών που ήδη υπάρχουν σχετικά με την αναγνώριση των πτυχίων.

- Αν τα πτυχία των προσφύγων δεν ανταποκρίνονται στα πρότυπα των τίτλων σπουδών στη χώρα υποδοχής, θα πρέπει να τους προσφέρονται πρόσθετα μαθήματα (ECRE, 1999).
- Οι οργανώσεις θα πρέπει να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να αναγνωρίσουν τα πτυχία τους κατευθύνοντας τους με τον πιο κατάλληλο τρόπο για τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσουν.



3.3.3.2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ/ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ/ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Παρόμοια με τις δυσκολίες που προκύπτουν από την αναγνώριση προηγούμενων προσόντων, οι πρόσφυγες μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν προκλήσεις όσον αφορά την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Συγκεκριμένα, έχει φανεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργοδότες/εργοδότριες προτιμούν οι υπάλληλοι τους να έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία από τη χώρα υποδοχής και όχι μόνο από τη χώρα καταγωγής τους. Όταν κάποιος/κάποια έχει μόλις φτάσει σε μια νέα χώρα, δεν είναι δυνατό να έχει ήδη επαγγελματική εμπειρία σε αυτή τη χώρα. Έτσι, μπορεί να απαιτείται από τους πρόσφυγες να παρακολουθήσουν

προγράμματα επανακατάρτισης προκειμένου να αποκτήσουν πρόσθετες γνώσεις σχετικά με την απασχόληση στη χώρα υποδοχής. Ωστόσο, αν και αυτό θα μπορούσε να είναι επωφελές για αυτούς στο μέλλον, θα μπορούσε επίσης να αναβάλει την ικανότητά τους να βρουν εργασία στο παρόν, κάτι το οποίο είναι γνωστό ότι αποτελεί προτεραιότητα για τους πρόσφυγες (UNHCR, 2013). Επιπλέον, οι εργοδότες/εργοδότριες έχουν αναφέρει ότι θα ήθελαν να μπορούν να έρθουν σε επαφή με προηγούμενους εργοδότες/εργοδότριες προσφύγων στη χώρα καταγωγής τους, κάτι που στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αδύνατο. Επίσης, ακόμα και όταν οι πρόσφυγες έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σε έναν συγκεκριμένο τομέα, μπορεί να είναι απαραίτητο να εξοικειωθούν με τον τρόπο που αυτός ο τομέας λειτουργεί στη χώρα υποδοχής (OCDE & UNHCR, 2018). Για τον λόγο αυτόν, οι εργοδότες/εργοδότριες θα πρέπει να παρέχουν τις παραπάνω πληροφορίες στους πρόσφυγες.

Προτάσεις:

- Οι εργοδότες/εργοδότριες πρέπει να παρέχουν στους πρόσφυγες την ευκαιρία να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μέσα από βραχυπρόθεσμες πρακτικές στις οποίες μπορούν να εκπαιδευτούν (OCDE & UNHCR, 2018).
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες θα μπορούσαν να προσφέρουν πρόσθετα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένα σε συγκεκριμένους τομείς. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, θα πρέπει να τους βοηθήσουν να έρθουν σε επαφή με τέτοια προγράμματα που προσφέρονται από άλλους οργανισμούς.

- Οι οργανισμοί και οι εργοδότες/εργοδότες θα μπορούσαν να συνεργαστούν με πανεπιστήμια ή άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα που προσφέρουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για να επιτρέψουν στους πρόσφυγες να παρακολουθήσουν μαθήματα κατάρτισης.

3.3.4. ΛΗΨΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΜΕΣΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ

Συχνά είναι δύσκολο για τους πρόσφυγες που είναι νέοι/νέες σε μια χώρα να γνωρίζουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες κατάρτισης. Εκτός αυτού, οι πρόσφυγες μπορεί να συγχέονται σχετικά με το ποια πηγή πληροφοριών είναι αξιόπιστη και ποια είναι η πιο ενημερωμένη πηγή (OCDE & UNHCR, 2018). Μία πηγή πληροφοριών θα μπορούσαν να είναι τα κοινωνικά δίκτυα. Ωστόσο, αν οι πρόσφυγες δεν είναι ήδη συνδεδεμένοι με ένα δίκτυο ατόμων στη νέα χώρα, ίσως αυτό να μην αποτελεί επιλογή γι' αυτούς - τουλάχιστον στην αρχή. Μια δεύτερη πηγή πληροφοριών θα μπορούσαν να είναι τα κρατικά δίκτυα, δηλαδή οι οργανώσεις που συνεργάζονται με πρόσφυγες, όπως οι ΜΚΟ. Η επαφή με τις ΜΚΟ και με άλλους οργανισμούς μπορεί να βοηθήσει τους πρόσφυγες να αποκτήσουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι ΜΚΟ μπορούν να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να διευρύνουν τα κοινωνικά τους δίκτυα προτρέποντάς τους να συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες που παρέχονται από τον οργανισμό ή βοηθώντας τους να έρθουν σε επαφή με άλλους οργανισμούς.



Ωστόσο, μελέτες έχουν επιβεβαιώσει ότι η έλλειψη δικτύων μπορεί πράγματι να αποτελέσει εμπόδιο για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις ανύπαντρες μητέρες, οι οποίες χωρίς τα κοινωνικά δίκτυα δεν είναι σε θέση να βρουν υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών τους, κάτι που με τη σειρά του μπορεί να λειτουργήσει ως ακόμη μεγαλύτερο εμπόδιο στην εύρεση εργασίας).

Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί ότι όταν οι πρόσφυγες ξεκινούν τη δημιουργία κοινωνικών δικτύων, μπορεί να αρχίσουν να λαμβάνουν πληροφορίες για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας, αλλά αυτές οι κενές θέσεις είναι πιθανότερο να είναι λιγότερο ανταγωνιστικές και με χαμηλότερους μισθούς (UNHCR, 2013).

Προτάσεις:

- Οι οργανισμοί θα πρέπει να μπορούν να παρέχουν πληροφορίες για την εύρεση εργασίας σε όλους τους πρόσφυγες, καθώς και να ενημερώνουν τους πρόσφυγες σχετικά με τις πηγές πληροφοριών που είναι αξιόπιστες.
- Οι οργανισμοί θα μπορούσαν να προτείνουν εφαρμογές, όπως το Apps4Refs, το οποίο προτείνει αξιόπιστους οργανισμούς, π.χ. ΜΚΟ με τους οποίους θα μπορούσαν να επικοινωνήσουν οι πρόσφυγες και θα μπορούσαν επίσης να προτείνουν έγκυρους ιστότοπους που περιλαμβάνουν ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με την απασχόληση και τις κενές θέσεις εργασίας.
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες θα πρέπει να τους/τις βοηθήσουν να ενημερωθούν σχετικά με τις επίσημες διαδικασίες που θα μπορούσαν να τους/τις βοηθήσουν στην εύρεση εργασίας, όπως η εγγραφή σε πρακτορεία εύρεσης εργασίας. Εάν χρειαστεί, οι οργανώσεις πρέπει να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να εγγραφούν σε τέτοιους οργανισμούς προκειμένου να αυξήσουν την πιθανότητά τους να βρουν εργασία.
- Οι οργανώσεις πρέπει να διευκολύνουν τους πρόσφυγες να επεκτείνουν τα κοινωνικά τους δίκτυα βοηθώντας τους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που τους ενδιαφέρουν.
- Έχει φανεί πως ο εθελοντισμός θα μπορούσε να συμβάλει τόσο στην επέκταση του κοινωνικού δικτύου

του ατόμου, όσο και στην ένταξη στην αγορά εργασίας, λειτουργώντας ως αφετηρία για την πρόσληψη από έναν εργοδότη/μία εργοδότηρα (UNHCR, 2013). Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί θα μπορούσαν να παροτρύνουν τους πρόσφυγες να συμμετάσχουν σε εθελοντική εργασία - τουλάχιστον στην αρχή.

3.3.5. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΒΟΗΘΕΙΑ**3.3.5.1. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ/ΒΕΛΤΙΩΣΗ CVs**

Συχνά όταν οι πρόσφυγες φτάνουν στην χώρα υποδοχής δεν έχουν μαζί τους κανένα έγγραφο. Ένα τέτοιο έγγραφο θα μπορούσε να είναι και η έλλειψη βιογραφικού σημειώματος. Τα βιογραφικά σημειώματα μπορούν να είναι απαραίτητα για την εύρεση εργασίας και οι πρόσφυγες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες όταν προσπαθούν να δημιουργήσουν το βιογραφικό τους σημείωμα από την αρχή σε μια νέα χώρα. Πρώτα απ' όλα, μπορεί να μην ξέρουν πώς να γράψουν στην τοπική γλώσσα ή στα αγγλικά και συνεπώς χρειάζονται βοήθεια. Επιπλέον, μπορεί να μην έχουν γράψει ποτέ βιογραφικά σημειώματα στο παρελθόν, π.χ. στην περίπτωση των νεαρών ενηλίκων, που ψάχνουν δουλειά για πρώτη φορά.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις θα πρέπει να παρέχουν συγκεκριμένη βοήθεια για τη δημιουργία και/ή βελτίωση των βιογραφικών σημειωμάτων.
- Τα βιογραφικά σημειώματα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν και άλλες δραστηριότητες των προσφύγων, όπως δραστηριότητες στην κοινότητα, συμμετοχή σε ομάδες και εθελοντική εργασία (OCDE & UNHCR, 2018).

- Τα βιογραφικά σημειώματα θα πρέπει να γράφονται στην τοπική γλώσσα.

3.3.5.2. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Όταν οι πρόσφυγες έρθουν σε επαφή με πιθανούς εργοδότες/εργοδότριες και τους έχει προσφερθεί συνέντευξη, είναι σημαντικό να λάβουν βοήθεια για την κατάλληλη προετοιμασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για τους πρόσφυγες που δεν έχουν βρεθεί ποτέ σε συνέντευξη εργασίας στο παρελθόν, π.χ. νέοι/νέες ενήλικες που αρχίζουν να εργάζονται για πρώτη φορά και θα μπορούσε επίσης να είναι χρήσιμο για όλους τους πρόσφυγες καθώς μπορεί να χρειαστεί να ενημερωθούν για τις πολιτισμικές διαφορές που μπορεί να υπάρχουν μεταξύ της χώρας καταγωγής τους και της χώρας υποδοχής όσον αφορά την αγορά εργασίας. Επιπλέον, η γλώσσα μπορεί να επηρεάσει τη διαδικασία της συνέντευξης εάν, για παράδειγμα, ο/η πρόσφυγας δεν μιλάει την τοπική γλώσσα και πρέπει να παρευρεθεί στη συνέντευξη με έναν/μία διερμηνέα.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις θα πρέπει να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να προετοιμαστούν για τη συνέντευξη παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία συνέντευξης και βοηθώντας τους να εξασκηθούν μέσω ασκήσεων ρόλου.
- Η πρακτική με διερμηνέα ή/και πολιτιστικό διαμεσολαβητή/διαμεσολαβήτρια θα μπορούσε επίσης να είναι χρήσιμη, καθώς θα εξοικείωνε τους πρόσφυγες με τη διαδικασία και θα μπορούσε να τους/τις βοηθήσει να αισθάνονται πιο άνετα.

3.3.5.3. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ

Ένας από τους παράγοντες που υποδηλώνουν ότι οι πρόσφυγες έχουν ενσωματωθεί με επιτυχία στη χώρα υποδοχής είναι η οικονομική ανεξαρτησία (Schick et al., 2016). Η εύρεση εργασίας έχει άμεσες συνέπειες





για τη ζωή των προσφύγων στη νέα χώρα και την ικανότητά τους να γίνουν αυτόνομοι και να βασίζονται στον εαυτό τους (UNHCR, 2019α). Η οικονομική ανεξαρτησία όμως δεν είναι κάτι που συμβαίνει από τη μία μέρα στην άλλη και οι πρόσφυγες θα μπορούσαν να επωφεληθούν από τη συνεχή υποστήριξη πριν βρουν εργασία, καθώς και καθ' όλη τη διάρκεια της απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τυχόν προκλήσεις όσον αφορά την οικονομική ανεξαρτησία τους.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις θα μπορούσαν να παρέχουν οικονομικές και νομικές συμβουλές στους πρόσφυγες – συγκεκριμένες για τις ανάγκες του κάθε ατόμου.
- Οι οργανώσεις θα μπορούσαν να προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως διαχείριση οικονομικών, αποταμίευση, διαχείριση του νοικοκυριού κλπ. (Mousa, 2019).

3.3.6. ΙΣΤΟΡΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΤΙΑ ΕΝΟΣ ΠΡΟΣΦΥΓΑ

Παρακάτω ακολουθεί ένα παράδειγμα επιτυχημένης ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα από την οπτική γωνία ενός πρόσφυγα, μια ιστορία που παρέχεται από την UNHCR (2019b). Συγκεκριμένα, η ιστορία αναφέρεται σε μια οικογένεια προσφύγων από το Ιράκ, που ζει στο νησί της Κω. Αν και θεωρείται εξαιρετικά δύσκολο για τους αιτούντες άσυλο να βρουν εργασία στην Ελλάδα, η οικογένεια κατάφερε να βρει εργασία σε μια τεχνική εταιρεία μόνο τρεις μήνες μετά την άφιξή τους στο νησί. Ο πατέρας της οικογένειας, ο οποίος εργαζόταν ως πολιτικός μηχανικός στη χώρα προέλευσής του, δήλωσε ότι η πρώτη του προτεραιότητα ήταν να βρει δουλειά, καθώς ήθελε να είναι σε θέση να είναι ανεξάρτητος, και δεν ήθελε να εξαρτάται από κάποια εξωτερική υποστήριξη για να συντηρεί την οικογένειά του. Ο πατέρας προσέγγισε τον ιδιοκτήτη της εταιρείας

και είτε στον ιδιοκτήτη ότι μπορεί να κάνει ό,τι χρειάζεται, γεγονός που οδήγησε τον ιδιοκτήτη να τον προσλάβει. Τώρα είναι σε θέση να συντηρεί την οικογένειά του και να νοικιάζει το δικό του διαμέρισμα. Ο ιδιοκτήτης έχει επιπλέον συμφωνήσει να προσλάβει και τη σύζυγό του και η κόρη του ετοιμάζεται να αρχίσει το σχολείο στο επόμενο ακαδημαϊκό έτος.

3.4. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ/ΤΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΕΣ

Έχει υποστηριχθεί ότι οι εργοδότες/εργοδότες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας, καθώς εκείνοι/εκείνες έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν εργασία στους πρόσφυγες. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017) υπογραμμίζει τη σημασία του να συμπεριλαμβάνονται οι εργοδότες/εργοδότες στις πολιτικές ένταξης μέσω της παροχής πληροφοριών, της ασφάλειας δικαίου, της διατήρησης των κινήτρων των εργοδοτών/εργοδοτριών να προσλαμβάνουν πρόσφυγες και του ταιριάσματος των αναγκών των εργοδοτών/εργοδοτριών με τις δεξιότητες των προσφύγων.



Στην Ισπανία, οι ευκαιρίες για να βρεθεί μια θέση εργασίας αυξάνονται, καθώς ο/η πρόσφυγας μαθαίνει τη γλώσσα και επιδεικνύει δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες/τις εργοδότες. Ως εκ τούτου, τα Γραφεία Απασχόλησης των διαφόρων αυτόνομων

κοινοτήτων προσφέρουν μαθήματα κατάρτισης για τους ανέργους/τις ανέργες στα οποία έχουν πρόσβαση οι πρόσφυγες άνω των 16 ετών. Άλλες μκο προσφέρουν επίσης μαθήματα κατάρτισης και δράσεις με στόχο την προσέλκυση προσφύγων. Ο συντονισμός των διαφόρων δράσεων εντάσσεται στο πρόγραμμα *Red Ariadna*, το οποίο αποτελεί χώρο συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών οντοτήτων, των μκο και της κρατικής διοίκησης και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.



Στην Ελλάδα, έχουν δρομολογηθεί ορισμένες πρωτοβουλίες για την υποστήριξη τόσο των εργοδοτών/εργοδοτριών όσο και των προσφύγων, προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Παραδείγματος χάριν, έχει καθοριστεί το εργόσημο, το οποίο είναι ένας ειδικός τρόπος πληρωμής, για περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος/η εργαζόμενη δεν δικαιούται τη συνήθη παροχή εργασίας, π.χ. στην περίπτωση των μεταναστών/μεταναστριών (SIRIUS, 2019). Επίσης, όλοι οι πρόσφυγες και οι αιτούντες/αιτούσες άσυλο δικαιούνται να λάβουν έναν αριθμό κοινωνικής ασφάλισης (ΑΜΚΑ) και έναν αριθμό φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ), οι οποίοι είναι απαραίτητοι για να μπορούν να εργαστούν νόμιμα στην Ελλάδα και να λάβουν ασφάλιση και πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη (Refugee Info, 2019). Οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες στην Ελλάδα, π.χ. η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR) μέσω του προγράμματος ΕΣΠΑ, συχνά βοηθούν τους πρόσφυγες να αποκτήσουν το ΑΜΚΑ και το ΑΦΜ (UNHCR, 2019c). Επιπλέον, η χρήση του ευρωπαϊκού διαβατηρίου πιστοποίησης για τους πρόσφυγες (Council of Europe,

2018) μπορεί να βοηθήσει τις οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους και να τις ταιριάζουν με τους/τις ανάλογους/άλλοις εργοδότες/εργοδότες.



Στην Πορτογαλία, η παροχή κατάρτισης, καθώς και η προσέλκυση προσφύγων στα κέντρα απασχόλησης, στις εταιρείες πρόσληψης και στις πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ηλεκτρονικής πλατφόρμας <www.refujobs.acm.gov.pt/en>, είναι καθοριστικής σημασίας. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να εισαγάγουν προσβάσιμες ευκαιρίες απασχόλησης στους πρόσφυγες. Εκτός αυτού, τα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι σημαντικά για να μπορέσουν οι πρόσφυγες να προσαρμόσουν τις δεξιότητές τους στις προδιαγραφές των εργασιών στην Πορτογαλία. Πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Πορτογαλίας, εξακολουθούν να είναι διστακτικές στην ένταξη λόγω του κινδύνου απώλειας θέσεων εργασίας και κοινωνικής πρόνοιας. Η προώθηση της οικονομικής ενσωμάτωσης των προσφύγων είναι σημαντική. Εάν έχουν σταθερή δουλειά, αναμένεται να εξαρτώνται λιγότερο από το κράτος πρόνοιας στο μέλλον (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΝΤΑΣ ΤΗ ΧΩΡΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ - ΠΟΛΕΜΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ

Οι πρόσφυγες μπορούν συχνά να θεωρηθούν μια στιγματισμένη ομάδα. Η κοινωνία υποδοχής (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών/εργοδοτριών) ενδέχεται να είναι ανεπαρκώς ενημερωμένη σχετικά

με τα δικαιώματα των προσφύγων. Εάν οι εργοδότες/εργοδότες είναι προκατειλημμένοι/προκατειλημμένες σχετικά με την πρόσληψη προσφύγων, αυτό δεν θα τους επιτρέψει να συμπεριλάβουν τους πρόσφυγες στο προσωπικό τους και ούτε να τους καλωσορίσουν θετικά στο εργασιακό περιβάλλον. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργοδότες/εργοδότες ενδέχεται να μην γνωρίζουν την προκατάληψη τους απέναντι στους πρόσφυγες, αλλά η συμπεριφορά τους να παραμένει σύμφωνη με την προκατάληψη τους (OECD & UNHCR, 2018). Η αρνητική απεικόνιση των προσφύγων στα μέσα ενημέρωσης μπορεί επίσης να συμβάλει στην οικοδόμηση τέτοιων στερεοτύπων για τους πρόσφυγες. Ωστόσο, τέτοιες προκαταλήψεις δεν επιτρέπουν στους/στις εργοδότες/εργοδότες να βλέπουν τους πρόσφυγες πέραν του να είναι απλώς πρόσφυγες και μπορεί να τους εμποδίζουν από το να αναγνωρίζουν τις δεξιότητες, τα ταλέντα και τις ικανότητές τους. Αυτό θα μπορούσε συνεπώς να επηρεάσει την απόφασή τους να προσλάβουν πρόσφυγες. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό η κοινωνία υποδοχής να είναι εκπαιδευμένη πάνω σε αυτό το θέμα. Αυτό θα συμβάλει στην ευαισθητοποίηση της χώρας υποδοχής και στην καταπολέμηση των προκαταλήψεων, επηρεάζοντας έτσι θετικά την ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας και συνολικά στην κοινωνία υποδοχής.

Προτάσεις:

- Όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα θα πρέπει να εφαρμόζουν μια πολιτική ίσων ευκαιριών και δεν θα επιτρέπεται οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων στο περιβάλλον εργασίας (OECD & UNHCR, 2018).

- Οι άνθρωποι που εργάζονται σε οργανισμούς, όπως οι ΜΚΟ που έχουν έρθει σε επαφή με τους πρόσφυγες, θα μπορούσαν να παρέχουν συστατικές επιστολές σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις τους με τους πρόσφυγες (OECD & UNHCR, 2018).
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες, όπως οι ΜΚΟ, μπορούν να βοηθήσουν στην εκπαίδευση της κοινωνίας υποδοχής και στην καταπολέμηση της προκατάληψης κατά των προσφύγων μέσω εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που θα είναι ανοιχτές στη συμμετοχή των μελών της κοινωνίας υποδοχής, π.χ. σε σχολεία, εκθέσεις κ.λπ.
- Οι εργοδότες/εργοδότες θα μπορούσαν να εφαρμόσουν συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας, κατά τη διάρκεια των οποίων οι πρόσφυγες θα μπορούσαν να εργάζονται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (π.χ. 6 μήνες) προκειμένου να εξοικειωθούν μεταξύ τους ο εργαζόμενος/η εργαζόμενη πρόσφυγας και ο εργοδότης/η εργοδότρια και να αποφασίσουν στη συνέχεια εάν επιθυμούν να συνεχίσουν τη συνεργασία (OECD & UNHCR, 2018).

3.4.2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ/ΤΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΕΣ

Είναι πιθανό οι εργοδότες/εργοδότες να μην γνωρίζουν ακριβώς τι σημαίνει κάθε καθεστώς διαμονής των μεταναστών/μεταναστριών, π.χ. του αιτούντος άσυλο, του αιτούντος/της αιτούσας, της διεθνούς προστασίας κλπ. (OECD & UNHCR, 2018). Ως εκ τούτου, ενδέχεται να μην γνωρίζουν τα

αντίστοιχα δικαιώματα που συνοδεύουν κάθε καθεστώς, τον χρόνο που απαιτείται για τη διεξαγωγή των διαδικασιών ασύλου και την ανάγκη ανανέωσης των αδειών κ.λπ. Συνεπώς, εργοδότες/εργοδότες ενδέχεται να είναι απρόθυμοι/απρόθυμες να προσλάβουν άτομα που δεν έχουν λάβει το καθεστώς του λαμβάνοντος άσυλο. Επιπλέον, λόγω του ότι μπορεί να μην έχουν προσλάβει πρόσφυγες στο παρελθόν, μπορεί να πιστεύουν πως ίσως χρειάζεται να κάνουν κάποιες πρόσθετες ενέργειες για την πρόληψή τους, όπως επιπλέον γραφειοκρατικές διαδικασίες (OECD & UNHCR, 2018). Όλα τα παραπάνω αφορούν τους εργοδότες/τις εργοδότες που δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι/ενημερωμένες για τα νόμιμα δικαιώματα των προσφύγων και τις διαδικασίες που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να προσληφθούν.

Προτάσεις:

- Οι οργανώσεις που εργάζονται με πρόσφυγες θα πρέπει να ενημερώνουν τους πιθανούς/τις πιθανές εργοδότες/εργοδότες για τα δικαιώματα που σχετίζονται με κάθε καθεστώς διαμονής (OECD & UNHCR, 2018). Αυτό θα μπορούσε να γίνει με τη δημιουργία ενός σύντομου φυλλαδίου με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που θα μπορούσε να διανεμηθεί σε όλους τους πιθανούς εργοδότες/όλες τις πιθανές εργοδότες.
- Εργοδότες/Εργοδότες σε συνεργασία με οργανώσεις, π.χ. ΜΚΟ, θα μπορούσαν αρχικά να προσφέρουν μη δεσμευτικές βραχυπρόθεσμες πρακτικές, οι οποίες θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως μια μεταβατική περίοδος.

3.4.3. ΤΑΙΡΙΑΖΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΩΝ ΜΕ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ

Ένα άλλο ζήτημα που αφορά την ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας είναι ότι συχνά προσφέρονται στους πρόσφυγες θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερες δεξιότητες από αυτές που κατέχουν (Muller, & Beckers, 2018). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερους μισθούς, μεγαλύτερη πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι και αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία (OECD, 2016b, Muller, & Beckers, 2018). Έχει φανεί ότι ένας τρόπος για να ξεπεραστεί αυτό το εμπόδιο είναι να εντοπιστούν οι εργοδότες/εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με συγκεκριμένες δεξιότητες, δηλαδή να ταιριάξουν τα συγκεκριμένα προσόντα των προσφύγων με τις ειδικές ανάγκες των εργοδοτών/εργοδοτριών (OECD & UNHCR, 2018).

Προτάσεις:

- Οι εργοδότες/εργοδότες θα πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες των προσφύγων. Έχει προταθεί από το OECD και την UNHCR (2018) ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί με επιτυχία μέσω ημερίδων καριέρας.
- Τα ηλεκτρονικά προγράμματα, όπως το γερμανικό πρόγραμμα *Jobs4refugees*, μπορούν να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να βρουν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (OECD & UNHCR, 2018). Αυτό θα μπορούσε να εφαρμοστεί στις διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης κάθε χώρας, αναπτύσσοντας αντίστοιχα προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες της κάθε χώρας.
- Οι οργανώσεις που συνεργάζονται με τους πρόσφυγες θα μπορούσαν

να τους/τις βοηθήσουν να ενημερωθούν για τους εργοδότες/τις εργοδότες, οι οποίοι/οι οποίες είναι γενικά πιο πιθανό να προσλάβουν εργαζόμενους/εργαζόμενες με παρόμοιες δεξιότητες με αυτές που διαθέτουν (OECD & UNHCR, 2018).

3.4.4. ΙΣΤΟΡΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΤΙΑ ΜΙΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΡΙΑΣ

Παρακάτω ακολουθεί ένα παράδειγμα επιτυχούς ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα από την οπτική γωνία της εργοδότης, που παρέχεται από το πρακτορείο ειδήσεων Αθηνών-Μακεδονίας μέσω του Daily Thess (2017). Συγκεκριμένα, μια ΜΚΟ στη Θεσσαλονίκη που ονομάζεται ΝΑΟΜΙ έχει προσφέρει σε πρόσφυγες από τη Συρία, το Ιράν, την Παλαιστίνη και την Αφρική την ευκαιρία να εργαστούν ως ράφτες στο εργαστήριο ραψίματος τους. Σκοπός τους ήταν να βοηθήσουν αυτούς τους ανθρώπους που θα διαμείνουν στην Ελλάδα να αρχίσουν να βασίζονται στον εαυτό τους παρέχοντάς τους μια δουλειά. Οι πρόσφυγες εκπαιδεύονται σε διαφορετικούς τύπους ραπτικής και μαθαίνουν πώς να μετατρέπουν τα ρούχα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ορισμένοι από τους πρόσφυγες που προσλήφθηκαν από την ΜΚΟ εργάζονταν ως ράφτες στη χώρα προέλευσής τους, παρέχοντας έτσι ένα παράδειγμα του πώς οι δεξιότητες των προσφύγων ταιρίαζαν στις ανάγκες των εργοδοτριών.. Ένας από τους εργοδότες της ΝΑΟΜΙ ανέφερε ότι: «Θέλουμε να προσφέρουμε θέσεις εργασίας σε αυτούς τους ανθρώπους που έχουν υποβάλει αίτηση ασύλου στην Ελλάδα και να τους βοηθήσουμε σταδιακά να ενσωματωθούν».

3.5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- AIYAR, S., BARKBU, B., BATINI, N., BERGER, H., DETRAGIACHE, E., DIZIOLI, A., EBEKE, C., ... TOPALOVA, P. (2016). The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COUNCIL OF EUROPE (2017). *European Qualifications Passport for Refugees*. Ανακτώνται από <<https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- COUNCIL OF EUROPE (2018). *European Qualifications Passport for Refugees*. Ανακτώνται από <<https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>>
- DAILYTHESS (2017). *Refugees found work in a sewing laboratory*. Ανακτώνται από <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfyges>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- DOKI, S., SASAHARA, S., & MATSUZAKI, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017). *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Ανακτώνται από <http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- EUROPEAN COMMISSION. (2017). *Peer Review on Integration of Refugees into the Labour Market*. Synthesis Report. Ανακτώνται από <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- EUROPEAN COUNCIL ON REFUGEES AND EXILES – ECRE (1999). *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Ανακτώνται από <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- EUROSTAT (2016). *Asylum in the EU Member States*. Ανακτώνται από <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. IMF Staff Discussion Note*. Ανακτώνται από. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- MILLER, K. E., & RASMUSSEN, A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019). *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. & BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.

- OECD (2016a). *Making integration work*. Paris: Author.
- OECD (2016b). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Author.
- OECD & UNHCR (2018). *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Ανακτώνται από <<https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- REFUGEEINFO (2019). *Working in Greece*. Ανακτώνται από <<https://www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- SCHICK, M., ZUMWALD, A., KNÖPFLI, B., NICKERSON, A., BRYANT, R. A., SCHNYDER, U., MÜLLER, J., & MORINA, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1).
- SIRIUS (2019). *Policy Barriers and Enablers*. Ανακτώνται από <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- UNESCO (2018). *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges*. Ανακτώνται από <https://eprints.ncl.ac.uk/file_store/production/259738/660F551C-EC5D-420D-99F8-35100FAF3E75.pdf>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- UNHCR. (2013). *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Ανακτώνται από <www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- UNHCR. (2019a). *Caring for others, building a future for themselves*. Ανακτώνται από <www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- UNHCR. (2019b). *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Ανακτώνται από <www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- UNHCR. (2019c). *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Ανακτώνται από <www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].

-4-

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ
ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ**



Ο οδηγός ενσωμάτωσης των προσφύγων στην κοινωνία της χώρας υποδοχής αποτελεί μέρος του έργου UNINTEGRA που στοχεύει στο να συμβάλει αποτελεσματικά στη διαχείριση των μεταναστευτικών κινήσεων που προκαλούνται από ανθρωπιστικές κρίσεις. Επιπλέον, οι στόχοι του περιλαμβάνουν την ανάπτυξη πρωτοκόλλων και εργαλείων για την επαρκή κάλυψη των αναγκών των μεταναστών/μεταναστριών. Το έργο υλοποιείται λαμβάνοντας υπόψη τους διάφορους τομείς που επηρεάζουν

τη διαδικασία κοινωνικής ένταξης των προσφύγων και των μεταναστών/μεταναστριών σε ευάλωτες καταστάσεις – ένας από τους οποίους είναι οι ευρωπαϊκές κοινότητες φιλοξενίας.

4.1.ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ/ΑΝΑΓΚΕΣ

Ο αυξημένος αριθμός των μεταναστών/μεταναστριών και της επανεγκατάστασης των προσφύγων στην Ευρώπη έχει οδηγήσει σε πολλές προκλήσεις για τις ευρωπαϊκές χώρες



από το 2015. Συνεπώς, οι έντονες πολιτικές και δημόσιες συζητήσεις έχουν αυξηθεί. Οι πολιτικές και οικονομικές ανησυχίες έθεσαν το έδαφος για την υποστήριξη της φιλοξενίας και της αλληλεγγύης έναντι της εχθρότητας και του αποκλεισμού (De Haene, Neumann, & Pataki, 2018) με την ακροδεξιά και τον λαϊκισμό να αποκτούν δύναμη. Ωστόσο, η σύμβαση για τους πρόσφυγες του 1951 και τα μεταγενέστερα πρωτόκολλα της μαζί με τις ευρωπαϊκές συμβάσεις για την προστασία των προσφύγων (π.χ. ο κανονισμός του Δουβλίνου) εξασφάλισαν τα δικαιώματα των προσφύγων στην απαγόρευση των διακρίσεων, τη μη τιμωρία και τη μη επαναπροώθηση στη χώρα προέλευσης. Η τοπική ένταξη, ο (εκούσιος) επαναπατρισμός και η επανεγκατάσταση αποτελούν τις τρεις καλύτερες λύσεις για τους πρόσφυγες (Pressé and Thomson, 2008). Ο οδηγός αυτός επικεντρώνεται συγκεκριμένα στην ενσωμάτωση των προσφύγων στις ευρωπαϊκές κοινότητες υποδοχής. Επιδιώκει να συμβάλει στις πολιτικές ένταξης που απευθύνονται σε πρόσφυγες σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Η ένταξη των προσφύγων στη χώρα ασύλου είναι ζωτικής σημασίας για όσους ενδέχεται να μην είναι σε θέση

να επιστρέψουν στη χώρα καταγωγής τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο όρος ενσωμάτωση έχει διάφορους ορισμούς, διάφορες πολιτικές και διαδικασίες εφαρμογής. Αν και δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος ορισμός της ενσωμάτωσης, είναι μια αμφίδρομη διαδικασία μεταξύ των χωρών υποδοχής και των προσφύγων. Οι Ager και Strang (2008) προτείνουν ένα εννοιολογικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση που επιτρέπει την ανάλυση των νομοθετικών αποτελεσμάτων. Ως εκ τούτου, η ενσωμάτωση αποτελεί μία από τις βασικές μόνιμες και ασφαλείς λύσεις για τις οικογένειες και τα άτομα που είναι πρόσφυγες (Goodwin-Gill, 2014). Η διεθνής κοινότητα, υπό την καθοδήγηση του UNHCR, θεωρεί επίσης τον εθελοντικό επαναπατρισμό στη χώρα προέλευσης και την επανεγκατάσταση σε τρίτη χώρα ως βιώσιμες λύσεις για την κατάσταση των προσφύγων (Pressé and Thomson, 2008). Η έρευνα αυτή επικεντρώνεται στην ενσωμάτωση των προσφύγων και των αιτούντων/αιτουσών άσυλο στις ευρωπαϊκές χώρες, παρέχοντας κυρίως έναν γενικό οδηγό για την (τοπική) ενσωμάτωσή τους στις κοινότητες υποδοχής χωρίς να γίνεται αναλυτική αναφορά στις ιδιαιτερότητες κάθε χώρας.

Η ένταξη αποτελείται από αρκετούς βασικούς τομείς, όπως η στέγαση, η υγεία, η απασχόληση και η εκπαίδευση (Ager and Strang, 2008). Ποιες είναι λοιπόν οι προτεινόμενες κατευθυντήριες γραμμές για την επιτυχή ένταξη των προσφύγων στις ευρωπαϊκές κοινότητες;

4.2. ΣΤΟΧΟΙ

- Να εξηγηθεί με απλό τρόπο η υπάρχουσα υποδομή για την ενσωμάτωση που έχει τεθεί σε λειτουργία στις χώρες υποδοχής.
- Να αναλυθεί ο ρόλος που κατέχουν διάφοροι φορείς, όπως οι ΜΚΟ, οι Δήμοι, τα εκπαιδευτικά κέντρα κλπ.
- Να προταθούν κάποιες οδηγίες για την ενσωμάτωση των προσφύγων.

4.3. ΥΠΟΔΟΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Για να επιτευχθεί η ένταξη των προσφύγων στις κοινότητες υποδοχής χρειάζονται κοινές προσπάθειες από διάφορους εταίρους στις Ευρωπαϊκές κοινωνίες. Υπάρχουν κρίσιμοι ρόλοι που αποτελούν την κατάλληλη υποδομή για την ένταξη. Η συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων, δηλαδή των ΜΚΟ, των τοπικών φορέων υποδοχής, των δήμων, των κυβερνήσεων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, είναι απαραίτητη.



Η Ισπανία διαθέτει το Σύστημα Υποδοχής Διεθνούς Προστασίας το οποίο αποτελείται από τα Κέντρα Υποδοχής Προσφύγων (CAR) και διάφορες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις. Αυτοί οι οργανισμοί διαχειρίζονται

και αναπτύσσουν έργα και πόρους για να διευκολύνουν την κοινωνική ένταξη της κάθε ομάδας. Το σύστημα υποδοχής αποτελείται από διαφορετικά προγράμματα προετοιμασίας για αυτονομία που εξετάζουν τις εκάστοτε ανάγκες. Έτσι προσφέρονται διαφορετικές παροχές ανάλογα με την ειδική κατάσταση κάθε ατόμου.



Στην Ελλάδα, διάφοροι φορείς συνεργάζονται για να διευκολύνουν την ένταξη των προσφύγων στην κοινότητα υποδοχής. Για παράδειγμα, ένα από τα προγράμματα στέγασης (που είναι παράλληλα και πρόγραμμα οικονομικής βοήθειας) που διατίθεται για αιτούντες/ αιτούσες άσυλο και πρόσφυγες στην Ελλάδα παρέχεται μέσω της συνεργασίας των ΜΚΟ, των τοπικών αρχών και της ελληνικής κυβέρνησης. Επιπλέον, ο



Δήμος Αθηναίων δημιούργησε μια πρωτοβουλία που ονομάζεται το Κέντρο Συντονισμού για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων της Αθήνας (ACCMR), το οποίο στοχεύει στη διευκόλυνση της ένταξης των προσφύγων που ζουν στην Αθήνα μέσω της συνεργασίας δήμων, ΜΚΟ, διεθνών οργανισμών καθώς και κοινοτικών ομάδων μεταναστών/μεταναστριών και προσφύγων <<https://www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>>. Επιπλέον, το Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής μέσω της Ελληνικής Στρατηγικής για την ένταξη στοχεύει στη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης 10.000 προσφύγων μέσα σε ένα χρόνο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018).

Επίσης, τα σχολεία καλωσορίζουν τα παιδιά των προσφύγων και ενισχύουν τη διαδικασία ενσωμάτωσης μέσω μαθημάτων υποδοχής και άλλων δραστηριοτήτων ένταξης. Τα

εκπαιδευτικά ιδρύματα συνεργάζονται συχνά με εξωτερικούς φορείς, π.χ. ΜΚΟ προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των προσφύγων, όπως είναι τα θέματα υγείας και η επικοινωνία με τις οικογένειες των προσφύγων. Τέλος, ένα άλλο παράδειγμα συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερόμενων παρέχεται από ένα έργο που υλοποιήθηκε από τις ΜΚΟ: Αντιγόνη, το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες και το Χαμόγελο του Παιδιού, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το Γερμανικό ομοσπονδιακό γραφείο και τη βοήθεια - *Hilfe zur Selbsthilfe*. Ο στόχος του έργου ήταν να μειωθεί ο αριθμός των προσφύγων και των αιτούντων/αιτουσών άσυλο που βρίσκονταν σε κίνδυνο προσφέροντας ασφαλή στέγαση, νομική και ψυχοκοινωνική υποστήριξη καθώς και εξειδικευμένη θεραπεία (Antigone, 2019).





Σύμφωνα με τη διοίκηση της πορτογαλικής κυβέρνησης, η πρωτογενής ενσωμάτωση, όπως οι υπηρεσίες στέγασης, βοήθειας και υποδοχής, παρέχεται μέσω ενός δικτύου φορέων φιλοξενίας. Η υποδομή για την ένταξη στην Πορτογαλία περιλαμβάνει κοινωνικές οντότητες, ΜΚΟ, σχολεία και δημόσιες οντότητες (κυρίως κοινωνική ασφάλιση). Για παράδειγμα, η Πορτογαλική Πλατφόρμα για τους πρόσφυγες, είναι μια ομπρέλα που περιλαμβάνει περίπου 93 οργανώσεις που φιλοξενούν περίπου το 40% των προσφύγων, των αιτούντων/ αιτουσών άσυλο και των ατόμων υπό το καθεστώς της επικουρικής προστασίας.

4.3.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΜΚΟ

Πριν από το ταξίδι των προσφύγων στην Ευρώπη, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις συμβάλουν στη βοήθεια και την προσωρινή ένταξη των προσφύγων στις δομές υποδοχής των προσφύγων μέσω της ανθρωπιστικής βοήθειας, της διάδοσης αξιών και αρχών και των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων, όπως στην περίπτωση της Τουρκίας και της Ελλάδας. Στις δομές υποδοχής γίνονται προσπάθειες προετοιμασίας των προσφύγων για επανεγκατάσταση ή μετεγκατάσταση σε μια νέα χώρα. Ένα από τα προγράμματα στην Ελλάδα παρέχει: (1) υπηρεσίες διαμονής σε εξοπλισμένα διαμερίσματα, (2) ένα ποσό χρημάτων για την κάλυψη των βασικών αναγκών κάθε οικογένειας και (3) ψυχοκοινωνική υποστήριξη.

4.3.2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΤΟΠΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

Οι τοπικές δομές φιλοξενίας, οι οποίες θα μπορούσαν να είναι ΜΚΟ ή κοινωνικές



οργανώσεις, στις χώρες υποδοχής βοηθούν τους πρόσφυγες σχετικά με τη στέγαση, την υγεία και την εκπαίδευσή τους. “Αγκαλιάζουν” τις οικογένειες των προσφύγων μέχρι να μπορέσουν να προσαρμοστούν στο νέο πλαίσιο – στην προκειμένη περίπτωση, στις ευρωπαϊκές κοινωνίες. Γι’ αυτό, κατά τη διάρκεια της φιλοξενίας τους, οι οργανώσεις αυτές επικοινωνούν με τις οικογένειες προσφύγων και τις ετοιμάζουν να γίνουν ανεξάρτητες. Εισάγουν τις οικογένειες στη νέα κοινωνία και τις ενημερώνουν σχετικά με τα δημόσια συστήματα. Ως εκ τούτου, οι πρόσφυγες είναι σε θέση να εγγραφούν στο κέντρο απασχόλησης για ευκαιρίες εύρεσης εργασίας. Μπορούν να εγγραφούν στην κοινωνική ασφάλιση για να αποκτήσουν κοινωνική και οικονομική στήριξη. Οι δομές φιλοξενίας φέρνουν σε επαφή επίσης τους πρόσφυγες με το δημόσιο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, όπου συχνά δέχονται δωρεάν περίθαλψη.

4.3.3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ

Οι δήμοι διαδραματίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην τοπική ενσωμάτωση των προσφύγων στις χώρες υποδοχής. Μπορεί να προσφέρουν μαθήματα κατάρτισης και να διευκολύνουν την επικοινωνία μεταξύ προσφύγων και κατοίκων της χώρας υποδοχής μέσω πολιτιστικών δραστηριοτήτων.

4.3.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Οι κυβερνήσεις μπορούν να προωθήσουν την ένταξη των προσφύγων μέσω των Υπουργείων παιδείας, υγείας και εσωτερικών υποθέσεων. Οι κυβερνήσεις καλούνται να αναπτύξουν νομοθεσίες που να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ όλων των ειδών μεταναστών/μεταναστριών. Σπάνια εκδίδονται ειδικές πολιτικές για τους πρόσφυγες. Δεδομένων των γραφειοκρατικών συστημάτων στην Ευρώπη, οι κυβερνήσεις πρέπει να διευκολύνουν την πρόσβαση των προσφύγων στο κοινωνικό, εκπαιδευτικό και οικονομικό σύστημα της χώρας. Καθώς οι κυβερνήσεις παρέχουν ίσες ευκαιρίες στους πρόσφυγες και τους πολίτες η μακροχρόνια διαδικασία ένταξης θα ήταν ο «σωστός δρόμος».



4.3.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΩΝ

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι καθοριστικός για την ενσωμάτωση των μαθητών/μαθητριών και των οικογενειών στην κοινωνία. Οι σχολικές και εξωσχολικές δραστηριότητες μπορούν να αποτελέσουν μέσο για την ένταξη των μαθητών/μαθητριών. Εξάλλου, τα σχολεία συμβάλουν στην εμπλοκή τόσο των γονέων της χώρας υποδοχής όσο και των γονέων μεταναστών/μεταναστριών / προσφύγων μαθητών/μαθητριών στην εκπαίδευση και τη διαπολιτισμική αλληλεπίδραση των παιδιών, συμβάλλοντας έτσι στη συνολική ένταξη των προσφύγων στις κοινότητες υποδοχής στην Ευρώπη. Επιπλέον, η έρευνα, η κατάρτιση και οι συνεργασίες που πραγματοποιούνται από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να κινητοποιήσουν νέες πολιτικές σε τοπικό, περιφερειακό και ηπειρωτικό επίπεδο. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι και το τρέχον πρόγραμμα UNINTEGRA, το οποίο υλοποιείται υπό τη συνεργασία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με μια κοινοπραξία πανεπιστημίων, συγκεκριμένα το UMinho (Πορτογαλία), το USC (Ισπανία) και το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, για την έρευνα σχετικά με τους πρόσφυγες και τους αιτούντες/τις αιτούσες άσυλο, με χρηματοδότηση από το EU Asylum Migration and Integration Fund.

4.4. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Η ενσωμάτωση μπορεί να μελετηθεί από πολλές οπτικές γωνίες και σε πολλά επίπεδα. Το επίπεδο της νομοθεσίας είναι



σημαντικό για να προωθηθεί ένα εύφορο έδαφος για διάλογο, ενδυνάμωση, ένταξη και κοινωνικοοικονομική ενσωμάτωση. Το κοινοτικό επίπεδο είναι επίσης σημαντικό, καθώς είναι το πιο αποτελεσματικό πεδίο στο οποίο πρέπει να στοχεύσουμε, προκειμένου να προετοιμάσουμε τα άτομα για την ένταξη, επικεντρώνοντας στα οφέλη και στις ιστορικές συνεισφορές των μεταναστών/μεταναστριών και των προσφύγων στις κοινότητές τους. Υπάρχουν σημαντικά παραδείγματα επιτυχημένης ένταξης των προσφύγων και των μεταναστών/μεταναστριών σε ευρωπαϊκές χώρες. Η αμοιβαία γνώση σε όλες τις κοινότητες και η αναγνώριση των συνεισφορών είναι μεγάλης σημασίας.



Η πρώτη ενέργεια για τη διαδικασία ενσωμάτωσης είναι η πληροφόρηση. Είναι απαραίτητο τα άτομα που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση να ενημερώνονται για το καθεστώς του πρόσφυγα, τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Αυτό πρέπει να

συμβαίνει και σε άλλους οργανισμούς του τρίτου τομέα. Είναι επίσης απαραίτητο οι εν λόγω εμπλεκόμενοι/εμπλεκόμενες να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις σχετικά με τους κανονισμούς που ισχύουν για αυτήν την υπόθεση και για τα προγράμματα και τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν αυτοί οι άνθρωποι για να διαχειριστούν την κατάστασή τους. Οι χώροι και τα φόρουμ θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προβάλλουν την πραγματική κατάσταση των προσφύγων σε κάθε κοινότητα υποδοχής, έτσι ώστε η αμοιβαία γνώση να διευκολύνει τη διαδικασία ενσωμάτωσης. Πρέπει να αναπτυχθούν διαφορετικά σχέδια δράσης για τον κάθε τομέα (εκπαιδευτικά, υγειονομικά, εργατικά κλπ.). Τα σχέδια αυτά θα ανταποκρίνονται στις βασικές ανάγκες των προσφύγων.



Στην Ελλάδα, οι τοπικοί αγροτικοί και αστικοί φορείς συνεργάζονται μεταξύ τους για να υποστηρίξουν τους πρόσφυγες

και να βοηθήσουν την ένταξή τους στην ελληνική κοινότητα. Η διατήρηση και ενθάρρυνση μιας τέτοιας συνεργατικής προσέγγισης είναι απαραίτητη για τη διευκόλυνση της ένταξης των προσφύγων στην Ελλάδα. Ένα παράδειγμα τέτοιας συνεργασίας είναι το Πρόγραμμα Στήριξης Έκτακτης Ανάγκης για την Ένταξη & τη Στέγαση (ΕΣΤΙΑ), το οποίο στοχεύει να προσφέρει στους αιτούντες/στις αιτούσες άσυλο στην Ελλάδα υπηρεσίες στέγασης, οικονομική βοήθεια και υπηρεσίες υποστήριξης. Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε από την UNHCR, χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εκτελείται από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR) σε συνεργασία με το ελληνικό Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, ελληνικούς δήμους και πολυάριθμες ελληνικές ΜΚΟ (UNHCR, 2019).



Η ένταξη των προσφύγων αποτελεί προτεραιότητα για την Πορτογαλική κυβέρνηση και υλοποιείται μέσω μιας συνεχόμενης προσπάθειας που περιλαμβάνει δημόσιες και ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Έχει αναγνωριστεί από τον ΟΗΕ, το Διεθνές Οργανισμό Μετανάστευσης, την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Συμβούλιο της Ευρώπης. Πρόσφατα, οι πορτογαλικές μεταναστευτικές πολιτικές.

4.4.1. ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί της ενσωμάτωσης, μεταξύ άλλων κάποιοι αναφέρονται στην στέγαση και άλλοι στην κοινωνική ένταξη. Στην πράξη, πολλές ευρωπαϊκές χώρες συμμετέχουν στα προγράμματα επανεγκατάστασης και μετεγκατάστασης των προσφύγων για να λάβουν πρόσφυγες στην επικράτειά τους. Ωστόσο, η ενσωμάτωση είναι μια

περίπλοκη διαδικασία, ιδίως μετά από την επιδείνωση των συγκρούσεων και την αυξανόμενη εισροή προσφύγων και μεταναστών/μεταναστριών στην Ευρώπη. Ως εκ τούτου, νέες πολιτικές ενσωμάτωσης επικεντρώνονται στην ικανοποίηση των αναγκών των προσφύγων και των κατοίκων των χωρών υποδοχής, παρέχοντας ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και τις κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς και τη διασφάλιση της ασφάλειας και της προστασίας των αξιών των προσφύγων και των κοινοτήτων υποδοχής.

Πολλές ευρωπαϊκές χώρες υιοθετούν μια συνηθισμένη προσέγγιση με γενικά μέτρα για την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων ενσωμάτωσης. Τέτοια γενικά είδη πολιτικής περιλαμβάνουν άρθρα σχετικά με την ένταξη των προσφύγων, όπως η γλωσσική εκπαίδευση, οι υπάρχουσες υπηρεσίες υγείας και η πρόσβαση στις υπάρχουσες κατοικίες. Γίνονται σοβαρές προσπάθειες από τις ευρωπαϊκές χώρες να προσεγγίσουν ολοκληρωμένα τους πρόσφυγες και να μην τους αντιμετωπίσουν ως ξεχωριστή κατηγορία / ομάδα (Scholten et al., 2017). Ωστόσο, οι προσεγγίσεις σε νέες πολιτικές πρέπει να εισαγάγουν την καινοτομία, καθώς οι περισσότερες περιφερειακές πολιτικές ενσωμάτωσης ήταν πειραματικές ή ad hoc και δεν συμμορφώνονταν με τις εθνικές πολιτικές κάθε χώρας ή αντίστροφα (Scholten et al, 2017). Οι νέες πολιτικές μπορούν να λάβουν υπόψη τα ακόλουθα: (1) Το τοπικό επίπεδο είναι η κινητήρια δύναμη της καινοτομίας μαζί με την εστίαση στην υγεία· (2) πρέπει να γίνει παράλληλη προσέγγιση της μετανάστευσης και της ενσωμάτωσης αντί των σημερινών προσεγγίσεων, όπου



η ενσωμάτωση ξεκινά κατά την άφιξη στη χώρα, έτσι ώστε να κερδίζεται χρόνος (Engbersen et al., 2015); (3) ολοκληρωμένες προσεγγίσεις για την υγεία και την ενσωμάτωση των προσφύγων, και (4) να δοθεί προτεραιότητα στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας, όπως η ενσωμάτωση ικανοτήτων στη Νορβηγία, τη Δανία και την Αυστρία, και ο συντονισμός των υπηρεσιών, όπως η *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Το να αποδεχθεί ο καθένας/η καθεμία τον «άλλον»/την «άλλη» στον εαυτό του/της αποτελεί ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για έναν/μία πρόσφυγα ή έναν/μία κάτοικο χώρας υποδοχής για την έναρξη διαπολιτισμικού διαλόγου (Vieira, Marques, Gomes, & Vieira, 2017). Η εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση και την πολιτιστική ανταλλαγή μεταξύ των δύο κοινοτήτων είναι το κλειδί για την ενσωμάτωση. Για παράδειγμα, η δημιουργία πλατφορμών υποστήριξης προσφύγων θα μπορούσε να είναι ο

κόμβος που συνδέει δομές φιλοξενίας, κοινότητες και ανθρώπους.

4.4.3. ΚΟΙΝΗ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΦΑΙΡΕΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ

Το να γνωρίσει ο ένας/η μία τον άλλον/άλλη, να τον/την αποδεχτεί και να τον/την σεβαστεί μπορεί να διευκολύνει την εξάλειψη των στερεοτύπων και να αντιμετωπίσει τις προκαταλήψεις. Οι κοινότητες πρέπει να συζητούν τα στερεότυπα και να σέβονται τις ιδιαιτερότητες του κάθε πολιτισμού.

4.4.4. ΣΤΟΧΟΙ ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

Η ενσωμάτωση πρέπει να αντιμετωπιστεί ολιστικά, δηλαδή σε διαφορετικά επίπεδα και με διάφορους εμπλεκόμενους. Η αντιμετώπιση αυτών των επιπέδων μόνο οριζόντια ή κάθετα δεν αρκεί. Πρώτον, σε εθνικό επίπεδο είναι σημαντικό να δημιουργηθούν νόμοι και κανονισμοί που να οδηγούν στην επιτυχή ένταξη. Δεύτερον, το μεσαίο επίπεδο είναι σημαντικό καθώς οι δήμοι μπορούν να συμβάλουν στη



διαμόρφωση των απόψεων απέναντι στην ενσωμάτωση. Τρίτον, οι τοπικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο κοινοτήτων και γειτονιών θα μπορούσαν να φέρουν πιο κοντά τους πρόσφυγες και τους πολίτες των χωρών υποδοχής. Τέλος τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ένα εξίσου σημαντικό περιβάλλον για αλληλεπιδράσεις καθώς τα αθλήματα, οι επισκέψεις και οι εξωσχολικές δραστηριότητες βοηθούν τους μαθητές/ τις μαθήτριες (και τις οικογένειες) να αλληλεπιδρούν και να ενσωματώνονται.

4.5. ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Η ένταξη των προσφύγων στις Ευρωπαϊκές χώρες μπορεί να υποστηριχθεί από πολλούς φορείς, όπως δήμους, πλατφόρμες υποστήριξης των προσφύγων, δομές φιλοξενίας, κέντρα κοινωνικής ασφάλισης και κέντρα εύρεσης εργασίας.



Προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχία της κοινωνικής ένταξης, είναι σημαντικό η τοπική διοίκηση (όποια είναι πλησιέστερη στους πολίτες) να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία αυτή. Στην Ισπανία υπάρχει το Δίκτυο Υποδοχής Δήμων Προσφύγων που είναι μέλος της Ισπανικής Ομοσπονδίας Δήμων και Επαρχιών (FEMP). Το δίκτυο αυτό θα προσπαθήσει, μέσω της εφαρμογής ενός πρωτοκόλλου, να προσφέρει στους πρόσφυγες μια αξιοπρεπή ζωή και να εξασφαλίσει την ένταξη τους σύμφωνα με τις ατομικές και οικογενειακές τους ανάγκες.



Για την επιτυχία της ένταξης των προσφύγων στην ελληνική κοινότητα υποδοχής απαιτείται συνεργασία μεταξύ εθνικών και διεθνών φορέων, δηλαδή μκο, δήμων, ελληνικής κυβέρνησης, δημόσιων και ιδιωτικών φορέων και άλλων εθνικών και διεθνών οργανισμών. Όλοι οι ενδιαφερόμενοι/ όλες οι ενδιαφερόμενες πρέπει να ακολουθήσουν τις πολιτικές και τις

οδηγίες που υπάρχουν για την ένταξη των προσφύγων. Επιπλέον, οι συνεχιζόμενες ερευνητικές δραστηριότητες μπορούν να συμβάλουν στην αξιολόγηση και βελτίωση των υπάρχουσων οδηγιών.



Η κινητοποίηση, η συνεργασία και η ανταπόκριση είναι κεντρικής σημασίας για την εφαρμογή των οδηγιών για την επιτυχή ένταξη στην Πορτογαλία. Οι κοινότητες υποδοχής θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις πολιτικές ένταξης των προσφύγων. Οι προσπάθειες του δήμου είναι πολύ σημαντικές για να ενθαρρύνουν τους πολίτες να ανταποκρίνονται στην ενσωμάτωση. Αυτό θα μπορούσε να προσεγγιστεί μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης στις οποίες οι πολίτες θα γνωρίσουν περισσότερο για τους πρόσφυγες και τους μετανάστες/τις μετανάστριες και τη συμβολή τους στην κοινωνία, εξαλείφοντας έτσι τα στερεότυπα και διαλύοντας τους μύθους.

Με βάση το ερευνητικό πρόγραμμα UNINTEGRA, την πρόσφατη βιβλιογραφία και την ανάλυση, παρουσιάζουμε τις κατηγοριοποιημένες οδηγίες για την ένταξη των προσφύγων:

4.5.1. ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Η διευκόλυνση των δημόσιων υπηρεσιών, όπως οι υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης στα παιδιά, η ασφάλιση υγείας και οι νομικές υπηρεσίες, είναι μεγάλης σημασίας. Κατά την υποδοχή των προσφύγων, οι δομές φιλοξενίας θα πρέπει να οργανώσουν εργαστήρια ενημέρωσης σχετικά με αυτές τις διαδικασίες. Η χρήση εξατομικευμένων εφαρμογών

κινητής τηλεφωνίας για υπηρεσίες προσφύγων, όπως το APP4REFS του έργου UNINTEGRA <<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>> στην Ελλάδα, θα μπορούσε να είναι κεντρικής σημασίας ως οδηγός για τους πρόσφυγες στις νομικές υπηρεσίες, στις κρατικές υπηρεσίες, στις ανθρωπιστικές οργανώσεις, στις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης και υγειονομικής περίθαλψης, μεταξύ άλλων σημαντικών πληροφοριών.

- Η γνώση του πώς λειτουργεί το σύστημα υγείας και πώς μπορεί κανείς να έχει πρόσβαση σε αυτό είναι απαραίτητη για τους πρόσφυγες.

4.5.2. ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Η εκμάθηση της τοπικής γλώσσας είναι θεμελιώδης για την ενσωμάτωση των προσφύγων. Οι ευρωπαϊκές χώρες παρέχουν δωρεάν μαθήματα μέσω του υπουργείου Παιδείας, των σχολείων και των ΜΚΟ. Η γλωσσική επάρκεια δεν επιτρέπει μόνο την ενδυνάμωση των προσφύγων αλλά τους επιτρέπει να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, καθώς και να “σπάσουν τον πάγο” και να βελτιώσουν την ευημερία και την οικονομική τους επάρκεια.
- Οι χώρες υποδοχής πρέπει να παρέχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση και αναγνώριση και ισοτιμία των πτυχίων. Πρέπει να υποστηρίξουν την εκπαίδευση των παιδιών των προσφύγων ώστε να αποφύγουν την ψυχοσυναισθηματική εξασθένιση,

η οποία μπορεί να επιδεινώσει την κοινωνικοοικονομική τους κατάσταση και να έχει αρνητικές συνέπειες για το μέλλον τους. Για παράδειγμα, η έρευνα UNINTEGRA μέσα από συνεντεύξεις με τους διευθυντές/τις διευθύντριες των σχολείων συνιστά την αύξηση του προϋπολογισμού των δημοσίων σχολείων για να αυξηθεί η στήριξη των μαθητών/μαθητριών που είναι πρόσφυγες και των μαθητών/μαθητριών από τρίτες χώρες, καθώς και μαθητών/μαθητριών από ορισμένες εθνικές μειονότητες, όπως οι τσιγγάνοι.

- Τα σχολεία, ιδιωτικά ή δημόσια, μπορούν να προσφέρουν έναν κατάλληλο χώρο για την ένταξη των οικογενειών και των παιδιών τους, εξ ου και η σημασία των γονέων να γνωρίζουν πώς λειτουργεί το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας υποδοχής και ο ρόλος που διαδραματίζουν οι οικογένειες στην εκπαίδευση.
- Οι κοινωνικές επαφές με τους συμμαθητές/τις συμμαθήτριες στο σχολείο ενισχύουν την ένταξη. Η αλληλεπίδραση με τους συμμαθητές/τις συμμαθήτριες και τους εκπαιδευτικούς βοηθά τα παιδιά να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο αναφοράς για τη νέα κοινωνία (Paat, 2013).

4.5.3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

- Η εκπαίδευση είναι σημαντική για τους πρόσφυγες καθώς συμβάλλει στην κάλυψη των κενών και εμποδίζει τους πολίτες της χώρας υποδοχής να μην υποτιμούν τις δεξιότητες των προσφύγων.

- Η παροχή μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να βοηθήσει τους ευρωπαίους εργοδότες/εργοδότες να αξιοποιήσουν τη συνεργασία τους με τους εργαζόμενους πρόσφυγες / μετανάστες/μετανάστριες.

4.5.4. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

- Οι κοινότητες φιλοξενίας πρέπει να προωθούν την πολυπολιτισμικότητα και την πολυμορφία για την πιο αποτελεσματική ενσωμάτωση, π.χ. ο Καναδάς παρέχει μια από τις καλύτερες διαδικασίες ενσωμάτωσης σύμφωνα με αυτό.
- Οι χώρες υποδοχής πρέπει να προωθήσουν την ανεκτικότητα, τη συμφιλίωση και την αμοιβαία κατανόηση για να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση στις τοπικές κοινότητες.
- Τα δικαιώματα των κοινοτήτων προσφύγων και υποδοχής δεν πρέπει να συγκρούονται, δηλαδή η διάδοση της ισότητας και του σεβασμού είναι απαραίτητα.
- Οι οικογένειες πρέπει να παρέχουν στα παιδιά ένα θεμέλιο για να μάθουν πώς να ταιριάζουν σε μια νέα κοινωνία (Wimelius, Eriksson, Isaksson, & Ghazinour, 2017). Υποστηρίζεται η οικογενειακή συνοχή, καθώς επηρεάζει την ενσωμάτωση των παιδιών (Paat, 2013), ιδίως όσον αφορά τη συμμετοχή των γονέων στην εκπαίδευση, την καθοδήγηση και την ανατροφή των παιδιών τους.
- Η στήριξη των προσφύγων θα πρέπει να γίνεται στην αρχή και στο βαθμό που τους επιτρέπει να βασίζονται στον εαυτό τους.



4.5.5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

- Οι παρεμβάσεις των μκο για την επιρροή της συμπεριφοράς είναι κεντρικές.
- Τα προγράμματα συνοδείας προσφύγων θα μπορούσαν να είναι χρήσιμα, π.χ. όπως στην περίπτωση της Νορβηγίας. Οι οικογένειες των προσφύγων μπορούν να συμβουλευτούν έναν εθνικό οδηγό σχετικά με πολλές πτυχές της ζωής στην κοινωνία υποδοχής, κάτι που μπορεί να βοηθήσει τη σχέση τους με τους πολίτες της χώρας υποδοχής.
- Οι πρωτοβουλίες που ενισχύουν την αμοιβαία συμμετοχή, όπως τα αθλητικά γεγονότα, θα μπορούσαν να είναι οφέλιμες.

4.5.6. ΕΡΕΥΝΑ

Η ακαδημαϊκή έρευνα σχετικά με την ενσωμάτωση θα πρέπει να πάψει να είναι

κλειστή έρευνα, έτσι ώστε να μπορεί να καλύψει τις προκλήσεις που σχετίζονται με τους ευάλωτους ανθρώπους και τις κοινωνικές αιτίες.

Η έρευνα του κοινού είναι σημαντική για τις μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και παρεμβάσεις που στοχεύουν στην ένταξη στις κοινότητες υποδοχής.

- Συμμετοχή του κοινού-στόχου (χώρες υποδοχής και πρόσφυγες) στη λήψη αποφάσεων, οργάνωση και σχεδιασμό των παρεμβάσεων (Cf. Kheireddine, 2018) και των πολιτικών. Προτείνονται πρακτικές πρωτοβουλίες, με βάση τις ανάγκες των κοινοτικών ηγετών, των προσφύγων και των χωρών υποδοχής.
- Υποστηρίζεται η χρήση των προσεγγίσεων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά, η επισκόπηση των στοχευμένων ομάδων και τα πιλοτικά μέτρα πριν από την ανάπτυξη νέων πολιτικών ενσωμάτωσης.

4.5.7. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Η ευαισθητοποίηση σχετικά με άλλους πολιτισμούς είναι το κλειδί για την εξάλειψη των στερεοτύπων. Όταν γνωρίζουμε ένα άτομο που είναι αλλοδαπός/αλλοδαπή ή πρόσφυγας, σταματάμε να σκεφτόμαστε με στερεότυπο τρόπο για εκείνον/εκείνη. Η ευαισθητοποίηση θα μπορούσε να λάβει τα ακόλουθα βήματα:

- Διάδοση των γνώσεων σχετικά με τη ζωή των προσφύγων μέσω τεχνικών διαλόγου και παιχνίδια ρόλων. Προτείνονται τα παιχνίδια ρόλων, όπως το “youth on the run”, η εξήγηση του ταξιδιού των προσφύγων σε νέους για να απορριφθούν οι μύθοι, η δημιουργία σεβασμού και η προώθηση (ουδέτερης) ανεκτικότητας.
- Ενθάρρυνση της συμμετοχής στην κοινωνία (Sorgen, 2015).
- Αντιμετώπιση της κοινωνικής διστακτικότητας και του αποκλεισμού μέσω των επισκέψεων

μεταξύ προσφύγων και πολιτών της χώρας υποδοχής. Οι πρόσφυγες πρέπει να συμμετέχουν σε τοπικές εκδηλώσεις για να γνωρίσουν τους πολίτες που με τη σειρά τους θα πρέπει να τους προσκαλέσουν στις πολιτιστικές / θρησκευτικές τους εκδηλώσεις.

- d. Αντιμετώπιση του διαχωρισμού μέσω μιας πολυπολιτισμικής προσέγγισης. Κατά συνέπεια, η επιτυχής ενσωμάτωση είναι πιθανότερο να πραγματοποιηθεί εάν υπάρχει ρητή υποστήριξη για την ποικιλομορφία και την πολυπολιτισμικότητα στην κοινότητα υποδοχής (Paat, 2013).
- Προώθηση των ανθρωπιστικών αξιών και αρχών μέσω των κοινοπραξιών των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της εντολής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των εργασιών των ΜΚΟ, των αθλητικών εκδηλώσεων και των παιδικών καλοκαιρινών κατασκηνώσεων.

4.6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- AGER, A., & STRANG, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- ANTIGONE (2019). *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Ανακτώνται από <www.antigone.gr/en/projects/project/38/description/>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., & PATAKI, G. (2018). Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., DAGEVOS, J., JENNISSEN, R., BAKKER, L., & LEERKES, A. (2015). *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- EUROPEAN COMMISSION (2018). *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Ανακτώνται από <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year/>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].

- GOODWIN-GILL, G. S. (2014). The international law of refugee protection. En E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, & N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee* <www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- KHEIREDDINE, B. (2018). *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από την αποθήκη του Πανεπιστήμιο του Minho (ID000352166).
- ΠΑΑΤ, Y. F. (2013). Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D., & THOMSON, J. (2008). The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SSCHOLTEN, P., BAGGERMAN, F., DELBUCHE, L., KAMPEN, V., WOLF, J., & YPMA, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University.
- SORGEN, A. (2015). Integration through participation: The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- UNHCR. (2019). *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Ανακτώνται από <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019/>>. [Η ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης-πρόσβασης είναι 28 Οκτωβρίου 2019].
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., & VIEIRA, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., & GHAZINOUR, M. (2017). Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.

Το πρόγραμμα αυτό έχει ως στόχο να συμβάλει στην αποτελεσματική διαχείριση των μεταναστευτικών πληθυσμών, ανταποκρίνοντας στις ανάγκες ενσωμάτωσης των υπηκόων τρίτων χωρών που χρήζουν διεθνούς προστασίας σε δύο επίπεδα: πρώτον, δουλεύοντας άμεσα με τους νεοαφιχθέντες για την αντιμετώπιση των βασικών τους αναγκών ενσωμάτωσης σε συνδυασμό με την προώθηση δεκτικών στάσεων στις κοινότητες υποδοχής, και δεύτερον, προωθώντας περιεκτικά κανονιστικά πλαίσια στις κοινότητες υποδοχής.

Το πρόγραμμα **UNINTEGRA** συντονίζεται από το πανεπιστήμιο του Santiago de Compostela (Ισπανία), με τη συμμετοχή του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ελλάδα), του πανεπιστημίου του Minho (Πορτογαλία), του οργανισμού Acsar Foundation (Ισπανία), του πανεπιστημίου Balmes Foundation (Ισπανία), και του δήμου του Santiago de Compostela. Χρηματοδοτείται από το *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτός ο οδηγός είναι το αποτέλεσμα των ερευνητικών δράσεων που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία από τα συμμετέχοντα πανεπιστήμια.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



PROJETO UNINTEGRA

GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS

NA EUROPA



UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



Impresso em papel reciclado,
totalmente livre de cloro

Guia de integração para pessoas refugiadas na Europa

Guia de integração para pessoas refugiadas na Europa

Coordenadora

Mar Lorenzo Moledo

Autores/as

Jesica Núñez García

Julia M.^a Crespo Comesaña

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Guía de integración para personas refugiadas na Europa / coordinadora, Mar Lorenzo Moledo ; autores/as, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddin. – Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

70 p. ; 24 cm.

D.L. C 2211-2019

1. Refugiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero
origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela
usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2211-2019

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	7
2. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NO SISTEMA EDUCATIVO	11
2.1. Justificação/Necessidades	13
2.2. Objetivos	14
2.3. Estrutura do sistema educativo	14
2.4. Trâmites para a escolarização	17
2.5. Ajudas para seguir estudos	19
2.6. Funcionamento dos centros educativos	20
2.7. Serviços complementares dos centros educativos	23
2.8. Participação da família na escola	25
2.9. Corpo docente	25
2.9.1. Regulamentação para as pessoas refugiadas	25
2.9.2. Recursos para um ensino inclusivo	29
2.10. Referências	31
3. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO.....	33
3.1. Justificação/Necessidades	35
3.2. Objetivos	37
3.3. Integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho: questões relacionadas com os/as empregados/as	37
3.3.1 Características individuais	38
3.3.1.1. Idade	38
3.3.1.2. Saúde mental	39
3.3.1.3. Habitação, realocação e capacidade de mobilidade	40
3.3.1.4. Apoio para o cuidado das crianças	41
3.3.2. Língua	41
3.3.3. Capacidades prévias	42
3.3.3.1. Reconhecimento qualificações e homologação de diplomas	42
3.3.3.2. Educação de pessoas adultas, educação permanente e formação profissional	43
3.3.4. Obtenção de informação importante através de redes sociais e redes institucionais	44
3.3.5 Preparação e ajuda	46

3.3.5.1. Configuração do Currículo	46
3.3.5.2. Promoção das capacidades na entrevista	46
3.3.5.3. Preparando as pessoas refugiadas para serem economicamente independentes	47
3.3.6. Uma história bem-sucedida: a perspetiva das pessoas refugiadas	47
3.4. Integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho: questões relativas aos/às empresários/as	48
3.4.1. Educando a sociedade de acolhimento: combater os preconceitos	50
3.4.2. Educando o/a empresário/a	51
3.4.3. Ajustamento entre as necessidades dos/das empresários/as e as capacidades das pessoas refugiadas	52
3.4.4. Uma história bem-sucedida: perspetiva dos/das empresários/os	52
3.5. Referências	53

4. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NAS COMUNIDADES

DE ACOLHIMENTO.....	55
4.1. Justificação/Necessidades	57
4.2. Objetivos	59
4.3. Infraestrutura para a integração	59
4.3.1. Papel das ONG	55
4.3.2. Papel das instituições locais de acolhimento	61
4.3.3. Papel das autarquias	61
4.3.4. Papel do governo	61
4.3.5. Papel das instituições educativas	62
4.4. Abordagens recomendadas para a integração	62
4.4.1. Nova política de integração	64
4.4.2. Diálogo intercultural e formação	64
4.4.3. Conhecimento mútuo e eliminação de estereótipos e preconceitos	65
4.4.4. Níveis objetivos de integração	65
4.5. Pautas para uma integração bem-sucedida	65
4.5.1. Serviços públicos	67
4.5.2. Língua e educação	67
4.5.3. Formação	67
4.5.4. Valores sociais	68
4.5.5. Intervenções efetivas	68
4.5.6. Investigação	68
4.5.7. Sensibilização	68
4.6. Referências	69

1. APRESENTAÇÃO

O Projeto UNINTEGRA tem o objetivo principal de gerir de maneira eficiente a integração da população migrante na Europa, bem como satisfazer as necessidades das pessoas que necessitam de proteção, a dois níveis: trabalhando diretamente com os recém-chegados para abordar as necessidades básicas de integração, juntamente com a promoção de atitudes recetivas nas comunidades de acolhimento e estabelecendo um quadro regulamentar em cada comunidade de acolhimento.

O UNINTEGRA é dirigido pela Universidade de Santiago de Compostela (Espanha) com a participação da National and Kapodistrian University of Athens (Grécia), a Universidade do Minho (Portugal), a Fundació Acsar (Espanha), a Fundació Universitária Balmes (Espanha) e o Concello de Santiago de Compostela (Espanha).   cofinanciado pelo *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) da Comissão Europeia.

É um projeto com 6 pacotes de trabalho: desenvolvimento de um protocolo de validação de competências acad micas e credenciais dos nacionais de países terceiros (WP1); sensibilizar a comunidade acad mica e local e facilitar a integração dos/as nacionais de países terceiros (WP2); apoio prévio à partida das pessoas refugiadas na Grécia para a recuperação emocional e psicológica,

atividades socioeducativas para menores, mães jovens e mulheres (WP3); App4Refs: aplicativo de telemóvel de utilização gratuita (WP4); formação para treinar o pessoal para ajudar os/as nacionais de países terceiros que necessitam de



proteção internacional nas comunidades de acolhimento (WP5); e, finalmente, um programa de formação em integração para profissionais (WP6).

Concretamente, os objetivos do WP2, em que se enquadra este Guia, são:

- Promover a identificação mútua e a integração entre os/as nacionais de países terceiros e as comunidades locais de acolhimento.
- Impulsionar o papel ativo e acolhedor da sociedade de acolhimento para garantir um alto grau de integração das pessoas refugiadas ou requerentes de asilo.
- Melhorar o conhecimento mútuo proporcionando às comunidades locais e estrangeiras um fórum adequado para se aproximarem culturalmente.
- Promover a investigação em integração como um processo bidirecional.

Estes objetivos foram trabalhados a partir de duas abordagens: por um lado, um projeto de investigação para a integração e, por outro, um conjunto de ações de formação e divulgação, enquadrados na “Semana de integração” que decorreu em Santiago de Compostela entre os dias 12 e 21 de junho de 2019.

Justamente este Guia é resultado do projeto de investigação levado a cabo na Grécia, Portugal e Espanha pelas Universidades participantes.

Este projeto parte de três pressupostos básicos: a integração é um processo socioeducativo bidirecional, que envolve as pessoas que chegam, mas também as que acolhem; a adoção do modelo intercultural nesse processo; e as mulheres refugiadas como figura essencial na investigação.

Com estas bases, em primeiro lugar, analisamos a integração das famílias refugiadas na Europa a partir de um trabalho de campo, utilizando para a recolha de dados e informação o questionário CIFRE (n=442), para depois começar a realizar histórias de vida a mulheres refugiadas (n=11); e, em segundo lugar, estudamos as atitudes dos europeus em relação às pessoas refugiadas utilizando o questionário CAFARE (n=430), e realizando entrevistas semiestruturadas a diretores/as de centros educativos que escolarizam crianças de países terceiros (n=23).

A investigação desenvolvida permite-nos concluir que precisamos de trabalhar em três frentes prioritárias para conseguir a efetiva integração das pessoas refugiadas:

1. A **escola** pode ser um magnífico espaço de integração para as famílias e os seus/suas filhos/as, por isso é sumamente importante que os pais e mães conheçam como funciona o sistema educativo do país de acolhimento, as possibilidades de formação e o papel que desempenham as famílias na educação (Guia de Integração no Sistema Educativo).
2. As pessoas refugiadas consideram que um dos aspetos mais importantes para o futuro é a sua **inserção no trabalho**. Por isso é necessário que as pessoas refugiadas conheçam o mercado do trabalho do país em que residem, bem como as ferramentas, recursos e possibilidades para favorecer o seu acesso ao trabalho (Guia de Integração no Mercado do Trabalho).

3. Para favorecer o processo de integração é necessário que estas famílias tenham uma rede de apoio social e conheçam os serviços comunitários e dispositivos a que podem recorrer (Guia de Integração na Comunidade de Acolhimento).

TERMINOLOGIA BÁSICA ¹

MIGRAÇÃO: deslocação de uma pessoa ou um grupo de pessoas de um país para outro (migração internacional) ou dentro do território de um Estado (migração interna) por várias causas e durante um longo período de tempo (pelo menos um ano). A utilização do termo pessoa migrante tem carácter genérico e engloba imigrante e emigrante, fazendo referência a uma pessoa que sai de um país para se estabelecer noutro.

REFÚGIO: no processo de refúgio, o objetivo principal é a segurança sobre a integridade física de uma pessoa, que não tem proteção do governo do seu país de origem.

PROTEÇÃO INTERNACIONAL: é a concedida a uma pessoa que carece de proteção nacional pelo seu país e engloba os status de asilo e proteção subsidiária. Reúne as ações da comunidade internacional baseadas no direito internacional que visam proteger os direitos fundamentais de um grupo específico de pessoas fora do seu país de origem.

ESTATUTO DE REFUGIADOS: reconhecimento por um Estado membro de um nacional de um país terceiro ou de um apátrida como refugiado, ao abrigo da Convenção de Genebra. Reconhece-se a qualquer pessoa que se encontra

fora do seu país de origem e não pode regressar ao mesmo devido a que tem fundados temores de ser perseguida por diversos motivos.

REQUERENTE DE ASILO: aquela pessoa que apresentou um pedido de asilo e sobre o qual não há resolução definitiva de reconhecimento da sua condição de refugiado e que se encontra à espera da sua resolução. É uma forma de proteção baseada no princípio de não devolução e que significa o reconhecimento internacional ou nacional dos direitos do refugiado.

PROTEÇÃO SUBSIDIÁRIA: proteção concedida a um nacional de um país terceiro ou apátrida que não reúne os requisitos para ser refugiados. Contudo, sobre o requerente há um risco fundado de sofrer danos graves se regressar ao seu país de origem ou ao país de residência habitual anterior.

APÁTRIDA: é aquela pessoa que não é considerada como nacional, ao abrigo da sua legislação, por nenhum Estado. Também se aplica a pessoas cuja nacionalidade não está estabelecida (art. 1º da Convenção das Nações Unidas sobre o Estatuto dos Apátridas de 1954).

DESLOCADO/A: é a pessoa que foi forçada a abandonar o seu país ou região de origem ou, então, tiver sido evacuada respondendo à chamada de organizações internacionais, e não é possível regressar ao seu país pela situação que vive.

REASSENTAMENTO: processo pelo qual, mediante solicitação do ACNUR com base na necessidade de proteção internacional de uma pessoa, um nacional de um país terceiro ou um

apátrida é transferido de um país terceiro para um Estado membro. Isto é, deslocação de uma pessoa do país em que solicitou asilo para outro Estado aceite de acolhimento. É uma solução duradoura e um modelo de responsabilidade partilhada.

REALOCAÇÃO: deslocação de pessoas requerentes de proteção internacional para outro Estado, no qual se lhes conceda uma proteção parecida ou, então, em que se examinará esse pedido.

1 Rede Europeia de Migrações - EMN. Recuperado de:
<https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf>

-2-

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS**
NO SISTEMA EDUCATIVO



O Guia de Educação enquadra-se no projeto UNINTEGRA que tem a finalidade de contribuir de um modo eficiente para a gestão dos movimentos migratórios provocados por crises humanitárias. O projeto tem como meta a elaboração de protocolos e ferramentas que permitam atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O trabalho realiza-se atendendo os diversos âmbitos que afetam o processo de integração social das pessoas refugiadas e migrantes em situação de vulnerabilidade, e um desses âmbitos é o educativo no quadro europeu.

Este Guia elaborou-se pensando nas necessidades das pessoas refugiadas e

nos seus/suas filhos/as, mas também como uma ferramenta de trabalho para as instituições, organismos e profissionais que os atendem.

2.1.JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

A educação institucional é um instrumento potencial de inclusão social e cultural para qualquer grupo. O conhecimento da estrutura e funcionamento do sistema educativo é o elemento básico que permite desenvolver as estratégias pessoais necessárias para utilizar este âmbito

social como facilitador de integração pelas comunidades migrantes.

Justamente, a integração escolar das crianças procedentes de países terceiros tornou-se num dos maiores desafios que devem enfrentar os sistemas educativos europeus (Santos Rego e Lorenzo, 2009). Apesar do interesse e da preocupação que provocou esta questão, as estratégias implementadas para facilitar a incorporação destes alunos/as às escolas, continuam sem atingir os resultados desejados, por mais que se insista no papel fundamental da escola como vetor de integração social e cultural dos/as filhos/as de migrantes e das suas famílias (OCDE, 2018; OCDE, 2019).

Sendo assim, a escola deve procurar exercer não só os direitos de participação das famílias no seu funcionamento, como também favorecer o seu envolvimento na educação dos seus/suas filhos/as, por ser uma das vias mais efetivas de integração social, mas também pelos efeitos positivos que isso produz na trajetória escolar das crianças (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godás, Priegue, e Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godás, Ferraces, e Lorenzo, 2016).

Mas a escola deve ser o núcleo sobre o qual também se construa um plano de formação do corpo docente, potencializando tanto o trabalho em equipa como o estabelecimento de vias e mecanismos de contacto entre os profissionais de diversas escolas, para possibilitar a criação de redes e a difusão de boas práticas. Devemos mudar a imagem dos centros educativos como instituições isoladas do meio envolvente: a inclusão das famílias, a visibilidade e valorização da cultura

de procedência de cada aluno, é uma estratégia necessária para uma melhor educação intercultural (Cernadas, Lorenzo, e Santos Rego, 2019).

2.2. OBJETIVOS

- Explicar de maneira simples a estrutura e funcionamento básico do sistema educativo do país de acolhimento.
- Analisar o papel que desempenham as famílias na educação dos seus/suas filhos/as.
- Apresentar a escola como um espaço de integração para as famílias e os seus/suas filhos/as.
- Facilitar o trabalho dos profissionais que trabalham diretamente com as pessoas migrantes, especialmente refugiadas.

2.3. ESTRUTURA DO SISTEMA EDUCATIVO

É essencial compreender a estrutura do sistema educativo do país de residência e, especificamente, o que se considera educação obrigatória.



SISTEMA EDUCATIVO ESPANHOL

O sistema educativo espanhol é formado por Ensinos de Regime Geral e Ensinos de Regime Especial.

Ensinos de Regime Geral

EDUCAÇÃO INFANTIL: não tem carácter obrigatório. Ordena-se em dois ciclos: o primeiro de 0 a 3 anos e o segundo de 3 a 6 (gratuito nos centros sustentados com fundos públicos).

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: estuda-se entre os 6 e os 12 anos de idade. É a primeira etapa obrigatória do sistema educativo. Compreende 6 cursos letivos.

ENSINO SECUNDÁRIO OBRIGATÓRIO (ESO): estuda-se entre os 12 e os 16 anos. É composto por 2 ciclos: o primeiro de três cursos letivos (1º, 2º e 3º), e o segundo de um só curso (4º).

Ao finalizar estes estudos recebe-se o Diploma de Graduado em Educação Secundária Obrigatória que permite aceder à Educação Secundária Pós-obrigatória (formada pelo Bacharelato e a Formação Profissional de Grau Médio) ou ao mundo do trabalho.

A Educação Primária e a ESO compreendem, no total, dez anos de escolaridade obrigatória e gratuita para todos/as os/as alunos/as.

BACHARELATO: estuda-se entre os 16 e 18 anos. Pode-se aceder a estes estudos desde a ESO ou desde a Formação Profissional de Grau Médio. Não tem carácter obrigatório, mas é necessário o diploma de Bacharel para aceder aos estudos de FP superior ou aos estudos universitários.

Formação Profissional: a FP é composta pelos ciclos de Formação Profissional Básica, Grau Médio e Grau Superior. Todos têm uma organização de tipo modular de conteúdos teóricos e práticos que se adequam às diversas áreas profissionais.

— **Formação Profissional Básica:** mais informação em <http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>



- **Formação Profissional de Grau Médio:** mais informação em <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>
- **Formação de Grau Superior:** mais informação em <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

ESTUDOS UNIVERSITÁRIOS: dão-se os diplomas de Licenciamento, Mestrado e Doutoramento.

FORMAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS (EPA): oferece-se a pessoas maiores de 18 anos e, excepcionalmente, a maiores de 16. Esta formação permite adquirir, completar ou ampliar conhecimentos de tipo geral ou específicos, tanto para o desenvolvimento pessoal como para a formação profissional. Podem-se seguir os seguintes estudos:

- Nível 1 e 2 de Ensinos Básicos.
- Ensinos de Educação Secundária.
- Formação Profissional.

Há também a possibilidade de seguir um programa de formação através da Internet. Esta modalidade dá-se desde o programa de Aula Mentor <www.aulamentor.es>

A oferta formativa inclui formação sociocultural, iniciação à informática, alfabetização para imigrantes ou línguas estrangeiras.

FORMAÇÃO DOS/AS ALUNOS/AS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS DE APOIO EDUCATIVO: são os/as alunos/as que, de modo permanente ou nalgum momento concreto da sua vida académica, necessitam de determinados apoios por dificuldades específicas de aprendizagem, pelas suas altas capacidades intelectuais, por incorporação

tardia ao sistema educativo ou por condições pessoais ou escolares particulares.

Ensinos de Regime Especial

ENSINOS DE LÍNGUAS: para atingir as competências definidas nos níveis A1, A2, B1, B2, C1 e C2, ao abrigo do Quadro Comum Europeu de Referência para as línguas.

ENSINOS ARTÍSTICOS: incluem os Ensinos Elementares de Música e Dança, os Ensinos Artísticos de Nível Profissional e os Ensinos Artísticos de Nível Superior.

ENSINOS DESPORTIVOS: são organizados em ciclos formativos de Grau Médio e Superior.



SISTEMA EDUCATIVO GREGO

EDUCAÇÃO INFANTIL: compreende a escolarização de crianças entre 0 e 6 anos e não é obrigatória. Além disso, divide-se em centros de atenção primária (de 0 a 4 anos) e escolas infantis (de 4 a 6 anos).

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: educação obrigatória com uma duração de 6 anos para alunos/as com idades compreendidas entre os 6 e os 12 anos.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA OBRIGATÓRIA (ESCOLAS SECUNDÁRIAS): educação obrigatória para alunos/as entre 12 e 15 anos, que consta de três anos letivos. Também, há centros de educação obrigatória especializados em áreas como música, arte ou experimentais.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA SUPERIOR (ENSINO SECUNDÁRIO GERAL): para alunos/as entre 15 e 18 anos. Este não é um nível educativo obrigatório. Também há centros de ensino secundário geral especializados, como os centros de ensino secundário geral, de modalidade noturna e de música ou arte.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: para alunos/as entre 15 e 18 anos que querem combinar disciplinas de educação geral com matérias específicas no lugar de trabalho. Nalguns casos, os centros de ensino secundário geral podem oferecer a oportunidade de conseguir experiência profissional através de estágios.

EDUCAÇÃO SUPERIOR (EDUCAÇÃO UNIVERSITÁRIA): para estudantes de 18 anos ou mais. As instituições de educação superior oferecem diplomas universitários.

CENTROS DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS OU DE “SEGUNDA OPORTUNIDADE”: proporcionam-se aulas para estudantes que não terminaram a sua educação a uma idade mais precoce e que querem continuar a sua educação.

EDUCAÇÃO PERMANENTE: oferece-se a adultos de todas as idades uma variedade de cursos de formação em diversas áreas.

EDUCAÇÃO ESPECIAL: os alunos/as de todas as idades com necessidades educativas especiais podem continuar a sua educação em centros de educação especializada.



SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÊS

O sistema educativo português compreende três níveis: educação primária, secundária e superior. Por outro lado, a educação pré-escolar é para crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade de início na educação primária. Assim pois, é universal a partir dos cinco anos.

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: é universal, obrigatória e gratuita e compreende três ciclos sequenciais: o primeiro dura quatro anos, o segundo dois e o terceiro três anos. No fim de cada ciclo, os/as estudantes

realizam exames de avaliação nacionais para as disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA: compreende um ciclo de três anos (corresponde aos graus 10º, 11º e 12º de ensino secundário) e deve ser terminado por jovens em idade escolar, uma obrigação que cessa aos 18 anos. A rede escolar está organizada em núcleos escolares, que são formados por escolas que oferecem todos os níveis educativos, de educação pré-escolar a educação secundária.

EDUCAÇÃO SUPERIOR: inclui a educação universitária e politécnica. A educação universitária é proporcionada por instituições universitárias públicas e privadas, enquanto a educação politécnica é proporcionada por instituições não universitárias públicas e privadas: Licenciatura, Mestrado, Doutoramento e Cursos Técnicos Superiores Profissionais.

O certificado de Técnico Superior Profissional concede-se ao completar um ciclo de estudos de educação superior sem diploma (CTESP). Corresponde a um ciclo curto de estudos dentro do ciclo que leva ao grau de licenciado. Os CTESP são proporcionados por instituições politécnicas de educação superior, bem como por unidades orgânicas politécnicas integradas em universidades.

2.4. TRÂMITES PARA A ESCOLARIZAÇÃO

Outro aspeto importante do sistema educativo em cada país é conhecer as fases ou momentos dos trâmites de matrícula nos centros educativos.



Acesso aos ensinos de regime obrigatório em centros sustentados com fundos públicos. O procedimento habitual segue os seguintes passos:

1. **Reserva de lugar:** há um prazo de apresentação de pedidos que varia conforme as Comunidades Autónomas, mas costuma-se determinar entre os meses de fevereiro e abril.
2. **Apresentação de pedido de admissão e, dado o caso, reclamação.**
3. **Formalização de matrícula:** entre os meses de junho e julho (conforme comunidades e níveis educativos).

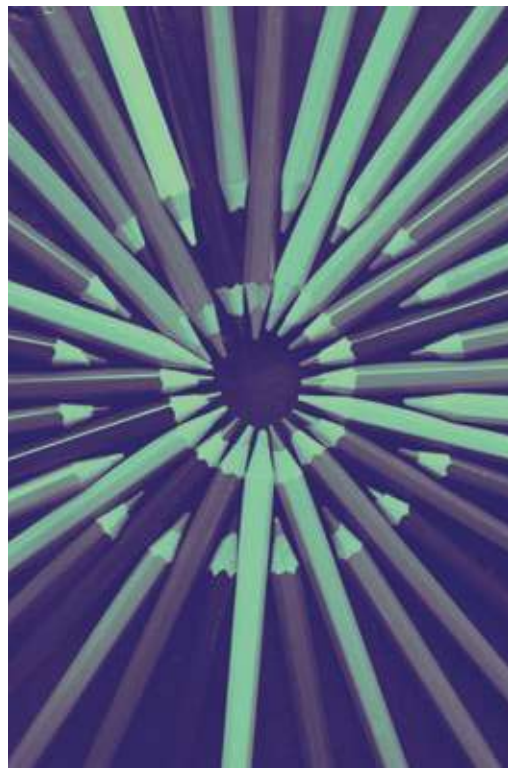
Incorporação tardia: quando, por proceder de outro país ou por qualquer outra circunstância, o/a menor a escolarizar não chegar no prazo formal de matrícula serão admitidos nos centros em que houver lugares vagos.



Por um lado, para as pessoas refugiadas que vivem em centros de receção ou acolhimento, os/as coordenadores/as de educação nesses centros são responsáveis de ajudar com o registo e transporte escolar. Além disso, também recompilam os documentos necessários para a matrícula escolar das crianças refugiadas nos centros educativos (RefugeeInfo, 2019).

Por outro lado, para as pessoas refugiadas que não vivem em centros de receção ou de acolhimento, a matrícula escolar deve ser feita através da família que é a responsável de se comunicar com o seu centro educativo mais próximo e realizar a matrícula do seu/sua filho/a.

São necessários vários documentos específicos no momento da matrícula escolar, como um atestado médico e de



vacinação. Porém, no caso das famílias de refugiados, as crianças podem efetuar a matrícula sem possuir todos os documentos oficiais requeridos (RefugeeInfo, 2019).

Finalmente, a matrícula escolar pode ser feita durante todo o ano letivo, embora o período estabelecido tenha finalizado.



A educação em Portugal é gratuita e obrigatória até aos 18 anos, completando o 12º ano.

Escolarização: para encontrar o centro educativo mais adequado, os progenitores podem seguir três vias: comunicar com o centro mais próximo geograficamente à sua residência habitual, contactar com a *Direção Regional de Educação* ou com centros escolares privados.

Matrícula escolar: no dia 15 de setembro, os/as menores com 6 anos de idade devem estar matriculados no seu primeiro ano escolar, cumprindo o calendário letivo. O período de matrícula finaliza, normalmente, em 15 de julho. Contudo, no procedimento de matrícula escolar para alunos/as estrangeiros/as não se estabelece nenhuma data limite.

Procedimento para a matrícula: para realizar a matrícula é necessário contar com os seguintes documentos:

- Cartão de identificação do/a menor, passaporte ou um certificado da embaixada do país de origem da criança.
- Impresso de registo completo com uma fotografia tipo passe agregada. Os impressos serão proporcionados pelo centro educativo.
- Atestado médico em que conste o calendário de vacinação e testes oftalmológicos e auditivos. Pode-se conseguir com o registo no Centro de Saúde correspondente.

2.5. AJUDAS PARA SEGUIR ESTUDOS

As famílias devem explorar a possibilidade de conseguir ajudas para combater a despesa económica devida à escolarização.



Há bolsas e ajudas a que se pode optar. Podem ser convocadas pelo Ministério com competências em Educação, pelas Secretarias Autonómicas, pelas Autarquias e por outras entidades públicas ou privadas. As ajudas podem ser para estudos, atividades extraescolares, cantina, livros de texto ou mobilidade, entre outras.

As convocações costumam incluir escalões de situação económica das famílias e/ou processo letivo. Normalmente pode-se conseguir informação sobre as ajudas nos próprios centros educativos.



Os/as alunos/as refugiados/as e requerentes de asilo assistem a centros educativos públicos com carácter gratuito. Além dos programas de integração específicos que se oferecem nestes centros, durante o horário escolar normalizado, nalgumas destas escolas também se dão aulas adicionais em horário extraescolar. Estas aulas podem ser dadas por alguma ONG e são de carácter gratuito para os alunos. Também se possibilita a opção, através de alguma entidade social, como a ONG Elix, de oferecer comida. De





igual modo, proporcionam-se diversos materiais escolares.

Além disso, podem-se proporcionar bolsas às pessoas refugiadas para ajudá-las a assistir a cursos universitários. Essas bolsas podem ser concedidas por instituições privadas, subsídios europeus, a Embaixada dos Estados Unidos na Grécia, etc.



Os centros educativos estatais são de carácter gratuito. A matrícula em centros educativos privados, no caso de a percentagem nos centros públicos já estar completa, é reembolsada pelo Estado, parcialmente ou totalmente. O apoio económico está disponível para famílias com uma situação socioeconómica vulnerável.

De igual modo, Portugal oferece uma diversidade de bolsas e subsídios dirigidos, principalmente, ao seguimento de estudos em educação superior através de várias entidades, como a agência pública *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT) que apoia a ciência, a tecnologia e a inovação, em todos os âmbitos científicos.

2.6. FUNCIONAMENTO DOS CENTROS EDUCATIVOS

Seguidamente oferece-se informação básica sobre uma série de aspetos fundamentais para entender como se trabalha nos centros educativos.



Tipologia de centros por regime horário: os centros escolares com Ensinos de Regime Geral podem ter horário a tempo inteiro (manhã) ou tempo repartido (manhã e tarde).

Órgãos de funcionamento dos centros educativos

1. **Órgãos de governo unipessoais:** cada um dos membros da Equipa Diretiva:
 - **Diretor/a:** ocupa-se das funções que têm a ver com a organização, a gestão e a representação do centro educativo.
 - **Chefe de estudos:** assume as competências pedagógicas da equipa diretiva.
 - **Secretário/a:** assume funções de gestão e organização administrativa, académica e económica.

2. Órgãos de governo colegiais:

- **Claustro de professores/as:** propõem, analisam e avaliam o funcionamento do centro do ponto de vista da gestão organizacional e pedagógica.
- **Conselho escolar:** é o órgão de participação da comunidade educativa. No mesmo estão representados o corpo docente e diversos órgãos, as famílias, os/as alunos/as, o pessoal de administração e serviços e a autarquia.

3. Órgãos de representação e participação:

- **Associação de mães e pais (AMPA):** são associações voluntárias de pais e mães dos centros educativos. Procuram a participação das famílias na educação dos seus/suas filhos/as através da cooperação e envolvimento em determinadas dimensões da vida escolar.
- **Associação de alunos/as:** são associações voluntárias de alunos/as que procuram uma integração mais ativa na comunidade escolar.

4. Órgãos de planificação, coordenação docente e orientação:

são órgãos unipessoais ou colegiais que se encarregam de organizar, desenvolver e avaliar os ensinamentos próprios dos centros educativos:

- **Tutor/a:** atende a todos os aspetos que têm a ver com a maturação, orientação e aprendizagem dos alunos/as. Também é a peça que serve de comunicação entre o centro e a família.
- **Departamento de Orientação:** participa na planificação

e desenvolvimento das ações educativas que têm como finalidade atender as necessidades ou requisitos derivados da atenção à diversidade dos alunos/as. De igual modo, dentro das suas funções está a promoção da comunicação e da cooperação entre o centro e as famílias.

Avaliação, classificação e documentos dos/as alunos/as: em todos os níveis educativos há três momentos para a avaliação dos alunos/as que correspondem às seguintes modalidades:

- **Avaliação inicial:** realiza-se ao/a aluno/a no momento do início de um curso, etapa ou situação académica específica. Na mesma especificam-se as medidas de atenção precisas que podem ser de tipo curricular e organizacional.
- **Avaliação contínua:** na qual se observa a trajetória de cada aluno/a durante o processo formativo.
- **Avaliação final:** na qual se verifica se o/a aluno/a atingiu os objetivos estabelecidos.

Assistência dos alunos/as ao centro educativo: a assistência diária e pontual dos alunos/as às aulas é obrigatória. O período de aulas semanal começa à segunda-feira e termina à sexta-feira, compreendendo os meses entre setembro e junho.

Os alunos/as de Educação Infantil, Educação Primária e Educação Secundária Obrigatória só podem sair das instalações do centro educativo durante o horário escolar com a autorização dos seus pais ou encarregados de educação e a autorização da direção do centro, sempre na companhia de um adulto.



- **Horário escolar e assistência:** o ano letivo compreende o período de tempo que abrange de setembro a junho. Os centros educativos começam as suas aulas às 8,15 h e finalizam às 13,15 h ou às 16,00 h. Supervisiona-se a assistência dos alunos/as e, até à educação secundária obrigatória, não se permite que saiam das instalações escolares sem autorização.

- **Órgão reitor do centro educativo:** é composto pelo/a diretor/a, responsável de todos os assuntos administrativos e pedagógicos que ocorrem no centro; o/a subdiretor/a do centro, substituto/a nas funções de diretor/a em todas as suas responsabilidades e assistente em questões diárias; o/a secretário/a, responsável de todos os assuntos administrativos; e a associação de docentes que se encarrega do desenvolvimento integral e da educação dos alunos/as.

- **Associação de Pais e Mães:** todos os progenitores dos/as estudantes têm

direito a ser membros da associação de pais. A sua função é debater assuntos educativos importantes, como a segurança escolar, participar no processo de tomada de decisões do centro, bem como organizar atividades e eventos.

- **Associação de Estudantes:** os membros eleitos agem como representantes de todos/as os/as estudantes e ajudam o corpo estudantil a envolver-se mais nos assuntos educativos.



A educação é regulada pelo Estado através do Ministério de Educação. Há um sistema de educação pública e muitos centros educativos privados em todos os níveis educativos. O horário escolar e as férias em Portugal variam de uma região para outra. Os centros educativos estatais têm diferentes horários e feriados, ao contrário dos centros de carácter privado, e as escolas internacionais e estrangeiras seguem o calendário escolar português.

Calendário escolar: o ano letivo geralmente começa entre 8 e 13 de setembro.

Durante o primeiro ciclo de educação primária, as crianças devem assistir a 25 horas de ensino por semana. As aulas começam às 9,00 h e terminam às 15,30 h, e há um intervalo durante a manhã e outro para o almoço. Alguns centros de educação primária têm diferentes horários letivos. Se este for o caso, há a possibilidade de escolher o horário a que gostaria que assistam os seus/suas filhos/as: de manhã das 8,00 h à 13,00 h, ou à tarde da 13,15 h às 18,15 h.

Aos dez anos o horário escolar prolonga-se: o 2º e o 3º ciclo de escolaridade geralmente começam cerca das 8,45 h e terminam às 14,45 h. Os/as alunos/as têm direito a um intervalo para o almoço de uma hora e dois intervalos de 15 minutos de manhã e à tarde.

Férias escolares: compreendem diferentes períodos conforme feriados. As férias do Natal duram à volta de duas semanas: de 20 a 31 de dezembro. Há um intervalo de dois dias para celebrar o Carnaval e um intervalo na Páscoa de dez dias. As férias do verão começam em meados de junho.

2.7. SERVIÇOS COMPLEMENTARES DOS CENTROS EDUCATIVOS

Os centros escolares também oferecem outros serviços.



Cantina escolar: nos centros em que se possibilita este serviço às famílias, as mesmas devem pagá-lo. Há ajudas para suportar estas despesas.

Atividades extraescolares: são as que se realizam no centro escolar mas fora do horário letivo. Têm um custo que as famílias devem pagar. Há ajudas para suportar este tipo de atividades.

Transporte escolar: é um serviço de transporte dos/as alunos/as de um lugar determinado às instalações do centro educativo. Nos centros públicos de ensino obrigatório é gratuito.

Aulas de extensão de horário (aulas matutinas e vespertinas): é um serviço que oferecem alguns centros para dar solução às dificuldades que têm algumas famílias para conciliar os horários de trabalho com os educativos. Há ajudas para suportar estas despesas.



Programa de imersão linguística: é um programa em que os/as alunos/as estrangeiros recebem aulas de língua espanhola fora do seu grupo de referência.



Aulas em horário de tarde (aulas ΔΥΕΡ): dão-se nalguns centros públicos e são dadas à tarde depois do horário escolar regular. Programam-se para ajudar alunos/as não gregos/as com idades compreendidas entre os 4 e 15 anos a aprender a língua grega e preparar-se para a escola. Isto pode ser especialmente útil para aqueles que nunca antes estiveram escolarizados ou não assistiram ao centro escolar durante um longo período de tempo.

Aulas de receção especializadas (aulas de "Zona de prioridades educativas" - ZEP): foram concebidas especificamente para facilitar a integração das crianças migrantes no sistema educativo grego e foram estabelecidas pelo Ministério de Educação. Decorrem durante algumas horas cada manhã em horário letivo. Oferecem aulas adicionais de grego e matemática

e, nalgumas escolas, também se podem incluir ciências e inglês. Contudo, deve-se ter em conta que uma das principais dificuldades que surgem relativamente à integração dos/as estudantes refugiados/as no sistema educativo (tanto em ZEP/ΔΥΕΡ como nas aulas regulares) é a pouca assistência ao centro escolar. Podem deixar de assistir a aulas nalgum momento durante o ano letivo sem notificá-lo ao centro. Isto pode ser devido a que se mudam para um país diferente com a sua família, são realocados numa área diferente e, por consequência, têm de mudar de escola ou a ter baixos níveis de motivação. Pode ser um desafio controlar a assistência escolar destas crianças, bem como conseguir informação sobre se seguiram ou não os seus estudos.

Cantina escolar: nalguns centros públicos podem proporcionar refeições ou lanches às crianças. Algumas destas refeições são subsidiadas através de fundos públicos, enquanto outras se podem proporcionar através de organizações que recebem financiamento para esta questão.





Atividades extraescolares: tais atividades (por exemplo, assistir a uma peça de teatro, visitar um museu, etc.) podem ser organizadas pelo centro educativo e decorrer depois ou durante o horário escolar.



Todos/as os/as estudantes matriculados/as no sistema educativo estatal entre educação pré-escolar e o 9º ano escolar, cuja língua materna não seja o português, têm direito a um apoio adicional de línguas individual fora das suas aulas habituais.

Nos centros estatais, os/as estudantes de 1º ciclo e de educação infantil usufruem de um lanche de carácter gratuito a meio da manhã ou a meio da tarde.

2.8. PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA ESCOLA

É muito importante apoiar a colaboração da família com a escola.



A relação entre família e escola é um elemento bastante importante na educação dos/as alunos/as. A comunicação ajuda as

famílias a compreender os processos que se estão a levar a cabo no centro e desta maneira podem contribuir para os apoiar.

Uma comunicação fluida também facilita o trabalho dos/as professores/as para ajustar as medidas curriculares e organizacionais.

Estar informado sobre o que se faz no centro educativo é, para as famílias, um direito e um dever.

2.9. CORPO DOCENTE

2.9.1. REGULAMENTAÇÃO PARA AS PESSOAS REFUGIADAS

O corpo docente deve estar informado e capacitado para compreender a situação das pessoas refugiadas e a dos seus/suas filhos/as, proporcionando-lhes os conceitos básicos sobre o *status* de pessoa refugiada, bem como informação sobre os organismos envolvidos no processo de asilo.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS

HUMANOS (1948). No artigo 14 reconhece-se o direito de asilo como um dos direitos básicos das pessoas.

- Art. 14. Toda a pessoa sujeita a perseguição tem o direito de procurar e de beneficiar de asilo em outros países.

Do mesmo modo neste documento enunciam-se outros direitos que completam a visão em relação à situação destas pessoas como, por exemplo:

- Art. 13.1. Toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado.
- Art. 13.2. Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país.

Este direito não pode, porém, ser invocado no caso de processo realmente existente por crime de direito comum ou por atividades contrárias aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

A Espanha, a Grécia e Portugal assinaram este tratado internacional em 1966 comprometendo-se a cumprir as suas decisões.

Isto significa que as pessoas requerentes de asilo devem ter acesso à proteção e à aplicação de procedimentos justos e em conformidade com a sua situação enquanto se tramita e se dirige o seu pedido.

CONVENÇÃO DE GENEVRA SOBRE O ESTATUTO DE REFUGIADOS (1951). No seu artigo 1 define quem é refugiado/a.

- Uma pessoa que, temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude desse temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou que, se não tem nacionalidade e se encontra fora do país no qual tinha sua residência habitual em consequência de tais acontecimentos, não pode ou, devido ao referido temor, não quer voltar a ele.

Também define as responsabilidades

das nações que garantem este asilo e as regras que devem seguir aqueles que se acolherem a esta figura.

CARTA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA (2007). A União Europeia reconhece o direito de asilo como um direito fundamental.



CONSTITUIÇÃO ESPANHOLA (1978): reconhece-se também este direito

- Art.13.4): a Lei estabelecerá os termos em que os cidadãos de outros países e os apátridas poderão beneficiar do direito de asilo em Espanha.

Este direito constitucional regula-se juridicamente através da Lei 12/2009, de 30 de outubro, reguladora do direito de asilo e da proteção subsidiária que incorpora as normas emanadas da União Europeia.

O **Pedido de asilo** pode-se solicitar em:

- Gabinetes habilitados para esse fim nos postos fronteiriços, aeroportos e portos internacionais.
- Centro de Internamento de Estrangeiros (CIE), que enviará este pedido ao Gabinete de Asilo e Refúgio.
- Esquadras de polícia autorizadas.
- Gabinetes de Estrangeiros.
- Diretamente no Gabinete de Asilo e Refúgio (OAR).
- Fora do território espanhol: nas embaixadas ou consulados espanhóis quando o requerente estiver fora de Espanha e sempre que se encontrar num país diferente ao da nacionalidade que possuir.

Acolhimento temporário: se o pedido for admitido, a pessoa passa a um estado de acolhimento que é de tipo temporário que vai de 6 a 9 meses.



- As pessoas podem ser alocadas em centros governamentais ou noutras instalações que são geridas por organizações não-governamentais, sem fins lucrativos (ONG).
- Durante este período as pessoas requerentes de asilo recebem diversos tipos de ajudas entre as quais está a escolarização.

Integração e autonomia: algumas organizações ajudam as pessoas no processo de formação, capacitação, procura de emprego, etc., para conseguir uma progressiva independência.



De acordo com a **CONSTITUIÇÃO GREGA:**

- Todas as crianças refugiadas e migrantes menores de idade que vivem na Grécia devem assistir aos centros educativos por um período mínimo, de igual modo que as crianças de origem grega (Lei 3386/2005).

- Todas as crianças refugiadas e migrantes têm direito a realizar a matrícula escolar no sistema de educação pública grego, inclusivamente se não tiverem todos os documentos requeridos no momento da inscrição (Lei 4251/2014, artigo 21, parágrafo 8).

Pedido de asilo (RefugeeInfo, 2019):

- Os/as requerentes de asilo na Grécia continental podem contactar com o serviço de asilo para se pré-inscreverem e conseguir um encontro para o registo completo. Depois de assistirem ao seu encontro de inscrição completa, terão uma entrevista de asilo. Depois da entrevista, devem esperar para conseguir a decisão sobre o seu estado.
- Os/as requerentes de asilo nas ilhas gregas podem solicitar o asilo

durante o procedimento de receção e identificação, que transmitirá o seu pedido ao serviço de asilo. O serviço de asilo registará o seu pedido. Poder-se-á exigir que realizem uma entrevista de admissão. Se se decidir que o seu pedido pode ser examinado na Grécia, terão uma entrevista de asilo, que logo levará à decisão sobre o seu estado.

- Todos os/as requerentes de asilo têm os mesmos direitos educativos que os alunos/as de origem grega.



Requerente de asilo

Em Portugal, os/as requerentes de asilo têm o direito de asilo de acordo com o seguinte:

1. O/a estrangeiro/a ou apátrida que, receando com razão ser perseguido em consequência de atividade exercida no Estado da sua nacionalidade ou da sua residência habitual em favor da democracia, da libertação social e nacional, da paz entre os povos, da liberdade e dos direitos da pessoa humana têm garantido o direito de asilo (Lei de Asilo, 2014).
2. Cidadãos estrangeiros/as ou apátridas que temem justificadamente a perseguição em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, convicções políticas ou pertença a determinado grupo social e não possam ou, em virtude daquele receio, não quiserem regressar ao seu país ou residência habitual, também têm direito a receber asilo (Lei de Asilo, 2014).

Alternativamente, quando os/as requerentes não satisfazem os critérios

de uma pessoa refugiada, que se baseiam na Convenção de Genebra sobre Pessoas Refugiadas de 1951 e o Protocolo de 1967 que modificou a Convenção de Pessoas Refugiadas e lhe deu uma abrangência universal, outros tipos de proteção poderiam considerar-se da seguinte maneira:

- Proteção subsidiária: proteção concedida a um/a estrangeiro/a que não é um refugiado/a no sentido da Convenção de Genebra de 1951, mas considera-se que necessita de proteção internacional, pois não pode regressar ao seu país de origem quando existe uma situação de insegurança grave devido a um conflito armado ou à sistemática violação dos direitos fundamentais, as chamadas pessoas refugiadas *de facto*.
- Proteção temporária: proteção excecional para garantir que, no caso de uma afluência massiva de pessoas deslocadas de países terceiros que não podem regressar ao seu país de origem, a sua situação seja legal no território nacional durante um máximo de 2 anos. É um mecanismo que permite que um grupo de pessoas deslocadas entre e permaneça legalmente no país.

O direito à educação

A educação apercebe-se como uma ferramenta para facilitar a integração na sociedade e não se deve subestimar. É vital para o processo de integração das pessoas em novos ambientes. Ao abrigo da Lei de Asilo, as crianças requerentes de asilo têm direito à educação pública em igualdade de condições que as crianças portuguesas e as nacionais de países

terceiros que não têm o português como língua materna. O Ministério de Educação tem a responsabilidade exclusiva de garantir o direito das crianças à educação. Por consequência, os/as filhos/as menores dos/as requerentes de asilo ou de proteção subsidiária e os/as requerentes

de asilo ou de proteção subsidiária menores têm acesso ao sistema de ensino nas mesmas condições dos/as cidadãos nacionais e demais cidadãos para quem a língua portuguesa não constitua língua materna (SEF, Lei de Asilo, artigo 53).

2.9.2. RECURSOS PARA UM ENSINO INCLUSIVO

Os/as docentes devem estar informados e habilitados para uma melhor gestão dos processos de ensino. Estes são apenas alguns exemplos por país.

Organismos, instituições, associações internacionais

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES <www.iom.int/es>
- GABINETE DE COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS HUMANITÁRIOS <www.unocha.org>
- GABINETE DO ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>
- COMITÉ INTERNACIONAL DA CRUZ VERMELHA <www.icrc.org/es>



Organismos, instituições e associações espanhóis

- PORTAL DE IMIGRAÇÃO <<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>>
- ACNUR ESPANHA <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- CEPAIM <<http://cepaim.org/>>
- CEAR (COMISSÃO ESPANHOLA DE AJUDA AOS REFUGIADOS) <www.cear.es>
- CRUZ VERMELHA ESPANHOLA <www2.cruzroja.es>
- ACCEM <www.accem.es>
- PROVIVIENDA ASSOCIAÇÃO <www.provivienda.org>
- DIVERSIDADES ASSOCIAÇÃO <diversidades.org>
- FUNDAÇÃO RONSEL <<https://fundacionronsel.org>>
- REDE ACOGE <www.redacoge.org/es>

Guias didáticos e materiais

- Asilo e refúgio. Guia de recursos educativos para os professores. <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- Guia para professores. <www.contravientoymarea.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>
- Guia de recursos para adolescentes sobre pessoas refugiadas <www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECURSOS_OK.pdf>
- Guias de ACNUR <<https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>>
- Materiais de sensibilização para diversas idades <www.cear.es/sensibilizacion>
- Guia de recursos <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>

- Guia Educação Secundária Obrigatória <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- *Guia para Educação Primária* <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- *Quilómetros de solidariedade. Guia para diversas etapas educativas.* <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



Organizações, instituições e associações gregas

- **ELIX**: ONG grega que tem o objetivo de promover a educação não formal. <www.elix.org.gr/en>
- **SERVIÇO DE ASILO** <<http://asylo.gov.gr>>
- **ACNUR GRÉCIA** <www.unhcr.org/gr>
- **MINISTÉRIO DE POLÍTICA MIGRATÓRIA** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEX** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=greece&p=2>>
- *Associação de diversos países para melhorar a educação dos/as jovens refugiados/as e requerentes de asilo na Europa – PERAE. Refugee education in Greece.* <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>

Guias e materiais didáticos

- *Guia multilíngue para a educação na Grécia.* <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglossos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- *Tarefa de educar as pessoas refugiadas.* <<https://cutt.ly/FeUoAt3>>
- *Guia básico para pais e mães sobre centros educativos gregos.* <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>



Organizações, instituições e associações portuguesas

- **SERVIÇO PORTUGUÊS DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS (SEF)** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **ALTA COMISIÓN DE MIGRACIÓN** <www.acm.gov.pt>
- **SERVIÇO JESUÍTA A REFUGIADOS** <www.jrsportugal.pt/en/home>
- **CRUZ VERMELHA PORTUGUESA** <www.cruzvermelha.pt>
- **PLATAFORMA MUNDIAL PARA ESTUDANTES SÍRIOS** <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Guias e materiais didáticos

- Projeto InHere para apoiar a educação das pessoas refugiadas <www.inhereproject.eu/homepage>
- PPTonline: Curso de Português para todos <<https://pptonline.acm.gov.pt>>
- Alta Comissão de Migração: kit para pessoas refugiadas <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>
- Materiais de ACNUR para ensinar português às pessoas refugiadas <www.acnur.org/portugues>
- Gabinete internacional de educação: educação inclusiva <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_

fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>

- Guias para pessoas refugiadas. <www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION>, <www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html>

2.10. REFERÊNCIAS

- CERNADAS, F., LORENZO, M., E SANTOS REGO, M. A. (2019). Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores. *Educar*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G., SHELDON, S., SIMON, B. S., SALINAS, K. C., JANSORN, N. R., VANVOORHIS, F. L., ... E WILLIAMS, J. (2019). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., E SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministério da Educação.
- OECD (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: OECD Publicação.
- OECD (2019). *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: OECD Publicação.
- REFUGEEINFO (2019). *Education in Greece*. Recuperado de <www.refugee.info/greece/education--greece/education-overview-education?language=en>. [Consultado em 28 de outubro de 2019]
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., E LORENZO, M. (2016). Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment. *Frontiers in Psychology*, 7.
- SANTOS REGO, M. A., E LORENZO, M. (2009). La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia. *Revista de Educación*, 350, 277-300.

–3–

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS**
NO MERCADO DE TRABALHO



O Guia para integrar a pessoas refugiadas no mercado do trabalho europeu é parte do Projeto UNINTEGRA, cujo objetivo é contribuir de maneira eficiente para a gestão dos movimentos migratórios causados pelas crises humanitárias. Além disso, os seus objetivos incluem o desenvolvimento de protocolos e ferramentas para atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O projeto leva-se a cabo tendo em conta os diversos âmbitos que afetam o processo de integração social de pessoas refugiadas e migrantes em situações vulneráveis,

sendo uma dessas áreas, o mercado do trabalho europeu.

3.1. JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

Desde 2015, aproximadamente 1,3 milhões de pessoas refugiadas/requerentes de asilo deixaram o seu país de origem devido a vários motivos e chegaram a Estados membros da União Europeia (UE), com o fim de melhorar as suas condições de vida (Eurostat, 2016).



Os dados quantitativos recompilados através do projeto de investigação de UNINTEGRA na Grécia, Portugal e Espanha mostraram que as pessoas refugiadas pensam que as variáveis mais importantes para a integração são a formação, o trabalho e a estabilidade.

Os problemas relacionados com o emprego podem afetar diretamente o bem-estar psicológico das pessoas refugiadas e a falta de emprego pode provocar muita infelicidade (ACNUR, 2013). Argumentou-se que, nalguns casos, o emprego pode ser mediador no processo de integração na sociedade de acolhimento. É importante ter em conta que as pessoas refugiadas podem ter uma vasta experiência profissional prévia, bem como capacidades e formação académica que poderiam ser valiosas para o país de acolhimento e poderiam ajudá-las a melhorar ainda mais as suas capacidades (Muller e Beckers, 2018). Contudo, imensos desafios

conduzem a uma variedade de obstáculos que atrasam ou inclusivamente obstaculizam a sua integração no mercado do trabalho da sociedade de acolhimento. Consta-se que é mais provável que encontrem um emprego que não esteja em consonância com a sua formação ou capacidades prévias (Muller e Beckers, 2018). De igual modo, quando as pessoas refugiadas estão empregadas no país de acolhimento, é mais provável que se ofereçam salários mais baixos que aos nativos (Fundo Monetário Internacional - FMI, 2016). Os estudos demonstraram que, na média, são precisos pelo menos cinco anos para que as pessoas refugiadas se integrem no mercado do trabalho (OCDE, 2016a).

Porém, os estudos destacaram a importância do acesso precoce ao emprego para as pessoas refugiadas, pois o facto de estarem desempregadas durante longos períodos de tempo enquanto esperam que

se levem a cabo os procedimentos de asilo pode ter efeitos prejudiciais no seu bem-estar (Muller e Beckers, 2018). Constatou-se que as dificuldades no emprego podem diminuir à medida que aumenta a duração da estadia das pessoas refugiadas no país de acolhimento, especialmente se aprendem a língua nativa. Portanto, pode-se concluir que facilitar a integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho dos países membros da UE é de muita importância e poderia ser benéfico tanto para as pessoas refugiadas como para o país de acolhimento.

3.2. OBJETIVOS

- Destacar os aspetos mais importantes da integração no trabalho.
- Discutir as variáveis que podem melhorar ou dificultar, em grande medida, o processo de integração no mercado do trabalho.
- Proporcionar recomendações para sugerir formas em que as instituições nacionais podem ajudar as pessoas refugiadas a encontrar emprego no país de acolhimento.

3.3. INTEGRAÇÃO DE PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO: QUESTÕES RELACIONADAS COM OS/AS EMPREGADOS/AS

Estimou-se que vão ser precisos 15 anos em todos os países da UE para que 70% das pessoas refugiadas se integrem no mercado do trabalho (Comissão

Europeia, 2017). Em cada país há vários fatores que podem afetar a integração dos/as nacionais de países terceiros no mercado do trabalho. Embora haja algumas políticas europeias comuns, cada Estado impõe diferentes restrições legais e regulações relativamente ao emprego, diferentes durações dos procedimentos de asilo, diferentes procedimentos para o reconhecimento de qualificações, etc. (Comissão Europeia, 2017). Também, outros fatores específicos das pessoas refugiadas, como o nível educativo, a documentação, a experiência profissional prévia, etc., também podem ter um efeito direto na probabilidade de se inserirem profissionalmente em cada país.



Em Espanha, os/as requerentes de asilo têm direito a aceder ao mercado de trabalho a partir dos 6 meses desde a apresentação do pedido. Para melhorar as oportunidades de sucesso neste mercado do trabalho recomenda-se: melhorar as condições linguísticas, realizar o processo de homologação de estudos e atualizar a formação em competências. Há organizações como a Comissão Espanhola de Ajuda ao Refugiado/a (CEAR), que oferecem serviços de formação e emprego, estabelecendo itinerários individualizados de inserção laboral para os participantes.



Na Grécia, os/as requerentes de asilo, que apresentaram formalmente um pedido, têm direito a aceder ao emprego de forma regular. Contudo, na realidade, a taxa de desemprego das pessoas refugiadas na Grécia é alta, e aquelas que estão empregadas, é mais provável que só se ofereçam trabalhos que requerem pouca qualificação (UNESCO, 2018). De



igual modo, as pessoas refugiadas na Grécia, frequentemente, submetem-se a longos procedimentos burocráticos que prolongam o período de desemprego e podem enfrentar dificuldades adicionais, como a de não poder abrir uma conta bancária. Apesar das dificuldades existentes, há histórias bem-sucedidas de integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho na Grécia.



Em Portugal, constata-se que as oportunidades profissionais das mulheres refugiadas podem diferir de acordo com a sua capacidade de resposta e preparação para o trabalho ou a formação devido às responsabilidades familiares ou questões culturais. As mulheres trabalhadoras

nacionais de países terceiros não se veem a si próprias como cidadãs europeias, assumindo que não lhes pagam justamente pelo trabalho que realizam em comparação com o trabalho dos seus vizinhos da comunidade de acolhimento.

3.3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS

3.3.1.1. IDADE

A idade poderia ser um obstáculo para a integração no mercado do trabalho. Especificamente, as pessoas refugiadas, que têm mais de 45-50 anos, podem encontrar dificuldades para "começar de novo" e mudar de carreira profissional nesta idade (ACNUR, 2013). Por outro lado, podem ter dificuldades para assistir a aulas, como de línguas, se não assistiram a nenhum outro tipo de aulas em muito tempo. Do mesmo modo, as pessoas jovens refugiadas podem enfrentar outras dificuldades relacionadas com a idade, como não ter terminado os seus estudos, não ter tido a oportunidade de receber algum tipo de formação profissional, etc.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam oferecer aconselhamento profissional adaptado às diversas necessidades de cada grupo de idade (OCDE e ACNUR, 2018).
- Os centros de educação secundária e os centros de formação profissional com estudantes refugiados/as poderiam oferecer ajuda através de orientação profissional.
- Os estágios de curta duração ou circulares poderiam ajudar as pessoas refugiadas mais jovens no começo da sua carreira, desenvolver as suas capacidades e identificar as suas capacidades.

- As organizações que trabalham com nacionais de países terceiros poderiam considerar oferecer aulas de línguas ou outras aulas de formação especificamente para certos grupos de idade concretos, por exemplo, pessoas com idades compreendidas entre os 50-60 anos.

3.3.1.2. SAÚDE MENTAL

Devido às dificuldades que acompanham a migração, as pessoas refugiadas correm um maior risco de padecer de transtornos de saúde mental. Especificamente têm mais probabilidades de ter depressão, ansiedade, transtorno de stress pós-traumático (TEPT) e psicose (Miller e Rasmussen, 2010). Se esses problemas relacionados com a sua saúde mental não se tratam, poderão provocar dificuldades para encontrar e manter um emprego. Portanto, é essencial que as pessoas refugiadas se submetam a avaliações adequadas, obtenham um diagnóstico e sejam enviadas a especialistas para que recebam

o tratamento apropriado. Isto realça a importância dos serviços de saúde, públicos e privados, que entram em contacto com pessoas refugiadas recém-chegadas. Contudo, também se deve ter em conta que a saúde mental das pessoas refugiadas se pode ver influenciada pela sua situação de desemprego (ACNUR, 2013) ou, no caso de pessoas refugiadas empregadas, os níveis de stress podem aumentar devido ao facto de trabalharem num país estrangeiro, em que o contexto cultural e profissional é diferente do seu país de origem (Doki, Sasahara, e Matsuzaki, 2018). Sendo assim, a relação entre o emprego e a saúde mental poder-se-ia descrever como uma relação bidirecional, que pode conduzir ao desenvolvimento de um círculo vicioso.

Além do mais, nalguns casos as pessoas refugiadas não procuram apoio profissional e, inclusivamente, se é dado, não podem assistir às reuniões programadas (ACNUR, 2013). Isto pode ser devido ao temor de serem estigmatizadas, não saberem onde procurar ajuda, ao desconhecimento sobre





o seu estado de saúde mental e não confiar nos profissionais do país de acolhimento.

Recomendações:

- Portanto, é importante que as pessoas refugiadas recebam apoio psicológico não só antes de encontrar um emprego, como também durante a sua inserção profissional.
- Os serviços de saúde, públicos e privados, deveriam avaliar as pessoas refugiadas por problemas de saúde mental à sua chegada ao país de acolhimento.
- Proporcionar informação sobre transtornos de saúde mental e apoio psicológico na língua nativa dos /as nacionais de países terceiros em lugares específicos, como ONG, hospitais e outras entidades que atendem pessoas refugiadas.

3.3.1.3. HABITAÇÃO, REALOCAÇÃO E CAPACIDADE DE MOBILIDADE

Outro problema que surge é que as pessoas refugiadas podem ser realocadas dentro de um mesmo país. Isto pode ser devido a que se realoquem através de planos de habitação, em que se podem alojar numa área diferente, nalguns casos geograficamente longe da sua alocação anterior. Isto provocaria dificuldades na sua

capacidade de mobilidade e continuação do seu emprego, pois em muitos casos não têm carta de condução ou é provável que não possam utilizar o transporte público, se o seu trabalho anterior está longe da sua casa. Igualmente, algumas das pessoas refugiadas querem continuar a sua viagem dentro dos Estados membros da Europa procurando refúgio noutros países. Esta situação constrói uma “mentalidade de impermanência”, que é um obstáculo interno para a sua integração na sua atual sociedade de acolhimento. Especificamente, isto poderia afetar os seus níveis de motivação para encontrar emprego no seu país atual e também poderia afetar a probabilidade do/a empresário/a de as contratar.

Recomendações:

- Os contratos de trabalho a curto prazo poderiam ser benéficos para as pessoas refugiadas que quiserem mudar-se para outro país.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem tratar de reunir este grupo com os empresários que se encontram perto da área geográfica em que vivem.
- Se as pessoas refugiadas beneficiam de um plano de habitação e é provável que sejam realocadas, as

organizações poderiam ajudá-las a encontrar emprego, pois requerer-se-iam capacidades transferíveis, que se poderiam adaptar facilmente às oportunidades de emprego se necessitarem de ser realocadas. Isto é, trabalhando como intérpretes ou costureiras, profissões que não se veriam afetadas pela sua realocação, em comparação com trabalhar como pescadores, o que não seria útil se forem realocados numa área de interior.

3.3.1.4. APOIO PARA O CUIDADO DAS CRIANÇAS

As famílias refugiadas, frequentemente, não podem aceder a um emprego por motivos de conciliação do trabalho, pois têm crianças pequenas e não têm quem as cuide durante o horário de trabalho. Isto é especialmente problemático para as famílias monoparentais (ACNUR, 2013).

Recomendações:

- As entidades que trabalham com pessoas refugiadas poderiam oferecer-lhes recursos de apoio para o cuidado das crianças perto das suas casas.
- Relacionar pessoas refugiadas com empresários que oferecem serviços de cuidado infantil.

3.3.2. LÍNGUA

A língua é um elemento fundamental para facilitar ou obstaculizar a integração das pessoas refugiadas num novo país. O desconhecimento da língua da comunidade de acolhimento poderia tornar-se num grande obstáculo que impediria a sua inserção no trabalho. Encontrou-se que até mesmo nos processos normalizados que decorrem no

início de um contrato, como preencher impressos, podem ser difíceis se o/a empregado/a não compreende a língua (ACNUR, 2013). Além disso, os empresários podem ser renitentes a contratar pessoas que não falem a língua local por temor a não se poderem comunicar adequadamente com eles. De facto, os estudos demonstraram que aprender a língua local tem efeitos diretos na probabilidade de encontrar emprego. Contudo, a relação entre a língua e o emprego parece ser bidirecional, pois também demonstraram que o emprego melhora a capacidade de aprendizagem da língua local (ACNUR, 2013). De todos os modos, os requisitos linguísticos podem ser mais leves para alguns trabalhos



mais técnicos que requerem capacidades específicas, como o trabalho agrícola, a costura, a pesca, etc.

Recomendações:

- As entidades que trabalham com pessoas refugiadas devem proporcionar cursos de línguas gratuitos. Se não for possível que a organização os ofereça, devem ajudar este grupo a contactar com outras organizações que oferecem aulas de línguas.
- Poder-se-iam oferecer aos nacionais de países terceiros aulas de línguas que se adaptem às necessidades de um emprego específico; isto é, vocabulário específico que seria útil em determinados nichos profissionais (Eurocities, 2017).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam associar-se com empresários que estejam interessados em contratar pessoas refugiadas e poderiam oferecer estágios que incluam experiência profissional e aulas de línguas simultâneas (Eurocities, 2017).

3.3.3. CAPACIDADES PRÉVIAS

3.3.3.1. RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES E HOMOLOGAÇÃO DE DIPLOMAS

Outro fator importante que pode ter um grande efeito na empregabilidade é o reconhecimento das qualificações prévias do país de origem destas pessoas. O facto de este grupo não ter documentos que certifiquem as suas qualificações anteriores, em conjunto com a dificuldade para contactar com as instituições que expediram esses certificados, pode ser uma limitação da perspectiva do empresário. Constatou-se que os empresários não costumam aceitar documentos informais de qualificações anteriores (ACNUR, 2013). Igualmente, cada país pode ter uns processos estabelecidos que delimitam o reconhecimento de qualificações prévias. No entanto, este procedimento pode demorar imenso, o que aumenta a duração do desemprego. Também se argumentou que, nalguns casos, inclusivamente quando as pessoas refugiadas tenham terminado estudos



universitários no seu país de origem, podem sofrer discriminação, pois os seus diplomas podem não ser considerados do mesmo nível que os obtidos no país de acolhimento (ACNUR, 2013).

Recomendações:

- O desenvolvimento de um quadro comum europeu para o reconhecimento de qualificações das pessoas refugiadas e para a avaliação académica e profissional dos seus resultados académicos (conhecimentos, capacidades e competências) seria muito benéfico (Conselho Europeu sobre Refugiados e Exiliados - ECRE, 1999). Devem-se sistematizar iniciativas como o Passaporte de Qualificação Europeu para Refugiados (EQPR) (Conselho de Europa, 2017). Além disso, o projeto UNINTEGRA propôs um protocolo de validação das competências académicas e das credenciais das pessoas refugiadas para ajudar a criar sensibilização na sociedade de acolhimento e facilitar o processo de integração. Especificamente, este protocolo tem o fim de integrar as diversas iniciativas existentes relativamente à validação de qualificações anteriores. Isto incluiria: o desenvolvimento de uma rede de universidades e agências europeias e de países terceiros, o desenvolvimento de uma única plataforma em linha para o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais e um procedimento de referência que melhore as iniciativas existentes relativamente ao reconhecimento das qualificações prévias.

- Se as qualificações prévias das pessoas refugiadas não cumprem os padrões das qualificações do país de acolhimento, deveriam receber cursos adicionais, como cursos de "atualização" (ECRE, 1999).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem ajudá-las a efetuar todos os procedimentos requeridos para o reconhecimento das qualificações a fim de as dirigir no caminho mais apropriado.

3.3.3.2. EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS, EDUCAÇÃO PERMANENTE E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Assim como as dificuldades que surgem com o reconhecimento de qualificações prévias, as pessoas refugiadas também podem enfrentar desafios relativamente à experiência profissional prévia. Particularmente argumentou-se que nalguns casos os/as empresários/as preferem que os seus/suas empregados/as tenham experiência profissional prévia no país de acolhimento e não só experiência profissional prévia do seu país de origem. Contudo, quando uma pessoa acaba de chegar a um novo país, não é possível que já tenha experiência profissional. Como resultado, pode-se sugerir que as pessoas refugiadas assistam a cursos de formação permanente ou requalificação para conseguir conhecimentos adicionais sobre o emprego no país de acolhimento. Embora isto possa ser benéfico para elas no futuro, também poderia reduzir a sua capacidade de encontrar emprego, sendo isto uma prioridade para as pessoas refugiadas (ACNUR, 2013). Por outro lado, os/as empresários/as também referiram



que gostariam de poder contactar com os /as empresários/as do seu país de origem, algo que na maioria dos casos é impossível.

Ainda se pode dar o caso de que inclusivamente quando as pessoas refugiadas têm experiência profissional prévia numa área específica, se solicite que se familiarizem com esse mesmo âmbito no país de acolhimento (OCDE e ACNUR, 2018). Por este motivo, os empresários deveriam proporcionar essa informação aos nacionais de países terceiros.

Recomendações:

- Os/as empresários/as devem oferecer aos/às empregados/as refugiados/as a oportunidade de conseguir experiência ao proporcionar aprendizagens curtas, em que possam receber formação (OCDE e ACNUR, 2018).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam

proporcionar programas adicionais de formação profissional adaptados a âmbitos específicos. Se isto não for possível, deveriam ajudá-las a contactar com esses programas oferecidos por outras entidades.

- As organizações e os empresários /as poderiam cooperar com universidades ou outras instituições educativas que ofereçam planos de formação profissional para que as pessoas refugiadas possam assistir a cursos de formação.

3.3.4. OBTENÇÃO DE INFORMAÇÃO IMPORTANTE ATRAVÉS DE REDES SOCIAIS E REDES INSTITUCIONAIS

Um desafio para as pessoas refugiadas recém-chegadas a um país é conhecer informação importante sobre ofertas de emprego e oportunidades de formação. Além do mais, às vezes os/as nacionais de países terceiros podem-se confundir relativamente a que fonte de informação é credível e que fonte está mais atualizada (OCDE e ACNUR, 2018). As redes sociais poderiam ser uma fonte de informação de confiança. Porém, se as pessoas refugiadas ainda não estão ligadas a uma rede no país de acolhimento, esta pode não ser uma opção para elas, pelo menos ao princípio. Uma segunda fonte de informação poderia ser através de redes institucionais, isto é, organizações que trabalham com este grupo, como as ONG. Ter contacto com ONG e outras entidades pode ajudar as pessoas refugiadas a conseguir informação importante sobre emprego. De igual modo, as ONG podem ajudar a ampliar as suas redes sociais encorajando-as a participar em diversas atividades proporcionadas pela entidade ou ajudando-as a entrar em

contacto com outras organizações. No entanto, a falta de redes de apoio pode ser um obstáculo para a integração no mercado do trabalho. Isto pode influir de forma mais negativa nas famílias monoparentais, que sem as redes sociais não podem encontrar ajuda para cuidar as crianças, o que por sua vez pode ser uma barreira ainda maior para encontrar trabalho.

Descobriu-se que quando as pessoas refugiadas constroem redes sociais podem começar a conseguir informação sobre ofertas de emprego, mas é mais provável que estes postos vagos sejam menos competitivos e com salários baixos (ACNUR, 2013).

Recomendações:

- As organizações deveriam poder proporcionar informação sobre o emprego a todas as pessoas refugiadas, bem como informar este grupo as fontes de informação de confiança e onde devem procurar informação.
- As entidades poderiam sugerir aplicativos, como Apps4Refs, que propõe organizações de confiança, por exemplo, as ONG com as que as pessoas refugiadas podem contactar e também podem sugerir sítios web válidos que incluam informação atualizada sobre empregos e ofertas de trabalho.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas deveriam ajudá-las a conhecer os procedimentos formais que poderiam ser úteis relativamente à procura de emprego, como o registo em agências de emprego. Se for necessário, as organizações



- deveriam ajudar este grupo a registar-se nessas agências para aumentar a sua probabilidade de se inserirem profissionalmente.
- As organizações deveriam facilitar às pessoas refugiadas expandir as suas redes de apoio ajudando-as a participar em atividades que lhes interessem.
- Argumentou-se que o voluntariado poderia colaborar tanto a ampliar a rede de apoio social, como a facilitar a integração no mercado do trabalho, ao agir como um facilitador para logo ser contratado por esse/a empresário/a (ACNUR, 2013). Sendo assim, as organizações poderiam encorajar as pessoas refugiadas a participar em iniciativas de voluntariado.



3.3.5 PREPARAÇÃO E AJUDA

3.3.5.1. CONFIGURAÇÃO DO CURRÍCULO

Muitas vezes pode-se dar o caso de as pessoas refugiadas não terem nenhum documento com elas quando chegam ao país de acolhimento. Ao faltarem esses documentos, também se poderia incluir o currículo. Os currículos podem ser essenciais para procurar emprego, assim este grupo pode-se enfrentar a dificuldades na sua configuração num novo país. Em primeiro lugar, é possível que não saibam como escrever na língua local ou em inglês e, portanto, precisam de ajuda para o fazer. Ainda existe a possibilidade de nunca terem feito um currículo antes, como é o caso de jovens que se vão inserir profissionalmente pela primeira vez.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem proporcionar apoio específico adaptado às suas características individuais na configuração ou aperfeiçoamento do seu currículo.
- Os currículos também podem incluir outras atividades em que este

grupo participou, como atividades na comunidade, incorporação em grupos e voluntariado (OCDE e ACNUR, 2018).

- Os currículos devem ser escritos na língua local.

3.3.5.2. PROMOÇÃO DAS CAPACIDADES NA ENTREVISTA

Depois de as pessoas refugiadas contactarem com possíveis empresários, devem realizar uma entrevista do trabalho, é importante que recebam ajuda para prepará-la. Isto poderia ser especialmente útil para as pessoas refugiadas que nunca assistiram a uma entrevista de trabalho, como é o caso dos jovens, as que acedem ao mercado do trabalho pela primeira vez ou para todas aquelas que necessitam de informação sobre as diferenças socioculturais no mercado do trabalho que poderiam existir entre o seu país de origem e o de acolhimento. Além disso, a língua pode afetar o processo da entrevista, se a pessoa refugiada não falar a língua local e necessitar de assistir à entrevista com um/a intérprete.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas deveriam ajudá-las a preparar-se para as entrevistas oferecendo-lhes informação sobre este processo de seleção e também permitindo-lhes praticar através de exercícios de jogos de papel.
- As práticas com um/a intérprete ou mediador cultural também poderiam ser úteis, pois familiarizariam este grupo com o processo e poderiam ajudá-las a sentir-se mais cómodas.

3.3.5.3. PREPARANDO AS PESSOAS REFUGIADAS PARA SEREM ECONOMICAMENTE INDEPENDENTES

Um dos fatores que sugerem que as pessoas refugiadas se integraram com sucesso no país de acolhimento é a independência económica (Schick et al., 2016). Inserir-se profissionalmente tem implicações diretas para a vida dos/as nacionais de países terceiros no país de acolhimento e na sua capacidade

de se tornarem pessoas autónomas e autossuficientes (ACNUR, 2019a). Contudo, chegar a ser economicamente independente não é imediato e as pessoas refugiadas poderiam beneficiar de um apoio contínuo antes de encontrar emprego, bem como durante a sua vida profissional, para abordar qualquer desafio relacionado com a sua independência económica.

Recomendações:

- As organizações poderiam proporcionar aconselhamento financeiro e legal a este grupo, adaptado às necessidades de cada pessoa.
- As organizações poderiam oferecer cursos de formação, como gestão financeira, economia familiar, etc. (Mousa, 2019).

3.3.6. UMA HISTÓRIA BEM-SUCEDIDA: A PERSPETIVA DAS PESSOAS REFUGIADAS

Um exemplo de um caso bem-sucedido de integração de pessoas





refugiadas no mercado do trabalho na Grécia é proporcionado por ACNUR (2019b). Especificamente, o caso refere-se a uma família de refugiados do Iraque, que vive na ilha de Kos. Embora se considere extremamente difícil para os requerentes de asilo encontrar emprego na Grécia, a família pôde encontrar trabalho apenas três meses depois da sua chegada à ilha numa empresa técnica. O pai, que trabalhava como engenheiro civil no seu país de origem, declarou que a sua prioridade era encontrar um trabalho, para ganhar autonomia, dado que não queria depender de um apoio externo para poder manter a sua família. O pai foi ver o dono da empresa e disse-lhe que podia fazer tudo o que fosse preciso, o que o levou à sua contratação. Agora pode manter a sua família e alugar a sua própria casa. O empresário decidiu contratar a sua mulher também e a sua filha está-se a preparar para começar a escola no próximo ano letivo.

3.4. INTEGRAÇÃO DE PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO: QUESTÕES RELATIVAS AOS/ÀS EMPRESÁRIOS/AS

Os/as empresários/as têm um papel essencial na integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho, pois é através deles que este grupo pode encontrar emprego. Por este motivo, a Comissão Europeia (2017) destaca a importância de incluir os/as empresários/as nas políticas de integração através do fornecimento de informação, segurança jurídica, manutenção da motivação para desenvolver esta tipologia de contratos e fazer coincidir as necessidades dos empresários com as capacidades das pessoas refugiadas.



Em Espanha as oportunidades para encontrar trabalho aumentam à medida que o/a requerente de emprego domina a língua e demonstra capacidades



e competências procuradas pelos empresários. Neste sentido, os Gabinetes de Emprego das diversas comunidades autónomas oferecem cursos de formação para desempregados/as a que a população refugiada maior de 16 anos teria acesso. Outras organizações não-governamentais oferecem também cursos e ações formativas encaminhados à inserção profissional das pessoas refugiadas. A coordenação de diversas ações está inserida no programa *Rede Ariadna* que é um espaço de cooperação entre entidades sociais, ONG e a Administração Estatal e o Fundo Social Europeu.



Na Grécia implementaram-se algumas iniciativas para apoiar tanto os/as empresários/as como as pessoas refugiadas, a fim de facilitar a integração no mercado do trabalho. Por exemplo, o "*ergossimo*", que é um método especial de pagamento, estabeleceu-se para casos em que o/a empregado/a não tem direito à

prestação de emprego habitual, como no caso das pessoas migrantes (SIRIUS, 2019). De igual modo, todas as pessoas refugiadas e requerentes de asilo têm direito a conseguir um número de Segurança Social (AMKA) e um número de identificação fiscal (AFM), requisitos necessários para poder trabalhar legalmente na Grécia e conseguir seguro e assistência médica (RefugeeInfo, 2019). Organizações que trabalham com este grupo na Grécia, por exemplo, ACNUR através do programa ESTIA, ajuda as pessoas refugiadas a conseguir ambos os números (ACNUR, 2019c). Também a utilização do Passaporte Europeu de Qualificação para Pessoas Refugiadas (Conselho de Europa, 2018) pode ajudar as entidades a identificar as suas capacidades e qualificações e relacioná-las com os empresários.



Em Portugal é crucial fornecer formação e introduzir as pessoas refugiadas nos centros de trabalho, recrutadores e

plataformas de procura de emprego, incluindo a plataforma em linha <www.refujobs.acm.gov.pt/en> pode possibilitar oportunidades de trabalho acessíveis para as pessoas refugiadas. Além disso, os cursos de formação profissional são importantes para que se adaptem as suas capacidades às necessidades de qualificação em Portugal. Muitos países europeus, incluindo Portugal, ainda são renitentes em relação à integração profissional deste grupo devido ao risco de perder empregos e bem-estar social. É necessário promover a integração económica das pessoas refugiadas (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. EDUCANDO A SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO: COMBATER OS PRECONCEITOS

As pessoas refugiadas podem-se aperceber-se como um grupo estigmatizado.

A sociedade de acolhimento (incluindo os/as empresários/as) pode estar mal informada sobre os direitos dos/as nacionais de países terceiros. Se os/as empresários/as têm preconceitos para a contratação deste grupo, isto não lhes permitiria incluí-los no seu quadro de pessoal nem dar-lhes as boas-vindas de maneira positiva no ambiente profissional. Nalguns casos, os empresários podem não ser conscientes destas atitudes para com as pessoas refugiadas, mas as suas ações podem estar em linha com os seus preconceitos (OCDE e ACNUR, 2018). A representação negativa deste grupo nos meios de comunicação também pode contribuir para construir estereótipos. Esses conceitos errados não permitem que os/as empresários/as reconheçam as suas competências, talentos e capacidades. Portanto, isto poderia afetar a sua decisão de contratar uma pessoa refugiada. É



bastante importante que a sociedade de acolhimento seja educada neste tema. Isto ajudaria a criar sensibilização no país de acolhimento e combater os preconceitos, o que afetaria positivamente a integração no mercado do trabalho e na sociedade em geral.

Recomendações:

- Todos os ambientes de trabalho deveriam implementar uma política de igualdade de oportunidades e não se deveria aceitar nenhum tipo de discriminação no ambiente de trabalho (OCDE e ACNUR, 2018).
- As pessoas que trabalham em entidades, como as ONG, que contactaram com pessoas refugiadas podem proporcionar referências sobre as relações estabelecidas (OCDE e ACNUR, 2018).
- As organizações podem ajudar a educar a sociedade de acolhimento e combater os preconceitos contra as pessoas refugiadas através de atividades educativas que estariam abertas à participação de todos os membros da sociedade. Em escolas, feiras de emprego, etc.
- Os/as empresários/as podem implementar contratos por tempo limitado, em que podem trabalhar por um período específico de tempo (por exemplo 6 meses) para que tanto a pessoa refugiada como o/a empresário/a se conheçam e logo decidam se querem continuar a trabalhar juntos (OCDE e ACNUR, 2018).

3.4.2. EDUCANDO O/A EMPRESÁRIO/A

Pode dar-se o caso de que os/as empresários/as não sejam completamente conscientes daquilo que significa



exatamente cada status de residência dos migrantes, como requerente de asilo, pessoa refugiada, proteção internacional, etc. (OCDE e ACNUR, 2018). TAMBÉM, é possível que não conheçam os direitos que acompanham cada status, o tempo necessário para que se realizem os procedimentos de asilo e se as autorizações se devem renovar, etc. Por consequência, os/as empresários/as podem ser renitentes a contratar pessoas que não receberam o status de refugiados/as. Além do mais, devido a que não contrataram pessoas refugiadas no passado podem estar preocupados por qualquer trabalho adicional que se puder acrescentar ao contratá-las, como os procedimentos burocráticos (ocde e acnur, 2018). Tudo isto implica que os/as empresários/as não estão adequadamente informados sobre os direitos legais das pessoas refugiadas e os

procedimentos que se devem implementar para contratá-las.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem informar os possíveis empregadores/as sobre os direitos associados a cada status de residência (OCDE e ACNUR, 2018). Isto poder-se-ia fazer criando um folheto breve com toda a informação necessária que se poderia distribuir a todos os empregadores potenciais.
- Os empregadores/as em colaboração com organizações, como as ONG, poderiam, inicialmente, oferecer aprendizagens a curto prazo não vinculantes, que poderiam ser uma espécie de período de transição.

3.4.3. AJUSTAMENTO ENTRE AS NECESSIDADES DOS/AS EMPREGADORES/AS E AS CAPACIDADES DAS PESSOAS REFUGIADAS

Outro problema comum que surge relativamente à integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho é que se oferecem trabalhos que requerem menos capacidades daquelas que têm (Muller e Beckers, 2018). Isto dá como resultado salários mais baixos e uma maior probabilidade de que permaneçam desempregados/as, tendo efeitos negativos na economia (OCDE, 2016b; Muller e Beckers, 2018). Argumentou-se que uma forma de superar esta barreira é identificar os/as empregadores/as que querem contratar pessoas com capacidades específicas; isto é, relacionar as capacidades das pessoas refugiadas com as necessidades dos/das empregadores (OCDE e ACNUR, 2018).

Recomendações:

- Os/as empregadores/as deveriam poder conseguir informação sobre as capacidades das pessoas refugiadas. A OCDE e ACNUR, 2018 sugeriram que isto se pode conseguir com sucesso através de feiras de emprego.
- Os programas online, como o programa alemão "Jobs4refugees", podem ajudar a relacionar as pessoas refugiadas com trabalhos específicos (OCDE e ACNUR, 2018). Isto poder-se-ia aplicar às diversas ofertas de emprego de cada país com o desenvolvimento de programas adaptados às necessidades de cada uma delas.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam ajudá-las a conhecer empregadores/as, que têm mais probabilidades de contratar trabalhadores com capacidades semelhantes às que elas têm (OCDE e ACNUR, 2018).

3.4.4. UMA HISTÓRIA BEM-SUCEDIDA: PERSPECTIVA DOS/AS EMPREGADORES/AS

Um exemplo de um caso bem-sucedido de integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho na Grécia, da perspectiva do/da empregador/a, proporcionada pela Agência de Notícias de Atenas-Macedónia através de DailyThess (2017), inclui o trabalho realizado por uma ONG em Salónica chamada NAOMI. Esta entidade ofereceu às pessoas refugiadas procedentes da Síria, Irão, Palestina e África a oportunidade de trabalhar como costureiras no seu atelier de costura. O seu objetivo era ajudar estas pessoas e proporcionar-lhes autonomia. As pessoas refugiadas recebem formação

em diversos tipos de costura e aprendem a transformar a roupa. É importante destacar que algumas das pessoas que foram contratadas pela ONG costumavam trabalhar na costura no seu país de origem, proporcionando assim um exemplo de

como as suas capacidades se ajustavam às necessidades do/da empresário/a. Um dos empresários de NAOMI mencionou: "queremos oferecer empregos a estas pessoas que solicitaram asilo na Grécia e ajudá-las a integrar-se gradualmente".

3.5. REFERÊNCIAS

- ACNUR (2013). *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Recuperado de <www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019a). *Caring for others, building a future for themselves*. Recuperado de <www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html> . [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019b). *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019c). *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- AIYAR, S., BARKBU, B., BATINI, N., BERGER, H., DETRAGIACHE, E., DIZIOLI, A., EBEKE, C., ... TOPALOVA, P. (2016). The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COMISSÃO EUROPEIA (2017). *Peer Review on Integration of Refugees into the Labour Market*. Synthesis Report. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>>
- CONSELHO DE EUROPA (2017). *European Qualifications Passport for Refugees*. Recuperado de <<https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DAILYTHESS (2017). *Refugees found work in a sewing laboratory*. Recuperado de <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfyges>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DOKI, S., SASAHARA, S., E MATSUZAKI, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017). *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Recuperado de <http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- EUROPEAN COUNCIL ON REFUGEES AND EXILES – ECRE (1999). *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/>

- migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- EUROSTAT (2016). *Asylum in the EU Member States*. Recuperado de <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. IMF Staff Discussion Note*. Recuperado de <<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- MILLER, K. E., e RASMUSSEN, A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019). *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. e BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.
- OECD (2016a). *Making integration work*. Paris: Author.
- OECD (2016b). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Author.
- OECD & ACNUR (2018). *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Recuperado de <<https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- REFUGEEINFO (2019). *Working in Greece*. Recuperado de <<https://www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- SCHICK, M., ZUMWALD, A., KNÖPFLI, B., NICKERSON, A., BRYANT, R. A., SCHNYDER, U., MÜLLER, J., e MORINA, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1).
- SIRIUS (2019). *Policy Barriers and Enablers*. Recuperado de <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321> . [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- UNESCO (2018). *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges*. Recuperado de <https://eprints.ncl.ac.uk/file_store/production/259738/660F551C-EC5D-420D-99F8-35100FAF3E75.pdf>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].

-4-

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS**
NAS COMUNIDADES
DE ACOLHIMENTO



O Guia da Comunidade é parte do projeto UNINTEGRA que tem o objetivo de contribuir de maneira eficiente para a gestão dos movimentos migratórios causados por crises humanitárias. De igual modo, os seus objetivos incluem o desenvolvimento de protocolos e ferramentas para atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O projeto leva-se a cabo tendo em conta as diversas áreas que afetam o processo de integração social de pessoas refugiadas e migrantes em situações vulneráveis, sendo

uma dessas áreas as comunidades de acolhimento na Europa.

4.1. JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

O aumento no número de pessoas refugiadas que se deslocam e realocam na Europa deu origem a vários desafios para os países europeus desde 2015. Por isso os debates políticos e públicos começaram a ser uma tendência. Aparentemente, as preocupações políticas e económicas



assentaram as bases para posturas polarizadas sobre a hospitalidade e a solidariedade face à hostilidade e à exclusão (De Haene, Neumann, e Pataki, 2018). Contudo, a Convenção sobre o Estatuto de Refugiado de 1951 e os seus protocolos posteriores, juntamente com as convenções europeias para a proteção de pessoas refugiadas (por exemplo o Regulamento de Dublin), garantiram os direitos das pessoas refugiadas à não discriminação, à não penalização e à não devolução. A integração local, a repatriação (voluntária) ou o reassentamento são as três principais soluções duradouras para este grupo (Pressé e Thomson, 2008). Este Guia incide especificamente na integração das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento europeias, procurando contribuir para as políticas de integração dirigidas a este grupo em toda a Europa.

A integração das pessoas refugiadas no país de asilo é vital para aquelas que talvez não possam regressar ao seu país de origem durante muito tempo. O termo integração tem várias definições, políticas e procedimentos de implementação. Embora a definição de integração não seja consensual, a integração deve ser

entendida como um processo bidirecional entre os membros das comunidades de acolhimento e as pessoas refugiadas. Ager e Strang (2008) sugerem um quadro conceptual para a integração que permite a análise dos resultados das políticas. Sendo assim, a integração é uma das soluções-chave permanentes e seguras para as famílias e pessoas refugiadas (Goodwin-Gill, 2014). Dirigida pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), a comunidade internacional também considera a repatriação voluntária ao país de origem e o reassentamento a um país terceiro como soluções duradouras para a difícil situação das pessoas refugiadas (Pressé e Thomson, 2008). Este estudo incide na integração de pessoas refugiadas e requerentes de asilo nos países europeus, principalmente oferecendo um guia geral para a sua integração (local) nas comunidades de acolhimento. Por consequência, a integração tem vários domínios centrais, como habitação, saúde, emprego e educação (Ager e Strang, 2008). Quais são as pautas recomendadas para a integração bem-sucedida das pessoas refugiadas nas comunidades europeias?

4.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma simples a infraestrutura existente para a integração no país de acolhimento.
- Analisar o papel dos agentes que desempenham um papel ativo com este grupo, como ONG, autarquias, instituições educativas, etc.
- Propor algumas pautas para a integração das pessoas refugiadas.

4.3. INFRAESTRUTURA PARA A INTEGRAÇÃO

A integração das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento exige esforços conjuntos de vários agentes nas sociedades europeias. Há papéis cruciais que constituem a infraestrutura adequada para a integração. A cooperação entre as partes interessadas, por exemplo ONG, instituições locais, autarquias, instituições governamentais e educativas, é indispensável.



Espanha conta com o sistema de acolhimento de proteção internacional que é formado pelos Centros de Acolhimento a Refugiados (CAR) e diversas entidades sem fins lucrativos. Estas instituições gerem e desenvolvem projetos e recursos para facilitar a integração social do grupo a que atendem. O sistema de acolhimento é constituído por diversos itinerários de preparação para a autonomia que contemplam a avaliação das necessidades dos requerentes. Isto traduz-se na perceção de diversas prestações em função da situação específica de cada pessoa.



Na Grécia, diversos agentes colaboram para facilitar a integração das pessoas refugiadas na comunidade de acolhimento. Por exemplo, um dos planos de alojamento (bem como o programa de ajuda económica) que se disponibiliza para requerentes de asilo e pessoas refugiadas na Grécia proporciona-se através da cooperação de ONG, autoridades locais e do governo grego. Além disso, a cidade de Atenas criou uma iniciativa chamada Centro de Coordenação para Assuntos de Pessoas Migrantes e Refugiadas em Atenas (ACCMR), que tem o objetivo de facilitar a integração deste grupo que vive em Atenas através da colaboração de autarquias, ONG, organizações internacionais, bem como grupos comunitários de pessoas refugiadas e migrantes <<https://www.accmr.gr/en/the->



athens-coordination-center.html>. De igual modo, a estratégia grega para a integração do Ministério de Política Migratória tem o fim de facilitar a integração de 10.000 pessoas refugiadas no prazo de um ano através da sua estratégia de integração (Comissão Europeia, 2018).

Os centros educativos também dão as boas-vindas a crianças refugiadas e melhoram o processo de integração através de aulas de receção e outras atividades de integração. As instituições educativas muitas vezes colaboram com instituições externas, por exemplo, as entidades sociais para abordar as necessidades deste grupo, como os problemas de saúde e a comunicação com as suas famílias. Finalmente, outro projeto de colaboração entre diversas partes interessadas é implementado pelas

ONG: Antigone, o Conselho Grego para os Refugiados e o Sorriso da Criança, financiado pelo gabinete federal alemão *Hilfe zur Selbsthilfe*. O seu objetivo era diminuir o número de pessoas refugiadas e requerentes de asilo que estavam em perigo, oferecendo casas seguras, apoio legal e psicossocial, bem como tratamento especializado (Antigone, 2019).



Na administração do Governo português, a integração primária, como os serviços de habitação, ajuda e receção, proporciona-se através de uma rede de entidades de acolhimento. A infraestrutura para a integração em Portugal inclui entidades sociais, ONG, escolas e entidades públicas (principalmente segurança social). A Plataforma Portuguesa para as Pessoas Refugiadas, por exemplo, é um leque de



cerca de 93 organizações que albergam à volta de 40% das pessoas refugiadas, requerentes de asilo e proteção subsidiária.

4.3.1. PAPEL DAS ONG

Antes da viagem das pessoas refugiadas para a Europa, as organizações não-governamentais desempenham um papel de assistência e integração temporária das pessoas refugiadas nos campos através de ajuda humanitária, difusão de valores e princípios, e ações educativas, como o caso da Turquia e Grécia. Nos acampamentos, há ações de preparação para o reassentamento ou a realocação num novo país. Um dos programas na Grécia oferece: serviços de alojamento em apartamentos equipados; um montante económico para satisfazer as necessidades básicas de cada família e apoio psicossocial.

4.3.2. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES LOCAIS DE ACOLHIMENTO

As instituições locais de acolhimento, que poderiam ser ONG ou entidades sociais, nos países de acolhimento apoiam as pessoas refugiadas em habitação, saúde e educação. Apoiam as famílias refugiadas até que se possam adaptar ao novo contexto: as sociedades europeias, neste caso. Assim pois, as entidades de acolhimento fazem um seguimento das famílias refugiadas e capacitam-nas para serem autónomas. Apresentam as famílias à nova sociedade e envolvem-nas nos sistemas públicos. Portanto, as pessoas refugiadas poder-se-iam inscrever nos serviços de emprego para procurar oportunidades de trabalho. Podem ir aos serviços sociais para conseguir apoio, incluindo ajudas económicas. As instituições de acolhimento também



introduzem as pessoas refugiadas no sistema público de saúde.

4.3.3. PAPEL DAS AUTARQUIAS

As autarquias têm um papel a desempenhar na integração local das pessoas refugiadas nos países de acolhimento. Podem oferecer cursos de formação e melhorar a comunicação entre pessoas refugiadas e da comunidade de acolhimento através de atividades culturais.

4.3.4. PAPEL DO GOVERNO

Os governos podem promover a integração posterior das pessoas refugiadas através dos ministérios de educação, saúde e assuntos interiores. Os governos estão convidados a desenvolver políticas inclusivas que garantam a igualdade entre os diversos status de

peessoas migrantes. Isto é, raras vezes se emitem políticas especiais para as pessoas refugiadas. Dados os sistemas burocráticos na Europa, os governos deveriam facilitar o acesso das pessoas refugiadas ao sistema social, educativo e económico do país. À medida que os governos ofereçam igualdade de oportunidades para este grupo e para os cidadãos do país, o longo processo de integração estaria no caminho correto.

4.3.5. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS

O papel das instituições educativas é fundamental para a integração dos estudantes e das famílias na sociedade. As atividades curriculares e extracurriculares podem proporcionar um meio para a inclusão deste grupo. Além disso, os centros educativos desempenham um papel ao envolver os progenitores locais e imigrantes/refugiados/as na educação e na interação intercultural das crianças, contribuindo assim para a integração geral das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento em toda a Europa. De igual modo, a investigação, a formação e as

associações levadas a cabo pelos centros de educação superior podem mobilizar novas políticas a nível local, regional e continental. Por exemplo, a associação da Comissão Europeia com um consórcio de universidades, UMINHO, USC e NKUA, para a investigação sobre pessoas refugiadas e requerentes de asilo demonstram esse contributo, como o presente projeto UNINTEGRA financiado pelo *Asylum, Migration and Integration Fund* da UE em colaboração com universidades líderes

4.4. ABORDAGENS RECOMENDADAS PARA A INTEGRAÇÃO

Há muitas perspetivas e níveis para analisar os processos de integração. O nível das políticas públicas é importante para promover um terreno propício para o diálogo, o fortalecimento, a inclusão e a integração socioeconómica. O nível da comunidade também é essencial, dado que é o âmbito mais efetivo para abordar a preparação para a integração das pessoas, concentrando-se nos seus benefícios e nos contributos históricos das pessoas imigrantes e refugiadas às suas comunidades. Há exemplos destacados de integração bem-sucedida deste grupo nos países europeus. Sendo assim, o conhecimento mútuo entre as comunidades e o reconhecimento dos contributos são vitais.



A primeira ação para canalizar um processo de integração é a da informação. É necessário que as pessoas que trabalham na administração pública estejam informadas do status de refugiados, das





suas necessidades e interesses. De igual forma deve ocorrer noutras organizações do terceiro sector. É também preciso que estes agentes disponham do conhecimento necessário sobre a regulamentação aplicável ao caso e sobre os programas e ações em que estas pessoas se podem enquadrar para gerir a sua situação. Devem-se habilitar espaços e fóruns para visibilizar a situação real das pessoas refugiadas em cada comunidade de acolhimento, de modo que o conhecimento mútuo facilite o processo de integração. Devem-se elaborar diversos projetos de ação diferenciando âmbitos de incidência (educação, saúde, trabalho...). Estes projetos darão resposta às necessidades básicas que têm as pessoas refugiadas.



Na Grécia, os agentes locais e urbanos colaboram entre si para apoiar as pessoas refugiadas e ajudar a sua integração na comunidade grega. A manutenção e o estímulo desta abordagem de colaboração é essencial para facilitar a integração deste grupo. Um exemplo dessa colaboração é o programa de Apoio de Emergência para a Integração e o Alojamento (ESTIA), que tem o fim de proporcionar aos requerentes de asilo na Grécia serviços de alojamento, dinheiro em numerário e apoio social. O programa foi criado por ACNUR, é financiado pela Comissão Europeia e é executado por ACNUR em cooperação com o Ministério de Política Migratória grego, autarquias e inúmeras ONG gregas (ACNUR, 2019).



Em Portugal, o bem-estar das pessoas refugiadas pode ser relativamente diferente conforme a área em que se encontrarem. Em muitas regiões, especialmente nas zonas rurais, as instituições de acolhimento trabalham em solitário com as famílias refugiadas, sem o apoio de outras entidades colaboradoras. Portanto, recomenda-se uma abordagem de associação entre agentes ativos nos processos de integração para que as pessoas refugiadas beneficiem de igualdade de oportunidades.

4.4.1. NOVA POLÍTICA DE INTEGRAÇÃO

Na teoria, há diversas definições para a integração, da adaptação mútua à inclusão social, entre outras. Na prática, muitos países europeus estão envolvidos nos programas de reassentamento e realocação de pessoas refugiadas nos seus territórios. Contudo, a integração é um processo complexo, especialmente quando se exacerbam os conflitos e cresce a afluência deste grupo na Europa. Sendo assim, as novas políticas de integração centram-se em satisfazer as necessidades tanto das pessoas refugiadas como das da comunidade de acolhimento, proporcionando um acesso igualitário à educação, ao emprego e aos serviços sociais, bem como garantindo a segurança e proteção dos valores de ambos.

Muitos países europeus adotam uma abordagem com medidas genéricas para conseguir resultados positivos na integração. Isto é, os instrumentos de políticas genéricas incluem referências à integração de pessoas refugiadas, tais

como formação em línguas, serviços de saúde e acesso à habitação. Há sérias tentativas entre os países europeus para se aproximarem de maneira integral e não tratá-las como um grupo separado (Scholten et al., 2017). Porém, as abordagens das novas políticas devem introduzir inovações, pois a maior parte das políticas regionais de integração foram experimentais e não cumpriram as políticas nacionais de cada país ou vice-versa (Scholten et al., 2017). As novas políticas devem integrar as seguintes perspectivas: (1) O nível local é um impulsor da inovação em conjunto com a saúde; (2) Abordagem paralela de migração e integração, em vez das abordagens atuais, em que o processo começa durante a admissão para evitar perder tempo (ver Engbersen et al., 2015); (3) Abordagem de saúde e integração de pessoas refugiadas; e (4) Priorizar a integração no trabalho, como a integração de competências na Noruega, Dinamarca e Áustria, e a coordenação de serviços, como o *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. DIÁLOGO INTERCULTURAL E FORMAÇÃO

A inclusão do "outro" em nós próprios é um ponto de partida importante para uma pessoa refugiada ou da comunidade de acolhimento para o diálogo intercultural (Vieira, Marques, Gomes, e Vieira, 2017). A formação para difundir o conhecimento e o intercâmbio cultural entre ambas as comunidades é crucial para a integração. Por exemplo, o estabelecimento de plataformas de apoio a este grupo poderia ser o centro que interligue entidades de acolhimento, comunidades e indivíduos.



4.4.3. CONHECIMENTO MÚTUO E ELIMINAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS E PRECONCEITOS

Conhecer o outro, aceitá-lo e respeitá-lo pode facilitar a eliminação de estereótipos e abordar os preconceitos. Ambas as comunidades devem debater os estereótipos e respeitar as especificidades das suas culturas.

4.4.4. NÍVEIS OBJETIVOS DE INTEGRAÇÃO

A integração deve ser dirigida de maneira integral, isto é, a diversos níveis e com diversas partes interessadas. Abordar estes níveis horizontal ou verticalmente não é suficiente. Primeiro, a nível nacional é importante que, desde as políticas públicas, se redijam leis e normas para conseguir uma integração bem-sucedida. Em segundo lugar, o nível médio é importante pois as autarquias podem ajudar a educar as atitudes para a integração. Em terceiro lugar, as iniciativas locais a nível de comunidades

e vizinhança poderiam aproximar entre si as pessoas. Finalmente, as instituições educativas são um ambiente igualmente importante para poder desenvolver, através do desporto, das excursões ou outras atividades extracurriculares, espaços que ajudem os/as estudantes (e as famílias) a interagir e conhecer-se.

4.5. PAUTAS PARA UMA INTEGRAÇÃO BEM-SUCEDIDA

A integração das pessoas refugiadas nos países europeus pode contar com o apoio de agentes ou entidades envolvidas, como autarquias, plataformas de apoio a pessoas refugiadas, organizações de acolhimento, serviços sociais ou centros de emprego.



Para garantir o sucesso da integração social é fundamental que a administração local (a mais próxima às pessoas) se envolva ativamente neste processo. Em



Espanha existe uma Rede de Municípios de Acolhimento de Refugiados inserida no quadro da Federação Espanhola de Municípios e Províncias (FEMP). Esta rede tentará, aplicando um protocolo, facilitar às pessoas refugiadas uma vida digna e garantir a sua integração cidadã atendendo às necessidades individuais e familiares.



Para que a integração das pessoas refugiadas na comunidade de acolhimento grega seja bem-sucedida, é preciso a colaboração dos agentes envolvidos nacionais e internacionais, isto é, ONG, o governo grego, instituições do sector público e privado e outras organizações nacionais e internacionais. Todos os agentes devem seguir as políticas e diretrizes vigentes para a integração das pessoas refugiadas. Além do mais, as atividades de investigação em curso podem ajudar a avaliar e melhorar as pautas existentes.



A motivação, a cooperação e a capacidade de resposta são cruciais para implementar as diretrizes para uma integração bem-sucedida em Portugal. As comunidades de acolhimento deveriam responder às políticas de integração. Os esforços municipais são vitais para encorajar os cidadãos a responder à integração. Isto poderia ser abordado através de campanhas de sensibilização em que os cidadãos conheçam mais sobre a situação de pessoas refugiadas e migrantes, e o seu contributo para a sociedade e, portanto, eliminem os estereótipos.

Assim pois, com base na investigação do UNINTEGRA, e a análise da literatura recente, apresentamos um esquema de pautas para a integração das pessoas refugiadas em várias categorias da seguinte maneira:

4.5.1. SERVIÇOS PÚBLICOS

- É essencial facilitar procedimentos públicos, como o apoio aos serviços sociais para os/as menores, acesso ao sistema de saúde e aos serviços legais. Ao receber pessoas refugiadas, as entidades deveriam organizar workshops de orientação sobre esses procedimentos. A utilização de aplicativos móveis personalizados que oferecem serviços práticos para pessoas refugiadas como APP4REFS pelo projeto UNINTEGRA <<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>> na Grécia poderia ser vital como guia para este grupo com as entidades de assistência legal, serviços oficiais, organizações humanitárias, serviços de emergência e assistência médica entre outra informação importante.
- Conhecer como funciona o sistema de saúde e como aceder a ele é indispensável para as pessoas refugiadas.

4.5.2. LÍNGUA E EDUCAÇÃO

- Aprender a língua é fundamental para a integração. Os países europeus oferecem cursos gratuitos através dos ministérios com competências em educação, instituições educativas e entidades sociais. A competência linguística não só permite desenvolver novas capacidades, como também pode melhorar o seu bem-estar e autonomia socioeconómica.
- Os países de acolhimento deveriam proporcionar acesso à educação e ao reconhecimento e equivalência

das qualificações. Deveriam apoiar a educação das crianças refugiadas para evitar a sua desmotivação. Isto é, a desmotivação pode exacerbar a sua situação socioeconómica e deteriorar o seu futuro. Por exemplo, a investigação do UNINTEGRA com os/as diretores/as dos centros educativos recomenda aumentar o orçamento destinado às escolas públicas para que possam aumentar o apoio aos/as estudantes refugiados/as e nacionais de países terceiros, bem como aos estudantes de certas minorias étnicas.

- Os centros educativos, privados ou públicos, são um espaço adequado para a integração das famílias e dos seus/suas filhos/as, por isso é importante que os progenitores saibam como funciona o sistema educativo do país de acolhimento e o papel que desempenham as famílias na educação.
- As interações sociais entre colegas na escola melhoram a integração. A relação com os colegas e professores ajuda as crianças a formar um quadro de referência sobre a nova sociedade (Paat, 2013).

4.5.3. FORMAÇÃO

- A formação é importante para as pessoas refugiadas, pois ajuda a diminuir as brechas e evitar que os/as cidadãos subestimem as capacidades das pessoas refugiadas.
- Oferecer cursos de formação pode ajudar os/as empresários/as europeus a conseguir o melhor das pessoas refugiadas ou migrantes inseridos no trabalho.

4.5.4. VALORES SOCIAIS

- As comunidades de acolhimento deveriam promover a interculturalidade e a diversidade para uma integração efetiva. Por exemplo, o Canadá oferece uma das melhores experiências a este respeito.
- Os países de acolhimento devem promover a tolerância, a reconciliação e a compreensão mútua para apoiar a integração nas comunidades locais.
- Os direitos das pessoas da sociedade de acolhimento e das pessoas refugiadas não devem ser incompatíveis, isto é, a promoção da igualdade e do respeito são necessários.
- As famílias têm de proporcionar às crianças o núcleo em que se inicia a integração (Wimelius, Eriksson, Isaksson, e Ghazinour, 2017). Resumindo, advoga-se pela coesão familiar, pois influi na integração das crianças (Paat, 2013) especialmente em termos de participação dos progenitores na educação e orientação dos seus/suas filhos/as.
- O apoio às pessoas refugiadas deve ter como princípio promover a autonomia.

4.5.5. INTERVENÇÕES EFETIVAS

- As intervenções das entidades sociais para influir no comportamento são cruciais.
- Os programas complementares para pessoas refugiadas podem ser úteis, como o caso da Noruega. As famílias refugiadas podem consultar um guia nacional sobre muitos aspetos da vida na sociedade de acolhimento, o

que pode melhorar as suas relações com a comunidade.

- As iniciativas que promovem a interação, como os eventos desportivos, poderiam ser benéficas.

4.5.6. INVESTIGAÇÃO

A investigação sobre gestão deve passar da investigação organizacional fechada a enfrentar os desafios relacionados com as pessoas vulneráveis e as causas sociais. Sendo assim, a avaliação de audiências é importante para as futuras políticas e intervenções europeias tendo presente o objetivo do processo de integração nas comunidades de acolhimento.

- Envolver a população-alvo (pessoas do país de acolhimento e pessoas refugiadas) na tomada de decisões, planificação e configuração de intervenções (Cf. Kheireddine, 2018) e políticas. Recomendam-se iniciativas práticas, conhecendo de perto a visão dos líderes comunitários, das pessoas refugiadas e da comunidade de acolhimento.
- Utilizando uma abordagem que influi no comportamento, inquirindo os grupos-alvo e realizar provas-piloto com eles antes de recomendar políticas de integração.

4.5.7. SENSIBILIZAÇÃO

- Difundir o conhecimento sobre as pessoas refugiadas através do diálogo e das técnicas de jogo de papéis. Recomenda-se um jogo de papéis, como *youth on the run*, que explica a viagem das pessoas refugiadas aos jovens da comunidade de acolhimento para romper mitos, criar



- respeito e promover a tolerância.
- Promover a participação na sociedade de acolhimento (Cf. Sorgen, 2015).
- Abordar a reticência social e a exclusão com o intercâmbio de visitas entre pessoas refugiadas e da sociedade de acolhimento. Este grupo deve participar em eventos locais para conhecer os cidadãos.
- Enfrentar a segregação através de uma abordagem intercultural.

- Por consequência, é mais provável que se produza uma integração bem-sucedida se houver um apoio explícito para a diversidade e a interculturalidade na comunidade de acolhimento (Paat, 2013).
- Promover valores e princípios humanitários através de consórcios de instituições de educação superior, a Comissão Europeia, ONG, desportos e acampamentos de verão para os menores.

4.6. REFERÊNCIAS

- ACNUR. (2019). *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Recuperado de <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- AGER, A., E STRANG, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- ANTIGONE (2019). *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Recuperado de <<http://www.antigone.gr/en/projects/project/38/description/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].

- COMISSÃO EUROPEIA (2018). *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., E PATAKI, G. (2018). Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., DAGEVOS, J., JENNISSEN, R., BAKKER., L., E LEERKES, A. (2015). *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- GOODWIN-GILL, G. S. (2014). The international law of refugee protection. En E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, & N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee* <www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- KHEIREDDINE, B. (2018). *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Tesis Doctoral). Recuperado del repositorio de la Universidade do Minho (ID000352166).
- PAAT, Y. F. (2013). Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D., E THOMSON, J. (2008). The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SCHOLTEN, P., BAGGERMAN, F., DELBUCHE, L., KAMPEN, V., WOLF, J., E YPMA, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University.
- SORGEN, A. (2015). Integration through participation: The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., E VIEIRA, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., E GHAZINOUR, M. (2017). Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.

Este projeto visa contribuir para uma gestão eficiente dos fluxos migratórios, dando resposta às necessidades de integração de nacionais provenientes de países terceiros que necessitam de proteção internacional a dois níveis: inicialmente, trabalhando diretamente com os/as recém-chegados/as abordando as suas necessidades de integração, assim como fomentando atitudes positivas nas comunidades de acolhimento e, em segundo lugar, promovendo procedimentos regulamentares inclusivos nas comunidades de acolhimento.

O projeto **UNINTEGRA** é coordenado pela Universidade de Santiago de Compostela Compostela (Espanha) e tem como parceiros a National and Kapodistrian University of Athens (Grécia), a Universidade do Minho (Portugal), a Fundação Acsar (Espanha), a Balmes University Foundation (Espanha) e o Conselho de Santiago de Compostela. É financiado pelo *Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração* (AMIF) da Comissão Europeia. Este guia é um dos resultados do projeto de investigação realizado na Grécia, Portugal e Espanha pelas universidades participantes.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

