



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



SievieteS –Aktīva sociālās riska grupas sieviešu integrācija darba tirgū,
apgūstot pamata prasmes un oficiāli atzīstot savu kompetenci, lai rastu
jaunas
profesionālas iespējas vietējā komūnā.

SOCIĀLĀS IZSTUMTĪBAS RISKĀ GRUPAS SIEVIEŠU MĀCĪBU VAJADZĪBU IZPĒTE



Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.



Šajā publikācijā ietvertā informācija un uzskati pilnībā pieder autoriem un ne vienmēr atspoguļo oficiālo Eiropas Savienības viedokli. Ne Eiropas Savienības iestādes vai institūcijas, ne arī kāds cits, kas darbojas to vārdā, nevar tikt saukts pie atbildības par šajos materiālos izmantotās informācijas izmantošanu.



SOCIĀLĀS IZSTUMTĪBAS RISKĀ GRUPAS SIEVIEŠU MĀCĪBU VAJADZĪBU IZPĒTE

-Kopsavilkums-

Intelektuālais rezultāts: IO.1 –

A.1 Datums: 21.maijs 2018.

Autori:

-  **Fundación Aljaraque** – Spain – www.fundacionaljaraque.com (data compilation & training needs analysis)
-  **AIDRom** – Asociația Ecumenică a Bisericii din România – Romania – www.aidrom.ro
-  **CIK Trebnje** – Center Za Izobraževanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod Slovenia – www.ciktrebnje.si
-  **COSPE** – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus –Italy – www.cospe.org
-  **EUROYOUTH Portugal** – Portugal – www.euroyouth.org
-  **FJYC** – Fundación Juventud y Cultura –Spain – www.juventudycultura.org
-  **GEN** – Association Generations – Bulgaria – www.generations-bg.eu
-  **LAEA** – Latvian Adult Education Association – Latvia – www.laea.lv
-  **LEB** – Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V. – Germany – www.th.leb.de

www.whomen.eu

Lai saņemtu informāciju un projekta materiālus, sūtiet mums ziņu uz: whomenproject@gmail.com



SATURS		
1.	Ievads – projekta “SievieteS” saturs	3
1.1	Konteksts un inovācijas	3
2.	Mērķi	5
3.	Pielietotā metodoloģija	6
	3.3. Pētījumā pielietotie instrumenti	7
4.	Situācijas apraksts	9
5.	Vajadzību analīzes kvantitatīvie/ kvalitatīvie rādītāji: intervijas	12
6.	Vietējās darba grupas	18
7.	Secinājumi & ieteikumi	24
8.	Pielikumi	31



1. Ievads – projekta “SievieteS” saturs.

Projekta “SievieteS” vispārējais mērķis ir piedāvāt sievietēm, kuras pakļautas sociālās atstumtības riskam apgūt jaunas kompetences un uzlabot kvalifikāciju, lai tādējādi palielinātu savas nodarbinātības iespējas un veicinātu savu integrāciju sabiedrībā, izmantojot inovatīvas profesionālo, pamata un caurviju prasmju atzīšanas metodes.







Projekts vērsts uz efektīvas rokasgrāmatas izstrādi prasmju un kompetences novērtēšanai, atbilstoši ES apstiprinātajām kompetences novērtēšanas un atzīšanas vadlīnijām, ECVET un EQAVET rīkiem, vispirms izstrādājot pieaugušo izglītības speciālistu apmācības programmu, lai apgūtu prasmju un kompetenču novērtēšanu, pamatojoties uz ES apstiprinātajām kompetences novērtēšanas un atzīšanas vadlīnijām, ECVET un EQAVET rīkiem. Pēc programmas apgūšanas šie speciālisti izstrādās inovatīvu rokasgrāmatu, kas būs efektīvi pielāgots sociālā riska grupas sieviešu vajadzībām. Ikdienas profesionālajā dzīvē pieaugušo izglītotāji saskata caurviju prasmes, kas varētu palīdzēt sievietēm veiksmīgāk integrēties darba tirgū un sabiedrībā, taču bieži vien pieaugušo izglītotāji nezina kompetences novērtēšanas un atzīšanas metodes, izmantojot ECVET un EQAVET rīkus.

Šī projekta pievienotā vērtība ir kopīgi izstrādāta efektīvu rokasgrāmata un praktiski pielietojamaji instrumenti. Projekta uzmanības centrā ir sociālās atstumtības riskam pakļautās sievietes un caurviju prasmes ir vienojošais elements šo sieviešu personību pilnveidei un jaunām darba iespējām.

1.1 KONTEKSTS UN INOVĀCIJAS

Šinī pētījumā galvenā uzmanība tiek pievērsta bez darba esošu, darbu meklējošu vai nodarbinātu sieviešu, kuras ir pakļautas sociālajai atstumtībai, apmācības vajadzību analīzei. Pētījumā iesaistītas dažādas Eiropas valstu organizācijas, kuras ir atšķirīgas, bet papildina viena otru un kurām ir kopīgs mērķis mācīt sievietes viņu nodarbinātības veicināšanai un veiksmīgai iekļaušanai sabiedrībā.

Sievietes sociālekonomiskās iekļaušanas procesā sastopas ar dažādām grūtībām:

-  profesionālās kvalifikācijas neesamība;
-  problēmas atzīt esošo kvalifikāciju vai izglītības diplomu, jo īpaši bēgļu un imigrantu sievietēm un sievietēm, kas vecākas par 45 gadiem;
-  sieviešu ar lielām ģimenēm izolācija, kurām daudz laika prasa darbs mājāsaimniecībā;
-  šķēršļi, ko rada sieviešu zemā kvalifikācija un pieredze un viņu neformālā nevis formālā izglītība;
-  Zems izglītības līmenis un profesionālā kvalifikācija, kā arī grūtības, kas saistītas ar šo kvalifikāciju atzīšanu, ierobežo atbilstošas kvalifikācijas darba iegūšanu;
-  Strādāšana ekonomiski un juridiski apšaubāmos darbos.






“SievieteS” projekts izriet no nepieciešamības izstrādāt jaunas pieejas, kuru mērķis ir paaugstināt sociālās atstumtības riskam pakļauto sieviešu profesionālo kompetenci un izstrādāt jaunas metodes un rokasgrāmatu, uz kuras pamatojoties varētu izvērtēt un oficiāli atzīt sieviešu zināšanas un prasmes, kas iegūtas dažādās dzīves jomās (formālajā izglītībā, darba un dzīves pieredzē) saskaņā ar Eiropas apstiprinātajām kompetenču izvērtēšanas un atzīšanas vadlīnijām, ECVET un EQAVET rīkiem. Tas ļautu sievietēm pierādīt savu profesionalitāti, kā arī labāk integrēties sabiedrībā. Lai veicinātu šo sieviešu sociālo integrāciju ar kompetences izvērtēšanas un atzīšanas instrumentiem, jāņem vērā ne tikai pamatprasmes, bet arī caurviju prasmes, kuras var sniegt jaunas iespējas.

Projekts veicinās stratēģijas „Eiropa 2020” mērķu izpildi: “Ņemot vērā izglītības nozīmi kompetenču atzīšanā, tiks palielinātas iespējas pieaugušajiem ar zemu izglītības līmeni, bezdarbniekiem, imigrantiem un skolu priekšlaicīgi pametušiem iesaistīties mūžizglītībā.”

2. Mērķi

Šī pētījuma galvenais mērķis ir novērtēt riskam pakļauto sieviešu izglītības vajadzības šī projekta partneru valstu reģionos. Katra partnervalsts (Bulgārija, Vācija, Itālija, Latvija, Rumānija, Slovēnija un Spānija) noteiks pētījumā iekļauto sieviešu profilu, (sievietes vecumā virs 45 gadiem vai imigrantu un bēgļu sievietes). Pētījuma galvenais mērķis ietver vairākus specifiskākus mērķus:

-  iegūt informāciju par riskam pakļauto sieviešu, kas dzīvo “SievieteS” projekta partneru valstu iesaistītajos reģionos, izglītības un darba pieredzi;
-  iegūt zināšanas par to sieviešu izglītības vajadzībām, kuras ir pakļautas riskam katrā no iesaistītajām valstīm, lai uzlabotu viņu iespējas iegūt labāku un kvalificētu darbu;
-  sniegt ieteikumus pieaugušo izglītības ekspertiem un profesionāļiem mācību materiālu izstrādē riskam pakļauto sieviešu izglītošanā, lai uzlabotu viņu iespējas iegūt kvalificētu darbu.

3. Pētījuma metodoloģija













Pētījumā izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās datu analīzes metodes. Projekta “SievieteS” partneri Bulgārijā, Vācijā, Latvijā, Itālijā, Rumānijā, Slovēnijā un Spānijā intervēja sociālās atstumtības riskam pakļautās sievietes (migrantes, bēgļus vai sievietes, kas vecākas par 45 gadiem), atbilstoši katra projekta partnera izvēlētajai merķa grupai.

Šīs sievietes bieži saskaras ar problēmām viņu prasmju atzīšanā. Pētījuma kvalitatīvā daļa tika veikta, izmantojot sarunu analīzes metodi ar mērķi noteikt izglītības un nodarbinātības vajadzības mērķa grupas sievietēm katrā valstī. Tika iegūta informācija par šo sieviešu prioritātēm, vajadzībām un ieradumiem, kas ietekmē viņu dzīvi. Tika



runāts par sieviešu motivācij strādāt, šķēršļiem darba iegūšanā vai kādu pozitīvu dzīves pieredzi. Lielākā daļa pētījuma balstās uz metodoloģiju ar īsu kvantitatīvu analīzi un padziļinātu kvalitatīvu analīzi. Projekta partneri uzskatīja, ka visefektīvākā metodoloģiskā stratēģija ir pieeja "no apakšas uz augšu", kas ir vistuvākā iespējamai realitātei un tiešai saskarsmei ar riskam pakļautām sievietēm, izvairoties no atbildīgo iestāžu vai aģentūru speciālistu aptaujas. Šī metode ļāva identificēt iestādes, kuras varētu izglītēt un konsultēt šīs sievietes, viņus darba meklēšanas procesos un sociālās integrācijas laikā. Kvalitatīvās izpētes metodes sniedza padziļinātu informāciju par šo sieviešu objektīvo situāciju. Analīze sniedza niansētu informāciju un materiālus globālai izpratnei.

Nākamajā tabulā ir aprakstītas kvalitatīvās metodikas, kas izmantotas, lai aptvertu visus pētījumā noteiktos konkrētos mērķus.

1. tabula: Pielietotās kvalitatīvās datu analīzes metodikas mērķi	
Pētījuma specifiskie mērķi	Kvalitatīvās metodikas pieeja
legūt informāciju par projektā "SievieteS" iesaistītajās partneru valstīs riskam pakļauto sieviešu izglītības un darba pieredzi.	<ul style="list-style-type: none">  Informācijas izpēte par pētījumiem, ziņojumiem un statistiku, kas pastāv par riskam pakļauto sieviešu izglītības vajadzībām, īpaši kas saistās ar viņu nodarbinātību.  Padziļinātas intervijas ar sociālā riska grupas sievietēm: <ul style="list-style-type: none">  Migrantēm un bēgļu sievietēm;  Sievietēm 45 +.
legūt informāciju par projektā "SievieteS" iesaistītajās partneru valstīs riskam pakļauto sieviešu izglītības vajadzībām, lai uzlabotu viņu iespējas iegūt augstākas kvalifikācijas darbu.	<ul style="list-style-type: none">  Padziļinātas intervijas ar sociālā riska grupas sievietēm: <ul style="list-style-type: none">  Migrantēm un bēgļu sievietēm;  Sievietēm 45 +.  Pārrunas ar sievietēm vietējās darba grupās.
Sniegt konsultācijas pieaugušo izglītības speciālistiem un profesionāļiem mācību materiālu izstrādē riskam pakļauto sieviešu apmācībai, lai uzlabotu viņu iespējas iegūt kvalificētus darbu.	<ul style="list-style-type: none">  Padziļinātas intervijas ar sociālā riska grupas sievietēm: <ul style="list-style-type: none">  Migrantēm un bēgļu sievietēm;  Sievietēm 45 +.  Pārrunas ar sievietēm vietējās darba grupās.



Tehniskā kopsavilkuma dizaina piemērs:

2.tabula: Aptaujas lapa	
Kopsavilkumā (Sievietes - dalībnieki – “Sievietes” projekta galīgie rādītāji)	2190
Ģeogrāfiskais ietvars	Pētījumā iesaistītās valstis: Bulgārija, Latvija, Vācija, Itālija, Spānija, Rumānija, Slovēnija.
Apjoms	150 derīgi pētījumi (21 katrā valstī), 7 darba grupas
Iespējamās kļūdas	Pētījuma mērķis nav iegūt statistiski nozīmīgus rezultātus
Pētījuma veids	Intervijas klātienē Rakstiskas aptaujas

(Piezīme: Skatīt 1. pielikumu: Metodoloģija O1)

3.1 PĒTĪJUMĀ PIELIETOTIE INSTRUMENTI

Pētījuma kvantitatīvie/kvalitatīvie rādītāji – aptaujas anketas

(Sīkākai informācijai skat. 3. pielikumu: Aptaujas: interviju veidlapas)

Projekta ietvaros tika izstrādātas aptaujas anketas - viena migrantu un / vai bēgļu sieviešu aptaujai un otra aptaujas anketa sievietēm, kuras vecākas par 45 gadiem. Anketas ir pievienotas šim dokumentam.

Anketās ir 26 jautājumi un caurviju prasmju novērtēšanas veidlapa, kas sadalīta 4 blokos:

1. BLOKS: [Sociāldemogrāfiskais raksturojums](#)
2. BLOKS: [Izglītība un profesionālā kvalifikācija](#)
3. BLOKS: [Mācību vajadzības un aktivitātes](#)
4. BLOKS: [Caurviju prasmju novērtēšana](#)



3.1.1 Mērķa grupas kvalitatīvie rādītāji

Katrā partnervalstī tika organizēta viena vietējā darba grupa, kurā tika iekļautas sociālā riska grupas sievietes, saskaņā ar projekta partnera valsts prioritāti. Diskusijām darba grupās partneri izvēlējās atbilstošākās metodes, ievērojot dažus ieteikumus.

MĒRĶA GRUPAS	
1.	Aktīvas sievietes, kas apmeklē mācību kursus
2.	Sievietes, kuras iesaistījušās sieviešu apvienībās
3.	Nodarbinātas sievietes
4.	Sievietes bezdarbnieces
5.	Sievietes ar labu izglītību
6.	Sievietes bez izglītības

Darba grupu dabs tika veikts atbilstoši izstrādātajām vadlīnijām un veidlapām. ([Skatīt papildu informāciju 2. pielikumā](#))

DALĪBNIEKI	Ierobežots dalībnieku skaits (ne vairāk kā 15) + moderators + novērotājs
LAIKS	Pusotra stunda (maks.)
MĒRĶI	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informācijas iegūšana par mērķa grupas sieviešu uztveri, attieksmi, emocijām, pārliecību, pieredzi un gaidām, saistībā ar grūtībām atrast darbu. ▶ Sieviešu izglītības vajadzību un grūtību oficiāli atzīt darba un izglītības pieredzi noskaidrošana. ▶ Sievietēm nepieciešamo caurviju un pamata prasmju identificēšana, lai izstrādātu atbilstošu mācību kursu.
POSMI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mērķa grupā iesaistīto dalībnieku atlase. 2. Sazināšanās ar dalībniekiem pa telefonu un e-pastu, projekta "Sievietes" partneru valstīs. (Abos gadījumos uzsvars tiek likts uz īsu projekta skaidrojumu, mērķa grupas vajadzībām.) 3. Darba grupu loģistikas organizēšana: telpa, moderators, novērotājs, informācijas pierakstīšana. 4. Anketu aizpildīšana (4. bloks, caurviju prasmes) (maks. 30 minūtes) 5. Aktīvas sarunas (1 stunda).



4. Situācijas apraksts

Eiropas Padomes ieteikumos (2012 / C 398/01) teikts, ka mācīšanās rezultātu oficiālai atzīšanai, proti, neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātā iegūtām zināšanām, prasmēm un kompetencēm, var būt svarīga nozīme nodarbinātības un mobilitātes veicināšanā, motivācijas palielināšanā iesaistīties mūžizglītībai, jo īpaši cilvēkiem ar zemu kvalifikāciju vai esošiem sociāli vai ekonomiski nelabvēlīgā situācijā. Neformālajai izglītībai (NFI) ir sena vēsture, un tā uzskatāma par svarīgu līdzekli personības attīstībai un iesaistei sabiedrībā. NFI ir pastāvīgs izglītības process, kas piedāvā pieaugušajiem iespēju attīstīt savu vērtību sistēmu, prasmes un kompetences, kas papildina formālajā izglītībā iegūtās. Šīs tā sauktās „caurviju prasmes” ietver plašu prasmju spektru. Projekta mērķa grupas sieviešu izglītības vajadzību izpēte projekta partneru organizācijām deva iespēju izstrādāt instrumentu, lai veicinātu profesionālās dzīves laikā iegūto kompetenču un caurviju prasmju atzīšanu.

4.1 INFORMĀCIJAS ANALIZĒ GŪTIE SECINĀJUMI

Migrantu sievietes

Bēgļu un migrantu sievietēm Eiropas Savienībā ir liels sociālās atstumtības risks. Riska līmenis palielinās līdz ar sieviešu vecumu. Risks ir atkarīgs arī no izglītības līmeņa un ģimenes apstākļiem. Bēgļu un migrantu sievietēm, bez ģimenes locekļu atbalsta, bieži trūkst motivācijas risināt problēmām, ar kurām nākas saskarties jaunajā valstī. Vecākām sievietēm ir lielāks atstumtības risks.

Atstumtības risks ir atkarīgs arī no ģeogrāfiskajiem faktoriem: sievietēm, kas dzīvo lauku apvidos, ir daudz grūtāk iegūt darbu, izglītību vai piedalīties macībuursos.

Vairāk nekā 90 procenti aptaujāto sieviešu teica, ka vislielākais izaicinājums ir birokrātija. Bieži vien viņas saņem maz informācijas par kompetences atzīšanas iespējām un apjūk pretrunīgas informācijas jūklī. Lielākā daļa intervēto musulmaņu sieviešu sastapušās ar rasistisku attieksmi, jo nēsā hijabu. Ja sieviete nēsā hijabu, viņai ir arī grūti iegūt izglītību vai darbu, jo īpaši nozarēs, kurās jākontaktējas ar klientiem. Lielākā daļa darba devēju neļauj lietot hijabu. Tolerances līmenis lielā mērā atkarīgs no ģeogrāfiskajiem faktoriem. Sievietēm, kas valkā hijabus, lielāks sociālās atstumtības risks ir lauku apvidos.

Sievietēm, kuras ieradušās no valstīm ārpus Eiropas, ir lielas grūtības iekļauties darba tirgū. Papildus kultūras aspektiem, jāņem vērā arī demogrāfiskie faktori. Jaunajām māmiņām ar maziem bērniem pieejamās darba iespējas jāaskaņo ar ģimeni, kas dažkārt ir grūti izdarāms un ne vienmēr var rēķināties ar ģimenes atbalstu.



Sievietes 45+

Saskaņā ar datiem, kas iegūti trīs valstīs (Latvijā, Bulgārijā un Slovēnijā). Aptuveni 30% reģistrētās sievietes bezdarbnieces bija vecākas par 50 gadiem. Neraugoties uz to, ka viņas aktīvāk nekā vīrieši vai jaunākas sievietes iesaistījās dažādās neformālās izglītības aktivitātēs, viņām tika atteikts darbs, pieprasot kādas citas darbam nepieciešamas prasmes. Neskatoties uz iepriekš minēto, sievietēm, kas vecākas par 45 gadiem, ir dažādi šķēršļi lai iegūtu izglītību: brīvā laika trūkums, pārāk augstas izglītības programmas izmaksas, nepietiekams atbilstošas apmācības piedāvājums.

Šīm sievietēm ir jāpielāgo pamata un caurviju prasmju atzīšanas process, kas tiek pieprasīts darba tirgū. Vairumā gadījumu šīm sievietēm ir nozīmīga pieredze un dažādas prasmes, bet tās oficiāli jāatzīst, lai konkurētu darba tirgū. Sievietēm bieži trūkst motivācijas risināt šo problēmu.

Zināšanu un prasmju atzīšanas sistēma projekta partneru valstīs

Šajā pētījumā iesaistītajās Eiropas valstīs profesionālās iemaņas tiek atzītas ar amatniecības sertifikātu, ja kāds veiksmīgi pabeidz mācekļa apmācību un ar universitātes diplomu, ja kāds sekmīgi pabeidz augstskolas studijas.

Ir iespējas arī iegūt oficiāli atzītas profesionālās iemaņas atbilstošosursos vai apmācībās. Šādus kursus / apmācības piedāvā reģistrētas / akreditētas izglītības iestādes / organizācijas (kādas ir vairums projekta partneru organizācijas, kas piedalījās pētījumā). Dažādās valstīs kursus sertificē atšķirīgas institūcijas, piemēram, palātas, nodarbinātības aģentūras vai centri vai citas institūcijas. Šādos sertificētosursos var apgūt ar profesiju, sociālajām prasmēm, valodu vai IKT prasmēm saistītas tēmas.

Neformāli vai informāli apgūtās profesionālās, sociālās, valodu vai IKT prasmes ir iespējams atzīt nacionālo sistēmu ietvaros. Otra iespēja atzīt neformāli vai informāli apgūtās prasmes ir darba devēja atsauce. Katram darbiniekam ir tiesības pieprasīt no darba devēja atsauci par darbā apgūtajām prasmēm. Darba devējam ir pienākums detalizēti aprakstīt darbinieka apgūtās profesionālās, sociālās, valodas, IKT vai citas prasmes, ja tas darbiniekam ir nepieciešams. Šāda veida atsauce var būt noderīga darbiniekiem, piesakoties darbā.

Prasmju atzīšana migrantiem

Migrantu profesionālās prasmes var atzīt dažādas valsts iestādes atkarībā no profesijas. To atzīšanai migrantiem ir jāiesniedz atbilstoši izglītības dokumenti - amatniecības sertifikāts vai universitātes diploms. Dokumenti ir jātulko un oficiāli jāapstiprina atbildīgāvalsts iestādē.

Diemžēl migrantiem dažkārt nav iespēju iegūt savu profesionālo prasmju atzīšanas sertifikātu, pat ja viņi daudzus gadus strādājuši apgūtajā profesijā. Bet viņiem ir iespējas demonstrēt savas prasmes darba devējiem, vai izejot praktiskas apmācības.



5. Vajadzību analīzes kvantitatīvie/ kvalitatīvie rādītāji: intervijas

(Piezīme: Aptaujas jautājumus migrantu & bēgļu sievietēm / sievietēm 45+ skat 3. pielikumā)

“Sievietes” projekta izpētes grupa uzskatīja par lietderīgu apvienot abu mērķa grupu (migrantu un bēgļu sievietes un sievietes 45+) aptauju rezultātus, jo abu anketu raksturs un mērķi ir līdzīgi.

Pētījums ir veikts pa tematiskiem blokiem, iegūtos datus parādot grafiski un pēc tam tos analizējot kvalitatīvi un kvantitatīvi.

1. BLOKS: sociāli-demogrāfiskais raksturojums

Pētījumā tika aptaujātas 158 sievietes, no kurām 120 migrantu un bēgļu sievietes un 38 sievietes vecumā virs 45 gadiem.

Lielākā daļa aptaujāto sievietes (61,4%) ir vecākas par 45 gadiem un tikai 14% ir jaunākas par 30 gadiem. Tāpēc pirmais secinājums, ko mēs varam izdarīt: sievietes, kas ierodas mūsu organizācijās meklēt apmācību un konsultācijas nodarbinātības jautājumos un padomus, viņu prasmju un darba pieredzes oficiālā atzīšanā, aktīvi meklē darbu. Lielākā daļa no viņām ir pakļautas sociālās atstumtības riskam ne tikai dzimuma un izcelsmes dēļ (migrantu gadījumā), bet arī vecuma dēļ.

Daudzām sievietēm, kas piedalās pētījumā, ir ģimenes un bērni, kas vecāki par 10 gadiem. Visbiežāk viņas dzīvo kopā ar savu partneri. 20% aptaujāto sievietes dzīvo vienas.

Lielākā daļa intervēto migrantu un bēgļu sievietes nāk no Āzijas valstīm, Dienvidamerikas, kā arī no Eiropas Savienības valstīm. 36% no migrantu sievietēm atrodas uzņemtajā valstī no 1 līdz 3 gadiem, 31% 8 gadus vai ilgāk. Lielākajai daļai (67%) aptaujāto sievietes ir atļauja uzturēties un strādāt uzņemtajā valstī. 18 no šīm sievietēm ir īpašā situācijā bēgļa statusa dēļ.

2. BLOKS: Izglītība un profesionālā kvalifikācija

Pētījums rāda, ka lielākā daļa no aptaujātajām 158 sievietēm ir augsti kvalificētas, 38,69% aptaujāto sievietes ir augstākā izglītība, 12,06% ir apguvušas arodizglītību, 21,61% - vidējo izglītību. Tomēr tikai 38% sievietes ir oficiāli dokumenti par izcelsmes valstīs iegūto izglītību.

Aptaujā sievietes izvērtēja profesionālo kompetenču nozīmīgumu. Kā svarīgāko viņas



minēja atbildības sajūtu, kam seko mutiskās un rakstiskās komunikācijas prasmes, komandas darbs un pašapziņa darbā, plānošanas un laika vadības prasmes, kā arī IT prasmes. Turpmāk pētījumā tiks atspoguļots kā šīs kompetences saistītas ar mācību vajadzībām.

Darba pieredze

Analizējot sieviešu pašreizējo nodarbinātības situāciju, pētījums rāda, ka 32,53% no aptaujātajām sievietēm ir bezdarbnieces, bet 28,31% sieviešu strādā uz pastāvīga darba līguma pamata. Gandrīz 10% sieviešu pašlaik strādā bez līguma un šī ir visneaizsargātākā grupa.

Projekta komanda centīsies sievietēm palīdzēt, piedāvājot apmācības, vienlaikus atbalstot viņus ceļā uz pastāvīgu darbu ar oficiālu darba līgumu.

54,74% sieviešu, kas pašlaik strādā, labprāt mainītu savu darbu. Analizējot aptaujas datus, galvenās nozares, kaurās sievietes vislabprāt strādātu ir pakalpojumu sektors un lauksaimniecība. Tomēr jāņem vērā, ka lielākajai daļai sieviešu ir jārūpējas par bērniem un māju.

Kas attiecas uz iepriekšējo darba pieredzi, 52,41% sieviešu ir pietiekoši liela darba pieredze- vairāk nekā 10 gadu darba stāžs. Sievietes vēlas mācīties, lai paaugstinātu savu profesionālo kompetenci.

Sievietes migrantes viņu izcelsmes valstīs biežāk strādājušas pakalpojumu nozarē, 23,08% - restorānos, bāros un viesnīcās. Liela daļa sieviešu strādājušas arī formālās izglītības iestādēs, birojos un ražošanas uzņēmumos. Daļa sieviešu veikušas telpu uzkopšanu vai strādājušas administratīvu darbu.

30,82% aptaujāto sieviešu ir bezdarbnieces. Viņas aptaujās nav izteikušas vēlmi strādāt citā nozarē. Visvairāk šīs grupas sieviešu vēlētos strādāt izglītības jomā, bērna aprūpē, sociālās sfērā vai pārtikas pārstrādē. Šīs nozares cieši saistītas ar sieviešu iepriekšējo darba pieredzi.

58,2% aptaujāto sieviešu apgalvoja, ka viņu izglītības līmenis ir bijis adekvāts viņu ieņemamajam amatam. Tomēr gandrīz 24% sieviešu uzskata, ka viņu kvalifikācija un izglītības līmenis ir augstāks, nekā nepieciešams pašreiz ieņemamajam amatam, 5% sieviešu uzskata, ka viņu ieņemamajam amatam ir nepieciešama augstāka izglītība un kvalifikācija nekā viņām pašreiz esošā.

Darba meklējumi

Analizējot migrantu, bēgļu un sieviešu 45+ darbu meklējumus, 23,41% no aptaujātajām sievietēm apgalvoja, ka viņām ir bijušas grūtības atrast darbu, 38% apgalvoja, ka viņām tikai dažreiz ir bijušas grūtības atrast darbu, 31% sieviešu apgalvo, ka viņām nav bijušas problēmu atrast darbu.



Visizplatītākie iemesli, kāpēc sievietēm ir bijušas grūtības atrast darbu, ir atbilstošu darba vietu trūkums - 13,55% (skat. 22. attēlu), un 12,02% sieviešu kā iemeslu grūtībām atrast darbu minējušas savu vecumu.

Pārējie biežāk minētie iemesli grūtībām atrast darbu ir: nepietiekoša profesionālā pieredze (9,46%), nepietiekama vai neatbilstoša izglītība (8,7%), pārāk augsts darbam nepieciešamais kompetences līmenis, (8,18%), nepietiekošas komunikāciju prasmes (6,91%).

Šie minētie iemesli grūtībām iegūt darbu un riskam būt sociāli atstumtam, ir cieši saistīti ar izglītības iegūšanu vai paaugstināšanu. Mūsu projekta mērķis ir palīdzēt šīm sievietēm.

3.BLOKS: Vajadzību analīze un izglītības aktivitātes

Šajā pētījumā aptaujātajām sievietēm ir ierobežotas iespējas izglītoties. Kā galvenie šķēršļi izglītības ieguvei minēti: ekonomiskās grūtības, grūtības sabalansēt darba un ģimenes dzīvi.

Tomēr neskatoties uz grūtībām iegūt nepieciešamo izglītību, lai palīdzētu īstenot aptaujāto sieviešu vēlmi izglītoties, ir jāapzina mācību piedāvājums, jāmēģina pārvarēt esošos šķēršļus un iziet apmācību.

45,57% aptaujāto sieviešu uzskata, ka viņas ir ļoti labi informētas par izglītības iespējām, 47,47% sieviešu norāda uz neesošu vai nepietiekamu informāciju.

82% no aptaujātajām sievietēm ir ieinteresētas pilnveidot savas zināšanas un mācīties, un tikai 12%, nav ieinteresētas to darīt, un uzskata, ka papildus apmācība neveicinās viņu nodarbinātības iespējas. No aptaujātajām sievietēm, vairāk nekā puse (52,53%) apliecina, ka ir apmeklējušas un pabeigušas kursus ar mērķi iegūt darbu vai uzlabot savu nodarbinātību un tikai 37,39% aptaujāto sieviešu uzskata, ka šie kursi ir palīdzējuši viņām atrast labu darbu vai uzlabot iepriekšējo.

Tā kā apmācību rezultāti bieži nesniedz gaidīto rezultātu, sievietēm nav pietiekošas motivācijas mācīties.

Iemeslus, kādēļ sievietes nepiedalās piedāvātajā apmācībā: informācijas trūkums par iespējām mācīties (24,76%), mācību piedāvājums neatbilst viņu vajadzībām (16,99%), mācību augstās izmaksas (14,56%) un vēl viens faktors, kas bieži parādās aptauju rezultātos ir nespēja savienot mācības ar pašreizējo darbu vai pienākumiem ģimenē (12,14%).

Valodu nezināšana darba meklējumos ir vēl viens būtisks šķērslis, ar ko saskaras migrantu un bēgļu sievietes. Turklāt daži pētījuma dalībnieki nedomā, ka valodu kursi viņām ir nepieciešami.



Aptaujāto sieviešu izteiktās apmācību vajadzību jomas:

- IT prasmes (20%)
- Valodu prasmes (19%)
- Darba meklēšanas tehnikas (12%)
- Viesnīcu un biznesa vadība (10%)
- Komerčiālas aktivitātes (4%)
- Sabiedriskās attiecības (4%)
- Ēst gatavošanas prasmes (3%)
- Profesionālas prasmes (3%)
- Mājas sakopšanas prasmes (3%)
- Jaunas izglītības ieguve (3%)
- Bērnu pieskatīšanas prasmes (2%)
- Zināšanas kultūrā (2%)
- Cilvēku labklājības jautājumi (2%)
- Integrācijas jautājumi (2%)
- Friziera un kosmetologa prasmes (2%)
- Zināšanas veselības pakalpojumi jomā (2%)

Analizējot sieviešu motivāciju mācīties, lai iegūtu darbu, 82% intervēto sieviešu uzskata, ka apmācība ir nepieciešama un ir gatavas mācīties, tikai 13% nevēlas mācīties.

Varam secināt, ka lielākā daļa sieviešu ir motivētas mācībām un saskata to kā līdzekli savu nodarbinātības iespēju uzlabošanai. Kā galveno motivācijas iemeslu turpināt mācības 43,96% aptaujāto sieviešu min iespēju paaugstināt savu kvalifikāciju un prasmes, 30,77% kā iemeslu mācīties min iespēju socializēties ar citiem cilvēkiem.

Aptauja rāda, ka apmācības ne tikai palīdz atrast darbu, bet arī dod iespēju socializēties un mazināt savu izolāciju. To apgalvojušas gan migrantu un bēgļu sievietes, gan arī sievietes 45 +.

4.BLOKS: Caurviju prasmju izvērtēšana

“SievieteS” projekta aptaujas mērķi:

- Motivēt sievietes izvērtēt caurviju prasmju nozīmi darba dzīvē;
- Dot iespēju sievietēm novērtēt savas formālajā un neformālajā izglītībā iegūtās prasmes un iegūt pierādījumus šo prasmju esamībai;
- Dot iespēju sievietēm noteikt un novērtēt savas stiprās un vājās puses saistībā ar caurviju prasmēm;
- Noteikt un analizēt caurviju prasmes migrantu un bēgļu sievietēm un dot iespēju tās pilnveidot profesionālajām vajadzībām;
- Palīdzēt rast ceļu sociālai integrācijai un profesionalajai pilnveidei, lai iegūtu darbu.

Pirmais izaicinājums, ar ko saskāramies, bija izlemt, kādas caurviju prasmes šīm sievietēm ir visnepieciešamākās, lai iegūtu darbu.



Izvēlētās caurviju prasmes mēs uzskatām par būtiskām, lai strādātu nozarēs, kurās intervētās sievietes ir visvairāk motivētas strādāt.

Analizējot anketu rezultātus, jāsecina, ka sievietes savas caurviju kompetences novērtējušas augstu.

Sievietēm visvairāk nepieciešamās prasmes esam sarindojuši augošā secībā sākot ar prasmēm, kuras novērtētas ar mazāko punktu skaitu. Tās ir:

1. Sievietes viszemāk novērtējušas prasmi “Autonomija un personīgā iniciatīva” - izaicinājums tradicionālajiem pieņēmumiem par to, kā lietas tiek darītas vai jādara, eksperimentējot, kā tās izdarīt vislabāk inovatīvā veidā;

2. Matemātiskā domāšana ir caurviju prasme, kas izraisīja vispretrunīgākos komentārus un ko sievietes vērtēja kā mazāk svarīgas, profesionālajā darbībā. Sievietes zemu novērtējušas prasmi “skaitlisko aprēķinu izmantošana, lai risinātu problēmas darbā un ikdienas dzīvē”;

3. Jautājumos par darba meklējumiem, viszemāk novērtēta prasme “Es zinu kanālus, kur meklēt darbu (pieteikšanās, tīkli, specializētas mājas lapas, nodarbinātības aģentūras u.c.)”. Šis apgalvojums tiks ņemts vērā, izstrādājot mācību programmas saturu, saistībā ar “SievieteS” projektāplānoto rokasgrāmatu;

4. Analizējot digitālo kompetenci, sievietes viszemāk novērtējušas prasmi “Spēju izmantot sociālos medijus, lai uzlabotu darba rezultātus”;

5. Vērtējot savu motivāciju orientēties uz sasniegumiem, viszemākais vērtējums ir prasmei “Es spēju izmērīt panāktos sasniegumus salīdzinājumā ar noteiktajiem darbības indikatoriem un spēju identificēt izmaiņu iemeslus”, bet daudzas no aptaujātajām sievietēm nespēja saprast šo apgalvojumu;

6. Klientu apkalpošanas jomā, prasme “Spēju izprast klienta vajadzības un risināt grūtības ar optimismu” ir viszemāk novērtēta;

7. Novērtējot savu elastīgumu – viszemāk novērtēta prasme “Spēja tikt galā ar inovatīvām situācijām”;

8. Autonomās mācīšanās jomā, viszemāk vērtēts apgalvojums “Es identificēju savas mācīšanās vajadzības un plānoju darbu, lai tās piepildītu”. Šis aspekts noteikti jāatspoguļo mācību programmā.

9. Frustrācijas tolerance.

10. Izvērtējot sava darba fektivitāti un prasmi iekļauties laika grafikā, viszemāk novērtēta prasme “Es varu piemērot savus uzdevumus savam grafikam, netērējot tam papildus laiku”;



11. Novērtējot sarunu un konfliktu risināšanas prasmes, prasme „Es zinu, kā izteikt savu viedokli pozitīvā un neagresīvā veidā” ir viszemāk novērtēta. Arī šī ir ļoti svarīga informācija, kas jāņem vērā, izstrādājot mācību programmas saturu, saistībā ar projekta “SievieteS” protokolu.

12. Izvērtējot organizēšanas prasmes, viszemāk vērtēta spēja “Es spēju organizēt visus sava darba soļus, atrisinot arī pēdējā brīža vajadzības vai problēmas”;

13. Sadaļā par atbildību, sievietes viszemāk vērtējušas apgalvojumu “Par neprecīziem norādījumiem es uzdošu jautājumus”;

14. Prasmi sastrādāties un darbu komandā sievietes novērtējušas augstu;

15. Sociālās un pilsoniskās kompetences sadaļā, viszemākais vērtējums ir „Mani interesē un es palīdzu risināt problēmas, kas ietekmē vietējo komūnu vai globāli visu pasauli”;

16. Novērtējot savu darba kvalitāti, viszemākais vērtējums ir apgalvojumam „Es ar savu iniciatīvu daru visu nepieciešamo, lai uzlabotu vissīkākās detaļas darba kvalitātē”;

17. Savukārt komunikāciju prasmēs, viszemākais vērtējums ir apgalvojumiem „ Es formulēju nepieciešamos jautājumus, lai iegūtu atgriezenisko saiti.” un “Es zinu, kā izteikt savas idejas kodolīgi un skaidri”.

6. VIETĒJĀS DARBA GRUPAS

6.1 DARBA GRUPU SECINĀJUMI KATRĀ PROJEKTA PARTNERU VALSTĪ

Visās projekta partneru valstīs tika organizēta viena vietējā darba grupa ar sievietēm, kurām draud sociālā atstumtība. Lai gan visiem partneriem bija iespēja izvēlēties visatbilstošākos darba grupas diskusiju veidus, projekta ietvaros tika noformulēti arī daži ieteikumi. (Plašāka informācija

2. pielikumā). Pēc darba grupu diskusijām katrā partnervalstī tika izstrādāta SVID analīzes. Šī analīze parāda diskusiju grupu secinājumus un rezultātus.



VÄCIJÄ LEB (Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.)








STIPRĀS PUSES		VĀJĀS PUSES	
<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Augsti motivētas sievietes. 🔥 Augsts izglītības līmenis. 🔥 Gatavība praktiskām mācībām un tālākizglītības kursiem. 		<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Zems hijabu pieņemšanas līmenis, jo īpaši lauku apvidos. 🔥 Augsts birokrātijas līmenis. 🔥 Grūtības atzīt savās mītnes zemēs iegūto izglītību un darba pieredzi. 🔥 Grūtības apvienot darbu ar pienākumiem ģimenē. 🔥 Grūtības laika plānošanā, īpaši sievietēm ar maziem bērniem. 	
IESPĒJAS		DRAUDI	
Īstermiņā		<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Politiskās situācijas pasliktināšanās Vācijas populistu dēļ. 🔥 Ilgi bezdarba periodi – vilšanās. 🔥 Zema apmaksā par bēgļu sniegtajiem pakalpojumiem. 🔥 Vācijas lauku rajonu neizdevīgākā ekonomiskā situācija, lai finansētu bēgļu pakalpojumus. 🔥 Aug valodu kursu, īpaši augstāka līmeņa kursu piedāvājums, kas nepieciešams, lai iegūtu darba atļaujas vai iespēju studēt Vācijas universitātēs. 	
<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Uzlabot valodu prasmes. 🔥 Atzīt iepriekš iegūto izglītību un darba pieredzi. 🔥 Ne stereotipiski darba devēji, kas dod bēgļu sievietēm iespēju apliecināt savas spējas. 			
Vidējā termiņā			
Sievietes, kas valkā hijabus tiek pieņemtas sabiedrībā.			
Ilgttermiņā			
Bēgļu sieviešu kā līdztiesīgu partneru pieņemšana sabiedrībā, darba tirgū, kultūras dzīvē un politikā.			



ITĀLIJĀ COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus)

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none">☘ Daudzas migrantu sievietes piesakās darba tirgū un vēlas izglītoties, lai apliecinātu esošās prasmes un iegūtu jaunas, kas ir piemērotas vietējam darba tirgum.☘ Liela daļa migrantu sieviešu ir kvalificētas un tām ir iepriekšēja darba pieredze, kas var bagātināt vietējo darba piedāvājumu, ja pieredze tiek atzīta.☘ Dažās teritorijās sievietes organizējas kopienu grupās, apvienībās un izveido tīklu, kas var kļūt par strukturālu atbalstu sievietēm, ierodoties Itālijā.☘ Ir migrantu sievietes, kuras palīdz citām migrantu sievietēm, ja tās nonākušas grūtā situācijā.☘ Ir vairākas migrantu sievietes, kurām ir labas zināšanas itāļu valodā, kultūrā un izcilas dzimtās valodas un kultūras zināšanas.	<ul style="list-style-type: none">☘ Migrantiem ir maz iespēju mācīties un iegūt darbu.☘ Piedāvātā apmācība nesniedz sievietēm piekļuvi nodarbinātībai.☘ Viegli pieejamas informācijas trūkums par iespējām mācīties rada šķēršļus sievietēm migrantēm un rada vilšanos un neveiksmes.☘ Daudzām migrantu sievietēm nav nepieciešamo itāļu valodas zināšanu, informācijas par Itālijas kultūru.☘ Prasmes, kompetences un darba pieredze, kas ir migrantu sievietēm, bieži vien netiek izmantotas, jo tās netiek atzītas.☘ Daudzām migrantu sievietēm ir jāsāk strādāt pēc iespējas ātrāk, lai ekonomiski atbalstītu ģimenes, un viņām nav laika mācībām.☘ Migrantu sieviete bieži saskaras ar izaicinājumiem, lai apvienotu savu darbu ar pienākumiem pret ģimeni.



IESPĒJAS	DRAUDI
<p>Īstermiņā</p> <p>Vairāk darba iespēju strādāt ar tikko iebrukušiem migrantiem, kuri pieprasa starptautisko aizsardzību.</p> <ul style="list-style-type: none">  Itālijas sabiedrības novecošana migrantiem rada vairāk darba iespēju aprūpes sektorā.  Jaunā Itālijas darba politika paredz palielināt apmācību iespējas. 	<p>Nesenā ekonomikas krīze samazināja migrantu darba iespējas māsaimniecībās.</p> <ul style="list-style-type: none">  Pieaugošais skaits jaunpienācēju ar sarežģītu situāciju rada izaicinājumus integrācijai vietējā sabiedrībā.  Adekvātas informācijas trūkums par migrāciju, vietējos plašsaziņas līdzekļos, rada negatīvu noskaņu vietējā sabiedrībā un šķēršļus integrācijai.
<p>Vidējā termiņā</p> <ul style="list-style-type: none">  Migrantu sieviešu kvalifikācijas, apmācības un darba pieredzes atzīšana.  Sieviešu apvienības kā pastāvīgs strukturāls atbalsts sievietēm, ierodoties Itālijā.  Efektīvāka nodarbinātības un apmācības politika, kas vērsta uz sieviešu vajadzībām. Itālijas sabiedrības novecošana un jauniešu aiziešana var radīt jaunas iespējas jauniem imigrantiem dažādās nozarēs. 	
<p>Migrantu ilgtermiņā</p>	
<p>Migrantu sievietēm ir vienādas iespējas ar Itāļu sievietēm un vīriešiem, nodrošinot inovācijas daudzās nozarēs. Uzplaukums darba un apmācību tirgū.</p>	



















RUMĀNIJĀ AIDROM (Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania)

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none"> 👉 Darba devēju apzināšana, kuri pieņemt darba bēgļu sievietes bez rumāņu valodas zināšanām. 👉 Neliels bezdarba līmenis Timišoārā - daudzas darba vietas. 👉 Bēgļu sieviešu izturība un ģimenes atbalsts. 	<ul style="list-style-type: none"> 👉 Neliels rumāņu valodas kursu skaits. 👉 Bezmaksas arābu vai angļu valodas kursu trūkums. 👉 Nav sistēmas caurviju prasmju atzīšanai. 👉 Bēgļu sieviešu nelielās IT kompetences. 👉 Neliels pašcieņas līmenis. 👉 Kara traumas un maza uzticība iestādēm.
IESPĒJAS	DRAUDI
Īstermiņā	
<p>Sakarā ar iekšējo migrāciju Rumānijā trūkst darba roku, tāpēc migrantiem ir vairāk iespēju iegūt darbu.</p>	<p>Diskriminācija un nezināšana attiecībā uz migrāciju.</p> <p>Grūtības iegūt darbu sievietēm vecumā virs 45 gadiem.</p>
Ilgtermiņā	<p>Pieejami darbi, kur nepieciešamas zemas prasmes ar zemu algu.</p>
<p>Kompetenču atzīšanas sistēmas izveidošana un sociālo projektu pieejamība.</p> <p>To sociālo uzņēmumu skaita palielināšana, kuri var pieņemt darbā neaizsargātas bēgļu grupas.</p>	<p>Cilvēki brauc uz ārvalstīm meklēt darbu.</p>










SPĀNIJĀ ALJARAQUE Foundation













STIPRĀS PUSES		VĀJĀS PUSES	
<ul style="list-style-type: none">  Augsts izglītības līmenis.  Vēlēšanās piedalīties mācībās un tālākizglītībasursos.  Augsta līdzdalība pasākumos, lai palīdzētu citām migrantu sievietēm.  Plaša darba pieredze. 		<ul style="list-style-type: none">  Rasisms un diskriminācija dažās nodarbinātības nozarēs.  Augsts birokrātijas līmenis izglītībā un izglītības atzīšanā.  Grūtības savienot darbu un ģimenes pienākumus.  Maz iespēju mācīties un informācijas trūkums par pieejamajiem kursiem.  Migrantu sievietēm zemas IT prasmes, komunikācijas spējas un pašapziņa. 	
IESPĒJAS		DRAUDI	
<p>Īstermiņā</p> <p>Valodu prasmju uzlabošana. Informācijas pieejamības uzlabošana par esošo kompetenču oficiālu atzīšanu.</p> <ul style="list-style-type: none">   <p>Informācijas pieejamības uzlabošana par mācību piedāvājumu.</p>		<p>Nav formāli atzīti instrumenti, kas radīti darba pieredzes un kompetences oficiālai atzīšanai.</p> <ul style="list-style-type: none">     <p>Vecuma diskriminācija nodarbinātībā. Ilgstošs bezdarbs izraisa demotivāciju un garīgās veselības problēmas.</p> <p>Limitētas nodarbinātības iespējas migrantu sievietēm profesijās, kas nesaistās ar Telpu uzkopšanu.</p>	
<p>Vidējā termiņā</p> <ul style="list-style-type: none">  <p>Mācību kursu, kas labāk atbilst darba tirgum piedāvāšana.</p>			
<p>Ilgtermiņā</p> <p>Instrumentu izstrāde darba pieredzes un neformālās izglītības oficiālai atzīšanai.</p> <p>Starptautisku sakaru kanālu stiprināšana, izglības atzīšanai.</p>			










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

STIPRĀS PUSES		VĀJĀS PUSES	
 Atbildība, zināšanas, pieredze, plašs caurviju un profesionālo prasmju klāsts.	 IT prasmju trūkums; grūtības pielāgoties jaunām situācijām, elastības trūkums.	 Prasmju, kas nepieciešamas, lai paliktu strauji modernizētā darba vietā trūkums.	 Zema pašapziņa.
IESPĒJAS		DRAUDI	
Īstermiņā	Migrantu sievietēm jāizmanto piedāvātās izglītības iespējas, lai spētu atrast darbu un attīstīt karjeru.	 Sievietes bieži nespēj veiksmīgi konkurēt mūsdienu darbā tirgū.	 Mācību iespēju trūkums vai nezināšana par mācību iespējām, motivācijas trūkums.
Ilgtermiņā		 IT prasmju trūkums.	
Esošās izglītības programmas ir jāuzlabo, lai iegūtās zināšanas un prasmes varētu oficiāli atzīt.			









BULGĀRIJA GEN (Association Generations)

STIPRĀS PUSES		VĀJĀS PUSES	
 Plaša spektra noderīgas profesionālās prasmes.	 Lojalitāte; pieredze; zināšanas; prasmes.	 Prasmes, kas nepieciešamas, lai noturētos strauji modernizējošā darba vietā.	 Konkurences prasmju trūkums (Balstoties uz projekta pētījumu).
 Neatkarība - gados vecāki darbinieki nav piesaistīti māsaimniecībai vai maziem bērniem.		 Jaunu tehnoloģiju apguves grūtības.	
 Atbildība.		 Darba un ģimenes pienākumu apvienošana.	
		 Darba vietas maiņa - gados vecāki darba ņēmēji to parasti pieņem negatīvi, savukārt jaunieši to uztver kā pozitīvas dzīves pārmaiņas.	
		 Nepietiekama pašapziņa.	 Nespēja pielāgoties jaunām situācijām, neelastība.
		 Trūkst prasmju veiksmīgi konkurēt mūsdienu intervijās.	



IESPĒJAS	DRAUDI
<p>Īstermiņā</p> <p>Tā kā mūsu valstī darba tirgū trūkst kvalificēta darbaspēka, ir paredzams, ka darba devēji paplašinās ieguldījumus cilvēkresursu attīstībā, t.sk. sieviešu apmācībā.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Vecuma diskriminācija nodarbinātībā.  Vecāka gadagājuma sievietes piekrīt darbam, kas ne vienmēr atbilst viņu kvalifikācijai.  Vecāka gadagājuma sievietes bieži nespēj veiksmīgi konkurēt mūsdienu darbā tirgū.  Grūtības apvienot darba un ģimenes pienākumus.  Trūkst iespēju mācīties.  Sievietes neapstiprina augstākos amatos.  Ienākumu atņemšana, nedrošības un pazemojuma izjūta.
<p>Ilgtermiņā</p> <p>Sievietes būtu jāatbalsta ar īpašiem pasākumiem un noteikumiem, lai viņām būtu iespēja strādāt elastīgi, piemēram, nepilnu darba laiku, lai vienlaikus spētu pildīt arī ģimenes pienākumus.</p>	

LATVIJA LAEA (Latvian Adult Education Association)

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none">  Augsta līmeņa izglītība un plašas caurviju prasmes.  Darba pieredze.  Sievietes 45+ ir neatkarīgākas, mazāk ģimenes pienākumu.  Motivācija mācīties un paaugstināt kompetenci. 	<ul style="list-style-type: none">  Zema motivācija mācīties ¼ iedzīvotāju.  Sievietes nevēlas uzņemties risku sākt savu biznesu.
IESPĒJAS	DRAUDI
<p>Īstermiņā</p> <p>Spēcīgas NVO, kas atbalsta sievietes ar konsultācijām, kontaktiem, semināriem un socializāciju.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Sieviešu 45+ diskriminācija darba tirgū. Maz iespējas izglītoties naudas trūkuma dēļ.  Tā kā Latvijā darba tirgū trūkst kvalificēta darbaspēka, ir paredzams, ka darba devēji meklēs darbaspēku ārzemēs un neinvestēs vietējo iedzīvotāju izglītībā.
<p>Vidējā termiņā</p> <p>Vietējo pašvaldību atbalsts vietējo iedzīvotāju, tostarp sieviešu neformālajai izglītībai.</p>	
<p>Ilgtermiņā</p> <p>Atbalsts no ES struktūrfondiem bezdarbnieku un nodarbināto, tostarp sieviešu, izglītībai.</p>	



7. SECINĀJUMI UN IETEIKMI

7.1. SOCIĀLĀS IZSTUMTĪBAS RISKAM PAKĻAUTO SIEVIEŠU IZGLĪTĪBA UN NODARBINĀTĪBA EIROPAS SAVIENĪBĀ

Sievietes, kas piedalījās šajā pētījumā, pieder pie divām dažādām mērķa grupām ar līdzīgām problēmām nodarbinātībā, līdzīgām izglītības vajadzībām un iespējām oficiāli atzīt iepriekšējo pieredzi un kompetenci: tās ir migrantu un bēgļu sievietes un sievietes, kas vecākas par 45 gadiem.

Migrantu un bēgļu grupā sievietēm kopumā ir augsts kvalifikācijas līmenis. Lielākā daļa no viņām ieguvušas universitātes grādu izcelsmes valstīs, bet visas šīs sievietes saskaras ar šķēršļiem, lai atzītu savu kvalifikāciju ES.

Turpretī lielākā daļa aptaujāto Maghrebi sieviešu uzrādīja lielu kvalifikāciju dažādību, lai gan kopumā tās ir migrantu sievietes ar viszemāko izglītības līmeni.

Tiklīdz šīs sievietes ierodas Eiropas valstī, tās saskaras ar milzīgajām grūtībām iegūt darbu atbilstoši viņu izglītības līmenim un kvalifikācijai.

Lielākā daļa no viņām parasti atrod darbu ar zemas kvalifikācijas prasībām: aprūpētāja, telpu uzkopšanas pakalpojumu jomā u.c. amatus, kuriem nepieciešama zemāka kvalifikācijas pakāpe, nekā sievietēm ir.

Šajos apstākļos sievietēm nav pietiekami daudz nodarbinātības iespēju, un šīs iespējas ir vēl zemākas, ja sievietes ir vecumā virs 45 gadiem.

Tāpat viņām trūkst iespēju attīstīt prasmes, kas nepieciešamas, lai veiksmīgi konkurētu strauji mainīgajā darba tirgū. Patiesībā daudzas sievietes, kas vecākas par 45 gadiem, ir nobažījušās par to, ka tām trūkst prasmju, lai veiksmīgi konkurētu pašreizējās darba intervijās, jo īpaši ņemot vērā pieaugošo uzmanību uz esošo kompetenču atzīšanu.

Sievietēm, kas vecākas par 45 gadiem, bieži rodas dubulta diskriminācija, jo tām nav iespēju prasmes uzlabot, kā arī novērtēt iepriekšējo profesionālo pieredzi. Tas nozīmē, ka darba devēji zaudē iespēju izmantot šo pozitīvo profesionālo pieredzi. Darba devēji bieži nenovērtē sieviešu, kas vecākas par 45 gadiem, plašo prasmju, zināšanu un pieredzes spektru.

Šīs grupas sievietēm atrast darbu jaunā profesijā ir visai sarežģīti, jo tiek uzskatīts, ka šai grupai nav profesionālās karjeras perspektīvas.

Bieži vien šo sieviešu izglītība un prasmes neatbilst modernajām darba tirgus prasībām un daudzi labi kvalificēti cilvēki šajā vecuma grupā ir spiesti strādāt nekvalificētu un zemu apmaksātu roku darbu. Ienākumu samazināšanās un nedrošības sajūta pirmspensijas vecumā ir izplatīta problēma katrai šajā intervijā iesaistītajai sievietei. Migrantu sievietēm situācija ir tāda pati.

Viena no svarīgākajām sieviešu problēmām ir darba apvienošana ar ģimenes dzīvi. Bieži ģimenes pienākumi neļauj atrast piemērotu darbu vai piedalīties mācībās un sieviešu karjera tiek pārtraukta. Daudzām sievietēm jāpielāgojas dominējošajam vīriešu karjeras panākumu modelim, pakārtojot tam savu dzīvi, kas ir ļoti grūti.

Sievietēm, kuras tradicionāli veic zemas kvalifikācijas darbus, parasti tiek piedāvātas mācības pamata prasmju līmenī. Ir arī ļoti specializēts mācību piedāvājums augstas kvalifikācijas darbiem.



Turpretīm apmācības kursi, ko visvairāk pieprasa šīs sievietes (parasti vidējā līmeņa), netiek piedāvāti pietiekamā daudzumā.

Visvairāk bēgļu un migrantu sieviešu pakalpojumi tiek pieprasīti aprūpes un telpu uzkopšanas darbos, bet apmācība šajās nozarēs nav pietiekami kvalitatīva.

Migrantu un bēgļu sievietes, kas strādā kā aprūpētājas vai telpu uzkopējas, bieži vien ir vientuļas un viņām nav socializācijas iespēju. Līdz ar to piedalīšanās mācību semināros ne tikai paaugstina viņu kvalifikāciju, bet arī ļauj socializēties un tikties ar citām sievietēm, kurām ir līdzīgas vajadzības un problēmas.

Kas attiecas uz valodu prasmēm, uzņemošās valsts valodas zināšanas ir obligāta prasība, lai iegūtu darbu. Sievietes apgalvo, ka valodu kursu piedāvājums bieži vien ir pamata līmenī un tas nav pietiekams viņu vajadzībām.

Tā kā sievietēm zināšanu līmenis ir atšķirīgs, tad mācībuursos ar noteiktu līmeni, ne visas sievietes spēj paaugstināt savas zināšanas un prasmes.

Sievietēm trūkst arī IT prasmes. Jaunās tehnoloģijas pastāvīgi mainās, bet piedāvātās mācības IT jomā bieži vien ir vispārējas un neatbilst pašreizējām tirgus vajadzībām. Tiek piedāvātas IT pamata prasmes, kas nepalīdz šīm sievietēm pieteikties augstākas kvalifikācijas darbam.

Migrantu un bēgļu sievietes bieži saskaras ar rasu vai reliģisku diskrimināciju, kas bieži tiek pieļauta, jo darba devējs nepārziņ sievietes izcelsmes valsts kultūru.

Iespējamie risinājumi augstāk minētajām problēmām

Lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības un apmācību iespējas, lai risinātu dažādu veida sociāla raskstura problēmas, ar kurām viņas saskaras, ir jāizstrādā stratēģija. Jāņem vērā migrantu sieviešu ģimenes apstākļi, viņu vēlmes iegūt izglītību un darbu.

Svarīgi, lai sievietēm būtu informācija par savas kvalifikācijas un / vai darba pieredzes oficiālās atzīšanas iespējas. Pirms prasmju oficiālas atzīšanas, sociālajiem darbiniekiem vai konsultantiem jāpalīdz sievietēm sagatavot mācību plānu, lai pilnveidotu savas kompetences.

Sieviešu darba grupās diskutētie problēmu iespējamie risinājumi:

- 🌈 Jāpilnveido izglītības un esošo kompetenču oficiālās atzīšanas process, īpaši tajās profesijās, kas aktuālas daudzām sievietēm, piemēram, aprūpētāju, telpu uzkopšanas pakalpojumos.
- 🌈 Jāpiedāvā IT prasmju apmācības dažādos līmeņos, atbilstoši mainīgajām darba tirgus prasībām, pielāgojot atbilstošās merķa grupas vajadzībām.
- 🌈 Jāpiedāvā valodu mācības dažādos līmeņos, sākot no visvienkāršākā līdz augstākajam līmenim, kurā ir iekļautas prasmīgas komunikācijas prasmes. Ir svarīgi, lai šī apmācība migrantu sievietēm būtu bezmaksas un viegli pieejama.
- 🌈 Lai sievietes spētu apvienot darbu un ģimenes dzīvi, viens no iespējamiem risinājumiem ir strādāt attālināti vai ar elastīgāku darba grafiku. Tas ļautu sievietēm vienlaikus arī izglītoties un rūpēties par bērniem.



- Pašnodarbinātība varētu būt risinājums tām sievietēm, kurām draud sociālā atstumtība. Tādēļ būtu lietderīgi piedāvāt mācības uzņēmējdarbības uzsākšanai.
- Attiecībā uz migrantu un bēgļu sieviešu integrāciju darba vietā, jāņem vērā iespējamie starpkultūru konflikti, kuru risināšanai varētu piesaistīt starpnieku, kas atrisinātu konfliktu pieņemami abām iesaistītajām pusēm.
- Mācību semināri darba devējiem un konsultantiem par kultūru daudzveidību un starpkultūru konfliktu risināšanu varētu būt risinājums konkrētās ar starpkultūras jautājumiem saistītās situācijās (Hijabs, u.c).
- Vecāka gadagājuma sievietēm ir jāpielāgo atbalsts integrācijai darba tirgū, atbilstoši viņu izglītības līmenim. Šīs grupas sieviešu vajadzībām jāpielāgo profesionālās izglītības un pārkvalifikācijas sistēma, lai viņas spētu integrēties darba tirgū.
- Izmantojot virkni finansiālu un cita veida atbalsta pasākumu mazajiem uzņēmumiem, jāmotivē sievietes kļūt par uzņēmējām vai reģistrēties kā pašnodarbinātai personai.
- Jāveic pasākumi, lai izskaustu darba devēju negatīvu attieksmi pret projekta mērķa grupas sieviešu karjeras attīstību un viņu iespējām ieņemt vadošus amatus.
- Jāievieš kvotu sistēma sieviešu/ vīriešu skaitam parlamentos, kā arī darba vietām valsts un privātajā sektorā.
- Jāizglīto sabiedrība par nepieciešamību atbalstīt sieviešu karjeras attīstību.
- Jāatbalsta sieviešu apvienību pasākumi, kas veicina sieviešu saliedēšanu un iniciatīvas nodarbinātības jautājumos.

72 GALVENIE ŠĶĒRŠĻI IZGLĪTĪBAS IEGŪŠANAI EIROPAS SAVIENĪBĀ

Pēc projekta mērķa grupas domām, viens no galvenajiem šķēršļiem izglītības iegūšanai, ir informācijas trūkums par izglītošanās iespējām, neprecīza informācija vai komunikācija. Sievietes bieži vien nezina, kur iegūt informāciju par izglītības iespējām.

Vietējās pašvaldības iestādēm, kas ir atbildīgas par darbā iekārtošanu un karjeras konsultācijām, jāuzņemas atbildība informācijas nodrošināšanā par iespējām izglītoties. Nepieciešama mājas lapa, kurā būtu apkopota informācija par visa veida izglītības pakalpojumiem valsts, privātajās izglītības iestādēs vai NVO.

Valodas barjera ir minēta kā viens no šķēršļiem darba iegūšanai, bet ne vienmēr ir iespēja apmeklēt atbilstoša līmeņa valodu kursus.

Birokrātija ir vēl viens šķērslis, kas sievietēm apgrūtina piekļuvi apmācībām. Lai mācītos bez maksas, jāuzrāda dažādi dokumenti, piemēram, izziņa par ilgtermiņa bezdarbnieka statusu, esošās



kvalifikācijas apliecinājums, mītnes zemes valsts valodas zināšanu līmeņa apliecinājums, kā arī pirms mācību uzsākšanas, jāiziet sarežģīta atlases procedūra.

Piedāvātā maksas apmācība, bieži ir dārga un negarantē nodarbinātību. Turklāt mācību piedāvājums bieži neatbilst darba tirgus pieprasījumam.

Valsts pārvaldes darbiniekiem būtu jānodrošina regulāras mācības par dzimumu līdztiesības jautājumiem un ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču atzīšanas sistēmu.

7.3. ESOŠĀS KOMPETENCES UN IEPRIEKŠĒJĀS DARBA PIEREDZES ATZĪŠANA: PROBLĒMAS UN ALTERNATĪVIE RISINĀJUMI

Problēmu risināšanā, kas saistītas ar migrantu un bēgļu sieviešu kvalifikācijas, iepriekšējās darba pieredzes un kompetences atzīšanu, jāiesaista mītnu valstu vēstniecības.

Kvalifikācijas atzīšana, ko veic Eiropas Savienībā, ir sarežģīts un dārgs process. Projekta mērķa grupas dalībnieki atzina, ka kvalifikācijas atzīšanai būtu vēlama zemāka cena un mazāka birokrātija visu nepieciešamo dokumentu sagatavošanai. Šī procedūra būtu jāvienkāršo mītnes zemē vai uzņemošajās Eiropas valstīs.

Viens projekta mērķa grupas dalībniekiem ierosināja veicināt sadarbību starp Eiropas iestādēm, kas atbalsta migrantu sievietes, un Eiropas uzņēmumiem, kuriem ir biznesa attiecības ar dažādām pasaules valstīm (sieviešu izcelsmes valstis), lai atbalstītu sieviešu kvalifikācijas un darba pieredzes oficiālu atzīšanu.





Dalībnieki norādīja arī uz to, cik svarīgi ir atzīt viņu prasmes un kompetences, kas iegūtas ārpus formālās izglītības, piemēram, ēdiena gatavošanas, šūšanas, matu griešanas, aprūpes u.c. prasmes.

Tiešsaistes kursi angļu vai arābu valodā ar oficiālu kursu beigšanas dokumentu varētu būt vēl viens veids, kā veicināt sieviešu iesaistīšanos darba tirgū. Tulkošanas pakalpojumi varētu kļūt par vienu no šo sieviešu nodarbinātības iespējām.

Pieredzējušu biznesa sieviešu iniciatīvas varētu palīdzēt bēgļu sievietēm atvieglot iepriekš iegūto prasmju un profesionālās pieredzes atzīšanu.

Oficiālās kompetences novērtēšanas procesa ietvaros jāizveido rīkus, kas varētu izvērtēt iepriekš iegūto darba pieredzi. Šiem instrumentiem jābūt pieejamiem migrantiem visos vecumos no jebkuras izcelsmes valsts un šinī darbā jāiesaista valsts izglītības un nodarbinātības dienesti.

Citi risinājumi, lai veicinātu kompetences atzīšanu sievietēm:

-  Stratēģiska vīzija un visaptveroša politika, lai palielinātu sieviešu nodarbinātības iespējas un pielāgošanās spējas darba tirgū, izmantojot tālākizglītības vai pielāgotas profesionālās apmācības programmas;
-  Pasākumi, kas rosinātu sievietes ieņemt vadošs amatus, pārvarot darba devēju negatīvo attieksmi;
-  Pasākumi, lai sievietes labāk spētu apvienot darba un ģimenes dzīvi;
-  Pasākumi, lai pārvarētu dzimumu stereotipus sabiedrībā, veicinātu vienlīdzīgas karjeras izaugsmes iespējas;



- 🌸 Mācības gados vecām sievietēm un viņu darba devējiem, lai apzinātos šīs mērķa grupas problēmas un spētu izmantot viņu prasmes, zināšanas un pieredzi;
- 🌸 Starppaaudžu mācību kursi. Izglītība ir divvirzienu iela, kur dažādu paaudžu cilvēki var mācīties viens no otra.

74 MĀCĪBU VAJADZĪBAS SOCIĀLĀS IZSLĒGŠANAS RISKAM PAKĻAUTAJĀM SIEVIETĒM EIROPAS SAVIENĪBĀ

Šajā pētījuma sadaļā mēs esam apkopojuši tos ieteikumus, kas saistītas ar mācību vajadzībām sievietēm, kurām draud sociālā atstumtība.

Ieteikumi par visvairāk nepieciešamākajām izglītības vajadzībām ir sagrupēti divos līmeņos: mācības Pieaugušo izglītotājiem, konsultantiem un nodarbinātības speciālistiem un sociālās izslēgšanas riskam pakļautajām sievietēm.

Mācības Pieaugušo izglītotājiem, konsultantiem un nodarbinātības speciālistiem








- 🌸 Zināšanas par migrācijas likumiem, uzturēšanās un darba atļaujām
- 🌸 Kultūru daudzveidības pārvaldība darba vietā
- 🌸 Kultūru atšķirība un starpkultūru mediācija
- 🌸 Angļu un arābu valodas apmācība
- 🌸 Kompetences atzišanas sistēma, nepieciešamās administratīvās procedūras un dokumenti
- 🌸 Pedagoģija un psiholoģija
- 🌸 Motivācija stresa situācijās ilgstošu bezdarba gadījumā

Mācības sociālās izstumtības riskam pakļautām sievietēm






- 🌸 Komunikācijas un aktīvas klausīšanās prasmes
- 🌸 IT prasmes un sociālie mediji
- 🌸 Uzņēmējdarbība un pašnodarbinātība
- 🌸 Angļu valodas prasmes
- 🌸 Ar tūrisma pakalpojumiem saistītas prasmes
- 🌸 Pašapziņas celšana sekmīgai darba atrašanai un profesionālās attīstībai
- 🌸 Komunikāciju prasmes un klientu apkalpošana
- 🌸 Pirmā palīdzība un aroda risku novēršana
- 🌸 Darba meklēšanas prasmes
- 🌸 Kompetences atzišanas sistēma, nepieciešamās administratīvās procedūras un dokumentācija
- 🌸 Pārtikas apstrāde
- 🌸 Obligātā vidējā izglītība: sagatavošanas kursi
- 🌸 Iestājesāmeni profesionālās izglītības iestādē: sagatavošanas kursi
- 🌸 Caurviju prasmes: Mācēt strādāt stresa apstākļos



- o Pašefektivitāte un laika vadība
- o Konflikta risināšana un komandas darbs
- o Sociālās prasmes
- o Lēmumu pieņemšanas prasmes
- o Caurviju un tehnisko prasmju attīstība, piemērojot tās dažādās situācijās darba vidē.

-  Mācības kursi, lai motivētu un definētu savas intereses un personīgās prioritātes, kas ir svarīgas profesionālajai pilnveidei
-  Savu prasmju, stipro un vājo pušu izvērtēšana
-  Pašapziņa
-  Grāmatvedība un citas zināšanas, kas saistītas ar uzņēmējdarbības vadību
-  Rūpes par cilvēkiem mājās un iestādēs
-  Vecu cilvēku un bērnu psiholoģijas īpatnības
-  Kā veicināt veselīgus paradumus un aktīvas vecumdienas

Mācības migrantu un bēgļu sievietēm:

-  Zināšanas par darba tiesībām un darba apstākļiem uzņēmējvalstīs
-  Uzņēmējvalstu valodas prasme dažādos līmeņos
-  Mācības mutiskās un rakstiskās tulkošanas jomā
-  Uzņēmējvalsts virtuve
-  Kā piedalīties vietējo kopienu aktivitātēs un risināt problēmas, kas ietekmē vietējo sabiedrību.