



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



WHOMEN - Активна социално-професионална интеграция на жените, изложени на риск от социално изключване, чрез признаване на компетенциите им и развиване на меките им умения за нови професионални възможности.

КВАЛИТАТИВНО ПРОУЧВАНЕ НА ПОТРЕБИТЕЛСКИТЕ НУЖДИ НА ЖЕНИТЕ В РИСК ОТ СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ



Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.




КВАЛИТАТИВНО ПРОУЧВАНЕ НА ПОТРЕБИТЕЛСКИТЕ НУЖДИ НА ЖЕНИТЕ В РИСК ОТ СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ

-Резюме-

Идентификация на резултата: Ю.1 – А.1

Дата: 21. май 2018 г.

Автори:

 **Fundación Aljaraque** – Испания – www.fundacionaljaraque.com
(изходно състояние и анализ на нуждите от тренинг)

Участващи организации:

-  **AIDRom – Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania** – Румъния – www.aidrom.ro
-  **CIK Trebnje – Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod** -
Словения –
www.ciktrebnje.si
-  **COSPE – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus** – Италия – www.cospe.org
-  **EUROYOUTH Portugal** – Португалия – www.euroyouth.org
-  **FJYC – Fundación Juventud y Cultura** – Испания – www.juventudycultura.org
-  **GEN – Association Generations** – България – www.generations-bg.eu
-  **LAEA – Latvian Adult Education Association** – Латвия – www.laea.lv
-  **LEB – Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.** – Германия – www.th.leb.de

www.whomen.eu

За получаване на информация и материали по проекта изпратете
ни съобщение до:

whomenproject@gmail.com



INDEX		
1.	Въведение - Какво представлява проектът WhomeN?	3
1.1	Контекст и иновативност	3
2.	Цели	5
3.	Методология на изследването	6
	3.3. Инструменти за проучването	7
4.	Състояние на проблемите към момента	9
5.	Количествен / квалитативен анализ на проучването: интервюта	12
6.	Местни работни групи	18
7.	Заключения и препоръки	24
8.	Приложения	31



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



1.

Въведение



1. Въведение - Какво представлява проектът WhomeN?

Трансверсални и меки умения. Основната цел на проекта WhomeN е да предложи нови възможности и компетенции на възрастни жени, изложени на риск от социално изключване, за да подобрят своята квалификация, а и по този начин и нивата на заетост и интеграция в обществото, като използват предимно иновативни методологии за признаване на умения и компетенции, които включват трансверсални и меки умения.

Проектът се фокусира върху разработването на ефективен инструментариум за оценка на уменията и компетенциите въз основа на насоките на ЕС за валидиране и признаване - инструментите ECVET и EQAVET.

Това ще бъде възможно чрез програма за обучение на специалисти в сферата на образованието за възрастни, адаптирана към изучаването на уменията и компетенциите въз основа на насоките на ЕС за валидиране и признаване - инструменти ECVET и EQAVET. По-късно тези професионалисти ще разработят иновативен инструментариум с по-ефективно адаптиране към специалните характеристики на тези жени и нуждите, които трябва да бъдат застъпени. В ежедневието си професионална практика учителите откриват меки умения, които биха могли да помогнат на жените да завършат професионалния си процес на социално-професионална и културна интеграция. Но често тези учители не познават методите за разпознаване и валидиране с помощта на инструментите ECVET и EQAVET и начините на прилагането им.

1.1 КОНТЕКСТ И ИНОВАЦИИ

Благодарение на европейското сътрудничество, създадено от допълващи се организации, идващи от различни страни и работни области, но споделящи общи цели, това проучване се фокусира върху анализа на потребностите от обучение на жени, изложени на риск от социално изключване, заети или безработни, но в състояние да получат работни места.

По този начин обучението за възможност за заетост и ученето през целия живот, насочено към тези жени, е целта на този анализ и препоръки.

Жените в риск са изправени пред няколко трудности в процеса на социално-професионално приобщаване. Трудностите са:

- 👉 липса на професионална квалификация;
- 👉 проблематично признаване на предишните им квалификации поради липсата на система за еквивалентност на дипломите, особено в случая на бежанци или имигранти и жени над 45 години;

- 🔥 изолация на жени с големи семейства, чието време е посветено на домашни задачи;
- 🔥 пречки, породени от ниска квалификация и опит и неформално обучение;

- ✿ ниско образователно ниво и професионална квалификация, както и трудности, свързани с признаването на тези квалификации, ограничаващи достъпа им до специализирани работни места;
- ✿ работа в несигурни икономически и договорни ситуации.

Този проект произтича от необходимостта от разработване на нови подходи, насочени към насърчаване на професионалната компетентност на жените, изложени на риск от социално изключване.

Предложението е да се разработят нови методологии и учебна програма, основани на признаването на знанията и способностите на жените, които се придобиват в различни сфери на живота (формално образование, трудов опит и житейски опит) в съответствие с европейските насоки за валидиране и признаване - ECVET и EQAVET инструменти. Това ще позволи по-нататъшната специализация на професиите, които обикновено се извършват от жени, изложени на риск от социално изключване, както и по-добрата интеграция на тези жени, които извършват тези дейности без официална професионална квалификация, но с много опит и компетенции. За да се засили социалното включване на жените в риск чрез инструменти за признаване и валидиране, ще е необходимо да се вземат предвид не само основните умения и компетенции, но и общите умения, насочени към развиване на нови способности.

Проектът ще допринесе за постигане на стратегията и целите на „Европа 2020“, съобразен е с ролята на образованието и обучението за признаване на компетенциите и възможностите на хората и гаранциите, че възрастни с ниско ниво на образование, безработни, имигранти и лица, преждевременно напускащи училище, могат да получат достъп до учене през целия живот - да се учат, докато са живи.



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



WhomeN
OPPORTUNITIES FOR QUALIFIED WOMEN IN THE EU

2.

Цели





2. Цели

Основната цел на това проучване е да се оценят нуждите от обучение на жените в риск в участващите региони по този проект. Всяка страна партньор (България, Германия, Италия, Латвия, Румъния, Словения и Испания) ще дефинира конкретен обективен профил на жените, сред които ще се провежда изследването (жени над 45-годишна възраст, жени имигрантки и бежанки).

Тази обща цел обхваща поредица от специфични цели, които ръководят изследването като цяло:

- 🔥 информация за обучението и трудовия опит на жените в риск, живеещи в регионите, участващи в проекта WhomeN;
- 🔥 информация за нуждите от обучение на жените в риск във всяка участваща страна за повишаване на шансовете им за получаване на квалифицирани работни места с високо качество;
- 🔥 насоки на експерти и професионалисти в образованието за възрастни за разработване на материали за обучение на жени в риск, насочени към подобряване на техните възможности за квалифицирана работа.



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



3.

Методология на изследването





3. Методология на изследването

Изследването съчетава количествени и качествени методи. Партньорите по проекта WhomeN, които предоставят обучение и услуги на жени в риск от социално изключване в България, Германия, Латвия, Италия, Румъния, Словения и Испания, интервюират жени мигрантки, бежанки и жени над 45 години, които са целевата ни група, която избрахме като най-представителна сред голямата група жени, изложени на риск от социално изключване. Те често се сблъскват с проблеми по отношение на признаването на техните професионални и лични умения.

Квалитативната част от изследването се провежда чрез техниката на дискурсия и диалогичния анализ с цел да се определят дискурсите относно възможностите за обучение и заетост, налични за участващите жени във всяка организация. Получихме информация, свързана с приоритетите, нуждите, практиките и обичаите на имигрантките, бежанките и жените над 45 години в областта на обучението. Изследването предлага допълнителна информация за елементите, които засягат лични и субективни въпроси като мотивация, бариери, пречки или удовлетворение.

По-голямата част от изследването се основава на методология с кратък количествен анализ и задълбочен качествен анализ.

В този смисъл считаме, че най-ефективната методологична стратегия е подходът “отдолу нагоре” - от сценария, който е най-близо до възможната реалност, и от прекия контакт с жените в риск, като се избягва акцентът върху големите институции или агенции. Методологията беше предложена от организациите, които участват в проекта. Те са субектите, които обучават тези жени, подпомагат ги и ги консултират в процеса на търсене на работа и по време на тяхното социално включване.

Качествените техники за изследване предлагат задълбочено познаване на реалността на обекта на изследването от по-тясна гледна точка. Анализът предоставя информация и материали, които са богати на нюанси и детайли и могат да бъдат много интересни за концепцията и глобалното разбиране на анализирания обект.

Следващата таблица представя качествените методологични техники, предназначени да обхванат всички специфични цели, съдържащи се в проучването.

Таблица 1: Цели на прилаганите качествени техники









Специфични цели на проучването	Качествен методологичен подход



Придобиване на знания за обучението и трудовия опит на жените в риск, живеещи в регионите, участващи в проекта WhomeN

- документален преглед на проучвания, доклади и други съществуващи статистически данни за нуждите от обучение на жените в риск и конкретно за тяхната заетост и ситуация на обучение в това отношение;
- дълбочинно интервю на жени в риск:
- Жени мигрантки и бегълки



	<ul style="list-style-type: none">  жени на възраст над 45 години
Придобиване на знания за нуждите от обучение на жени в риск във всяка участваща страна, за да се подобрят шансовете им за получаване на квалифицирани работни места с високо качество	<ul style="list-style-type: none">  задълбочени интервюта с жени в риск:  мигрантки и бежанки  жени над 45 години  местни работни групи за работи с тези жени
Предоставяне на насоки за експерти и професионалисти в обучението на възрастни за създаване на учебни материали за жени в риск с цел увеличаване възможностите им за получаване на квалифицирана работа.	<ul style="list-style-type: none">  задълбочени интервюта с жени в риск:  мигрантки и бежанки  жени над 45 години  местни работни групи за работи с тези жени

Техническото резюме на извадката е отразено, както следва:

Таблица 2: Данни от изследването	
Общо (жени - участници - крайни показатели на проекта WhomeN)	2190
географски обхват	Страни, участващи в изследването: България, Латвия, Германия, Италия, Испания, Словения и Румъния.
формат	150 валидни проучвания (21 за държава), 7 работни фокусни групи
грешка	липса на намерение за получаване на статистически значими резултати
вид изследване	лице в лице самостоятелно приложено

(Заб.: Виж анекс 1: методология O1)

3.1 ИНСТРУМЕНТИ ЗА НАУЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

Количествено / качествено проучване - използване на въпросници

(За повече информация вижте Приложение 3: Въпросници: шаблони за интервюта)

Бяха разработени специфични въпросници - един за жените мигрантки и / или бежанки и друг подобен за жени над 45 години. Тези въпросници са включени в



приложенията в края на този документ.

Въпросниците съдържат 26 въпроса и шаблон за оценка на меките умения, структурирани в 4 блока:

- ▶ БЛОК 1: социално-демографски характеристики
- ▶ БЛОК 2: образование и професионална квалификация
- ▶ БЛОК 3: обучения и възприемане на нуждите
- ▶ БЛОК 4: оценка на меките умения



3.1.1 Качествено проучване с фокус групи

Във всяка партньорска територия беше организирана една местна работна група от жени в риск, принадлежащи към конкретната целева група, избрана от всеки партньор. Имаше гъвкавост за всички партньори да изберат най-подходящите профили за срещата, следвайки някои препоръки:

ЦЕЛЕВИ ГРУПИ	
1.	активни жени, участващи в курсове за обучение на предприятието
2.	жени, членувачи в женски сдружения
3.	работещи жени
4.	безработни жени
5.	обучени жени
6.	жени без обучение

Процесът на изграждане на фокусните групи беше направен следвайки насоките и шаблоните. *(Виж допълнителна информация в Приложение 2)*

УЧАСТНИЦИ	ограничен брой участници (не повече от 15) + модератор + наблюдател
ГРАФИК	1 час и половина (макс.)
ЗАДАЧИ	<ul style="list-style-type: none">да събира информация относно възприятията, нагласите, чувствата, убежденията, опита и очакванията на жените в риск от социално изключване относно трудностите при търсене на работа;да се открият обучителните и образователни потребности на тези жени и техните трудности да признаят професионалния опит и обучението по формален начинда идентифицира кръстосани и меки умения с потенциал, които да бъде развит в маршрути за обучение



ФАЗИ

1. подбор на подходящи участници за целевата група;
2. контакт с участниците по телефона и електронната поща от партньорите по проекта WhomeN във всяка страна;
В двата случая ще бъде поставен акцент върху кратко обяснение на проекта, неговите изисквания и значение за жените, за които е предназначен.
3. логистична организация на фокусните групи: помещение, модератор, наблюдател, запис;
4. попълване на въпросника (Блок 4, МЕКИ УМЕНИЯ) (макс. 30 мин.);
5. активен дискурс (1 час).



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



WhomeN

OPPORTUNITIES FOR QUALIFIED WOMEN IN THE EU

4.

Състояние на проблемите





4. Състояние на проблемите

В препоръката на Съвета на Европа (2012 / С 398/01) се посочва, че валидирането на резултатите от обучението, а именно знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, може да играе важна роля за повишаване на пригодността за заетост и мобилност като повишаваща мотивация за учене през целия живот, особено в случай на социално-икономически необлагодетелствани или нискоквалифицирани хора.

Неформалното образование (НФО) има дългогодишна история и се разглежда като важна форма на обучение, личностно развитие и обучение за активно участие в обществото. НФО е постоянен образователен процес, който предлага на възрастните възможността да развиват и засилват своите достойнства, умения и компетенции, различни от тези, разработени в рамките на формалното образование. Тези така наречени “меки умения” включват широк спектър от умения.

Проучването на нуждите от обучение на жените като представителна група сред хората в риск от социално изключване има за цел да даде възможност на организациите да създадат инструмент, който улеснява процеса на признаване на компетенциите и меките умения, придобити през целия професионален живот.

4.1 НАЙ-ПОДХОДЯЩИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ АНАЛИЗИРАНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ

Мигрантки

Бежанките и мигрантите в ЕС са с висок риск от социално изключване. Процентът на риска нараства с възрастта на жените. Рискът зависи и от нивото на образование и от това дали имат семейството или други роднини с тях. Бежанките и мигрантите без подкрепа от членове на семейството често се чувстват демотивирани пред всички проблеми, които трябва да бъдат решени в новата страна. По-възрастните жени също са с по-висок риск от изключване. Освен това рискът зависи от географските фактори: за жените, които живеят в селските райони, е много по-трудно да си намерят работа, курсове или практически обучения.

Повече от 90% от анкетираните жени заявиха, че най-трудното предизвикателство е бюрокрацията. Често те получават по-малко информация за процесите на признаване и са объркани от противоречива информация за техните права и задължения.

Особено за мюсюлманските жени има друг проблем: повечето от интервюираните ни жени обясниха, че са имали расистки преживявания заради носенето на хиджаб. Също така е трудно да си намерят работа или практическо обучение с хиджаб. Особено в сектори с високо



ниво на контакт с клиентите повечето работодатели не позволяват носенето на хиджаб. Нивото на толерантност в този случай зависи и от географските фактори. Рискът от социално изключване за жени, които носят хиджаб, е по-висок в селските райони.

Включването на неевропейски жени на пазара на труда е сериозен проблем. Отвъд културните аспекти има демографски фактори (присъствие на много млади майки с малки деца), както и проблемите за съвместяването на семейството и възможността за получаване на работа. Проблемът за съвместяването на семейството и работното време наистина е много труден за преодоляване за жените мигрантки и бежанките, които често не могат да разчитат на наличието на семейна среда.

Жени над 45 г.:

Съгласно данните, събрани в три участващи страни (Латвия, България и Словения) приблизително 30% от регистрираните безработни жени са на възраст над 50 години. Въпреки, че те са били по-активни от мъжете или по-млади жени в неформални учебни дейности, често декларират необходимостта от конкретно обучение като средство за получаване на нови възможности за заетост.

Обаче жените над 45 години се сблъскват с много пречки за участие в образованието и обучението: липса на свободно време, прекалено високи разходи за образователната програма, недостатъчно предлагане на адекватно обучение за възможностите за работа, предлагани на тези жени на настоящия пазар на труда.

Тези жени трябва да адаптират процеса на признаване на меки умения и други умения, придобити по време на техния професионален опит. В повечето случаи те имат много опит и меки умения, разработени в миналия трудов опит, но нямат признаване или акредитация за участие в процесите на наемане. Те често се чувстват демотивирани поради този проблем.

Официални национални системи за признаване на обучение и професионални умения

В участващите европейски страни в това проучване професионалните умения се признават от сертификат за занаят, ако някой успешно завърши чиракуване и сертификат от университета, ако някой успешно завърши следване.

Освен това е възможно да се получат официално признати професионални умения в специални курсове / обучения. Такива курсове / обучения се предлагат от регистрирани / акредитирани образователни институции / организации (като повечето партньорски организации, участващи в проучването). Курсовете трябва да бъдат сертифицирани от различните камари, агенцията по заетостта и центровете по заетостта или други висши



институции. Тези курсове могат да имат свързани с професията теми и теми, отнасящи се до социалните умения, езиковите умения и ИКТ уменията.

Неформално придобитите умения - професионални умения, социални умения, езикови умения, умения, свързани с ИКТ, не се признават от националната система. Единствената възможност за признаване на неформални придобити умения е справка от работодателя. Всеки служител има право да поиска справка за работа, когато той / тя се нуждае от нея. Работодателят има задължението да опише подробно професионалните, социалните, езиковите и ИКТ уменията на служителя, ако това се изисква. Този вид справка е много важна за служителите, ако те търсят и кандидатстват за нова работа, тъй като няма други органи, признаващи неформално придобитите умения.

Признаване на умения на мигранти

Професионалните умения на мигрантите могат да бъдат признати от официалните институции в зависимост от професиите. Но за признаване имигрантите трябва да предоставят сертификати - сертификат за занаят или университетски сертификат. Сертификатите трябва да бъдат преведени и законно заверени от официална институция.

За съжаление мигрантите нямат шанс да получат признаване на професионалните си умения, дори ако са работили в продължение на много години в една професия. Но те все повече имат шанса да демонстрират уменията си пред работодателите чрез преминаване на практически обучения. Така че те могат да използват европейския проблем от липсата на квалифицирани работници.



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



5.

**Количествен /
качествен анализ на
изследването:
интервюта**





5. Количествен / качествен анализ на изследването: interviews

(Забележка: Виж Приложение 3: Въпросници за жени имигрантки и бежанки / жени 45+)

Изследователският екип на проекта WhomeN реши да извърши на анализ на резултатите, обединявайки данните от двата въпросника: този, насочен към целевата група на жените мигрантки и бежанки, и този, насочена към жени над 45-годишна възраст.

Характеристиките и целите на двата въпросника са сходни и следователно могат да бъдат обединени, за да се получат по-конкретни и полезни резултати, когато се ползват като отправна точка.

Анализът ще се извършва чрез тематични блокове, показвайки като първа фаза графичното представяне на събраните данни и второ, анализирайки ги по качествен и количествен начин.

БЛОК 1: социодемографски характеристики

В проучването са интервюирани 158 жени, от които 120 са жени имигрантки и бежанки, а 38 са жени на възраст над 45 години.

Повечето от тези жени (61,4%) са на възраст над 45 години и едва 14% са млади жени (под 30 г.). Затова първият извод, който можем да анализираме, е, че жените, които идват в нашите организации, за да търсят обучение, заетост и съвети за признаване на техните умения и трудов опит, са в активна ситуация за търсене на работа. Повечето от тях са изложени на риск от социално изключване не само поради техния пол и произход (в случая на жените мигрантки), но и по причини, свързани с тяхната възраст.

Много жени, които участват в проучването, имат семейни задължения, с деца на възраст над 10 години и често живеещи с партньора си. Трябва също да се отбележи, че 20% от интервюираните жени живеят сами.

Сред интервюираните жени мигрантки и бежанки повечето от тях идват от азиатски страни, Южна Америка и страни, принадлежащи към Европейския съюз. 36% от жените мигрантки са били в приемащата страна от 1 до 3 години, а 31% са били в страната 8 или повече години. Преобладаващо мнозинство (67%) от жените, които са отговорили на въпроса за административното им положение в страната, имат разрешение да пребивават и работят. 18 от тях са в особена ситуация поради статута си на бежанци.

БЛОК 2: Образование и професионална квалификация



Проучването показва, че повечето от 158 интервюирани жени са висококвалифицирани, 38.69% са с висше образование, 12.06% са завършили професионално обучение и 21.61% са завършили задължителното средно образование. Въпреки това само на 38% от жените официално е признато това образование, получено в страните им на произход.



По отношение на компетенциите, придобити в професионалния опит, жените оценяват отговорността като най-важната компетентност, следвана от устните и писмени комуникационни умения, работата в екип и самочувствието на работното място.

Адекватното планиране и управление на времето също са важни, както и ИТ уменията. Понататък в проучването ще бъде проверено как тези компетенции ще бъдат тясно свързани с нуждите от обучение, за които се отнасят.

Работен опит

От друга страна, при анализиране на текущото положение на заетостта 32.53% от анкетираните жени са безработни, докато 28.31% от жените работят с постоянен договор. Трябва да подчертаем, че почти 10% от жените в момента работят без договор. Те са най-уязвимата група поради нередната им ситуация и възможностите им за заетост са най-ниски. Нашите усилия трябва да се съсредоточат върху предоставянето на алтернативно обучение за тях при подкрепа за регулиране на тяхното правно положение.

Почти 54,74% от жените, които понастоящем работят, биха променили работата си. Анализирайки данните, основните сектори, които поемат работната сила на интервюираните жени, са секторът на услугите и селското стопанство, като наред с домашните прислужници и грижата за децата представляват работните места с най-високо ниво на заетост.

По отношение на трудовия опит в миналото 52,41% от жените работят повече от 10 години. Според тези данни можем да заключим, че интервюираните жени имат богат трудов опит и затова необходимото обучение е насочено към постигане на по-висок професионализъм в работата им.

Що се отнася до жените мигранти, по-често развитите професии в техните страни на произход са свързани също със сектора на услугите. Достъпните работни места в ресторанти, барове и хотели възлизат на 23,08%, следвани от тези, свързани с образованието и официалното обучение. Домашни чистачи, фабрични работници, както и офис персонал също са обичайни длъжности, заемани от интервюираните жени.

От друга страна, 30,82% от анкетираните жени са безработни. Анализирайки работните места, които ще изпълняват в проекта, тяхната мотивация и очаквания намаляват, когато става дума за промяна на сектора. Не напразно най-желаните позиции, които да бъдат заемани в бъдеще, са образованието и грижата за децата, социалните дейности, личните услуги, HORECA и хранително-вкусовата промишленост, които са в тясно съответствие с техния трудов опит, развит в миналото.

58,2% от анкетираните жени заявяват, че съществува еквивалентност между



тяхното ниво на образование и работата, която изпълняват. Въпреки това почти 24% от тези жени смятат, че работата, която изпълняват, изисква по-ниска квалификация от тази, която притежават; докато само 5% смятат, че професията, която извършват, представлява по-висока професионална категория в сравнение с придобитото до момента обучение.



Търсене на работа

Когато се заеме да преценим трудностите, с които се сблъскват мигрантките, бежанките и 45-годишните жени при намирането на работа, установихме, че 23,41% от интервюираните твърдят, че имат трудности при намирането на работа, както и 38% заявяват, че понякога е трудно трудно да си намерят работа. Заедно те представляват 61,41% от общия брой, в сравнение с едва 31%, които заявяват, че нямат проблеми с намирането на работа.

Сред основните причини, поради които те срещат трудности при намиране на работа, липсата на заетост е най-повтаряна (13,55%, според фигура 22). Възрастта е друга величина с отношение към трудностите при достъпа до работно място (12,02%).

За нашето изследване е много интересно, че параметри като ограничен професионален опит (9.46%), недостатъчно или недостатъчно обучение (8.7%), високи нива на компетентност, изисквани за наемане (8.18%), както и комуникативните умения (6.91%), са сред най-повтарящите се.

Всички тези изисквания са тясно свързани с обучението - средство, което считаме за съществено за подобряване на възможностите за заетост на жените, изложени на риск от социално изключване, основната цел на нашия проект.

БЛОК 3: Обучителна дейност и установяване на потребностите

Достъпът до обучение на жените, интервюирани в това проучване, предполага редица пречки, наред с другите и икономически трудности, бариери пред баланса между професионалния и личния живот...

Въпреки това освен тези фактори, за да се реализира техният интерес към обучение, на първо място се предполага запознаването с предложението за обучение и допускането в курс на обучение; и второ - неговото завършване.

По отношение на информацията за предложението за обучение, данните, получени от използването на интервютата, показват, че 45,57% смятат, че са много добре информирани, докато 47,47% от жените проявяват незнание или недостатъчна информираност.

Що се отнася до интереса към курсовете за обучение, 82% от интервюираните жени се интересуват от обучение в сравнение с едва 12%, които не се интересуват и които считат, че обучението е дейност, която не улеснява достъпа до заетост. Сред интервюираните жени, които са провели курсове за работа или подобряват заетостта си, повече от половината (52,53%) твърдят, че са участвали в курсове за обучение с тази цел. От друга страна, след като завършат обучението, само 37,39% от анкетираните жени са заявили, че тези курсове са



изпълнили своята цел и са им помогнали да намерят добра работа или да подобрят предишната.

Също така трябва да се има предвид, както ще бъде видяно по-нататък по-подробно, че има известна липса на мотивация по отношение на участието в курсове за обучение, тъй като очакванията относно ползата от обучението са по-големи от получените резултати.



Когато анализираме причините, поради които те не са участвали в предлаганото обучение, липсата на информация за курсовете е най-честата (24,76%), последвана от липса на интерес към курсовете, тъй като те не отговарят на специфичните им нужди от обучение (16,99%).

Високите разходи за курсовете, които ги интересуват (14,56%) е друг фактор, който се проявява с по-голяма честота в използваните данни, както и графикът, който често не е съвместим с изпълняваната понастоящем работа (12,14%) или тяхната семейни отговорности.

Знанието на езиците е друга важна пречка, пред която са изправени (в случая на жените мигрантки и бежанки). Нещо повече, някои от участниците в изследването не мислят, че курсовете са необходими.

Когато анализираме нуждите от обучение от тяхна собствена гледна точка и мотивация, следните области изглеждат като такива, за които жените имат по-голям интерес, Между другите:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| IT умения (20%) | Чистене и домакинство 3% |
| Languages Езици (19%) | Обучение (3%) |
| Умения за търсене на работа (12%) | Гледане на деца (2%) |
| Хотелиерство и мениджмънт (10%) | Знания по култура (2%) |
| Търговски дейности (4%) | Гериярия (2%) |
| Публични връзки 4% | Интеграция (2%) |
| Готварство (3%) | Козметика и фризьорство(2%) |
| VET (3%) | Здравни услуги (2%) |

Разглеждайки тяхната мотивация за обучение с цел получаване на заетост в бъдеще, интервюираните жени смятат, че обучението е много полезно в голям процент (82%), а същият процент жени биха желали да го проведат, за разлика от само 13%, които не желаят да посещават курсове.


В заключение можем да кажем, че повечето жени са мотивирани да се обучават като средство за подобряване на възможностите си за работа, заявявайки, че основната причина, която ги мотивира да продължат обучението, е да подобрят своята квалификация и способности (43,96%), както и да се социализират сред други хора (30,77%).

Тези последни данни дават допълнителна полза на обучението, извършвано от жени, тъй като обучението не само спомага за процеса на търсене на работа, но се явява и като инструмент за подобряване на социализацията и намаляване на изолацията. Това твърдение беше силно коментирано при интервютата и засяга жените мигрантки и бежанки, но също така и жени над 45 години, които имат по-малко семейни задължения.



БЛОК 4: Оценка на меките умения

Нашите цели по отношение на оценката на меките умения на тези интервюирани жени в рамките на проучването по проекта WhomeN са:

 Да се накарат жените да обмислят и да оценят важноста на меките умения в професионалния живот.



- 👉 Да се даде възможност на жените чрез събиране на доказателства своите да разпознават своите формални и неформални умения, придобити през живота.
- 👉 Да се даде възможност жените да идентифицират и оценят своите силни и слаби страни по отношение на меките умения.
- 👉 Да се увеличат и задълбочат меките умения, ресурсите и силните страни на мигрантките от професионална гледна точка, започвайки от анализ на меките умения.
- 👉 Да се идентифицира пътят, който жените трябва да следват, за да се справят с тези въпроси, които засягат пълноценното им професионално включване и следователно пълната им интеграция.

Първото предизвикателство, с което се сблъскахме, беше да решим кои меки умения са подходящи, за да преценим профилите на интервюираните жени и техния потенциал, когато става въпрос за намиране на работа.

Избраните меки умения са тези, които считаме, че са от решаващо значение за изпълнение на работа в рамките на професионалните сектори, за които са най-мотивирани.

След като анализирахме получените резултати, откриваме, че жените се самооценяват във въпросниците за меки умения и предлаганите позиции много положително (високи оценки). Нашият анализ се основава на малки различия.

Класирахме ги във възходящ ред, имайки разбирането, че първо трябва да предложим тези, които са най-ниско оценени, като такива, на които трябва главно да се обърне внимание по отношение на нуждите от обучение, представени от жените. Меките умения, подредени от най-ниската до най-високата оценка, са:

1. **Автономността и личната инициатива**, където традиционните схващания за правенето на нещата се противопоставят на експериментирането нещата да се направят по-добре, когато е възможно, е въпросът, който жените оценяват най-ниско.
2. **Математическото мислене** е мекото умение, което предизвиква най-противоречивите коментари и което жените оценяват като по-маловажно при извършване на работа. Позицията "Използвай числено изчисление за решаване на проблеми на работното място и в ежедневието" е с най-ниската оценка.
3. **Търсенето на работа**, където елементът „Знам какви са каналите за намиране на работа“, е с най-ниска оценка, тъй като е ключова информация, която трябва да се има предвид при проектирането на учебното съдържание, което ще подкрепи нашия протокол в рамките на проекта WhomeN.
4. **Дигиталната компетентност и информираност**, където елементът „Използване на социалните медии за популяризиране на резултатите от моята работа“ е с най-ниска оценка.
5. **Ориентиране в постиженията**, където точка „Мога да измервам резултатите от подобрението...“ има най-нисък рейтинг, но много от интервюираните жени не можеха да разберат много добре значението на това изречение.



6. *Обслужването на клиентите*, където елементът „Аз съм в състояние да разбера нуждите и да посрещна затрудненията на клиентите с оптимизъм“ е с най-ниската стойност.
7. *Гъвкавост - адаптивност*, където позицията „Висока способност за справяне с иновативни ситуации“ е с най-нисък рейтинг.
8. *Автономното учене*, където елементът „Идентифицирам потребностите си от учене и планирам действия за тяхното изпълнение“, е с най-нисък рейтинг. Този аспект разкрива важната задача, пред която сме изправени при разработването на това проучване.



9. **Толеранс на разочарование.**
10. **Самоефективността и управлението на времето**, където елементът „Мога да приспособя задачите си към графика си, без да е необходимо да изразходвам допълнително време“, достига по-ниска стойност.
11. **Преговаряне и разрешаване на конфликти**, където елементът „Знам как да изразя мнението си по позитивен и неагресивен начин“ има най-ниската оценка, представлява много важна информация, която трябва да се има предвид при проектирането на учебното съдържание, което ще подкрепи нашия протокол в рамките на проекта WhomeN.
12. **Организираност**, точка „Аз мога да организирам всички стъпки на работата, приспособявайки ги към последните нужди или проблеми“ е с най-ниска оценка.
13. **Отговорност**, където точка „задавам въпроси за неточни поръчки“ има най-ниска оценка.
14. **Работа в екип**, където три елемента под това меко умение получават висока оценка.
15. **Социална и гражданска** компетентност, където елементът „Имам интерес и помагам за решаване на проблеми, които засягат местната общност или в световен мащаб“ е с най-нисък рейтинг.
16. **Качество на труда**, където позицията „Участвам с необходимите усилия и инициатива при най-малките детайли на качеството“ е с най-нисък рейтинг.
17. **Комуникация**, където „формулирам необходимите въпроси, за да получа обратна връзка“ и „Знам как да изразя моите идеи по сбит и ясен начин“ имат най-ниската оценка.



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



6.

Местни работни групи





6. МЕСТНИ РАБОТНИ ГРУПИ

6.1 ФОКУСНИ ГРУПИ: ИЗВОДИ ВЪВ ВСЯКА СТРАНА

Местна работна група с жени, изложени на риск от социално изключване, представляваща специфична целева група, избрана от всеки партньор, беше организирана във всяка партньорска страна. Въпреки че всички партньори имаха свободата да изберат най-подходящите профили за срещата, както и шаблона и методологията, някои от препоръките за унифициране на критериите бяха дадени от партньора-координатор. (Повече информация в приложение 2).






Като заключение във всяка страна партньор е разработен шаблон за SWOT анализ. Този анализ показва заключенията и резултатите, събрани по време на дискуссионните групи.

ГЕРМАНИЯ с LEB (Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.)



ПОЗИТИВИ		СЛАБОСТИ	
<ul style="list-style-type: none">  силно мотивирани жени;  високо образователно ниво;  готовност за практическо обучение и допълнителни образователни курсове; 		<p>Ниско ниво на приемане на носенето на хиджаб, особено в селските райони;</p> <p>високо ниво на бюрокрация в Германия;</p> <p>трудности при признаването на сертификати, доказващи трудов опит с необходимите сертификати;</p> <p>конфликтна зона между работно време и нужното време за семейството;</p> <p>мениджмънт на времето, особено за жени с малки деца;</p>	
ВЪЗМОЖНОСТИ		РИСКОВЕ	
<p>Краткосрочни</p> <p>подобряване на езиковите компетенции;</p> <p>признаване на сертификати;</p> <p>нестереотипни работодатели, които дават дават възможност на бежанките да докажат</p>		<p>влошаваща се политическа ситуация заради популистите в Германия;</p> <p>продължителни периоди на безработица и разочарование;</p> <p>липса на по-нататъшно финансиране или недофинансиране услуги за бежанците;</p> <p>неблагоприятно положение в селските райони за отпускане на нисколихвени заеми;</p> <p>увеличаване офертите за езикови курсове, особено за по-високо ниво, необходими за получаване на разрешително за работа или обучение в немски университети.</p>	
<p>Средносрочни</p> <p>- приемане носенето на хиджаб в публичния живот;</p>			
<p>Дългосрочни</p> <p>- приемане на бежанките като равноправен партньор във всички социални сфери - пазара на труда, културата, политиката, социалния живот.</p>			







ИТАЛИЯ с COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus)

ПОЗИТИВИ	СЛАБОСТИ
<ul style="list-style-type: none">  Много мигрантки са на разположение на пазара на труда и търсят обучение, за да удостоверят своите умения и да получат нови, подходящи за местния пазар на труда.  Голям брой мигрантки са квалифицирани и имат предишен трудов опит, който може да обогати местния трудов пазар, ако бъдат признати.  Някои от жените в страната са организирани в общностни групи, сдружения и са създали мрежа, която може да бъде структурна подкрепа за жените при пристигането им в Италия.  Има имигрантки в страната, желаещи да работят, което спомага да се промени ситуацията за други имигрантки.  Много имигрантки са с добри познания по италиански език, култура и общество и отлични познания по майчин език, култура и общество. 	<p>В страната има малко възможности за обучение и работа за имигрантки.</p> <p>Обучението не предлага на жените достъп до заетост.</p> <p>Липсата на леснодостъпна информация за обучение създава бариери пред имигрантките, които причиняват чувство на неудовлетвореност и безсилие.</p> <p>Много имигрантки нямат необходимите познания по италиански език, култура, общество.</p> <p>Уменията, компетенциите и професионалният опит, които имигрантките имат, често се губят, защото не се признават.</p> <p>Много имигрантки се нуждаят да почнат работ възможно най-скоро, за да подкрепят икономически семействата си, и не разполагат с време за обучение.</p> <p>Жената имигрант често се облъсква с предизвикателството за съгласува своите стремежи със семейните задължения, както е и</p>
ВЪЗМОЖНОСТИ	РИСКОВЕ
<p>Краткосрочни</p> <p>Повече възможности за заетост за имигранти поради новопристигналите, търсещи международна закрила.</p> <p>Застаряването на населението в Италия създава повече възможности за работа за мигрантите в сектора на грижите.</p> <p>Повече възможности за обучение и работа с новата трудова политика.</p>	<p>Неотдавнашната икономическа криза намали за жените имигрантки възможностите за работа в страната.</p> <p>Нарастващият брой новопристигнали със сложна ситуация създава предизвикателства за интеграцията в местното общество.</p> <p>Липсата на адекватна информация за имиграцията, представена от местните медии, създава негативна представа сред обществото в страната и следователно създава бариери пред интеграцията.</p>
<p>Средносрочни</p> <p>Признаване на квалификация, обучение и професионален опит на имигрантките. Женските сдружения като постоянна структурна подкрепа за жените при пристигането им в Италия.</p> <p>Застаряването на италианското общество и заминаването на Италия</p> <p>младите хора биха могли да доведат до възможности за работа на млади имигранти в различни сектори</p> <p>Застаряването и напускането на Италия от млади хора може да доведат до възможност за работа на млади имигранти в различни сектори.</p>	








Дългосрочни	
 <p>Имигрантките имат равни възможности като другите жени и мъже, осигурявайки иновации в много сектори с страната. Прощавайки пазар на труд и обучение.</p> 	

РУМЪНИЯ с AIDROM (Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania)


ПОЗИТИВИ		СЛАБОСТИ	
 Започване на наемане от работодателите на жени-бежанки без румънски език.  Ниска безработица в Тимишоара - много работни места.  Усилия на бежанките да направят това.  Подкрепа от семейството, мъжете и културата.		<p>Недостатъчно курсове по румънски. Няма безплатни обучения по арабски или английски език. Няма работеща система за признаване на меки умения. Слаби познания в областта на ИТ компетенциите у жените-бежанки. Ниско самочувствие. Травма от войната и недоверие от властите.</p>	
ВЪЗМОЖНОСТИ		РИСКОВЕ	
Краткосрочни Поради вътрешната миграция в Румъния са необходими повече работещи хора, затова мигрантите могат да покрият този недостиг и ще е налице все по-голям интерес към това население.		Дискриминация и непознаване на миграцията. Трудности при намирането на работа за жени над 45 г. Ниски възнаграждения. Привлекателност на работа в чужбина и желание за напускане на страната.	
Дългосрочни Разработване на надеждна система за признаване на уменията на жените от частния сектор в Румъния и социалните проекти. Нараснал брой социални предприятия, които могат да наемат уязвими групи			



ИСПАНИЯ с ALJARAQUE Foundation





ПОЗИТИВИ		СЛАБОСТИ	
<ul style="list-style-type: none">  Високо образователно ниво;  Желание за практическо обучение и курсове за продължаващо обучение;  Широко участие в дейности за подпомагане на други имигрантки;  Голям трудов опит. 		<p>Расизъм и дискриминация в някои сектори на заетостта;</p> <p>Високо ниво на бюрокрация в обучението и признаването на образованието;</p> <p>Управление на времето за съвместяване на работата и семейната отговорност;</p> <p>Ниски възможности за обучение и липса на информация за наличните курсове;</p> <p>По-ниски ИТ умения, комуникационни умения и самочувствие;</p>	
ВЪЗМОЖНОСТИ		РИСКОВЕ	
Краткосрочни		<p>Липса на официално признаване на инструментите за акредитация и признаване на трудов опит и обучение и умения;</p> <p>Дългите периоди на безработица водят до демотивация и проблеми с психичното здраве;</p> <p>Малко възможности за заетост на жени имигранти в професии, различни от домашните грижи.</p>	
<p>Подобряване на езиковите компетенции;</p> <p>Подобряване на информацията за процеса на признаване на умения и компетенции и разширяват каналите за разгласа на предложения за обучение.</p>			
Средносрочни			
<ul style="list-style-type: none">  Разеаботване на курсове за обучение, които по-добре отговарят на пазара на труда. 			
Дългосрочни			
<p>Изработване на инструменти за признаване на трудов опит и неформално обучение;</p> <p>Транснационални комуникационни канали за признаване на образование.</p>			

СЛОВЕНИЯ с CIK TREBNJE (Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod)

ПОЗИТИВИ		СЛАБОСТИ	
<ul style="list-style-type: none">  Отговорност; Опит: голям набор от меки умения и професионални умения; 		<p>Липса на ИТ умения; способност за адаптиране към нови ситуации, гъвкавост;</p> <p>Умения, съответстващи на бързо модернизиращите се работни мяста.</p> <p>Ниско самочувствие.</p>	
ВЪЗМОЖНОСТИ		РИСКОВЕ	
Краткосрочни		<p>Жените често не са конкурентни в съвременните процеси на набиране на персонал.</p> <p>Липса на възможности за обучение или незнание за тях; лоша мотивация;</p> <p>Липса на компютърни знания.</p>	
<p>Възползване от възможностите за образование, предлагани на пазара, за подпомагане на жените да получат обучение за работа и кариерен прогрес.</p>			
Дългосрочни			
<p>Адаптиране и подобряване на програми в образованието с цел признаване придобитите компетенции и умения.</p>			












БЪЛГАРИЯ с GEN (Association Generations)

ПОЗИТИВИ		СЛАБОСТИ	
<ul style="list-style-type: none">  Широка гама от меки умения и професионални умения;  Лоялност; опит; знания; Междучичностни умения;  Независимост - по-възрастните работници знаят как да зависят от себе си;  Отговорност. 		<p>Необходими умения, за да останат актуални в бързо модернизиращото се работно място;</p> <p>Липса на умения за конкуренция (с акцент върху оценката, основаваща се на компетентност);</p> <p>Липса на нови технологични умения;</p> <p>Баланс по въпросите на работа/живот;</p> <p>Недостатъчно самочувствие;</p> <p>Променени работни места - по-възрастните може да разглеждат промяната в кариерата като негативна, докато младите хора разбират, че тя може да е удовлетворяваща, енергизираща - дори да променя живота;</p> <p>Липса на адаптивност към нови ситуации, гъвкавост;</p> <p>Липса на конкурентност в ситуация на интервю.</p>	
ВЪЗМОЖНОСТИ		РИСКОВЕ	
<p>Краткосрочни</p> <p>Понеже липсва квалифицирана работна сила, от работодателите се очаква да разширят инвестициите в развитието на човешките ресурси, вкл. обучението на жените за адаптиране към изискванията за работа и кариерното развитие. development</p>		<p>Възрастова дискриминация при наемане;</p> <p>Възрастните жени се съгласяват на работни места, които не отговарят на техните квалификации; Възрастните жени често не се конкурират успешно в съвременните процеси на набиране на персонал;</p> <p>Липса на подкрепа за гъвкава работа за по-добър баланс между работа и личен живот;</p>	
<p>Дългосрочни</p> <p>Подкрепа на жените със специални правни мерки за гъвкава работа, напр. като служители на непълно работно време, за да отговарят на нуждите на пазара на труда и същевременно да изпълняват семейни задължения.</p>		<p>Липса на възможности за обучение;</p> <p>Да бъде възпрепятствана за най-висшите позиции;</p> <p>Лишаване от доходи и чувство за несигурност и унижение.</p>	



ЛАТВИЯ с LAEA (Latvian Adult Education Association)

ПОЗИТИВИ	СЛАБОСТИ
<ul style="list-style-type: none">  Високо образователно равнище и широк спектър полезни умения;  Работен опит;  Независимост на жените над 45 г., по-малко семейни отговорности;  Мотивация за учене и повишаване на Компетентността. 	<ul style="list-style-type: none">  Ниска мотивация за учене ¼ от жителите;  Жените не са склонни да поемат риск Да започнат собствен бизнес.
ВЪЗМОЖНОСТИ	
Краткосрочни	РИСК
<p>Силна НПО, която подкрепя жените с образование, консултации, контакти и социализация.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Скрита дискриминация на жените над 45 г. на пазара на труда;  Малко възможности за образование поради липса на пари;  Тъй като липсва квалифицирана работна сила на пазара на труда в Латвия, от работодателите се очаква да търсят работна сила в чужбина и да не инвестират в образование на местните жители.
Средносрочни	
<p>Подкрепа от властите за неформалното образование на местните жители, включително жените.</p>	
Дългосрочни	
<p>Подкрепа от структурните фондове на ЕС през 2017-20 г. за образование за заетост, включително жените.</p>	



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



WhomeN
OPPORTUNITIES FOR QUALIFIED WOMEN IN THE EU

7.

Заклучения и препоръки



7. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

7.1. ПРЕГЛЕД НА ОБУЧЕНИЕТО И ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ В РИСК ОТ СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ В ЕС

Жените, които са участвали в това проучване, принадлежат към две различни целеви групи със сходни проблеми при достъпа до заетост, общи потребности от компетенции и обучение, както и от признаването на професионален опит: жените мигрантки и жените над 45 години.

В групата на мигрантите и бежанците жените показват като цяло високо ниво на квалификация. Повечето от тях са получили университетска диплома в страните, от които произхождат, но всички те срещат пречки за признаване на тази квалификация в ЕС.

За разлика от това повечето от интервюираните жени от Магреба представиха голямо разнообразие от квалификации, въпреки че, общо взето, жените мигрантки са с най-ниско образователно ниво.

След като тези жени пристигнат в европейска страна, те се сблъскват с огромна трудност да получат достъп до възможности за работа в съответствие с нивото на образование и квалификация.

Повечето от тях обикновено имат достъп до едни и същи професии: гледачи, чистачи, позиции, които изискват по-ниско ниво на квалификация, отколкото имат.

Няма достатъчно възможности за заетост на жените в тези условия и тези възможности са дори по-ниски, ако са за **жени над 45 години**.

Също така липсват възможности за тях да развият уменията, необходими за успешна конкуренция в настоящите процеси на набиране на персонал, а тези умения са необходими, за да останат актуални в бързо променящото се работно място. Всъщност, много **жени над 45-годишна възраст** могат да бъдат загрижени, че им липсват умения да се конкурират успешно в настоящите процеси за интервю за работа, особено като се има предвид нарастващото внимание към оценката, основаваща се на компетентността.

Жените над 45-годишна възраст често се сблъскват с двойна дискриминация, тъй като нямат възможности за достъп до подобряване на уменията, както и поради подценяване на предишния им професионален опит. Това означава, че работодателите губят възможност да се възползват от този често много положителен професионален опит. *Широкият набор от умения, знания и опит на жени над 45-годишна възраст често не е признат от работодателите.*

Свързването на тази група с нова работа е изключително трудно, тъй като се счита, че липсва

професионална кариера и има ограничена работна сила.

Често тяхното образование и умения не отговарят на новите производствени структури, но много хора от тази възрастова група, добре квалифицирани, са принудени да приемат девалвиран, неквалифициран и нископлатен физически труд. Лишаване от доходи и чувство на несигурност и унижение в края на работата е често срещан проблем за всяка интервюирана жена на тази възраст. Жените мигрантки са в същата ситуация.

Един от най-важните проблеми, пред които са изправени жените, е съвместяването на работата със семейния живот; често семейните отговорности са най-важната пречка за намиране на подходяща работа или за участие в обучителен курс.

Много жени е трябва да се адаптират към преобладаващия мъжки модел на успех, като организираха домашния си живот, за да могат да се посветят на кариерата си, което е много трудно. *difficult*. Кариерите на жените често са счупени или прекъснати. Много жени е трябвало да се адаптират към преобладаващия мъжки модел на успех, като организират така семейния си живот, че да могат да се посветят на кариерата си, което е много трудно.

В резултат на този вид нискоквалифицирани работни места, които традиционно се заемат от жените, предлагането на обучение, насочено към жените, в повечето случаи е най-важното. Все пак има и много специализирано обучение за високи нива на квалификация. Въпреки това, най-търсените курсове за обучение от тези жени (обикновено средно ниво) са оскъдни и в много случаи са недостатъчни.

Най-търсените професии за тези жени са грижите и услугите за почистване, но обучението в тези сектори не е достатъчно качествено.

Мигрантките и бежанките, които работят като полагащи грижи или чистачки, често страдат от самота и липса на социализация. Ето защо, участието в обучителни дейности не само ги облагодетелства от гледна точка на повишаване на тяхната квалификация, но и при намирането на референтна група, която споделя техните същите нужди и проблеми.

Що се отнася до езиковите умения, те са необходими при повечето възможности, предлагани на жените. За жените мигранти и бежанци, познаването на езика на приемащата страна е необходимо изискване за достъп до заетост. Жените твърдят, че предлагането на езикови курсове често е на основно ниво и е недостатъчно за техните нужди.

Що се отнася до планирането на дейностите за обучение, участниците често имат различни нива на квалификация, така че курсовете не се развиват по печеливш начин за всички жени участници.

ИТ уменията са ключова необходимост за обучение за тези жени. Новите технологии непрекъснато се променят, поради което често предлаганото обучение е остаряло и не отговаря на настоящите пазарни нужди. В този сектор се предлага и много основно обучение, което помага да се предостави на тези жени достъп до по-висококвалифицирани работни места.

От гледна точка на жените имигрантки и бежанки те често се сблъскват с расова или религиозна дискриминация, която често се допуска поради непознаването на тяхната родна култури от страна на работодателя.

Предвиждани решения на описаните по-горе проблеми

Възможно и удобно е при разработването на всякакъв вид стратегия за намеса за подобряване на заетостта и обучението да се обърне внимание на различието у жените и различните видове социални ситуации, пред които са изправени. Важно е да се обърне внимание на ситуацията на жените мигрантки, като се вземат предвид условията на семейно съжителство, техните очаквания, нивото на обучение и професионален опит.

Също така е от решаващо значение за жените да познават процедурата на признаване на квалификации и / или трудов опит, придобити през целия им трудов живот. След като го направят, за нас, съветниците по труда, социалните работници и другите професионалисти, е критична точка да ги подпомагаме, като изготвим маршрут за обучение, за да покрием празнотите в обучението, с които се сблъскват.

Сред решенията, обсъждани от изследваните жени, можем да открием следните:

👉 Що се отнася до процесите на признаване на компетенциите, са необходими по-големи възможности за сертифициране на трудовия опит, развит в определени професии, заети по-често от този профил на жените, например доставчици на грижи, услуги по почистване ... Често бюрократизирането на процеса не предлага реални решения на нуждите, които възникват.









👉 Адаптиране предлагането на обучение по ИТ умения към променящите се изисквания на пазара. За тази цел е необходимо да се разработят маршрути за обучение на различни нива, като се адаптират към нуждите на жените.

👉 Счита се за необходимо да се предложи езиково обучение на различни нива, като се започне от най-основното до по-високо ниво, където са включени умели комуникационни стратегии. Важно е също така това обучение да бъде безплатно и леснодостъпно за жените мигрантки.

👉 Да се помири работата и семейния живот. Едно от предложените решения е да се улеснят повече възможности за дистанционна работа и да се адаптира по-гъвкав график, който позволява образованието и грижите за децата им.

👉 Самонаемането може да представлява решение за пригодността за заетост на жените, изложени на риск от социално изключване. Поради това би било много полезно да се осигури по-голямо предлагане на обучение, насочено към жените предприемачи, за да създадат свои

собствени малки предприятия.

-  По отношение на интеграцията на жените мигрантки и бежанки на работното място присъствието на межкултурен посредник е важно за решаване на евентуални конфликти, което да се осъществява по приемлив начин и за двете страни.
-  Обучението в сферата на управлението на културното многообразие за работодатели и техници по консултиране на работа е добра мярка за справяне със специфични въпроси, произтичащи от културни проблеми (използване на хиджаб)
-  Възрастните жени трябва да имат специална подкрепа, насочена към интеграцията на пазара на труда в съответствие с тяхното ниво на образование. Да се приеме политика за реинтеграция на жените на пазара на труда чрез система за професионално обучение и преквалификация.
-  Да се предоставят на жените повече стимули да станат предприемачи и самонаети чрез серия от финансови и други мерки за малкия бизнес.
-  Борба с негативното отношение на работодателите към кариерното развитие на жените и подкрепа за заемане на висши длъжности.
-  Въвеждане на квотен подход за вземане на решения в политиката, публичния и частния сектор на икономиката.
-  Повишаване чувствителността на обществото към необходимостта от силна подкрепа за кариерното развитие на жените.
-  Действия за насърчаване на асоциациите на жените като мярка за взаимно подкрепа и начин за предоставяне на информация за алтернативни начини за търсене на работа или дори за създаване на инициативи за съвместно предприемачество.

7.2. ОСНОВНИ ПРЕЧКИ, ВЪЗПРЕПЯТСТВАЩИ ДОСТЪПА ДО ОБУЧЕНИЕ В ЕС

Според участниците една от основните пречки, които възпрепятстват достъпа до обучение, е липсата на информация за обучението, дезинформацията и неправилното разбиране. Хората често не знаят къде да получат информация за наличното обучение.

Съществува ясна необходимост от координиране на различните местни органи, отговорни за

работната сила, относно съществуващото предложение за обучение, достъпно за жените. За тази цел трябва да се създадат ефективни инструменти, в които предложението за обучение е регистрирано по глобален и координиран начин не само на публично равнище, но и с организации от третия сектор, където тези жени често отиват да получават обучение.

Езикът се споменава като една от пречките, тъй като някои жени не могат да участват в адекватното обучение за тяхното образование или компетенции поради недостатъчното познаване на езика на приемащата страна.

Бюрократията също така възпрепятства достъпа на жените до обучението, тъй като безплатното обучение е обект на специфични изисквания, като например удостоверение за дългосрочна безработица, доказателство за квалификация, добро ниво на националния език и сложен процес на подбор.

Предлаганото обучение, което не е безплатно, често е скъпо и не гарантира достъп до заетост. В допълнение, предложението за обучение често не отговаря на търсенето на пазара на труда.

Публичната администрация следва да предоставя на обществените служители редовно обучение по въпросите на равенството между половете и наличните системи за признаване на алтернативни компетенции.

7.3. СИСТЕМИ ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ И ПРЕХОДЕН РАБОТЕН ОПИТ: ПРОБЛЕМИ И АЛТЕРНАТИВНИ РЕШЕНИЯ

По отношение на проблемите с признаването на компетенциите на жените мигрантки и бежанки съвместната работа между ЕС и посолствата на техните собствени страни може да помогне за решаването на въпроси, свързани с признаването на техните квалификации и трудов опит в приемащите страни.

Признаването на квалификацията е доста сложно и е скъп процес сега в ЕС. Участниците се съгласиха, че по-малко бюрокрация и по-ниска цена за получаване на адекватната документация за доказване на тяхната квалификация трябва да бъде от голяма помощ. Тя трябва или да бъде опростена в страната на произход, или още по-добре - в приемащите европейски страни.

Един от участниците предложи, сътрудничеството между европейските институции, подкрепящи жените имигранти и европейските компании, които имат бизнес отношения, да подкрепят признаването на тяхната квалификация и трудов опит.

Участниците споменаха и значението на признаването на техните умения и компетенции, придобити по алтернативни начини, като готвене, шиене, фризьорство, домашни грижи.

Онлайн курсове на английски или арабски език с официално признаване биха могли да бъдат допълнителен начин за достъп до някои работни места, тъй като маршрутите за обучение,

насочени към тълкуване и превод на жените мигранти и бежанци, биха могли да се превърнат в добър начин за наемане на тези жени.

Инициативите за наставничество от опитни бизнес жени към бежанки могат да бъдат добра стратегия за улесняване на признаването на уменията и професионалния опит, придобити преди това.

Предложена е възможност за установяване на период на доброволен труд, който не е предмет на трудово правоотношение, който по-късно би могъл да бъде признат за професионален опит, свързан с развитата позиция.

Също така би било много полезно да се създадат инструменти, които могат да разпознаят трудовия опит, придобит чрез оценки, които се ръководят от утвърдени формални процеси. Тези инструменти следва да бъдат достъпни за мигрантското население във всички възрасти и произход и да се предават чрез общественото образование и услугите по заетостта.

Други решения за подкрепа на признаването, пряко свързани с въпросите на пола, са:

- 🔥 Стратегическа визия и всеобхватни политики за увеличаване на възможностите за заетост на жените и адаптивна способност към пазара на труда чрез непрекъснато обучение и програми за професионално обучение, съобразени с конкретните нужди;
- 🔥 Подпомагане на действията на жените, особено когато заемат ръководни длъжности, за преодоляване на съществуващите негативни нагласи на работодателите;
- 🔥 Мерки за по-добро съгласуване на професионалния и личния живот;
- 🔥 Мерки за преодоляване на стереотипите за пола в обществото, за да се постигне еднакво отношение към жените и мъжете по отношение на професионалното развитие.
- 🔥 Обучение по управление на многообразието и за двете страни - за възрастните жени, но също така и за работодателите, които да са наясно с техния проблем и как да използват техните умения, знания и опит;
- 🔥 Курсове за междупоколенческо обучение - колкото по-добре компаниите разбират уникалната комбинация от фактори, които мотивират всяко поколение, толкова по-добре ще координират усилията. Образованието е двупосочна улица, а по-възрастните работници също могат да се учат от по-младите поколения.

7.4. ПОТРЕБНОСТИ ОТ ОБУЧЕНИЕ ЗА ЖЕНИТЕ В РИСК ОТ СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ В ЕС

В този раздел на изследването сме събрали препоръките, свързани със съществуващата нужда от теми, които трябва да присъстват в програмирането на предложението за обучение, насочено към жените, изложени на риск от социално изключване.

Препоръките за най-необходимите обучителни дейности за тези жени ще бъдат направени на две нива: обучение, насочено към обучители, съветници по заетостта и агенти по заетостта; и адекватно обучение според нуждите, заявени от проучваните жени, и според това, което най-добре отговаря на техния профил.

Обучение за обучители, консултанти и агенти по заетостта

- 🔥 Познания в областта на имиграционните закони, разрешителните за пребиваване и работа;
- 🔥 Управление на културното разнообразие на работното място;
- 🔥 Межкултурна и межкултурна медиация;
- 🔥 Английски и арабски;
- 🔥 Системи за акредитация на компетенции и унифициране на названия: информация за необходимите административни процедури;
- 🔥 Педагогика и психология;
- 🔥 Мотивация в ситуации на стрес поради дълги периоди на безработица.

Обучение на жени, изложени на риск от социално изключване

- 🔥 Комуникационни умения и активно слушане;
- 🔥 ИТ умения и социални медии;
- 🔥 Предприемачество и самонаетост;
- 🔥 Английски език;
- 🔥 Обучение по професионални маршрути, свързани с туризма;
- 🔥 Самочувствие за търсене на работа и професионално развитие;
- 🔥 Комуникационни техники и услуги за клиенти
- 🔥 Първа помощ и предотвратяване на професионални рискове;
- 🔥 Техники за търсене на работа
- 🔥 Системи на компетенции Акредитация и хомологация на академични степени и образование: информация за необходимите административни процедури;
- 🔥 Работа с храни;
- 🔥 Задължително средно образование: курсове за подготовка;
- 🔥 Входни изпити за курсове за професионално обучение: курсове за подготовка;
- 🔥 Меки умения:
 - Приучване към работа под напрежение;
 - Подобряване на тяхната само-ефективност и управление на времето;
 - Разрешаване на конфликти и работа в екип;
 - Социални умения и способности;
 - Вземане на решение;
 - Развитие на меки и технически умения, които могат да бъдат приложени в различни ситуации в работната среда;
- 🔥 Курсове за обучение, които да ги мотивират и да определят техните интереси и лични предпочитания, което е важно за постигане на професионална реализация;
- 🔥 Осъзнаване и оценка на собствените умения, силни и слаби страни;
- 🔥 Самоувереност;
- 🔥 Счетоводни и други знания, свързани с управлението на бизнеса;
Грижа за хората у дома и в институции;
- 🔥 Психология на старостта и детска психология;
- 🔥 Насърчаване на здравословните навици и активното стареене.

Насочени към мигрантки и бежанки, по-специално:

- 🔥 Познаване на трудовото право и условията на труд в приемащите страни;
Език на приемащите страни на различни нива;
- 🔥 Обучение за устен и писмен превод;
- 🔥 Кухня на приемащите страни;
- 🔥 Участие в дейностите на местните общности и решаване проблеми, които засягат местната общност.



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



WhomeN
OPPORTUNITIES FOR QUALIFIED WOMEN IN THE EU

8.

Анекси

