



Proiect

**S.M.E.**

Numarul proiectului: 2017-1-SE01-KA202-034586

**Ghid pentru asistenții sociali care  
lucrează cu migranți și refugiați**

Acest ghid a fost elaborat în urma proiectului Abilități pentru Antreprenorii Migranți, în cadrul Erasmus Plus.

*Migranții sau refugiații pot reprezenta o forță de muncă valoroasă pentru țările UE care îi găzduiesc și, de asemenea, ar putea contribui la economiile acestora, în special dacă le-am putea oferi instruirea necesară pentru a deveni antreprenori. UE și-a dat seama că integrarea imigranților joacă un rol crucial: Capitalul uman reprezintă o cheie foarte importantă pentru a asigura performanța inovatoare în unele regiuni și țări, iar cercetările au arătat că, în țările-gazdă, capitalul uman provenit din migrația persoanelor calificate reprezintă o sursă semnificativă de inovație.*

*Acest proiect își propune să creeze instrumente pentru a facilita integrarea, oferind îndrumări și informații asistenților sociali care lucrează îndeaproape, pe teren, cu imigranți și refugiați.*

Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului acesteia, care reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru felul în care sunt utilizate informațiile pe care le conține.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Informații preliminare pentru asistenții sociali</b>   | <b>4</b>  |
| De ce acest ghid?   | 4         |
| <b>Definiții-cheie și terminologie</b>  | <b>5</b>  |
| Refugiați   | 5         |
| Solicitant de azil  | 5         |
| Persoană apatridă   | 6         |
| Imigrant  | 6         |
| Persoană strămutată intern  | 6         |
| Din ce țări provin refugiații?  | 7         |
| Implicații pentru asistenții sociali  | 8         |
| <b>Serviciile publice de ocupare a forței de muncă: inițiative legate de abilitățile, competențele și calificările refugiaților și solicitanților de azil</b> | <b>9</b>  |
| Reforma Stabilirii în Suedia  | 9         |
| <b>Competențe culturale în practica asistenței sociale</b>  | <b>11</b> |
| Ce este cultura?  | 11        |
| Integrarea  | 12        |
| Interculturalitate  | 12        |
| Procesul discriminării  | 12        |
| Discriminarea   | 13        |
| Exemplificarea conceptului  | 13        |
| Asistența socială ca practică antidiscriminatorie   | 14        |
| <b>Bunăstarea economică a refugiaților</b>  | <b>15</b> |
| CE ESTE BUNĂSTAREA ECONOMICĂ  | 15        |
| FACTORI CARE INFLUENȚEAZĂ BUNĂSTAREA ECONOMICĂ  | 16        |
| Metode de susținere a refugiaților  | 16        |

|   |           |
|---|-----------|
| FRANȚA: <i>Singa</i>  | 16        |
| REGATUL UNIT: <i>Techfugees</i>   | 17        |
| LUXEMBURG: <i>Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI)</i> | 17        |
| ITALIA: <i>Associazione di promozione sociale Cambalache</i>              | 17        |
| <i>Quanta Risorse Umane</i>   | 18        |
| <b>Refugiații și învățarea limbii</b>                                     | <b>18</b> |
| Învățarea unei limbi secundare  | 18        |
| Copiii și limba   | 19        |
| Factori care afectează reușita școlară a copiilor                         | 19        |
| <b>Educația refugiaților adulți</b>                                       | <b>21</b> |
| <b>„Începe de la 0”</b>   | <b>21</b> |
| REZULTATELE ȘCOLARE ALE COPIILOR  | 21        |
| <b>Experiențele psihologice ale refugiaților</b>                          | <b>22</b> |
| Modelul de relocare a refugiaților prin integrarea comunitară             | 24        |
| Asistenții sociali în cadrul unei echipe interdisciplinare                | 25        |
| <b>Sumar și concluzii</b>   | <b>25</b> |
| <b>Bibliografie</b>   | <b>26</b> |

## Informații preliminare pentru asistenții sociali

### De ce acest ghid?

Pe parcursul ultimilor ani, situația refugiaților a rămas o problemă importantă în întreaga Europă, fiind încontinuu discutată și dezbătută de către mass-media. În consecință, asistenții sociali își propun să își dezvolte competențele și abilitățile, astfel încât să poată oferi în mod eficient sprijin și îndrumare persoanelor care au fost nevoite să își părăsească țara și au nevoie de susținere. Ca profesie, munca de asistent social are capacitatea de a prezenta soluții și servicii dedicate refugiaților; atât în ceea ce privește sprijinul emoțional, intrapersonal și interpersonal, precum și consilierea pe parcursul procesului birocratic și îndrumarea în cadrul sistemului de protecție socială. Rolul asistenților social este crucial, deoarece ei pot răspunde nevoilor complexe ale refugiaților, și nu doar la modul individual, „de la persoană la persoană”. Asistența socială presupune o abordare holistică, având o perspectivă de ansamblu asupra provocărilor care țin de dinamica familiei și de instituțiile sociale.

Munca de asistent social are la bază anumite valori și coduri de etică cu privire la echitatea socială și demnitate, recunoscând importanța fiecărui individ în parte. În mod special, asistența socială dedicată refugiaților trebuie să ia în considerare importanța unor sisteme de protecție și susținere care să fie bine proiectate și adecvate.

Ghidul pe care îl veți parcurge oferă asistenților sociali informații esențiale cu privire la refugiați și imigranți. Refugiații nu reprezintă un singur grup omogen, în această categorie încadrându-se persoane care provin din medii diferite, aparținând unor diferite genuri, grupe de vârstă și având diferite situații socio-economice. Luând în considerare acești factori, asistenții sociali trebuie să fie conștienți de existența mai multor elemente care îi diferențiază pe unii indivizi de ceilalți, în ciuda faptului că au în comun aceeași etnie sau același context, recunoscând că experiențele fiecăruia dintre ei sunt unice. Acest material va încerca să prezinte în detaliu această diversitate și provocările care apar lucrând cu un astfel de grup-țintă, astfel încât asistenții sociali să le poată face față cu succes.

Acest ghid conține:

- Sfaturi privind bune practici,
- Cunoștințe teoretice și definiții-cheie,
- Sisteme și metodologii pentru a-i ajuta în fluxul muncii.

## Definiții-cheie și terminologie

### Refugiați

Refugiații sunt acele persoane care nu se pot întoarce în țara lor de origine, din cauza unor temeri bine întemeiate legate de persecuție, conflict, violență, precum și de alte circumstanțe care au perturbat în mod grav ordinea publică și care, în consecință, impun protecție internațională. [1]

În legislația internațională, categoria refugiaților este bine definită, beneficiind de protecție specială. Adesea, situația lor este atât de primejdioasă și intolerabilă, încât sunt nevoiți să treacă frontierele naționale, căutând adăpost în țările învecinate; astfel, ei sunt recunoscuți internațional drept „refugiați”, având acces la asistență din partea statelor, UNHCR și a organizațiilor relevante. Recunoașterea lor ca atare presupune faptul că, pentru ei, este mult prea periculos să se întoarcă acasă și, prin urmare, au nevoie să primească refugiu în altă parte. Este vorba despre persoane pentru care respingerea cererii de azil poate avea consecințe mortale. [2]

În contextul dreptului internațional, Articolul 14 din Declarația Universală a Drepturilor Omului afirmă clar că „În caz de persecuție, orice persoană are dreptul de a căuta azil și de a beneficia de azil în alte țări.” [3]

### Solicitant de azil

Solicitantul de azil este, de asemenea, o persoană care dorește să beneficieze de protecție internațională cu privire la pericolele din țara sa de origine, însă a cărei cerere de acordare a statutului de refugiat nu a fost încă soluționată legal. Solicitanții de azil trebuie să solicite protecție în țara de destinație – ceea ce presupune că, pentru a depune cererea, trebuie să se afle la frontiera acesteia sau să o treacă. [4]

Prin „migrant” se poate înțelege „orice persoană care trăiește temporar sau permanent într-o altă țară decât cea în care s-a născut, construind puternice conexiuni sociale în cadrul acesteia. Termenul de «migrant» trebuie interpretat drept un termen-umbrelă pentru toate cazurile în care decizia de a migra este luată în mod liber de către persoana în cauză, din motive care țin de «beneficiul personal», fără intervenția unui factor determinant extern.”

Raportorul special al Comisiei pentru Drepturile Omului a propus ca următoarele categorii de persoane să fie considerate migranți:

- (a) Persoanele care se află în afara teritoriului Statului al cărui cetățeni sunt, nu beneficiază de protecția sa juridică și se află pe teritoriul unui alt Stat;
- (b) Persoanele care nu beneficiază de recunoașterea juridică generală a drepturilor inerente acordării de către Statul-gazdă a statutului de Refugiat, persoană naturalizată sau un alt statut similar;
- (c) Persoanele care nu beneficiază de nicio protecție juridică generală a drepturilor lor fundamentale, în baza unor acorduri diplomatice, vize sau alte convenții. [5]

## Persoană apatridă

Putem denumi „persoană apatridă” pe cineva „care nu este recunoscut drept cetățean de către niciun Stat, conform legii acestuia”. Apatrizii au aceleași drepturi ca și cetățenii, în ceea ce privește libertatea religioasă și educația copiilor lor. În ceea ce privește o serie de alte drepturi, cum ar fi dreptul de asociere, dreptul la muncă și la locuință, se prevede că apatrizii trebuie să beneficieze, la nivel minim, cel puțin de același tratament ca și ceilalți cetățeni străini. [6] Cetățenia reprezintă legătura juridică dintre un guvern și un individ, asigurând anumite drepturi politice, economice, sociale și de altă natură, precum și anumite responsabilități, atât din partea guvernului, cât și a cetățenilor. O persoană poate deveni apatridă din mai multe motive, care includ decizii suverane, juridice, tehnice sau administrative sau omisiuni de această natură. Declarația Universală a Drepturilor Omului subliniază că „Fiecare persoană are dreptul la o cetățenie.”. [7]

## Imigrant

Un imigrant este o persoană care ia decizia conștientă de a pleca de acasă, mutându-se într-o țară străină, cu intenția de a se stabili acolo. Imigranții adună informații cu privire la destinațiile lor, explorează oportunitățile de angajare și studiază limba țării în care intenționează să locuiască. Cel mai important, ei au libertatea de a se întoarce acasă oricând ar dori. [8] Termenul de „imigrant” se referă la persoanele care s-au mutat într-o țară străină, având intenția de a se stabili acolo. [9]

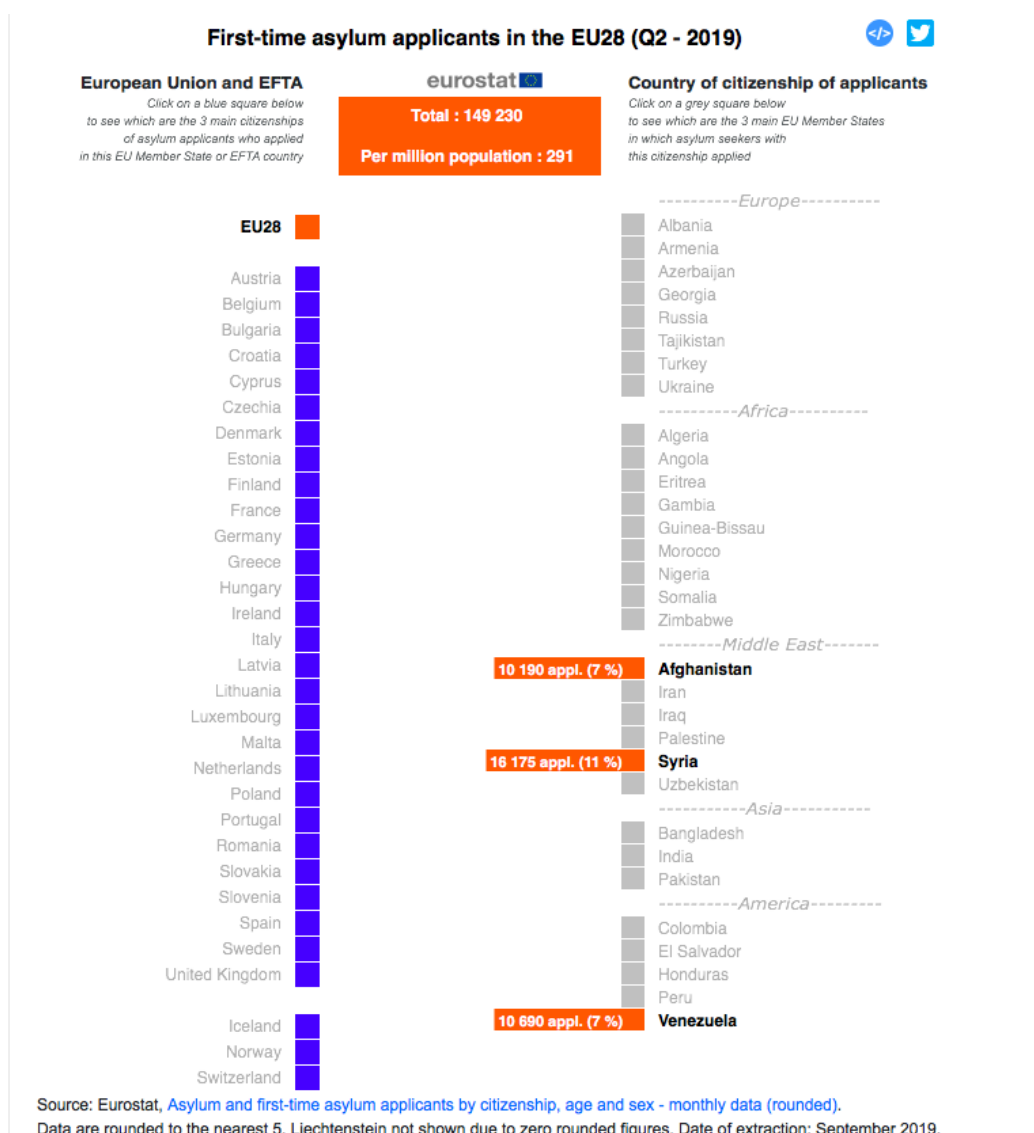
## Persoană strămutată intern

O persoană strămutată intern, sau PSI, este cineva care a fost nevoit să își abandoneze căminul, fără să treacă însă o frontieră internațională. Aceste persoane caută adăpost oriunde îl pot găsi – în orașele din apropiere, școli, așezări, tabere interne, chiar și în păduri sau pe câmp. Categoria PSI include persoanele dislocate în urma conflictelor interne și a dezastrelor naturale, reprezentând cel mai numeros grup care beneficiază de asistența UNHCR. Spre deosebire de refugiați, PSI nu beneficiază de protecție în cadrul legislației internaționale și nu sunt eligibile pentru multe tipuri de susținere deoarece, din punct de vedere legal, ele se află sub protecția propriului guvern. [10]

Refugiații au trecut prin experiența a numeroase evenimente extrem de greu de suportat, cauzate de oprimarea politică sau religioasă, război, migrație și strămutare. Înainte de a fi nevoiți să fugă, refugiații se pot confrunta cu închisoarea, tortura, pierderea bunurilor, malnutriție, agresiune fizică, frică extremă, viol și pierderea mijloacelor de trai. Încercările de a fugi pot dura zile sau ani întregi. Pe parcursul acestui proces, refugiații sunt în mod frecvent separați de membrii familiei, jefuiți, obligați să facă rău altora sau să omoare, sunt martori la tortură sau ucideri și/sau își pierd membrii familiei și prietenii apropiați, suportând condiții de mediu extrem de dure. Poate că cel mai semnificativ efect al tuturor experiențelor pe care refugiații sunt nevoiți să le îndure este sentimentul de a fi fost trădați, fie de către propriul popor, de forțele inamice sau, la modul general, de politica lumii lor. Faptul că acțiunile mizantropice ale altora devin un factor major care le controlează viața are implicații semnificative pentru sănătatea refugiaților și pentru capacitatea lor de a dezvolta relații interpersonale bazate pe încredere, acestea fiind esențiale în

procesul de relocare și vindecare. Atunci când refugiații se stabilesc în țara-gazdă pe care, de cele mai multe ori, nu au ales-o ei înșiși, sunt nevoiți să se adapteze unui nou loc și unei noi limbi, în circumstanțe incerte și având un viitor nesigur. Crearea din nou a unui cămin și a unei identități, în timp ce încearcă să jongleze sarcinile vieții de zi cu zi, este încă o provocare semnificativă căreia refugiatul trebuie să îi facă față. [11]

## Din ce țări provin refugiații?



## Implicații pentru asistenții sociali

Este de importanță crucială ca, în calitate de asistent social, să înțelegeți statutul legal legat de migrație al persoanei vizate. Acest lucru presupune că:

- Veți înțelege mai bine nevoile și îngrijorările lor. Exemplu: *Dacă lucrați cu un solicitant de azil, puteți să vă așteptați să resimtă în mod vizibil anxietate, pe măsură ce parcurge procedura legală. Ar putea să își exprime temerile legate de faptul că va fi trimis înapoi în țara de origine, precum și de faptul că nu are posibilitatea să-și propună obiective pe termen lung sau să facă planuri de viitor. Ar putea să trăiască viața „de pe o zi pe alta”, iar ca asistent social va trebui să vă adaptați acestor necesități.*
- Veți putea să determinați în ce măsură sunt eligibili pentru unele servicii. Exemplu: *Numeroși solicitanți de azil nu se află în posesia documentelor legate de calificările lor oficiale, sau a documentelor de identitate. De asemenea, un număr mare al solicitanților de azil nu au obținut nicio calificare formală, însă dețin abilități practice și experiență în diferite domenii de muncă sau educație. Prin urmare, în conformitate cu politicile în vigoare legate de Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (2017) „...este necesar să se găsească soluții care să permită recunoașterea calificărilor formale ale refugiaților și evaluarea abilităților și competențelor lor non-formale și informale.”. Conform Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă (PES), validarea competențelor și a calificărilor este necesară pentru planificarea și furnizarea serviciilor și pentru construirea unor relații eficiente cu angajatorii.*

Pentru informații mai detaliate, consultați și secțiunea **SERVICIILE PUBLICE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ: INIȚIATIVE LEGATE DE ABILITĂȚILE, COMPETENȚELE ȘI CALIFICĂRILE REFUGIAȚILOR ȘI SOLICITANȚILOR DE AZIL.**

## Serviciile publice de ocupare a forței de muncă: inițiative legate de abilitățile, competențele și calificările refugiaților și solicitanților de azil

Conform Uniunii Europene (2017), Serviciile Publice de Ocupare a Forței de Muncă (PES) variază în funcție de contextul național, întrucât „PES joacă roluri diferite în procesul de integrare pe piața forței de muncă și intervin în diferite etape, ceea ce are, în fiecare caz, un alt impact asupra serviciilor și resurselor oferite de PES”.

„Spre exemplu, mandatul PES suedez este de o anvergură mai mare decât în majoritatea celorlalte țări, deoarece în Suedia, Arbetsförmedlingen poartă o responsabilitate majoră în implementarea „Actului de Introducere”. Odată ce este atribuit un statut de protecție permanentă sau temporară, omologul PES suedez întocmește un plan de integrare pe doi ani, personalizat pentru fiecare individ, care presupune participarea cu normă întreagă, precum și un plan individual de carieră, care include, printre altele, cursuri de limbă, educație civică și alte măsuri care vor pregăti persoana vizată pentru formare suplimentară, educație sau muncă. În Danemarca și Norvegia (unde există programe similare de integrare desfășurate pe parcursul mai multor ani), mandatul PES este mai puțin cuprinzător, implicându-se într-o etapă ulterioară. Serviciul Norwegian al Muncii și Protecției Sociale (NAV) verifică, de exemplu, dacă unele dintre măsurile de pe piața muncii pot fi utilizate sau adaptate în cadrul programului de integrare și evaluează nevoia de asistență. Așa-numita ”Reformă a Stabilirii” (decembrie 2010) a transferat responsabilitatea pentru integrarea refugiaților nou-sosiți dinspre municipalități către guvernul central, adică asupra PES. Reforma a avut drept mobil preocupările crescânde cu privire la nivelul scăzut al ocupării forței de muncă și integrarea lentă a refugiaților (Anderson Joona et al., 2016). Întrucât PES a fost copleșit de acest rol de coordonare centrală, începând cu 1 martie 2016 a intrat în vigoare o nouă legislație, care a consolidat rolul municipalităților. Conform noii legi, municipalitățile sunt obligate să ajute la stabilirea migranților cărora li s-a acordat azil, înlocuind sistemul anterior, în baza căruia municipalitățile participau în cadrul procesului de primire doar în mod voluntar, în etapa finală a programului. În majoritatea celorlalte țări, PES este de obicei responsabil pentru găsirea unui loc de muncă și dezvoltarea competențelor refugiaților care au primit deja statutul de protecție și sunt înregistrați în cadrul instituției. În Italia, PES-ul recent înființat, ANPAL (Agenția Națională pentru Politici Active ale Pieței Muncii), nu a fost încă implicat în procesul de integrare, însă probabil va avea un rol mai mare în cadrul măsurilor de integrare pe viitor, în special în procesele de validare a competențelor și de recunoaștere a calificărilor.” (Comisia Europeană, 2016)

### Reforma Stabilirii în Suedia

Suedia este țara din Uniunea Europeană care primește cel mai mare număr al solicitărilor de azil, raportat la numărul de locuitori. Asemenea Germaniei, Suedia a fost apreciată ca fiind un bun exemplu în ceea ce

privește asumarea responsabilității de a primi refugiați și de a oferi sprijin Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR).

Cu toate acestea, procesul de integrare a refugiaților a fost considerat prea lent. Acesta este motivul pentru care a fost implementată o reformă a „stabilirii” în 2010, pentru a facilita și a accelera integrarea pe piața muncii și în societate a imigranților nou-sosiți.

În primă fază, Reforma Stabilirii a transferat responsabilitatea integrării refugiaților nou-veniți dinspre municipalități către guvernul central, adică înspre Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (PES).

Toate persoanele nou-sosite care fac parte din grupul-țintă (noi imigranți cu vârsta între 20 și 64 de ani, cărora li s-au acordat permise de ședere datorită statutului de refugiat sau pentru reîntregirea familiei cu un refugiat, care nu au probleme de sănătate și sunt participanți într-un program de educație cu program întreg sau angajați cu normă întreagă) trebuie să se înregistreze în cadrul Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă.

Acesta din urmă va porni discuțiile legate de Stabilire. Prin urmare, noul-sosit intră în contact cu PES mai ușor și mai devreme. În cadrul acestor discuții de Stabilire, participanții au ocazia să își explice și valideze experiența, calificările și necesitățile și astfel, PES are o imagine mai clară a calificărilor unui individ, urmând să elaboreze împreună cu acesta un plan de Stabilire.

Acest plan se desfășoară pe parcursul a cel mult 24 de luni și include cursuri de limba suedeză pentru imigranți, orientare cu privire la societatea suedeză și măsuri care pregătesc participantul pentru intrarea pe piața muncii. De asemenea, PES este responsabil pentru a-i ajuta pe refugiați să găsească locuințe, dacă este nevoie. Drept urmare, toate eforturile se concentrează pe intrarea pe piața forței de muncă.

Acest program le oferă participanților acces la un program mai intens de pregătire (în comparație cu sistemul anterior). În cadrul acestuia, PSE le dă participanților posibilitatea de a lucra împreună cu un îndrumător, pe care ei îl pot alege dintre mai mulți agenți privați. Îndrumătorii îi vor susține pe participanți în ceea ce privește îndeplinirea planului lor, oferindu-le consiliere, contacte și îndrumare.

Pe de altă parte, municipalitățile se vor ocupa de cursurile de limba suedeză și de cele despre societatea suedeză, în timp ce toate celelalte activități din plan pot fi desfășurate de către PES sau de alți agenți.

Participanții care obțin un plan de Stabilire și participă la activitățile incluse în acesta au dreptul la o indemnizație de Stabilire și, în anumite cazuri, și la o alocație pentru locuință. Spre deosebire de sistemul anterior, aceste alocații se eliberează în nume individual și au valoare egală în întreaga țară. Dacă participanții desfășoară o muncă plătită în timp ce urmează acest tip de plan, ei pot, în cele mai multe cazuri, să beneficieze în continuare de această alocație pe parcursul întregului plan, pe o durată maximă de 24 de luni, fie până când au lucrat cu normă întreagă timp de șase luni sau își încep studiile superioare. Este posibil ca modificarea tipului de indemnizație să fi contribuit la rezultatele pozitive. După înființarea acestui program, în Suedia s-a putut observa o slabă creștere a rezultatelor pozitive, în special în ceea ce privește probabilitatea de a găsi un loc de muncă sau de a crește veniturile refugiaților. Cu toate acestea,

trebuie să luăm în considerare faptul că configurarea unui astfel de program necesită timp și pot să treacă mai mulți ani până când vor putea fi observate efecte pozitive semnificative.

## Competențe culturale în practica asistenței sociale

### Ce este cultura?

Conceptul de „cultură” este unul extrem de complex și foarte contestat. Este dificil să găsim o definiție care să cuprindă diferitele moduri în care acest termen este perceput. Cu toate acestea, o interpretare generală ar putea fi definită astfel: „convingerile obișnuite, formele sociale și trăsăturile materiale ale unui grup rasial, religios sau social”. Este important să recunoaștem că toate culturile se află într-o continuă schimbare, nerămânând statice.

Numeroase culturi sunt recunoscute la nivel global, printre cele mai comune numărându-se cea chineză, japoneză, indiană, spaniolă, italiană și greacă. În unele familii indiene, un obicei răspândit este ca generațiile mai tinere să atingă ușor picioarele bunicilor, atunci când îi întâlnesc. Acest gest are loc pentru a le arăta respect. Termenul de „cultură” a fost folosit în multe contexte diferite, cum ar fi cultura școlii, cultura tinerilor, intercultural, multicultural etc. În cazul nostru, este important să înțelegem că imigranții și refugiații care sosesc în Europa pot aduce cu ei un bagaj etic și cultural (cum ar fi în cazul culturilor arabe) însă, în același timp, trebuie să înțelegem că viața lor poate fi influențată și de alte perspective culturale, care îi definesc cu mai multă acuratețe. Spre exemplu, un tânăr imigrant din Afghanistan poate avea mai multe în comun din punctul de vedere al implicării culturale cu un alt tânăr, dintr-o țară diferită, pentru că ambii împărtășesc o cultură comună, cea a tinerilor. Așadar, asistenții sociali trebuie să fie conștienți de mediul cultural din care provin imigranții sau refugiații cu care vor lucra.

Mai mult, cultura constă în cutume și norme sociale, care sunt deprinse prin imitarea comportamentelor celorlalți, sau primind instrucțiuni (verbale) cu privire la acestea. Un tânăr sau un copil nu știe să se poarte corespunzător într-un cadru social până când nu este instruit cu privire la comportamentul acceptabil de către un membru al grupului său cultural. Refugiații și imigranții nou-sosiți pot întâmpina probleme atunci când vine vorba de adoptarea unei noi culturi, deoarece nu au avut experiența unor locuri noi, în care nu pot recunoaște atât de ușor normele și regulile sociale. În același timp, este important ca asistenții sociali să fie conștienți de faptul că nu toți indivizii care se identifică cu o anumită cultură se comportă în același mod, și că o cultură nu reprezintă un întreg omogen, în sensul că, în cadrul unui grup cultural, există o mare diversitate. În unele cazuri, oamenii tratează în mod negativ persoanele care se identifică cu o cultură diferită de a lor. Tratatamentul nefavorabil al celor care sunt considerați diferiți poate fi provocat

de multiple cauze, printre care și neînțelegerea, lipsa de cunoștințe și rezistența la schimbare. Creșterea tensiunilor sociale în toată Europa, ca răspuns la criza refugiaților, poate fi văzută ca un exemplu perfect.

## Integrarea

*„Acțiunea sau procesul de unire a unor lucruri diferite” [HK1]*

Multe ONG-uri și organizații guvernamentale dezvoltă programe care își propun să aducă laolaltă diferitele comunități. De o importanță crucială în facilitarea integrării este dobândirea unei înțelegeri clare și a unei aprecieri față de culturile cu care lucați. În lipsa acestora, este posibil să ne confruntăm cu încercări nereușite de integrare. În unele culturi, este dificil ca bărbații și femeile să ia parte la aceeași activitate. Prin urmare, aceste aspecte ar trebui luate în considerare, organizând evenimente adecvate care să permită bărbaților și femeilor să se participe împreună. Există o diferență importantă între integrare și incluziune, aceasta din urmă fiind o perspectivă mai recentă. Incluziunea se concentrează asupra responsabilității societății, nu a persoanelor, de a se adapta (de exemplu, în cazul persoanelor cu dizabilități, persoanelor aflate în situații sociale vulnerabile, migranților).

## Interculturalitate

*„Prezența, sau susținerea arătată prezenței mai multor grupuri culturale sau etnice distincte în cadrul unei societăți”*

Există o mare nevoie de multiculturalitate în lumea de astăzi, mai ales dacă avem în vedere criza refugiaților. Migrația la scară largă a creat un context în care persoane din diferite culturi împart același mediu și aceleași resurse. Drept urmare, oamenii fie au învățat să coopereze, fie au devenit din ce în ce mai intoleranți cu privire la culturile care diferă de a lor.

În unele școli, multiculturalismul este celebrat, punându-se accent pe importanța acestuia. Școlile pot organiza zile interculturale, pe parcursul cărora elevii învață despre culturile cu care se identifică colegii lor. Acest lucru crește conștientizarea, încurajând o atitudine deschisă și primitoare față de diferite culturi. [HK2]

## Procesul discriminării

Discriminarea pornește de la trei procese-cheie: stereotipizarea, care creează prejudecăți, care la rândul lor conduc la discriminare, ca rezultat al convingerilor noastre cu privire la un anumit grup sau individ.

Stereotipurile pot fi definite drept un mod simplificat de gândire, bazat pe generalizarea mentală a unui grup de persoane, în cadrul căreia presupunem că toți indivizii care aparțin aceluși grup au aceleași caracteristici (stereotipurile pot fi atât pozitive, cât și negative). Deși s-au făcut progrese de-a lungul anilor [HK1], stereotipurile sunt încă foarte prezente în societatea noastră.

Studiu de caz – exemplu:

John se duse la bibliotecă; căută pretutindeni bibliotecara, despre care își imagina că va fi o femeie în vârstă, purtând ochelari și foarte încruntată. A fost surprins să vadă că bibliotecarul era de fapt un bărbat cu o barbă mare și o față foarte veselă! John a stereotipizat bibliotecarul.

Prejudecățile constau în stereotipuri + emoții. De asemenea, ele pot fi pozitive sau negative, însă de cele mai multe ori folosim acest termen pentru a descrie emoții negative puternice la adresa unui grup de persoane. [HK3] .

Cu toate că s-au făcut mari progrese de-a lungul timpului [HK4], prejudecățile încă joacă un rol major în societatea noastră.

## Discriminarea

Discriminarea este reprezentată de prejudecăți în acțiune. Atunci când avem anumite stereotipuri negative cu privire la un grup și simțim emoții negative, dacă ne va sta în putere, este foarte probabil să discriminăm acel grup de persoane în diferite moduri. Cu toate că s-au făcut progrese de-a lungul anilor, discriminarea încă este foarte prezentă în societatea noastră.

## Exemplificarea conceptului

O familie japoneză a imigrat recent în Spania. Fiul lor frecventează o școală publică și este hărțuit, din cauza faptului că provine din Japonia. I se strigă nume rasiste, este îmbrâncit pe hol, i se spune să „plece acasă”. Părinții s-au plâns profesorului și directorului, însă școala nu a luat nicio măsură cu privire la discriminarea rasială, iar hărțuirea a continuat.

## Asistența socială ca practică antidiscriminatorie

### Asistenții sociali care au competențe culturale:

Sunt conștienți că practica lor nu poate fi neutră, obiectivă sau neinfluențată de valorile personale.

Sunt conștienți de propria moștenire culturală și sensibili la aceasta.

Sunt conștienți de modul în care propriul context cultural, experiențele trecute, atitudinile, valorile și predispozițiile proprii le influențează procesele psihologice.

Sunt conștienți de reacțiile emoționale negative cu privire la alte grupuri rasiale sau etnice care ar putea afecta negativ interesele clienților lor.

Sunt conștienți de stereotipurile și prejudecățile pe care le-ar putea avea cu privire la alte grupuri rasiale și etnice.

Sunt dispuși să își schimbe intenționat modul în care simt și gândesc cu privire la alte grupuri etnice.

Apreciază și respectă diferențele dintre ei și clienții lor, în termeni de rasă, etnie, cultură și convingeri, fiind dispuși să își pună propriile opinii și atitudini în contrast cu cele ale persoanelor din culturi diferite, fără a judeca.

Respectă convingerile spirituale ale clienților și valorile acestora cu privire la procesele psihologice și mentale.

Prețuiesc bilingvismul și nu consideră că o limbă este superioară altora.

Pun accent pe angajamentul profesiei de asistent social față de echitatea socială.

Apreciază faptul că asistența socială este o practică empirică.

De asemenea, își pot recunoaște limitele propriei expertize și competențe.

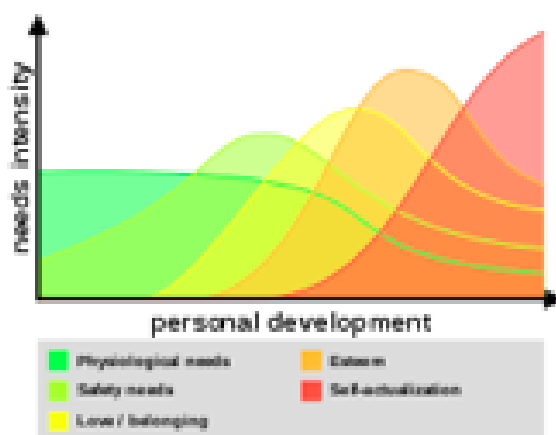
*Sursa:* adaptat după Greene et al. (1998)

## Bunăstarea economică a refugiaților

Înainte de a discuta despre bunăstarea economică, trebuie să definim bunăstarea, deoarece aceste două elemente sunt strâns legate.

Ierarhia nevoilor propusă de Maslow prezintă nevoile primare ale unei persoane. Acestea sunt cinci în total: nevoile fiziologice, cele care țin de siguranță, de apartenență și afecțiune, de recunoaștere socială și de autorealizare.

Acestea pot fi ilustrate și printr-o suprapunere a diferitelor nevoi, prezentate concomitent.



În urma experienței sale ca asistentă medicală, Virginia Henderson a elaborat o altă metodă de a determina cele mai importante nevoi ale fiecărui individ. Ea se referă la paisprezece nevoi ce trebuie îndeplinite, pentru a defini bunăstarea unei persoane.

Acestea ar fi: să respire, să mănânce și să bea, să se miște și să își mențină o postură corectă, să doarmă și să se odihnească, să se îmbrace și să se dezbrace, să își mențină temperatura internă, să își poată curăța și proteja integritatea suprafeței corpului, să evite pericolele, să comunice, să acționeze conform convingerilor și valorilor proprii, să creadă într-un scop, să se recreeze, să se distreze și să învețe.

Toate aceste elemente presupun existența bunăstării economice, în același timp oferind o modalitate de a o spori.

## CE ESTE BUNĂSTAREA ECONOMICĂ

Cel mai frecvent mod de a defini „bunăstarea economică” este prin determinarea valorii comerciale a bunurilor pe care o persoană/familie le poate consuma într-o anumită perioadă de timp.

Oamenii ating bunăstarea economică atunci când devin capabili, în primul rând, să cumpere bunurile și serviciile de care au nevoie, în al doilea rând, atunci când au acces la activități de recreere și petrecere a timpului liber și, în al treilea rând, atunci când au alternativa de a economisi resurse, alegând să nu le consume.

## FACTORI CARE INFLUENȚEAZĂ BUNĂSTAREA ECONOMICĂ

Conform diferitelor surse, bunăstarea economică poate să depindă de diferiți factori.

În primul rând, cel mai important element este valoarea veniturilor. Un salariu sau un ajutor pecuniar vor avea un impact asupra abilității de consum. Accesul la piața muncii este, de asemenea, important în creșterea nivelului de viață și în menținerea unei slujbe stabile.

Un alt element cu impact este nivelul prețurilor. Într-adevăr, acesta este diferit de la o țară la alta, dar poate diferi și de la oraș la oraș, în interiorul aceleiași țări. Nivelul nevoilor va fi diferit, de asemenea.

Bunăstarea economică depinde și de componența gospodăriei. Dacă luăm în considerare nevoile unei persoane singure sau cu copii, ale unui cuplu cu sau fără copii, numărul de copii ai familiei – toate acestea vor influența puterea de cumpărare și nivelul nevoilor.

De asemenea, vârsta unei persoane are un real impact asupra bunăstării sale economice. Cu cât persoanele sunt mai în vârstă, cu atât au mai multă nevoie de îngrijiri medicale și/sau produse specifice. În cazul persoanelor în vârstă, costurile aferente acestor nevoi le scad puterea de cumpărare, mai ales dacă nu le este posibil să lucreze.

În același fel, boala (părinților sau a copiilor) poate afecta bunăstarea economică, deoarece anumite dizabilități nu le vor permite să muncească.

După cum vom vedea în exemplele următoare, calificările superioare și integrarea socială sunt aspecte importante, care pot îmbunătăți bunăstarea economică a refugiaților.

### Metode de susținere a refugiaților

#### FRANȚA: Singa

Principalele scopuri ale acestei asociații constau în construirea unei societăți diverse, în cadrul căreia fiecare, indiferent de originile sale, își poate dezvolta potențialul și poate găsi oportunități de angajare. Singa creează oportunități pentru ca refugiații și comunitățile care îi găzduiesc să se întâlnească și să coopereze. De asemenea, își propun să informeze și să îmbunătățească percepția publică cu privire la refugiați și solicitanții de azil. În acest scop, au deschis un sediu în Paris, precum și birouri în alte orașe franceze.

Singa observă că dificultatea principală pe care o întâmpină refugiații este găsirea unui loc de muncă. Dintre refugiații care beneficiază de suport din partea Singa, 81,6% au avut o slujbă în țările de origine, însă 60,2% sunt șomeri în Franța.

Principalele bariere pe care aceștia le întâlnesc sunt legate de necunoașterea limbii franceze, dificultatea de a găsi un loc unde să o poată învăța, lipsa experienței de muncă, obligațiile familiale, neînțelegerea stilului de viață francez.

Migranții nou-sosiți trec printr-o declasare socială și educațională: 36% dintre refugiați consideră că suferă o retrogradare profesională.

<https://www.singafrance.com/>

### REGATUL UNIT: *Techfugees*

Asociația Techfugees a fost înființată după ce s-a observat că existau numeroși refugiați care aveau experiența unor slujbe prestigioase, înainte de a ajunge în UK.

Conform asociației, majoritatea refugiaților dețin un smartphone, și prin această tehnologie, ei pot câștiga încredere pentru a deveni independenți. De asemenea, asociația încearcă să creeze un dialog între diferite companii din domeniul tehnologiei și refugiați. Toate acestea le oferă căi de obținere a unei slujbe și a unei formări, demonstrându-le faptul că au în continuare posibilitatea de a munci.

<https://techfugees.com/>

### LUXEMBURG: *Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI)*

Asociația de Susținere a Lucrătorilor Migranți (ASTI) a creat un program în patru pași pentru a îi ajuta pe refugiații și solicitanții de azil care își doresc să se integreze prin muncă. În prima etapă, migranții se întâlnesc cu un profesionist, pentru a discuta despre experiența lor profesională anterioară. Apoi, urmează cursuri pentru a înțelege societatea și legislația din Luxemburg. În continuare, participanții învață să își creeze un CV, cum să vorbească pe parcursul unui interviu, cum să-și înființeze propria afacere. La sfârșit, aceștia iau parte la un stagiul de practică de 240 de ore, în cadrul unei companii.

<https://www.asti.lu/connections/>

### ITALIA: *Associazione di promozione sociale Cambalache*

*Associazione di promozione sociale Cambalache* a observat că solicitanții de azil politic sunt adesea supuși riscului de a fi exploatați prin muncă în sectorul agricol, astfel că Asociația le oferă oportunitatea de a lucra în acest sector, în condiții echitabile.

<http://www.beemyjob.it/>

### *Quanta Risorse Umane*

Proiectul *Quanta Risorse Umane* oferă refugiaților o modalitate de a se integra în societatea italiană, sub forma unui program în patru pași. În prima etapă, migranții urmează un curs cu privire la legislație și limba italiană, în cadrul acestuia având posibilitatea de a obține un certificat de nivel A2. În continuare, o echipă de mediatori culturali profesioniști și consilieri îi ajută să dezvolte un plan individual adaptat abilităților și motivațiilor proprii. Al treilea pas este formarea, prin predarea unor competențe specifice, pentru a se califica în meseria de electrician, sudor, tâmplar sau instalator. La sfârșit, după obținerea certificatului, serviciul de plasare a forței de muncă îi ajută să își pregătească un CV și să candideze pentru slujbă.

<https://www2.quanta.com/news/quanta-premiata-dallonu>

## Refugiații și învățarea limbii

### Învățarea unei limbi secundare

Timpul necesar pentru a deveni fluent într-o limbă variază, existând multe considerente care ar putea afecta perioada de timp necesară pentru ca un refugiat să învețe cu succes o limbă străină.

Aceia care folosesc metoda imersiunii complete în mediul noii limbi au o șansă mult mai mare de a învăța într-un mod mai eficient și mai rapid, față de aceia care o studiază ocazional. Imersiunea completă presupune să citească, scrie, vorbească, comunice, învețe și să folosească limba pe care o învață drept mediul primar de comunicare.

Există un concept interesant, propus de către poliglotul irlandez Benny Lewis, care poate fi adaptat la practicile de asistență socială. Lewis a devenit capabil să vorbească 11 limbi. Conceptul este că e o idee bună să facem greșeli, și putem să greșim de câte ori dorim, deoarece, dacă am făcut 100 de greșeli, asta înseamnă că am încercat de cel puțin 100 de ori. Conceptul acesta poate fi transferat în practica asistenței sociale, așa cum am menționat în secțiunea anterioară: „*Prețuieți bilingvismul și nu considerați că o limbă este superioară altora.*”

<https://www.fluentin3months.com/tedx/>

Cercetările arată că învățarea unei a doua limbi oferă atât o varietate de beneficii imediate, cât și avantaje pe termen lung, printre care:

- Îmbunătățirea funcției cognitive,
- Conexiunea cu localnicii, dacă ne aflăm în țara unde se vorbește limba respectivă,
- Oportunități de angajare și avantaje în competiție,
- O mai bună înțelegere culturală,
- Încredere în sine, chiar dacă facem greșeli.

Un număr de copiii hispanici din clasa întâi și a treia au fost testați pentru a examina corelația dintre gradul de bilingvism în engleză și spaniolă, nivelul de dezvoltare intelectuală și rezultatele obținute în cadrul a două teste de funcționare cognitiv-perceptuală și dependența/independența de câmp. S-a descoperit o corelație pozitivă semnificativă între competența lingvistică relativă și performanțele cognitive și perceptuale (Duncan, S. E., & DeAvila, Edward A. (1979). Bilingualism and cognition: Some recent findings. *NABE: The Journal for the National Association for Bilingual Education*, 4(1), p. 15-50. Preluat din baza de date ERIC. )

## Copiii și limba

Studiile despre care veți citi în continuare pot fi consultate pe această pagină: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1207/s15516709cog1401\\_2](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1207/s15516709cog1401_2) „În concluzie, am descoperit dovezi ale efectelor pe care le are vârsta achiziției asupra performanțelor ulterioare, atât în ceea ce privește limba primară, cât și cea secundară.”

„În ambele cazuri, datele susțin o interpretare maturatională: Studenții care încep să învețe limba într-o etapă maturatională timpurie vor avea performanțe semnificativ mai bune decât aceia care încep într-o etapă maturatională ulterioară.” “(Newport, E. L. (1990), *Maturational Constraints on Language Learning*. *Cognitive Science*, 14: 11-28)

Aceste studii științifice demonstrează faptul că elevii mai tineri (într-o etapă maturatională timpurie) au o rată de performanță semnificativ mai mare față de cei mai în vârstă (într-o etapă maturatională ulterioară). Aceste informații sunt importante, deoarece pot exista situații în care elevii mai tineri își depășesc membrii familiei, ceea ce ar putea avea un impact asupra dinamicii familiale.

## Factori care afectează reușita școlară a copiilor

### Factori socio-economici

Nenumărate cercetări au demonstrat existența unei corelații constante între statutul socioeconomic și capacitatea de a obține performanțe academice. (White, K. R. (1982). The relation between socioeconomic status and academic achievement. *Psychological Bulletin*, 91(3), 461-481. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.461>)

### **Factori sociali și de grup**

„Influența mediului social și a factorilor afectivi asupra performanței academice a fost descoperită încă din anii '70. Rezultatele analizei de regresie indică faptul că o atitudine prietenoasă și deschisă are cel mai mare impact, din rândul factorilor sociali care țin de extraversiune. De asemenea, rezultatele arată că deschiderea, conștiinciozitatea și conceptul de sine academic pot explica cea mai mare parte a variației în ceea ce privește motivația intrinsecă. Motivația intrinsecă pare să exercite un efect semnificativ asupra acestor trei variabile ”. (Anikó Zsolnai (2002) Relationship Between Children's Social Competence, Learning Motivation and School Achievement, *Educational Psychology*, 22:3, 317-329, DOI: [10.1080/01443410220138548](http://dx.doi.org/10.1080/01443410220138548))

### **Factori familiari și de mediu**

Rezultatele acestui studiu au susținut constatările anterioare care au indicat o corelație pozitivă între reușita școlară, motivație și mediul familial.

Concluziile implică faptul că un mediu familial favorabil motivează un copil să obțină rezultate deosebite la școală. (Muola, J. M. (19 Aprilie 2010). *A study of the relationship between academic achievement motivation and home environment among standard eight pupils*. Accesat la 18 octombrie 2019, de pe [http://41.89.55.71:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/105/Muola\\_A\\_study\\_of\\_the\\_relationship\\_between\\_academic\\_achievement.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://41.89.55.71:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/105/Muola_A_study_of_the_relationship_between_academic_achievement.pdf?sequence=1&isAllowed=y).)

Aceste descoperiri susțin observația făcută de Atkinson și Feather (1966), conform căreia copiii din medii familiale favorabile tind să aibă o mai mare nevoie de realizare, spre deosebire de cei care provin din medii familiale nefavorabile. Apariția unei nevoi mari de realizare poate fi explicată și prin utilizarea unor tehnici de instruire pe parcursul copilăriei; se știe că părinții de succes le oferă copiilor și pregătire independentă, care este probabil să încurajeze această puternică motivație de realizare (Atkinson & Feather, 1966; Heckhausen, 1967). Practicile de creștere a copilului variază, în funcție de contextul socio-economic și nivelul de educație al părinților. Rezultatele susțin, de asemenea, constatările anterioare ale altor cercetători. (Gottfried et al., 1998; Bansal et al., 2006). (Atkinson JW, Feather NT (Ed.) (1966). *The Theory of Achievement Motivation*. New York: John Wiley and sons.)

## Educația refugiaților adulți „Începe de la 0”

Istoricul educațional al refugiaților este foarte divers. Poate porni de la lipsa totală a educației formale până la diplome postuniversitare și calificări profesionale. De exemplu, 27% dintre migranții sirieni au studii universitare, iar cei din Mali au aparținut adeseori clasei mijociei sau superioare în țara de origine.

Numeroși refugiați au studii mai înalte decât majoritatea oamenilor din țara care îi găzduiește. Însă majoritatea nu posedă nicio dovadă cu privire la calificările lor sau la experiența acumulată anterior. Dacă le vom cunoaște și verifica istoricul profesional, vom putea să găsim o modalitate de a-i ajuta să își completeze calificările formale sau să obțină altele noi, putând utiliza acest istoric în procesul de găsire a unei slujbe.

Uniunea Europeană a dezvoltat un set de instrumente pentru a ajuta țările și asociațiile locale să-i susțină pe migranți pe parcursul procesului de integrare în societatea europeană. Aceste instrumente pot fi folosite și de migranți și solicitanții de azil, în vederea recunoașterii diplomelor și a istoricului profesional pe piața muncii.

*EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals* este un instrument care poate fi utilizat atât pentru a determina abilitățile, calificările și experiența de muncă, cât și pentru a le oferi migranților îndrumări personalizate cu privire la pașii următori. Explică modalitatea de recunoaștere a diplomelor, de validare a abilităților și sugerează servicii de formare continuă sau sprijin pentru încadrarea în muncă.

<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Un alt instrument este manualul EAR. Explică profesioniștilor dintr-o anumită țară toate aspectele care țin de recunoașterea calificărilor obținute în alte țări. În cadrul acestui sistem, toate țările europene pot folosi același proces de recunoaștere a diplomelor și experienței de lucru a unui migrant, permițând ca toți migranții să aibă parte de un tratament egal, indiferent care este țara lor gazdă.

<http://ear.enic-naric.net/emanual/index.aspx>

## REZULTATELE ȘCOLARE ALE COPIILOR

În total, nu mai puțin de 1.5 milioane de copii au solicitat protecție internațională în cadrul UE și în Turcia. Majoritatea acestor copii au pierdut deja, în medie, 2.5 ani de școlarizare în țara de origine, din cauza gravității conflictelor și a violenței.

Mai multe convenții internaționale specifică faptul că educația este un drept fundamental. În plus, Convenția privind Statutul Refugiaților (Art. 22) prevede accesul egal la educația primară și garantează cel puțin un tratament egal cu cel aplicat altor cetățeni străini, în ceea ce privește alte tipuri de educație.

În realitate, școala și profesorii joacă un rol important în integrarea copiilor în noua lor țară.

În majoritatea țărilor europene, copiii migranți și solicitanți de azil trebuie să meargă la școală, indiferent dacă au dobândit sau nu permisul de reședință. Cu toate acestea, este dificil să fie integrați, ținând cont de faptul că nu vorbesc limba și au întâmpinat dificultăți în trecut. Unele țări (Suedia, Danemarca etc.) le oferă cursuri specifice de învățare a limbii naționale, înainte de a merge la școală.

The School Education Gateway este un website care le oferă profesorilor posibilitatea de a discuta despre metodele și stilurile lor de învățare. Unele pagini vorbesc despre primirea copiilor emigranți:

<https://www.schooleducationgateway.eu/fr/pub/latest/news/exchange-of-practice-to-suppor.htm>

Un alt website conține numeroase resurse adresate profesorilor care lucrează cu copii migranți. În cadrul acestuia, ei pot vorbi despre dificultățile întâlnite și soluțiile care pot fi propuse. Unul dintre grupurile principale este dedicat integrării studenților migranți în cadrul școlii. Profesorilor le sunt puse la dispoziție și cursuri de formare.

<https://www.etwinning.net/en/pub/about.htm>

În Germania, Italia, Serbia și Grecia, IRC Education Europe oferă suport tehnic școlilor și ajută profesorii să creeze un spațiu sigur în sala de clasă, oferind instrumente și materiale pentru dezvoltarea abilităților academice și social-emoționale.

<https://www.resettlementresources.org/europe/education>

## Experiențele psihologice ale refugiaților

Refugiații pot reacționa în mod diferit cu privire la traume. Unii dintre ei nu dezvoltă simptome post-traumatice, însă alții pot să nu simtă impactul traumei decât mai târziu.

Unele simptome comune ale sindromului de stres posttraumatic sunt:

- Anxietate severă,
- Tulburări ale somnului (insomnie, coșmaruri),
- Iritabilitate, comportament agresiv, accese de furie,
- Rușine, frică, depresie,
- Evitare (evitarea mulțimilor, a transportului public),
- Comportament autodistructiv (consum excesiv de alcool, condus cu viteză mare, mutilare etc.),
- Persistența inabilității de a simți emoții pozitive (bucurie etc.),
- Sentiment de neajutorare (vulnerabilitate, slăbiciune),

- Sentiment de vină (sindromul supraviețuitorului)
- Atacuri de panică,
- Amărăciune,
- Disociere (flashback-uri),
- Tulburări de alimentație,
- Tulburări psihosexuale,
- Tulburări emoționale severe,
- Lipsa de speranță în legătură cu viitorul,
- Izolare socială (sentimentul de detașare față de familie și prieteni),
- Sentimentul de amorțeală emoțională.

În ceea ce privește sfaturile oferite refugiaților :

- Identificați-vă rolul și descrieți-l refugiatului,
- Arătați compasiune,
- Evitați întrebările repetitive,
- Respectați ritmul persoanei,
- Comunicați importanța confidențialității,
- Nu judecați,
- Nu luați niciodată o decizie în numele lui/ei,
- Nu simplificați sau exagerați experiența lui/ei.

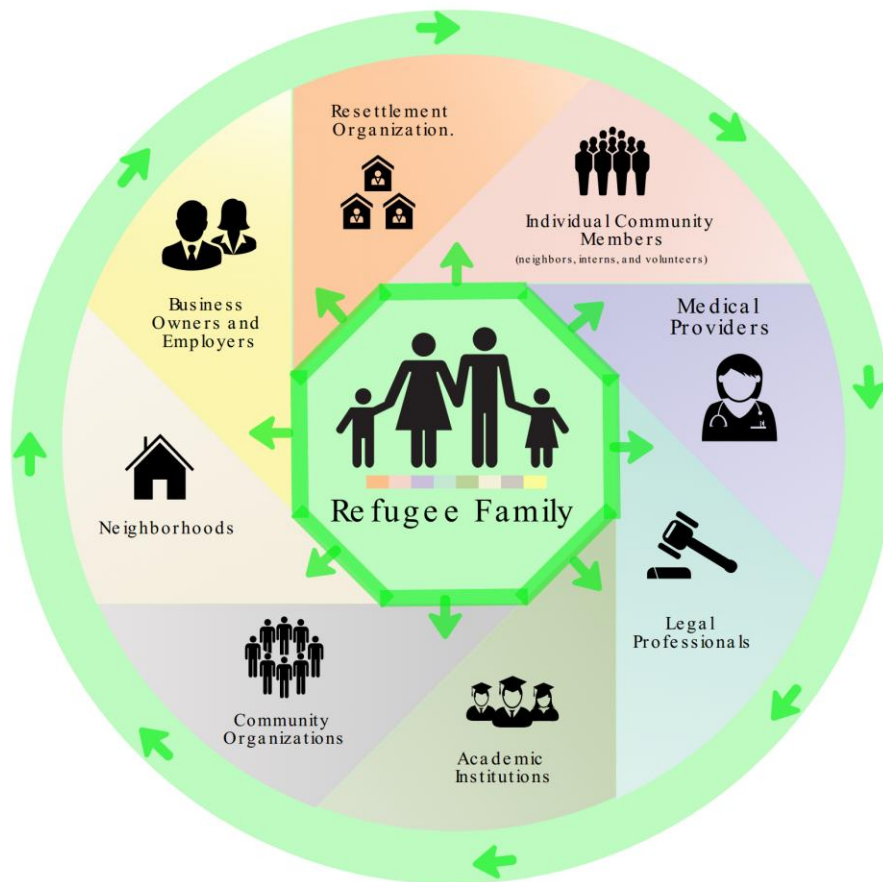
Pentru a face față stresului și a evita surmenajul, un asistent social trebuie:

- Să fie conștient de rolul său,
- Să accepte limitele rolului său,
- Să fie atent la semnele stresului (vină, furie, îngrijorare).

## Modelul de relocare a refugiaților prin integrarea comunitară

### Community Integration Model of Refugee Resettlement

Engaging Refugees and Community Partners for Cumulative Social Impact



Modelul de relocare a refugiaților prin integrare comunitară presupune o metodă interdisciplinară de lucru pentru asistenții sociali, ținând cont că ei vor susține relocarea și integrarea cu succes a persoanelor strămutate, implicând și comunitatea locală în procesul de relocare. Este important să menționăm că relocarea, în ciuda modelului general la care aderă agenția de relocare, preia caracterul comunității locale. Cultura locală și resursele disponibile vor influența experiența unui refugiat în aceeași măsură ca abordarea agenției de relocare din zonă.

În calitate de asistenți sociali, putem:

- Să identificăm ariile de intersecție ale fiecărei organizații și să stabilim posibile parteneriate, prin amplificarea dialogurilor incluzive,
- Să avem o abordare cultural-sensibilă la situațiile refugiaților, prin instruirea mai multor asistenți sociali în ceea ce privește lucrul cu refugiații și solicitanții de azil.

- Să contribuim la conștientizarea în rândul societății civile locale, cu privire la cultura refugiaților.

## Asistenții sociali în cadrul unei echipe interdisciplinare

Într-o echipă interdisciplinară, specialiștii colaborează îndeaproape, împărtășind cunoștințe specializate din cadrul mai multor discipline. Fiecare profesionist preia responsabilitatea de coordonare a informației și intervenției cu ceilalți membri ai echipei. Din moment ce nu se consideră că există vreun tip de specializare care are toate răspunsurile, fiecare tip este valorificat, toate specializările având un statut egal (Dale, 1996). În lucrul cu refugiații, asistenții sociali trebuie să își păstreze mintea deschisă, fiind pregătiți să lucreze într-o echipă de profesioniști, pentru a oferi cel mai bun serviciu de asistență posibil tinerilor refugiați.

## Sumar și concluzii

Această secțiune finală va rezuma materialele prezentate în părțile precedente, și va concluda cu recomandări pentru practica viitoare și cercetări în ceea ce privește refugiații și imigranții, în contextul asistenței sociale adresate refugiaților și imigranților.

Prima parte a acestui ghid a prezentat definiții a căror înțelegere este fundamentală în lucrul cu refugiații. Această secțiune include o privire de ansamblu asupra refugiaților și terminologia esențială într-o practică eficientă a asistenței sociale.

Fiecare secțiune ulterioară a explicat modul de funcționare a diferitelor servicii, metodologii și teorii care susțin practica asistenților sociali în Europa de astăzi. Au fost lansate multe teorii pentru a explica de ce oamenii migrează și principalele motive ale crizei refugiaților. Ca rezultat, acest ghid reunește numeroase ideologii la nivel macro și structural, pe care asistenții sociali le vor îngloba în practica lor, incluzând cunoștințe cu privire la economice, politice și sociale.

## Bibliografie

- [1] <https://www.unhcr.org/asylum-and-migration.html>
- [2] <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/3/56e95c676/refugees-migrants-frequently-asked-questions-faqs.html>
- [3] [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf)
- [4] <https://www.rescue.org/article/migrants-asylum-seekers-refugees-and-immigrants-whats-difference>
- [5] <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant/>
- [6] <https://www.unhcr.org/protection/statelessness/3bbb25729/convention-relating-status-stateless-persons.html>
- [7] <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/what-is-a-refugee/>
- [8] <https://www.rescue.org/article/migrants-asylum-seekers-refugees-and-immigrants-whats-difference>
- [9] <https://www.sandiegouniontribune.com/opinion/readers-rep/sdut-immigrant-migranr-undocumented-europe-syria-2015sep25-story.html>
- [10] <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/what-is-a-refugee/>
- [11] <https://refugeehealthta.org/physical-mental-health/mental-health/adult-mental-health/traumatic-experiences-of-refugees/>

Dorr, Bernadette (1992). *Stereotypes and the perception of discrimination : understanding minority work-related attitudes and behaviors* /. (sursă online – <https://etd.ohiolink.edu>)

Numhauser-Henning, Ann & Rönmar, Mia (2015). *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond.*, Kluwer Law International

Scherer, Lauri (2009). *Discrimination*, Greenhaven Press.

### **Lectură aprofundată[HK6]**

Hepple, B. & Szyszczak, Erika (1992). *Discrimination: the limits of law*, Mansell

Hooks, Bell (2003). *Teaching community: a pedagogy of hope*, Routledge

Robertson, Judith (1999). *Teaching for a tolerant world, grades K-6: essays and resources*, National Council of Teachers of English

Sutherland, N. S. & Bowman, Rosemary (1969). Discrimination of circles and squares with and without knobs by goldfish, *Quarterly Journal of Experimental Psychology*

<https://www.encyclopedia.com/education/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/economic-well-being>

<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/post-traumatic-stress-disorder/symptoms-causes/syc-20355967>

<http://www.startts.org.au/media/Resource-Working-with-Refugees-Social-Worker-Guide.pdf>