



Komunikujeme o.p.s.
Šumberova 338/12, 162 00 Praha 6
Czech Republic
Tel: +420 777 263 731
www.komunikujeme.eu



ROMANI
AMBASSADORS



GUIDA EUROPEA DEL MEDIATORE CON I ROM PER IL SOSTE- GNO ALL'OCCUPAZIONE E ALLA FORMAZIONE ON-THE-JOB

PARTNERSHIP



"Integration through Exchange of experience in Training of Youth Romani"
2017-3-CZ01-KA205-046733



Finanziato dal Programma Erasmus+
"Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche"



Quando si cita questo manuale, si prega di usare la seguente dicitura:

Romani Ambassadors (2018), Sviluppo di una guida europea del mediatore con i rom per il sostegno all'occupazione e alla formazione on-the-job.

Autori: Elena KOPANAROVA (GRUPPO OECON Bulgaria) con il supporto di Addi Villebaldo Mireles Puga e la pre-stampa finale di Samia Tamrin Ahmed (Komunikujeme o.p.s.).

Responsabili della ricerca: *Vagia Karpenisi, Sotirios Nakos, Nikolaos Mouratoglou, Theodora Agapoglou, Michalis Koiliarakis, Stefan Stefanov, Trayan Mitev, Raya Popova, Petar Kostadinov, Chrysa Gerovasileiou, Eirini Gkretsi, Robert Serban, Manuela Serban, Szasz Diana, Cioceanu Silviana, Radu Gheorghe, Maria Botikopoulou, Polyxeni Galani, Fabio Di Nunno, William Di Nunno, Ilaria Ozzella, Dumitrita Chipper, Amparo Pedraza Velasco, Zara JLILAT Pérez, Demetrio Gómez Ávila, Amr Mohamed Abdelgayed Hassan, Anisa Subashi, Franceska Muco, Rovenka Lika, Vahidije Kadiu, Nele Kelchtermans, Natasja Naegels, Sebastiaan Jans, Ruben Jans.*



1.	Introduzione	p. 3
2.	Di cosa tratta la guida?	p. 4
3.	Situazione attuale dell'istruzione e dell'occupazione dei rom	p. 5
4.	Anteprima dei curricula	p. 7
5.	Modulo 1: Sessione di apertura	p. 8
6.	Modulo 2: Sfide di interazione con i Rom	p. 10
7.	Modulo 3: Ruolo e compiti dei mediatori	p. 12
8.	Modulo 4: Differenze culturali, discriminazione ed emarginazione	p. 14
9.	Modulo 5: Il ciclo di lavoro di un mediatore	p. 16
10.	Modulo 6: Costruire relazioni di mediazione	p. 18
11.	Modulo 7: Autostima e resilienza	p. 20
12.	Modulo 8: Ascolto attivo e comunicazione	p. 22
13.	Modulo 9: L'adolescenza e i problemi dei giovani	p. 24
14.	Modulo 10: Gestione dei conflitti e risoluzione dei problemi	p. 26
15.	Modulo 11: Istruzione dei Rom	p. 28
16.	Modulo 12: Occupazione dei Rom	p. 30
17.	Modulo 13: Garanzia giovani	p. 32



INTRODUCTION

18.	Modulo 14: Il lavoro di mediazione	p. 34
19.	Modulo 15: Mediatore in azione: implementazione, monitoraggio e coinvolgimento delle principali parti interessate	p. 36
20.	Modulo 16: Conclusioni e valutazione	p. 38
21.	Appendice: Processo di mediazione	p. 40
22.	Appendice: Codice Etico	p. 44

In diversi paesi europei la comunità Rom rappresenta circa il 10% della popolazione totale. Sebbene questi paesi impieghino i membri Rom per contribuire a migliorare la situazione dei giovani Rom, la loro rappresentanza nel mondo del lavoro è bassa.

L'obiettivo della presente guida è quello di introdurre le tecniche e le fasi di sviluppo del processo di mediazione per i formatori e i professionisti Rom in modo che possano beneficiarne. Le persone con un background Rom, dalle comunità Rom locali o con una buona conoscenza delle questioni relative ai Rom, sono formate e assunte per fungere da mediatori tra la comunità Rom e le istituzioni pubbliche.

La mediazione è una delle misure utilizzate in tutta Europa per affrontare le disuguaglianze che i Rom affrontano in termini di accesso all'occupazione, servizi sanitari e istruzione di qualità. Nel lavoro con i mediatori, sono stati identificati tre approcci:

- *Il "cavallo di Troia" (uno strumento dell'istituzione, con la missione di raggiungere la comunità con l'obiettivo di cambiare i propri atteggiamenti e comportamenti);*
- *L'attivista comunitario (un rappresentante della comunità che lotta contro le istituzioni per i diritti dei Rom); e*
- *Il vero mediatore interculturale: 1) ha una buona conoscenza dei "codici culturali" della comunità e dell'istituzione 2) è imparziale e focalizzato nel migliorare la comunicazione e la cooperazione, 3) stimola entrambe le parti ad assumere responsabilità e 4) è attivamente coinvolto in un processo di cambiamento).*

*Il progetto **Romani Ambassadors** mira a migliorare la qualità del processo di mediazione basato sul terzo approccio: processo di mediazione reale ed efficace. L'obiettivo generale dei curricula formativi è migliorare la qualità e l'efficacia del lavoro svolto dai mediatori occupazionali, al fine di sostenere una migliore comunicazione e cooperazione tra i Rom e le istituzioni pubbliche.*

DI COSA TRATTA LA GUIDA?



*Il progetto "Integrazione attraverso lo scambio di esperienze nella formazione dei giovani Rom" (Romani Ambassadors) è un'iniziativa di scambio di esperienze giovanile di un anno finanziata dal programma Erasmus + e dal Centro di cooperazione internazionale nell'educazione (DZS) della Repubblica ceca con numero di riferimento 2017-3-CZ01-KA205-046733. Scopo dell'azione è esaminare, analizzare e scambiare esperienze tra esperti, mediatori e insegnanti nel campo dell'educazione e delle opportunità di impiego dei Rom. Il progetto mira a preparare un documento strategico sull'inclusione dei Rom attraverso l'istruzione e una guida alla formazione per i mediatori Rom nel mondo del lavoro. Nel progetto Komunikujieme o.p.s. (Repubblica ceca) è il capofila e i suoi partner sono **eduACT (Grecia), Asociatia MERGI INAINTE (Romania), UC Limburg (Belgio), INSTITOYTO PSYCHOKOINONIKIS ANAPTYXIS (Grecia), OECON GROUP (Bulgaria), Rinascita Sociale Salam House (Italia), JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO (Spagna), Associazione Thirst for Life (Bulgaria) e Qendra UET (Albania).***

Questa guida mira a fornire un utile strumento per la formazione di esperti nel processo di mediazione dei Rom e per trasferire loro un background pratico e teorico sul lavoro con i giovani Rom per aiutarli nel loro processo di integrazione. Questa guida si rivolge a tutte le categorie di personale della comunità Rom che lavorano per migliorare le condizioni lavorative dei giovani Rom e intende fornire loro una vasta gamma di strumenti e linee guida pratiche che possono essere adattate a diversi contesti. Può essere utilizzato anche per altri soggetti coinvolti in attività connesse con l'occupazione e l'integrazione di giovani Rom, come formatori di assistenti o mediatori, ispettori, consulenti del lavoro, lavoratori nel settore pubblico e agenti sociali.

Il contesto della guida è progettato per contribuire a migliorare il lavoro dei mediatori Rom sulla base dello sviluppo personale (moduli da 1 a 9) e delle tecniche di formazione (moduli da 10 a 16).

SITUAZIONE ATTUALE DELL'ISTRUZIONE E DELL'OCCUPAZIONE DEI ROM

L'uguaglianza è uno dei valori fondamentali dell'UE. Sia il diritto dell'UE che i quadri europei in materia di diritti umani sono guidati da un interesse a garantire questo principio e a vietare misure discriminatorie. Tutti i diritti sanciti dalla legge dovrebbero essere garantiti senza discriminazioni in qualsiasi campo (sesso, etnia, colore, religione, lingua, origine nazionale, stato sociale, ecc.). In effetti, secondo la Direttiva sulla Parità di Razza implementata in molte delle leggi nazionali, esistono rimedi legali per coloro che si sentono discriminati e soffrono di violazioni della legislazione europea di antidiscriminazione. In questo senso, i Rom sono dotati della possibilità di un ricorso legale per essere protetti come una minoranza a rischio di esclusione sociale, almeno quando sono considerati ufficialmente cittadini dell'UE, vale a dire quando hanno un passaporto nazionale o un riconoscimento comparabile da qualsiasi paese dell'UE. È importante notare che esiste una grande varietà di situazioni riguardanti il background legale dei Rom.

Rom e educazione

Sebbene i risultati ottenuti nella ricerca condotta nell'ambito del progetto PAL non fossero rappresentativi dell'intera popolazione Rom, i risultati sono stati significativi. Più della metà degli intervistati ha studiato al di sopra del livello della scuola primaria. Questi risultati hanno mostrato un miglioramento positivo rispetto al fatto che solo il 20% dei genitori aveva studiato oltre questo livello.

Sebbene non siano conclusive, tutte queste cifre suggeriscono che ci sono stati progressi nelle generazioni dei Rom in relazione al livello massimo di istruzione ottenuto, che è stato confermato dai dati di ricerca ungheresi (Hajdu, Kézdi e Kertesi, 2014). Ciononostante, non si può negare che ciò possa essere collegato all'espansione dell'istruzione generale e superiore in generale, poiché il divario tra i giovani Rom e quelli non Rom è rimasto elevato.

Anche se si può affermare che il livello di istruzione dei Rom è aumentato considerevolmente negli ultimi due decenni e mezzo, ci sono ancora molte questioni da affrontare, che variano a seconda dei contesti nazionali. Ad esempio, l'assenteismo o l'abbandono scolastico dei Rom.



I Rom e l'occupazione

Protetto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (articolo 23), anche il diritto al lavoro è considerato un diritto fondamentale dal punto di vista sociale ed economico. In quanto tale, è anche tutelato dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo attraverso diversi articoli specifici, che vietano determinate situazioni di discriminazione nel settore del lavoro, forniscono protezione al diritto di cercare un impiego o di lottare contro i licenziamenti ingiusti (vedere articoli 6, 8 e 14). Evitare la discriminazione razziale e promuovere l'uguaglianza in termini di occupazione deve essere contemplata nel quadro legislativo esistente, al fine di tutelare l'accesso all'occupazione, soprattutto se si considerano le seguenti direttive del Consiglio dell'UE: direttiva sull'uguaglianza razziale e direttiva sulla parità in materia di occupazione.

Nonostante tutto ciò, molti Rom sono ancora portati ad avere un lavoro irregolare o ad essere lavoratori autonomi, in una certa misura a causa dell'attuale discriminazione verso questo gruppo sociale. La giurisprudenza antidiscriminatoria in materia di occupazione Rom è quasi inesistente, il che significa evidentemente che la comunità Rom non considera la possibilità di difendere il proprio diritto al lavoro di fronte alla giurisdizione europea, probabilmente a causa di una mancanza di fiducia nella capacità legale sistema per risolvere qualsiasi problema in modo rapido ed efficace. Tutto sommato, anche se esiste una legislazione volta a proteggere il diritto al lavoro, i Rom sono ancora vittime di discriminazioni in termini di occupazione.

ANTEPRIMA DEL CURRICULUM



La guida europea del mediatore con i rom per il sostegno all'occupazione e alla formazione on-the-job comprende 16 moduli principali, come presentato di seguito:

Modulo 1: Sessione di apertura: include le principali informazioni sulla formazione e le sue procedure.

Modulo 2: Sfide nell'interazione con le persone rom: esamina la natura e la cultura dei gruppi target specifici e come interagire con loro.

Modulo 3: Ruolo e compiti dei mediatori: introduce il processo di mediazione e il ruolo principale dei mediatori nel successo personale dei giovani rom.

Modulo 4: Differenze culturali, discriminazione ed emarginazione: fornisce comprensione dei valori e dei diritti delle persone rom.

Modulo 5: Il ciclo di lavoro di un mediatore: presenta il processo di mediazione che include le fasi principali (preparazione e raccolta dei dati, identificazione dei bisogni, piano d'azione, identificazione delle attività e analisi della situazione iniziale).

Modulo 6: Costruire relazioni di mediazione: spiega le tecniche su come avviare le relazioni di mediazione.

Modulo 7: Autostima e resilienza: fornisce una comprensione degli elementi che costruiscono e mantengono la resilienza. Inoltre, presenta fattori di protezione per i giovani per superare i rischi (ad esempio rischi personali, familiari, scolastici e comunitari).

Modulo 8: Ascolto attivo e comunicazione: esplora l'ascolto e la comunicazione attivi, l'apprezzamento della loro importanza come mediatori e le opportunità di praticare le abilità coinvolte.

Modulo 9: L'adolescenza e i problemi dei giovani: considera lo sviluppo degli adolescenti e il processo nel passaggio dall'infanzia all'età adulta.

Modulo 10: Gestione dei conflitti e risol-

uzione dei problemi: fornisce competenze per affrontare alcune delle problematiche difficili che i giovani vivono e i comportamenti che potrebbero presentare, come rabbia e aggressività.

Modulo 11: Istruzione dei rom: presenta l'attuale situazione dell'educazione rom in Europa in termini di problemi e strumenti delle strategie nazionali.

Modulo 12: Occupazione dei rom: esplora l'attuale situazione dell'occupazione dei rom in Europa in termini di problemi e strumenti di strategie nazionali.

Modulo 13: Garanzia giovani: esamina il programma e le opportunità che offre ai giovani rom.

Modulo 14: Il lavoro di mediazione: include spiegazioni sul processo e presenta il processo di mediazione nel contesto dell'UE riguardo al fatto che i mediatori possono fungere da mentori per i giovani rom.

Modulo 15: Mediatore in azione: implementazione, monitoraggio e coinvolgimento dei principali stakeholder: questo modulo fornisce una panoramica sul processo di mediazione. Innanzitutto, c'è un'introduzione all'occupazione dei rom attraverso un'attività cinestetica. Quindi, affronta le cinque fasi del processo di mediazione. Inoltre, il modulo include strumenti per l'implementazione e il monitoraggio del processo e degli strumenti utilizzati per la valutazione del processo. Infine, il modulo svolge un'attività di Stakeholder Mapping, mentre allo stesso tempo estende le proprie conoscenze sugli strumenti che possono essere utilizzati per garantire un'efficace **collaborazione con le parti interessate**.

Modulo 16: Conclusioni e valutazione: includere commenti generali sui materiali e sulle modalità di valutazione



I contenuti principali del modulo sono:

- *Introduzione.*
- *Obiettivo e obiettivi della formazione del mediatore.*
- *Obiettivo e obiettivi di Romani Ambassadors.*
- *Giovani: dove sono?*
- *Ruolo del mediatore.*
- *Qualità e abilità dei mediatori.*

Note degli insegnanti

Panoramica: il modulo offrirà ai partecipanti un'ampia comprensione della mediazione. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sui mediatori che hanno avuto durante la loro vita, sul ruolo svolto da questi mediatori e sui loro attributi positivi.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato in 30 minuti.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una maggiore comprensione di cosa sia un mediatore e di cosa potrebbero sperare di ottenere, nonché delle qualità e abilità di un mediatore efficace.

Risorse

- Dispensa 1.1 - Obiettivo e obiettivi di [questo programma].
- Dispensa 1.2 - I giovani: dove sono?
- Dispensa 1.3 - Impatto dei mediatori giovanili.
- Dispensa 1.4 - Ruolo del mediatore.
- Dispensa 1.5 - Qualità e abilità di un mediatore efficace.
- 'Un mediatore è ...' Carte di attività.
- Oggetti per l'attività "Qualità di un mediatore".

- **Introduzione:** i facilitatori si presentano, i partecipanti si presentano al loro vicino e il vicino dice al gruppo perché il loro vicino vuole diventare un mediatore e cosa pensano di alcune delle sfide che li aspettano o descriveranno come hanno aiutato un'altra persona a raggiungere un obiettivo nel passato. I partecipanti dicono all'intero gruppo quale abilità o caratteristica il loro vicino porta a mediare.
- **Panoramica:** il modulo offrirà ai partecipanti un'ampia comprensione della mediazione e di ciò che implica un mediatore. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sui mediatori che hanno avuto durante la loro vita, sul ruolo svolto da questi mediatori e sui loro attributi positivi.
- **Scopi e obiettivi della formazione del mediatore:** lo scopo della formazione del mediatore è quello di consentire ai partecipanti di sviluppare le conoscenze e le abilità per guidare efficacemente i giovani. Gli obiettivi per i partecipanti sono: comprendere i ruoli e le responsabilità di un mediatore; acquisire le conoscenze e le abilità per costruire e mantenere relazioni di mediazione efficaci; essere consapevoli delle risorse, dei servizi e dei percorsi disponibili per i giovani per aiutarli a raggiungere i loro obiettivi; e di essere consapevoli dei supporti e dei processi che li aiuteranno.
- **Obiettivo e obiettivi di questo programma:** discutere del background e delle motivazioni del programma. Presentare scopo e obiettivi del programma di mediazione e fornire qualsiasi altra risorsa organizzativa pertinente (ad esempio relazione annuale, brochure, ecc.).
- **Giovani: dove sono ?:** Presentazione dei dati di riepilogo dalla National Survey of Young Romani.
- **Ruolo del mediatore:** presentare "L'impatto della mediazione giovanile" e introdurre la definizione di mediazione giovanile. Inoltre, discutere il ruolo del mediatore.
- **Qualità e abilità dei mediatori:** evidenziare le qualità e le abilità dei mediatori efficaci.

Per informazioni più dettagliate sulla pianificazione del modulo e sugli Dispensa, l'implementazione pratica (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:





- I contenuti principali del modulo sono:
- Coinvolgere giovani culturalmente diversi.
- L'importanza della formazione per la consapevolezza culturale.
- Riflettendo sulla 'cultura'.
- Comunicazione interculturale.
- Diritti dei rom.
- Questioni che affrontano i giovani di origine Rom / Comprensione dei valori dei Rom.

Note degli insegnanti

- **Panoramica:** questo modulo fornisce una panoramica delle sfide nell'interazione con le persone Rom che utilizzano la gamification e metodi di apprendimento partecipativi e esperienziali. Ciò che è davvero notevole è che i Rom subiscono più violazioni dei loro diritti umani di qualsiasi altro gruppo vulnerabile e minoritario in Europa, sebbene siano una delle più grandi minoranze etniche. Le ingiustizie sociali che affrontano a volte tendono persino ad essere legittimate in nome della loro diversità culturale, mentre il loro potere sociale - cambiare questa situazione opprimente - è limitato rispetto a persone di origini diverse.
- **Durata:** questo modulo è progettato per essere completato in 150 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.
- **Risultati dell'apprendimento:** entro la fine di questa sessione, i partecipanti saranno più consapevoli degli aspetti visibili e invisibili che contribuiscono alla costruzione di una cultura, realizzando come possono diventare un mezzo per poter interpretare il mondo e come definire il personale comportamento.
- **Risorse**
- Dispensa 2.1 - "Cosa vedi?"
- Dispensa 2.2 - "Saluti al multiculturalismo".
- Dispensa 2.3 - "Esplorare il concetto di cultura".
- Dispensa 2.4 - "Incontrare gli 'altri'".
- Dispensa 2.5 - "Incontro con Hannah".

- **Coinvolgere giovani culturalmente diversi:** consapevolezza degli stereotipi, dei pregiudizi e delle differenze culturali nella comunicazione.
- **L'importanza della formazione per la consapevolezza culturale:** discutere del modo in cui le diverse culture usano per interpretare comportamenti, sentimenti e valori e per riflettere sulle loro abitudini culturali.

"Saluti al multiculturalismo!"

Questa attività si basa sulla metodologia del "World Café", un formato semplice, efficace e flessibile per ospitare dialoghi di grandi gruppi. World Café può essere modificato per soddisfare un'ampia varietà di esigenze dei partecipanti. Specifiche di contesto, numeri, scopo, ubicazione e altre circostanze sono prese in considerazione nell'invito, nella progettazione e nella scelta delle domande di ciascun evento.

- Cos'è la cultura? Riconoscimento degli elementi visibili e invisibili della cultura.
- Comunicazione interculturale: consapevolezza degli stereotipi, dei pregiudizi e delle differenze culturali nella comunicazione, nonché promozione della collaborazione di gruppo, flessibilità comportamentale, rispetto della diversità, empatia, apertura, tolleranza dell'ambiguità e approccio a molteplici prospettive.

I diritti e le problematiche dei rom che affrontano i giovani di provenienza / comprensione Rom: i bambini Rom sono significativamente sovrarappresentati nelle cure statali in molti paesi europei. In alcuni casi i Rom rappresentano oltre l'80% di tutti i bambini in cura. L'ERRC ha preso in considerazione studi di casi da Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Serbia e Albania e ha prodotto un video per esporre questo razzismo sistemico a tutti i livelli del sistema di assistenza e il contenzioso giudiziario contro questa ingiustizia sociale.

"Incontro con Hannah"

Questa attività consiste di due parti. È un caso studio che descrive la realtà sociale violenta che affronta la famiglia di una ragazza rom. In primo luogo, i partecipanti sono invitati a immaginare come potrebbe essere la vita nei panni di Hannah o dei suoi familiari. In secondo luogo, questo case study sarà usato come esempio per mettere in discussione gli altri aspetti del razzismo sistemico nei confronti del gruppo Rom e per sfidare questa ingiustizia sociale.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 3: Ruolo e compiti dei mediatori



- I contenuti principali del modulo sono:
- Necessità di mediazione interculturale
- Ruolo del mediatore e di altri fattori.
- Mediazione di successo a scuola.
- Uso dei mediatori rom in Europa.
- Compiti di mediatori

Note degli insegnanti

- **Panoramica:** questo modulo fornisce una finestra per i passaggi di base della comunicazione di mediazione. Costruisce lo scopo del mediatore mentre sviluppa la sua capacità di eccellere in questa posizione.
- **Durata:** questo modulo è progettato per essere completato tra 110 e 120 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.
- **Risultati dell'apprendimento:** entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione dei ruoli, degli obiettivi e dei compiti dei mediatori e di altri fattori che li riguardano. Possono anche identificare le abilità per sviluppare efficacemente le loro prestazioni.
- I mediatori rom saranno consapevoli del significato del loro servizio alle loro comunità; in che modo il loro coinvolgimento colma le lacune nella conoscenza e nella consapevolezza, consentendo in tal modo l'empowerment.
- **Risorse**
 - Dispensa 3.1 - Introduzione alla mediazione interculturale.
 - Dispensa 3.2 - Ruolo, compiti e obiettivo dei mediatori.
 - Dispensa 3.3 - Ruolo dei mediatori scolastici rom in vari paesi.
 - Dispensa 3.4 - Aspetti positivi dei mediatori rom.



Modulo 3: dispensa

- **Introduzione:** Introduzione del formatore e perché questo argomento è interessante per lui / lei. Inoltre, spiega di cosa tratta questo modulo di formazione e che cosa acquisiranno i partecipanti.
- **Meditazione interculturale:** dividere in squadre per discutere delle domande: cosa capisci della mediazione? Perché è necessaria la mediazione interculturale? I membri del gruppo scriveranno su un foglio di lavagna a fogli mobili e condivideranno gli input con l'intero gruppo.
- **Ruolo:** inizia con le notizie sul mediatore rom. Per generare una discussione: Facilitare domande come: come pensi che dovrebbe essere il ruolo dei mediatori? Quanti di voi hanno già lavorato nella mediazione, in particolare con l'istruzione e l'occupazione? Quali sono gli obiettivi per questi tipi di mediazione? Il co-trainer elencherà le risposte sulla lavagna a fogli mobili.
- **Compiti dei mediatori:** Discussione a coppie: elencare i partecipanti in due gruppi su un piccolo pezzo di carta e distribuire i numeri. I partecipanti devono trovare la loro corrispondenza. Domande: come valuteresti come mediatore? (Darsi un punteggio su 10). Per diventare un mediatore efficace, quali competenze pensi di aver bisogno? Condividi con il gruppo i risultati: come ti è piaciuto questo compito?
- **Aspetti positivi e alcuni fattori:** Per generare una discussione, fornire domande come: Riesci a pensare a possibili sfide nel ruolo di mediatore?

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 4: Differenze culturali, discriminazione e emarginazione



I contenuti principali del modulo sono:

- *Conseguenze di razzismo, discriminazione ed emarginazione.*
- *Differenze culturali, uguali; accesso ai servizi e ai diritti umani.*
- *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.*

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo si propone di chiarire il significato di concetti come la discriminazione e l'emarginazione e la loro connessione con il lavoro dei mediatori Rom. Inoltre, è orientato a collegare il lavoro del mediatore con i principi dei diritti umani e della non discriminazione.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato tra 60 e 90 minuti.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione degli stereotipi esistenti e delle procedure di sensibilizzazione.

Risorse

- Dispensa 4.1 - Introduzione dei termini principali utilizzati.
- Dispensa 4.2 - Differenze culturali, parità di accesso e diritti umani.
- Dispensa 4.3 - Analisi del caso.
- Dispensa 4.4 - Versione semplificata della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

- **Introduzione dei termini principali utilizzati:** Introduzione ai principali termini di discriminazione, anti-gypsyismo e integrazione dei Rom utilizzando esempi specifici.
- **Differenze culturali, parità di accesso e diritti umani:** la parte teorica include informazioni sulla cultura dei Rom, sulla loro diversità e fatti storici. Viene spiegato con esempi di differenze tra cultura Rom e lavoro di gruppo. Inoltre, vengono presentate le principali differenze culturali con vantaggio / svantaggio sui grafici. C'è una spiegazione dei principali diritti umani e di come questi sono stati attuati per quanto riguarda la popolazione rom nel paese e nell'UE.
- **Analisi del caso** sui pregiudizi e gli stereotipi.
- **Versione semplificata della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani:** introduzione.
- **Affrontare questioni di cultura e identità nel lavoro dei mediatori:** i mediatori incontrano spesso situazioni nel loro lavoro in cui devono affrontare in modo appropriato. Ad esempio, le questioni relative all'identità e alla cultura dei gruppi Rom con cui stanno lavorando. Il Codice Etico menziona anche alcuni elementi al riguardo. Ecco alcune raccomandazioni su questo argomento.
- **Costruire un clima positivo: prevenzione ed efficacia attraverso la partecipazione:** assicurare la partecipazione a un clima positivo e sostenibile di fiducia e cooperazione tra l'istituzione e la comunità rom. Una relazione basata sulla partecipazione aiuterà a prevenire frustrazioni e conflitti e aumenterà anche l'efficacia del lavoro dell'istituzione con i Rom. La presenza di un mediatore è già indice di preoccupazione per l'adattamento ai bisogni dei rom, ma a meno che non vi sia un chiaro impegno per una reale partecipazione, il lavoro del mediatore non può avere un impatto positivo sostenibile. La scala di partecipazione presenta diversi tipi di relazioni che un'istituzione può avere con i cittadini che beneficiano dei suoi servizi. Sono utili per identificare come la partecipazione reale è differenziata da altre forme di interazione di un'istituzione con i suoi beneficiari.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 5: Il ciclo di lavoro di un mediatore



I contenuti principali del modulo sono:

- Introduzione al ciclo di formazione di un mediatore del lavoro rom.
- Gestione del ciclo di lavoro partecipativo (4 fasi).

Per informazioni dettagliate sulle quattro fasi, consultare la procedura di mediazione dell'appendice (pagina 40-44 di questa guida).

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce il know-how sull'approccio del ciclo di lavoro e chiarisce il ruolo del mediatore in ciascuna fase. Inoltre, identifica i vantaggi e le minacce associate all'inserimento di questo approccio nel lavoro dei mediatori.

Durata: questo modulo è progettato per essere di 90 minuti.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una visione chiara del ciclo di lavoro del mediatore e delle sue attività principali.

Risorse

- Dispensa 5.1: Introduzione alla gestione del ciclo di lavoro partecipativo.
- Dispensa 5.2: dal lavoro quotidiano alla pianificazione partecipata.
- Dispensa 5.3: Fase 0 - Preparazione.
- Dispensa 5.4: Fase 1: valutazione della situazione.
- Dispensa 5.5: Fase 2 - Pianificazione partecipata.
- Dispensa 5.6: Fase 3: implementazione.
- Dispensa 5.7: Fase 4-Valutazione.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 5: dispensa

Ciclo di relazioni di mentoring

Palcoscenico	Caratteristiche	Comunicazione efficace
Inizio della partita	Iniziare a conoscersi Prime impressioni Alla ricerca dei lati positivi nella relazione Creazione di legami	Fai domande aperte Usa un linguaggio del corpo aperto (non custodito) Usa una lingua con cui stai bene Non aver paura del silenzio
Sfidare e testare	Il giovane sfida il mentore Fase di test Ripensare le prime impressioni Le emozioni difficili possono emergere Può verificarsi in diverse fasi della relazione	Sii coerente nel tuo contatto Mantenere il rispetto Costruisci il problem-solving nelle tue domande; per esempio. "Mi chiedo come potremmo affrontare meglio la prossima volta?" Solleva qualsiasi problema all'inizio delle tue interazioni; per esempio. "Possiamo parlare del motivo per cui non ti sei presentato l'ultima volta?" Comportamenti separati dal giovane; il giovane non è sconsiderato, il suo comportamento è Divulgare i propri sentimenti ed esperienze personali quando appropriato
Mentoring "reale"	La relazione inizia a sentirsi di nuovo giusta La fiducia è stabilita La crescita nella persona giovane può essere osservata Si formano un legame e una connessione "più profondi"	Divulgare quando appropriato Evitare di consigliare e consentire al giovane di risolvere attivamente i propri problemi Usa i punti di forza dei giovani per favorire discussioni più profonde Dai un feedback positivo e non aver paura di far sapere al tuo giovane quando qualcosa ti ha ferito
Fine	Preparazione per la chiusura La relazione può diventare più profonda o il giovane può iniziare a tirare le spalle Riflessione	Trova un linguaggio comune per riassumere i tuoi sentimenti Fornisci feedback che descrivono la crescita che hai osservato Siate pronti ad ascoltare e ad affermare le paure che il vostro giovane potrebbe avere

Nota: questo framework è solo una guida. Differenti relazioni si evolvono in modi diversi.

Modulo 6: costruzione di relazioni di mediazione



I contenuti principali del modulo sono:

- Capire l'importanza della fiducia.
- Stabilire la relazione di mediazione.
- Il ciclo delle relazioni di mediazione.
- Confini delle relazioni
- Codice di condotta

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo darà ai partecipanti una chiara comprensione di come costruire relazioni tra mediatori e giovani e le fasi tipiche di una relazione di mediazione. Offre anche consigli su come impostare i limiti all'interno della relazione.

Infine, il modulo affronta il codice di condotta del programma, che è stato sviluppato per garantire la sicurezza della persona giovane e del mediatore e il successo della partita.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato in circa 60 minuti.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una maggiore comprensione della relazione di mediazione, del loro ruolo nella costruzione di quella relazione e dei confini per proteggere entrambi, i mentori e i giovani Rom e la loro relazione.

Risorse

- Dispensa 6.1 - Stabilire la relazione di mediazione.
- Dispensa 6.2 - Cose da fare insieme.
- Dispensa 6.3 - Foglio di lavoro per l'impostazione degli obiettivi.
- Dispensa 6.4 - Il ciclo delle relazioni di mediazione.
- Dispensa 6.5 - Codice di condotta.
- "Confini: dove ti trovi?"

Modulo 6: dispensa

- **Panoramica:** questo modulo darà ai partecipanti una chiara comprensione di come costruire relazioni tra mediatori e giovani e le fasi tipiche di una relazione di mediazione. Offre anche consigli su come impostare i limiti all'interno della relazione. Infine, il modulo affronta il codice di condotta del programma, che è stato sviluppato per garantire la sicurezza della persona giovane e del mediatore e il successo della partita.
- **Comprensione dell'importanza della fiducia:** questa attività mira a dimostrare cosa potrebbero provare i giovani quando vengono presentati per la prima volta a un mediatore. I partecipanti sono invitati ad accoppiarsi. Un partecipante viene bendato e poi guida fisicamente e verbalmente nella stanza (o all'esterno, se il tempo lo consente) dal proprio partner per cinque minuti. I partecipanti scambiano quindi i ruoli. I partecipanti parlano delle loro esperienze di essere guidati e di doversi fidare dell'altra persona. Il facilitatore disegna collegamenti tra i sentimenti che i partecipanti condividono e come potrebbe sentirsi un giovane quando incontra per la prima volta il proprio mediatore.
- **Stabilire la relazione di mentoring:** sessione di "brainstorming": come si stabilisce un rapporto con le persone che hai appena incontrato? Rifletti sulle risposte dei partecipanti. Evidenzia altre strategie di coinvolgimento in "Stabilire la relazione di mentoring".
- **Il ciclo delle relazioni di mentoring:** introdurre il ciclo di relazioni di mentoring ed evidenziare come i mediatori dovrebbero avvicinarsi a diverse fasi. Si noti che questo è un quadro generale e che non tutte le relazioni passeranno attraverso questa sequenza esatta.
- **Limiti di relazione:** parlare dei confini dei ruoli nella relazione di mentoring. I mediatori devono essere chiari sui propri confini personali, su ciò che è appropriato e su ciò che sono a loro agio da rivelare su se stessi. Devono anche essere consapevoli dei limiti stabiliti dal programma attraverso il Codice di condotta.
- **Codice di condotta:** presentazione del "Codice di condotta" del programma.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 7: Autostima e resilienza



I contenuti principali del modulo sono:

- La gerarchia dei bisogni di Maslow.
- Autostima.
- Definire la resilienza.
- Fattori di rischio e protezione.
- Costruire la resilienza.

Note degli insegnanti

Panoramica: il modulo fornirà ai partecipanti una comprensione della resilienza e degli elementi che creano e mantengono la resilienza. Inoltre, presenta fattori di protezione per i giovani per superare i rischi (ad esempio rischi personali, familiari, scolastici e comunitari).

Durata: questo modulo impiegherà circa 55-75 minuti per essere completato.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione di come incoraggiare una buona autostima. Capiranno anche di più sull'importante ruolo svolto dalla mediazione nella costruzione della capacità di recupero nei giovani.

Risorse

- Dispensa 7.1 - La gerarchia dei bisogni di Maslow.
- Dispensa 7.2 - Autostima.
- Dispensa 7.3 - Resilienza.
- Dispensa 7.4 - Costruire la resilienza



DZS
Dům zahraniční spolupráce



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Modulo 7: dispensa

Panoramica: il modulo fornirà ai partecipanti una comprensione della resilienza e degli elementi che creano e mantengono la resilienza. Inoltre, presenta fattori di protezione per i giovani per superare i rischi (ad esempio personale, familiare, scolastico e comunitario).

La gerarchia dei bisogni di Maslow: introdurre e discutere la "gerarchia dei bisogni" di Maslow.

Autostima: discuti di autostima, sessione Brainstorm: quali sono alcune delle conseguenze della bassa autostima? Fornire dispense e discutere ulteriori conseguenze. Introdurre strategie per costruire l'autostima.

Definire la resilienza: introdurre il concetto di resilienza.

Fattori di rischio e protezione: Attività: identificazione dei fattori protettivi.

Costruire la resilienza: citazioni attuali da ricercatori di resilienza, fare una sessione di brainstorming: come puoi aiutare a costruire la capacità di recupero del giovane che stai mentori? Discutere le risposte con riferimento alla pubblicazione sulla resilienza degli edifici.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 8: ascolto attivo e comunicazione



I contenuti principali del modulo sono:

- *Cos'è l'ascolto attivo?*
- *Cosa comporta l'ascolto attivo?*
- *Perché l'ascolto attivo è importante?*
- *10 passaggi per diventare un ascoltatore attivo migliore.*
- *Esempi di tecniche di ascolto attivo.*
- *Suggerimenti per l'ascolto attivo: hai sentito ma hai ascoltato?*
- *Ricerca sull'ascolto attivo.*
- *I 10 suggerimenti per la comunicazione non verbale.*
- *Domande e risposte.*

Modulo 8: dispensa

- **Introduzione:** Introduzione dell'argomento agli studenti.
- **Parte teorica:** insegnamento supportato dalla presentazione di PowerPoint.
- **Sessioni di domande e risposte:** discussione sull'argomento.
- **Esercizi:** analizza il proprio comportamento nella comunicazione, cosa consideri come punti di lavoro nel tuo stile in ascolto attivo? Descrivi altri stili di ascolto attivo. Corrisponde alla sua opinione?

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo offre una panoramica dell'ascolto attivo. Spiega cos'è l'ascolto attivo e cosa implica l'ascolto attivo. In questo modulo, i partecipanti imparano perché l'ascolto attivo è importante e coprono 10 passi per diventare un ascoltatore attivo migliore. I moduli offrono alcuni esempi di tecniche di ascolto attivo e offrono suggerimenti importanti per l'ascolto attivo. La ricerca sull'ascolto attivo è la fine della parte 1. Nella parte 2, le intuizioni approfondite della comunicazione non verbale sono spiegate offrendo i 10 migliori consigli di comunicazione non verbali. Domande e risposte chiudono la parte teorica. Quindi, è il momento di esercitarsi.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato tra 80 e 120 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione dell'importanza dell'ascolto attivo e della comunicazione in generale.

Risorse

Dispensa 8.1 - Titolo-da

Dispensa 8.2 - Che cos'è l'ascolto attivo?

Dispensa 8.3 - Cos'è l'ascolto attivo - 2?

Dispensa 8.4 - Perché l'ascolto attivo è importante?

Dispensa 8.5: Perché l'ascolto attivo è importante - 2?

Dispensa 8.6: Esempi di tecniche di ascolto attivo

Dispensa 8.7: Suggerimenti

Dispensa 8.8: Ricerca sull'ascolto attivo

Dispensa 8.9: Top 10 suggerimenti di comunicazione non verbale: padroneggia l'arte della comunicazione non verbale con questi suggerimenti

Dispensa 8.10: Suggerimenti per la comunicazione non verbale

Dispensa 8.11: Suggerimenti per la comunicazione non verbale - 2

Dispensa 8.12: Suggerimenti per la comunicazione non verbale - 3

Dispensa 8.13: Suggerimenti per la comunicazione non verbale - 4

Dispensa 8.14: Suggerimenti per la comunicazione non verbale - 5

Dispensa 8.15: Suggerimenti per la comunicazione non verbale - 6

Dispensa 8.16: Domande e risposte

Modulo 9: Adolescenza e problematiche dei giovani



I contenuti principali del modulo sono:

- *Definizione di adolescenza.*
- *Capire le difficoltà e i cambiamenti che gli adolescenti devono attraversare.*
- *La realtà della gioventù al giorno d'oggi.*
- *Il confronto tra diversi gruppi di adolescenti.*

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce una comprensione approfondita della definizione di adolescenza e delle difficoltà che gli adolescenti affrontano durante il loro passaggio dall'infanzia all'età adulta. Inoltre, fornisce una descrizione dei giovani di oggi e i partecipanti avranno l'opportunità di discutere attraverso la loro esperienza il significato dell'adolescenza.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato in 110 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questo modulo, i partecipanti avranno una comprensione dei termini: adolescenza, gioventù e loro relazione con popolazioni come la popolazione Rom.

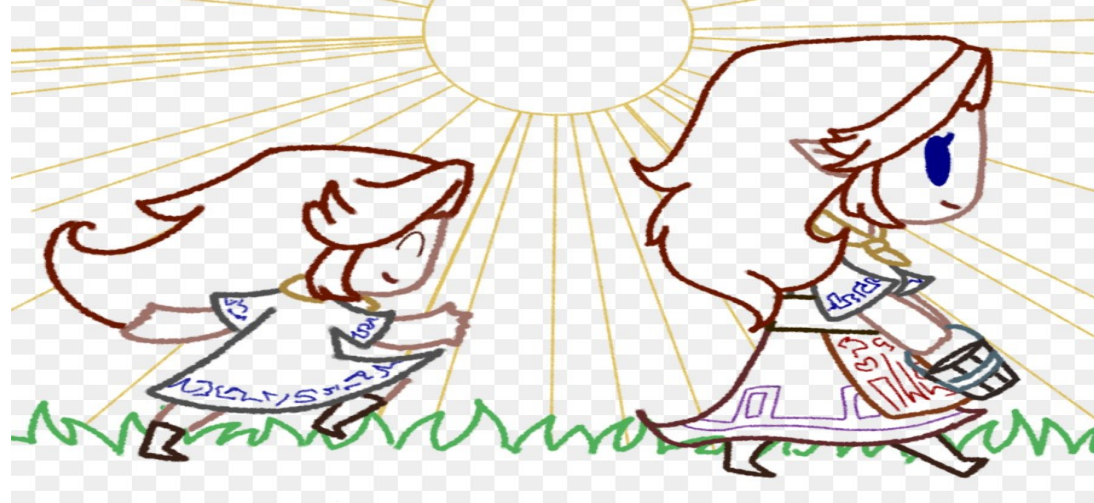
Risorse

Dispensa 9.1 - Definizione di adolescenza.

Dispensa 9.2 - Comprensione delle difficoltà e dei cambiamenti che gli adolescenti devono attraversare.

Dispensa 9.3 - La realtà della gioventù al giorno d'oggi.

Dispensa 9.4 - La connessione tra l'adolescenza e la gioventù nella popolazione rom.



Modulo 9: dispensa



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

- **Panoramica:** questo modulo fornisce una comprensione approfondita della definizione di adolescenza e delle difficoltà che gli adolescenti affrontano durante il loro passaggio dall'infanzia all'età adulta. Inoltre, fornisce una descrizione dei giovani di oggi e i partecipanti avranno l'opportunità di discutere attraverso la loro esperienza il significato dell'adolescenza.
- **Definizione di adolescenza:** ogni partecipante scriverà in un foglio bianco sentimenti / pensieri / esperienze / memorie / immagini della sua esperienza durante la sua adolescenza. Il formatore discuterà con tutti i partecipanti e lui / lei comporrà i risultati della discussione.
- **Comprendere le difficoltà e i cambiamenti che gli adolescenti devono attraversare:** fornire una panoramica delle difficoltà e dei cambiamenti che si verificano durante l'adolescenza.
La realtà della gioventù al giorno d'oggi: chiedi ai partecipanti di confrontare gli anni '80, '90, 2000 e i 2010.
- **Il confronto tra i diversi gruppi di adolescenti:** molti giovani nella nostra comunità provengono da diversi background culturali con diverse esperienze e approcci alla loro vita. Queste differenze offrono esperienze ricche, ma possono anche significare incomprensioni che possono verificarsi attraverso ipotesi sul modo in cui le cose "dovrebbero" essere fatte.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 10: Gestione dei conflitti e risoluzione dei problemi



I contenuti principali del modulo sono:

- Definizione dei conflitti.
- Capire la rabbia come una sensazione nei conflitti.
- Gestione dei conflitti.
- Modello di Problem Solving.

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce una comprensione adeguata del termine gestione dei conflitti e delle ragioni che ci portano nei conflitti. Esplora i pensieri e le sensazioni che i conflitti provocano e come possono essere gestiti. Inoltre, fornisce la descrizione del modello di risoluzione dei problemi.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato tra 80 e 120 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione del termine di gestione dei conflitti. Inoltre potrebbero collegare pensieri e sentimenti alla gestione dei conflitti. Potrebbero riconoscere gli stili di gestione dei conflitti e come possono essere applicati in diversi contesti. Alla fine, potranno capire il concetto del termine soluzione dei problemi.

Risorse

- Dispensa 10.1 - Definizione dei conflitti.
- Dispensa 10.2 - Ragioni e risultati della gestione dei conflitti.
- Dispensa 10.3 - Gestione dei conflitti.
- Dispensa 10.4 - Modello di Problem Solving.

- **Panoramica:** questo modulo fornisce una comprensione adeguata del termine gestione dei conflitti e delle ragioni che ci portano nei conflitti. Esplora i pensieri e le sensazioni che i conflitti provocano e come possono essere gestiti. Inoltre, fornisce la descrizione del modello di risoluzione dei problemi.
- **Definizione dei conflitti:** fornire una panoramica della definizione dei conflitti.

Esercizio: i bastoni

I partecipanti saranno divisi in coppie di due. Ogni coppia avrà un bastone. Il bastone dovrebbe essere tenuto con un dito di ogni partecipante. L'obiettivo è raggiungere con il bastone il lato opposto della stanza. Vediamo cosa succederà. Discutere con i partecipanti come si sono sentiti e cosa hanno pensato durante i loro sforzi.

- **Comprensione della rabbia come sentimento nei conflitti:** la rabbia è una sensazione forte che può essere osservata nella maggior parte dei nostri disaccordi, lotte e conflitti.

Esercizio: Comprensione della rabbia come sentimento nei conflitti

Il formatore suggerisce ai partecipanti di discutere di un argomento con aspetti contraddittori. L'allenatore disegna una linea sul pavimento (corda, nastro adesivo) da un lato all'altro della stanza. Ogni lato della stanza rappresenta la posizione relativa all'argomento. L'istruttore chiede ai partecipanti di mettersi da parte secondo le loro opinioni. Il formatore suggerisce ai partecipanti di osservare se stessi e gli altri. Durante l'attività il formatore invita i partecipanti a cambiare posizione se sentono che vogliono muoversi e osservare ancora una volta l'ambiente e se stessi. Il formatore e il partecipante discutono su quello che è successo e su come si sentono.

- **Gestione dei conflitti:** tutti possono imparare a gestire i conflitti praticando alcune abilità personali.

Attività: gestione dei conflitti

Il formatore invita tutti i partecipanti a scrivere su un foglio bianco i loro valori, convinzioni e bisogni personali. Di seguito, il formatore presenta in 3 colonne (valori, credenze, bisogni) i risultati del gruppo. Quindi, i partecipanti osservano, discutono e traggono conclusioni.

- **Modello di risoluzione dei problemi:** i mediatori possono utilizzare i modelli per risolvere i problemi con i giovani e aiutarli a migliorare le loro capacità di risoluzione dei problemi

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 11: Educazione dei Rom



I contenuti principali del modulo sono:

- Introduzione.
- Valori e prospettive dell'istruzione inclusiva.
- Dimensioni dell'istruzione inclusiva.
- Istruzione a livello locale.
- Analisi SWOT.
- Curriculum.
- Risorse umane (HR).
- Concentrarsi sul beneficiario.



Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce dettagli generali sulla realizzazione dell'atto educativo nel contesto della legislazione nazionale e implicitamente a livello europeo. Inoltre, questo modulo fornisce informazioni sulla metodologia e il quadro educativo sviluppato localmente da un'istituzione che fornisce programmi educativi inclusivi.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato tra 80 e 120 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione del ruolo dei valori e di come attuare un atto educativo inclusivo a livello locale. Impareranno a conoscere: la struttura e i metodi di istruzione utilizzati per coinvolgere i bambini Rom nel processo educativo; informazioni strutturate sulle opportunità di sviluppo; cause che rallentano il processo di integrazione; le risorse umane coinvolte; i potenziali fattori che potrebbero incoraggiare l'impegno dei Rom nel processo educativo. Inoltre, saranno presentati alcuni risultati locali.

Risorse

- Dispensa 11.1 - La Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, articolo 30.
- Dispensa 11.2 - Dimensioni dell'istruzione inclusiva.
- Dispensa 11.3 - Istruzione a livello locale.
- Dispensa 11.4 - L'analisi SWOT.
- Dispensa 11.5 - Curriculum.
- Dispensa 11.6 - Risorse umane.



Modulo 11: dispensa



- **Introduzione:** presentazione del formatore e obiettivi del modulo.
- **Principi e quadro legislativo:** si concentra sul decentramento, sulla promozione delle prestazioni e incoraggia la partnership in un ambiente economico e sociale.
- **Valori e prospettive dell'educazione:** presentazione della Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia.
- **Dimensioni dell'istruzione inclusiva:** un sistema educativo efficace in qualsiasi paese membro dell'UE si basa su tre dimensioni, che devono essere spiegate.
- **Istruzione a livello locale**
- **Analisi SWOT svolta dal principale fornitore di servizi educativi:** presentazione del ritrovo per la scuola tra le strategie di vita della popolazione rom.
- **Curriculum:** Curriculum è progettato per coprire due direzioni principali: Garantire parità di accesso all'istruzione e gestione della "Seconda possibilità".
- **Risorse umane:** garantire la qualità del processo di insegnamento-apprendimento e servizi educativi.
- **Focus sul beneficiario:** presentazione delle attività svolte l'anno scorso.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:





I contenuti principali del modulo sono:

- *Introduzione alla situazione attuale dell'occupazione Rom.*
- *Fattori che portano alla disoccupazione dei Rom.*
- *Opportunità di lavoro per i Rom in Europa*

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce informazioni sulla situazione attuale dell'occupazione Rom in UE. Spiega anche i principali problemi affrontati dalle autorità locali in materia di occupazione e connessi con l'istruzione e le differenze culturali dei Rom.

Durata: questo modulo è progettato per durare circa da 60 a 70 minuti.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione dei principali problemi che devono affrontare i Rom una volta che iniziano la ricerca di un lavoro e le possibili opportunità a livello locale.

Risorse

- Dispensa 12.1: Situazione attuale dell'occupazione dei Rom.
- Dispensa 12.2: segregazione, emarginazione, povertà ed esclusione.
- Dispensa 12.3: Fattori che portano all'esclusione sociale dei Rom.
- Dispensa 12.4: possibilità di lavoro in Europa.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



- **Introduzione:** presentazione della situazione attuale dell'occupazione Rom a livello locale e internazionale. Presentazione di tipi di lavori / lavori che i Rom possono fare. Inoltre, ci sarà un lavoro di gruppo con un gioco che assegna lavori che sono molto raramente assegnati ai Rom. Ci si aspetta una riflessione su di esso.
- **Segregazione, emarginazione, povertà ed esclusione:** esiste una relazione tra segregazione, emarginazione, povertà ed esclusione. L'importanza dell'acquisizione del



certificato di istruzione (vale a dire certificato di scuola secondaria, qualifica professionale o diploma di istruzione superiore) è legata al conseguimento di posti di lavoro migliori in termini di stabilità e salario. Apparentemente, maggiore è la qualificazione, maggiori sono le opportunità di impiego. Una maggiore segregazione comporta un maggior rischio di finire i disoccupati o in lavori non qualificati o informali. Alcuni studi sottolineano che il numero di Rom che sono stati

disoccupati da oltre 24 mesi è molto alto. I posti di lavoro a tempo pieno e l'occupabilità sono collegati all'istruzione: i rom che terminano l'istruzione secondaria (inferiore e superiore) e superiore (ad esempio Bachelor, Master, PhD) hanno più probabilità di lavorare a tempo pieno. Al contrario, i rom che frequentano pochi anni o si fermano alla scuola primaria hanno più probabilità di essere disoccupati.

- **Fattori che portano all'esclusione sociale dei rom: a quanto pare,** vivere in povertà può contribuire allo sviluppo di una cultura della povertà. Ad esempio, una serie di abitudini e norme disfunzionali che, in una certa misura, auto-perpetuano la dipendenza dalla povertà e dal benessere. Se questo è vero, che non è garantito e non dovrebbe essere considerato come un fatto, potrebbe portare a una sorta di circolo vizioso. Per superarlo, è conveniente modellare una mappa delle possibili cause / fattori alla base di questa situazione.
- **Possibilità di lavoro in Europa:** introduzione al portale EURES dell'UE e possibilità locali per chi cerca lavoro.

Modulo 13: Garanzia giovani



I contenuti principali del modulo sono:

- Capire i tuoi valori.
- I diritti dei giovani.

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo sottolinea l'importanza della comprensione del valore dei mediatori, del Codice etico per i mediatori (ROMED) e dei diritti dei giovani.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato tra 80 e 120 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori questioni e procedure.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione del ruolo dei valori e dei diritti dei giovani. Saranno consapevoli del loro dovere di diligenza e comprenderanno l'importanza della riservatezza nelle buone relazioni di mentoring.

Risorse

- Dispensa 13.1 - Capire i tuoi valori.
- Dispensa 13.2 - Codice etico per mediatori (ROMED).
- Dispensa 13.3 - Diritti dei giovani.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 13: dispensa

- **Comprensione dei tuoi valori:** parte teorica in collaborazione con i partecipanti.
- **Codice etico per i mediatori (ROMED):** presentazione del codice etico e discussione.
- **Diritti dei giovani:** parte teorica in cooperazione con i partecipanti: i diritti umani sono come le armature: ti proteggono. Sono come le regole perché ti dicono come puoi comportarti e sono come i giudici perché puoi fare appello a loro. Sono astratti come le emozioni e, come le emozioni, appartengono a tutti e esistono a prescindere da ciò che accade. Sono come la natura perché possono essere violati e come lo spirito perché non possono essere distrutti. Come il tempo, ci trattano tutti allo stesso modo: ricchi e poveri, vecchi e giovani, bianchi e neri, alti e bassi. Ci offrono rispetto e ci fanno pagare per trattare gli altri con rispetto. Come il bene, la verità e la giustizia, a volte potremmo non essere d'accordo sulla loro definizione, ma li riconosciamo quando li vediamo violati.

Modulo 14: Il lavoro di mediazione



I contenuti principali del modulo sono:

- *Storia e sviluppo della professione di mediazione.*
- *Risultati del lavoro di mediazione.*
- *Responsabilità e requisiti per un mediatore professionista.*

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce un'introduzione alla professione di mediatore in Europa.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato in 40 a 60 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire domande e discussioni sulle buone pratiche.

Risultati dell'apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione di come lavorano i mediatori di lavoro in Europa e quali pratiche potrebbero essere applicate ad altri paesi.

Risorse

- Dispensa 14.1 - Storia e sviluppo della professione di mediatore.
- Dispensa 14.2 - Responsabilità e requisiti per un mediatore professionista.
- Dispensa 14.3 - Risultati della mediazione professionale.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



Modulo 14: dispensa

- **Perché la mediazione professionale:** riconoscimento e comprensione, auto-potenziamento, tempestività e velocità, costo effettivo, riservatezza, durata del contratto di mediazione.
- **I passaggi nel processo di mediazione:** dichiarazioni di apertura, identificazione del problema, impostazione dell'agenda, ricerca di soluzioni, Comitato di mediazione (facoltativo), accordo.
- **Tipi di problemi sul posto di lavoro in cui la mediazione può davvero aiutare?** Problemi tra dipendenti, problemi di prestazioni, molestie, reclami, risoluzione, ecc.
- **Perché i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione l'aggiunta di mediazione al proprio kit di strumenti per le relazioni con i dipendenti:** il vantaggio dell'utilizzo della mediazione come primo passo nell'affrontare e risolvere le controversie sul posto di lavoro dà a ciascuna parte una migliore comprensione dei problemi e delle controversie in modo confidenziale, luogo imparziale e non pubblico. La mediazione offre alle parti l'opportunità di risolvere rapidamente la controversia e conferisce potere a ciascuna parte fornendo loro voce e ruolo nel determinare la risoluzione. Anche se la mediazione non risulta in un accordo e ne consegue una causa, le parti avranno una buona comprensione della natura della controversia e dei fatti che la circondano.
- **Chi è un mediatore professionista efficace?** Il mediatore professionista più efficace è un mediatore certificato che ha completato la formazione di mediazione attraverso un programma di formazione di mediazione riconosciuto. I mediatori certificati sono formati sulle abilità essenziali di imparzialità e neutralità e hanno una conoscenza approfondita del processo di mediazione.





I contenuti principali del modulo sono:

- *Il ruolo della mediazione nella promozione del rispetto dei diritti umani e dell'inclusione sociale dei Rom.*
- *Come organizzare il tuo processo di mediazione / tutoraggio.*
- *Strumenti per implementare il monitoraggio e la valutazione dei risultati.*
- *Strumenti per una collaborazione efficace con le parti interessate.*

Note degli insegnanti

Panoramica: questo modulo fornisce una panoramica sul processo di mediazione. Innanzitutto, i partecipanti vengono introdotti sul tema dell'impiego dei Rom attraverso un'attività cinestetica. Quindi, affronta le cinque fasi del processo di mediazione. Inoltre, il modulo include strumenti per l'implementazione e il monitoraggio del processo e degli strumenti utilizzati per la valutazione del processo. Infine, il modulo svolge un'attività di Stakeholder Mapping, mentre allo stesso tempo estende le proprie conoscenze sugli strumenti che possono essere utilizzati per garantire un'efficace collaborazione con le parti interessate.

Durata: questo modulo è progettato per essere completato in 145 minuti. Potrebbe essere necessario più tempo per coprire ulteriori procedure.

Risultati di apprendimento: entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione degli attuali stereotipi e delle difficoltà che i Rom incontrano riguardo al loro impiego. Saranno consapevoli del loro ruolo multidimensionale durante il processo di mediazione e comprenderanno l'importanza di pianificare e collaborare con altre persone. Infine, i partecipanti saranno pronti a utilizzare alcuni semplici strumenti per pianificare, implementare, monitorare e valutare il loro processo durante il loro lavoro.

Risorse

- Dispensa 15.1 - Attività "Un passo avanti verso la consapevolezza".
- Dispensa 15.2 - Le cinque fasi del processo di mediazione.
- Dispensa 15.3 - Strumenti per l'implementazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati.
- Dispensa 15.4 - Attività "Be (a) ware" e strumenti per un'efficace collaborazione con le parti interessate.

- **Introduzione:** i facilitatori si presentano, i partecipanti si presentano al loro vicino e il vicino dice al gruppo perché il loro vicino vuole diventare un mediatore e cosa pensano che alcune delle sfide saranno o descriveranno come hanno aiutato un'altra persona a raggiungere un obiettivo nel passato. I partecipanti dicono all'intero gruppo quale abilità o caratteristica il loro vicino porta a mediare.
- **Panoramica:** questo modulo fornisce una panoramica sul processo di mediazione. Innanzitutto, i partecipanti vengono introdotti sul tema dell'impiego dei Rom attraverso un'attività cinestetica. Quindi, affronta le cinque fasi del processo di mediazione. Inoltre, il modulo include strumenti per l'implementazione e il monitoraggio del processo e degli strumenti utilizzati per la valutazione del processo. Infine, il modulo svolge un'attività di Stakeholder Mapping, mentre allo stesso tempo estende le proprie conoscenze sugli strumenti che possono essere utilizzati per garantire un'efficace collaborazione con le parti interessate.
- **Mediatore, diritti umani e occupazione dei Rom:** introdurre il tema del pregiudizio dei Rom nell'occupazione e svolgere l'attività "Un passo avanti verso la consapevolezza". Discutere e riflettere con il gruppo sull'importanza di essere / diventare consapevoli del contesto locale e globale.
- **Come organizzare il processo di mediazione / tutoraggio: Presenta le cinque fasi del processo di mediazione:** Fase 1: Preparazione-Raccolta dati, Fase 2: Identificazione dei bisogni, Fase 3: Piano d'azione e Fase 4: Implementazione delle attività.
- **Strumenti per implementare il monitoraggio e la valutazione dei risultati:** Presentazione degli strumenti per l'implementazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati.
- **Strumenti per una collaborazione efficace con le parti interessate:** al fine di collaborare in modo efficace con gli stakeholder della vostra comunità locale, è necessario innanzitutto essere consapevoli delle loro diverse posizioni e del potenziale supporto che potreste (o non potreste) ricevere. Presenta gli strumenti per una collaborazione efficace con le parti interessate: il modello di crescita e il forum interculturale.



Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:

Modulo 16: Conclusioni e valutazione



I contenuti principali del modulo sono:

- *Fase di valutazione nel lavoro del mediatore.*
- *Approcci per migliorare il lavoro dei mediatori.*
- *Garantire l'impatto efficace e sostenibile.*

Note degli insegnanti

- **Panoramica:** questo modulo fornisce informazioni sulla comprensione dei benefici e delle sfide derivanti dall'uso dell'approccio partecipativo alla valutazione, sviluppando le abilità per pianificare e condurre una sessione di valutazione partecipativa. Inoltre, mira a stimolare ulteriormente l'apprendimento tra pari, sostenere e chiarire le questioni che sono ancora confuse per alcuni membri del gruppo. L'obiettivo generale del modulo è quello di sviluppare capacità di pensiero e pianificazione costruttiva dei partecipanti.
- **Durata:** questo modulo è progettato per essere completato tra 90 e 120 minuti.
- **Risultati dell'apprendimento:** entro la fine di questa sessione, i partecipanti avranno una comprensione su come stimolare atteggiamenti positivi verso la futura implementazione degli elementi indirizzati alla formazione.
- **Risorse**
 - Dispensa 16.1 - Introduzione.
 - Dispensa 16.2 - Vantaggi e sfide del processo di valutazione.
 - Dispensa 16.3 - Processo di valutazione in pratica.
 - Dispensa 16.4 - Garantire l'impatto positivo.

Per informazioni più dettagliate sull'implementazione pratica della pianificazione e della dispensa dei moduli (esercizi e lavori di gruppo) aprire il codice QR:



- **Introduzione:** il formatore fornisce un'introduzione basata su diapositive sulla valutazione partecipativa. Questo può essere anche preceduto da una discussione di gruppo sulla forma di valutazione, che i partecipanti usano e conoscono.
- **Vantaggi e sfide del processo di valutazione:** i partecipanti sono divisi in due gruppi, alla ricerca dei benefici e delle sfide dell'approccio di valutazione partecipativa. I gruppi condivideranno i loro risultati e seguiranno le discussioni generali.
- **Processo di valutazione nella pratica:** ogni partecipante riceve un piccolo pezzo di carta e gli viene chiesto di scrivere una domanda sugli argomenti affrontati nella formazione, in particolare relativi a qualcosa di cui non si fidano. Tutti i documenti vengono quindi raccolti in una scatola. I partecipanti si alterneranno nell'estrarre una domanda dalla casella e leggerla a carico dell'intero gruppo. Chiunque abbia una risposta è invitato a comunicarlo. Diverse risposte o commenti sono possibili per ogni domanda. Questo va avanti fino a quando tutte le domande sono state soddisfatte.
- **Garantire l'impatto positivo:** i partecipanti sono divisi in gruppi di quattro / cinque e viene loro chiesto di rispondere alle domande in dispensa. Si raccomanda che i partecipanti siano divisi in modo che ogni gruppo abbia un background comune (luogo di origine, lavoro, educazione, interessi). Un rappresentante di ciascun gruppo condividerà i principali elementi delle loro risposte. Segue una discussione generale sul contributo dei partecipanti al programma.



Appendice: Processo di mediazione

#Fase 1



- Essere a conoscenza del Codice Etico e in particolare:
- Rispetta i diritti umani e la dignità di tutte le persone e agisci con onestà e integrità nello svolgimento dei tuoi doveri.
- Lavorare per garantire parità di accesso ai diritti nel rispetto dei requisiti legali e delle procedure amministrative.
- Essere responsabili di aiutare gli interessati, trovare soluzioni reciprocamente soddisfacenti, ma non avere la responsabilità di fornire soluzioni a tutti i problemi sollevati dai beneficiari o dallo staff dell'istituzione.
- Essere proattivi, avere reazioni tempestive e sviluppare attività di prevenzione del suono.
- Mantenere la riservatezza delle informazioni ottenute nel corso delle attività professionali.
- Non usare il tuo ruolo e il tuo potere di manipolare o danneggiare gli altri.
- Fare una chiara distinzione tra attività professionali e private.
- Rispetta le tradizioni e la cultura delle comunità, purché siano compatibili con i principi chiave dei diritti umani e della democrazia.
- Tratta tutti i membri della comunità con lo stesso rispetto e rivela situazioni pubbliche di conflitto di interessi.
- Collaborare con altri mediatori e con altri professionisti (Codice Etico di ROMED).
- Prepara una breve presentazione (sia formale che informale) del tuo ruolo e dei tuoi compiti.
- Raccogli informazioni sulle persone nella comunità Rom che hanno una certa influenza e sono più propense a supportare il tuo lavoro. Questo tipo di informazioni può derivare da:
 - Membri della comunità Rom;
 - Istituzioni impegnate con i rom;
 - Organizzazioni non governative;
 - Altri mediatori / professionisti che interagiscono (o meno) con i Rom.

Appendice: Processo di mediazione

#Fase 2



- Dopo la preparazione, è necessario:
- Mappare tutti gli attori chiave delle istituzioni pubbliche con influenza ufficiale e informale sui processi decisionali.
- Mappare tutte le principali parti interessate dagli stakeholder della società civile, sia con influenza ufficiale che informale sui processi decisionali.
- Stabilire gli obiettivi della valutazione, i metodi per la raccolta dei dati relativi alle esigenze e le tecniche utilizzate per l'analisi.
- La vostra valutazione non dovrebbe essere solo INTELLIGENTE, ma PIÙ INTELLIGENTE: Specifica, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante, Temprato, Valutato, Riveduto (nel caso in cui la valutazione non abbia raggiunto gli obiettivi iniziali).
- Puoi anche includere un'analisi SWOT per essere consapevole dei punti di forza, debolezza, opportunità e minacce della valutazione / identificazione dei bisogni.
- Pianificare il processo e definire:
 - Il tipo di informazioni necessarie;
 - Le potenziali fonti informative;
 - I requisiti e le risorse necessarie per accedere alle fonti.
 - Interagisci con le tue fonti e raccogli i dati:
 - Dati statistici, percezioni, opinioni, esperienze giornaliere (interviste, focus group, database).
 - Chiedi alle persone con cui interagisci di consigliarti altre fonti / persone.
 - Organizza i dati che hai raccolto
 - Elaborare i dati in modo funzionale e significativo.
 - Chiedi aiuto a una persona interessata, senza fornire dati personali.
 - Dai priorità all'importanza dei tuoi dati.
 - Illustrare chiaramente per avere una visione chiara delle molteplici dimensioni del problema.

Appendice: Processo di mediazione

#Fase 3



- Sulla base dell'individuazione dei bisogni è possibile fissare un incontro che includa membri della comunità rom e membri dello staff delle istituzioni pubbliche.
- Un approccio partecipativo al piano d'azione può essere suddiviso in:
- Un approccio di partecipazione dal basso (condivisione di informazioni con comunicazione unidirezionale o consultazione con comunicazione bidirezionale).
- Un approccio di partecipazione di alto livello (collaborazione in cui si verifica la condivisione del controllo delle decisioni e delle risorse e l'empowerment in cui viene trasferito il controllo delle decisioni e delle risorse).
- Impostare i risultati della valutazione in una discussione aperta, registrare i suggerimenti, chiedere e fornire feedback quando necessario. Garantire un dialogo sicuro e costruttivo, concentrandosi sulla ricerca di soluzioni.
- I disaccordi possono essere fruttuosi; tuttavia, le decisioni dovrebbero essere prese sulla base del consenso.
- Traduci il tuo obiettivo in attività e

tempistiche specifiche con le risorse necessarie.

Il modello GROW

- **Obiettivo:** stabilire e concordare l'obiettivo (è possibile applicare la tecnica SMARTER proposta in precedenza).
- **Realtà:** quanto lontano o vicino è la situazione attuale in relazione all'obiettivo che è stato impostato (è possibile utilizzare le conclusioni della valutazione iniziale e l'analisi SWOT proposta in precedenza). Registra le risposte, raggiungi un consenso e ritorna al tuo obiettivo. Apporta le eventuali modifiche, se necessario.
- **Ostacoli e opzioni:** Adotta un approccio esperienziale e fattuale nella definizione degli ostacoli che potresti incontrare (puoi utilizzare le conclusioni dell'analisi SWOT che hai usato in precedenza). Brainstorm e annota tutte le possibili opzioni sugli ostacoli. Scegli quello che funziona meglio per te.
- **Prosegui:** converti le opzioni in azioni per raggiungere l'obiettivo e mantenere l'equilibrio, il coinvolgimento e la motivazione dei Rom, del personale e di te stesso.

Appendice: Processo di mediazione

#Fase 4



- Sulla base del piano d'azione progettato nella fase precedente, è necessario attuare le misure e le attività che sono state decise.
- Assicurarsi che tutte le persone coinvolte nelle attività siano a conoscenza del piano d'azione e in particolare degli obiettivi e delle modifiche e dei miglioramenti previsti.
- I membri della comunità dovrebbero anche essere a conoscenza del piano d'azione al fine di garantire che tutto sia compreso e / o fornire spiegazioni aggiuntive.
- Non dimenticare il tuo ruolo di mediatore. Devi attuare le attività di cui ti sei assunto la responsabilità.
- Esegui una valutazione formativa e scopri cosa è stato fatto finora, fornisci supporto, identifica e risolvi gli ostacoli che possono sorgere. Ultimo ma non meno importante, offri incoraggiamento!
- Tieni traccia dei progressi compiuti finora e informa i membri della comunità, i membri dello staff delle istituzioni e le parti interessate.
- Organizzare incontri con persone coinvolte o interessate dalle attività, comprese persone che non si impegnano direttamente con le attività.
- Rivedere i progressi del piano d'azione; essere aperto a suggerimenti e richieste, tenendo presente che l'obiettivo e gli obiettivi del piano d'azione non cambieranno.
- Organizzare incontri con le persone che hanno responsabilità nel fornire e implementare le attività del piano d'azione, ma anche con altre persone interessate alle attività.
- Pianifica e annuncia queste riunioni abbastanza presto, mentre informi anche i partecipanti:
- Descrivi le cose che hanno realizzato e le difficoltà che hanno affrontato e
- quindi concentrandosi sull'analisi delle possibili soluzioni.
- Organizzare una riunione di revisione finale, in cui si affrontano: le attività completate, le attività che necessitano di riformulazione, l'aggiunta di nuovi compiti e una revisione delle responsabilità.

Appendice: Codice etico per i mediatori

Appendice: Codice etico per i mediatori

1. **Rispetta i diritti umani e la dignità di tutte le persone e agisce con onestà e integrità nell'esercizio delle sue funzioni**

Mostrando chiaramente questa prospettiva dei diritti umani e il rispetto della dignità umana, il mediatore avrà la fiducia sia della comunità Rom che delle istituzioni pubbliche e sarà rispettato come professionista con compiti specifici. Il mediatore sarà quindi anche un modello per i membri della comunità rom e per il personale dell'istituzione che interagisce con i rom.

2. **Opera per garantire parità di accesso ai diritti nel rispetto dei requisiti legali e delle procedure amministrative**

La principale missione del mediatore è garantire che i membri delle comunità rom godano di pieno accesso ai loro diritti e siano sostenuti nel superare gli eventuali ostacoli che possono ostacolare l'effettiva uguaglianza dei diritti. Ciò significa a volte che devono essere prese misure speciali per tener conto delle esigenze e delle possibilità specifiche dei rom. Tuttavia, queste misure non dovrebbero essere eccezioni individuali in riferimento al rispetto dei requisiti amministrativi. Quando è necessario, il mediatore dovrebbe indicare alle istituzioni interessate che è necessario un cambiamento di una procedura specifica. Questo approccio è l'unico compatibile con i principi della democrazia e dello stato di diritto.

3. **È responsabile di aiutare gli interessati a trovare soluzioni reciprocamente soddisfacenti, ma non ha la responsabilità di fornire soluzioni a tutti i problemi sollevati dai beneficiari o dal personale dell'istituzione**

Il mediatore ascolterà i bisogni dei membri della comunità Rom e dello staff dell'istituto e li aiuterà a capirsi. Il mediatore non deve cercare "di chi è la colpa", decidere quale sia la soluzione migliore, né dire ai rom o allo staff delle istituzioni cosa fare. Il suo ruolo è quello di chiedere agli interessati come vogliono che la situazione cambi, cosa possono fare per questo e quale supporto sarà necessario al mediatore. Ciò rende il mediatore imparziale, ma non coinvolto, e attento a trattare in modo equilibrato i bisogni dei rom e del personale dell'istituzione pubblica. Ciò impedisce anche richieste improprie e pressioni ingiustificate da entrambe le parti.

4. **È proattivo, ha reazioni immediate e sviluppa attività di prevenzione efficaci**

In molti casi, i Rom non conoscono i diritti che hanno e come goderseli. Pertanto, il mediatore sarà propositivo, non aspetterà solo che appaia un problema, ma analizzerà in modo permanente la situazione e aumenterà la consapevolezza di tutte le parti interessate sui problemi identificati. Le risposte tempestive vengono fornite a tutti i casi e alle situazioni segnalati dai membri della comunità o dallo staff delle istituzioni. L'analisi delle varie sfide e soluzioni trovate porta a idee per attività di prevenzione ben pianificate, evitando la ripetizione o l'estensione di situazioni problematiche.

5. **Mantiene la riservatezza delle informazioni ottenute nel corso delle attività professionali**

Tutte le informazioni ottenute nel processo di lavoro saranno mantenute riservate, non saranno divulgate ad altre persone o istituzioni, a meno che non vi sia un accordo esplicito della persona che ha fornito le informazioni, e con la sola eccezione delle situazioni in cui la sicurezza di una persona è minacciata. Chi parla al mediatore dovrebbe essere informato sull'impegno alla riservatezza. A nessuna persona, nemmeno il capo dell'istituzione che impiega il mediatore, è consentito chiedere al mediatore di infrangere la riservatezza. Le informazioni ottenute che sono di interesse generale possono essere comunicate in modo da preservare l'anonimato della fonte, con l'accordo della fonte.

6. **Non usa il suo ruolo e il potere di manipolare o danneggiare gli altri**

Il ruolo del mediatore fornisce l'accesso alle informazioni e una serie di contatti all'interno della comunità e delle istituzioni. Il mediatore non dovrebbe usare la potenza generata da queste informazioni o le prerogative connesse al ruolo del mediatore per manipolare il danno di altre persone.

Appendice: Codice etico per i mediatori

7. Rispetta le tradizioni e la cultura delle comunità, purché siano compatibili con i principi chiave dei diritti umani e della democrazia

Alcune comunità hanno tradizioni, stili di vita e norme culturali specifici, diversi da quelli della maggioranza della società. Il mediatore conoscerà queste tradizioni e norme, le rispetterà e aiuterà gli estranei a comprenderli e rispettarli. L'unica eccezione è quando alcune norme o consuetudini della comunità non sono compatibili con i principi dei diritti umani e della democrazia.

8. Tratta tutti i membri della comunità con lo stesso rispetto e rivelerà situazioni pubbliche di conflitto di interessi

Indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo status nella comunità, ecc., Il mediatore mostrerà lo stesso rispetto per tutti i beneficiari e gestirà le loro richieste in modo trasparente ed equo. Quando a qualcuno viene data una priorità su una questione, la ragione deve essere chiara per tutti e giustificata. Quando i parenti del mediatore o altre persone vicine al mediatore sono coinvolti in un conflitto, la situazione dovrebbe essere indicata e il supporto esterno per la mediazione dovrebbe essere richiesto.

9. Fa una chiara distinzione tra attività professionali e private

È necessario che il mediatore espliciti i confini tra le attività professionali e la vita privata. Avere un forte impegno per i problemi della comunità non significa essere sempre disponibili per le richieste dei membri della comunità. I membri della comunità dovrebbero essere informati sul programma di lavoro del mediatore e sui modi per contattarlo.

10. Collabora con altri mediatori e con altri professionisti

Il mediatore è un professionista che ha bisogno di mantenere una forte collaborazione con altri professionisti (professionisti della salute, assistenti sociali, insegnanti, ecc.) per svolgere i suoi compiti. I mediatori si sosterranno a vicenda nel loro lavoro. Tutti i mediatori utilizzeranno le opportunità a loro disposizione per scambiare esperienze e condividere soluzioni e informazioni utili.

