



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



WhomeN - Integrarea activă socio-ocupatională a femeilor expuse riscului de excluziune socială prin recunoașterea competențelor și învățarea competențelor soft pentru a oferi noi oportunități profesionale în societatea gazda

STUDIUL CALITATIV PRIVIND NEVOILE DE FORMARE A FEMEILOR AFLATE IN RISC DE EXCLUZIUNE



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație [comunicare] reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în acesta.




STUDIUL CALITATIV PRIVIND NEVOILE DE FORMARE A FEMEILOR AFLATE IN RISC DE EXCLUZIUNE SOCIALĂ

-Abstract-

Identificarea rezultatelor: IO.1 – A.1

Data: 21 Mai 2018

Autori:

 **Fundación Aljaraque** – Spain – www.fundacionaljaraque.com
(compilarea datelor și analiza nevoilor de instruire)

Organizatii partenere:

 **AIDRom – Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania** – Romania – www.aidrom.ro

 **CIK Trebnje – Center Za Izobrazevanje 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

Pentru a primi informații și materiale de proiect, trimiteți-ne un mesaj la:
whomenproject@gmail.com



CUPRINS		Pag
1.	Introducere - Ce este proiectul WhomeN?	3
1.1	Context și inovație	3
2.	Obiective	5
3.	Metodologia studiului	6
	3.3. Instrumente de cercetare	7
4.	Noutatea	9
5.	Analiza cantitativă / calitativă a studiului: interviuri	12
6.	Grupuri de lucru locale	18
7.	Concluzii și recomandări	24
8.	Anexe	31



1. Introducere - Ce este Proiectul WhomeN?

Obiectivul general al proiectului WhomeN este de a oferi oportunități și competențe noi femeilor adulte aflate în risc de excluziune socială pentru a-și îmbunătăți calificările și, prin urmare, nivelurile lor de angajare și integrare în societatea gazda, folosind în principal metode inovative de recunoaștere a aptitudinilor și competențelor care includ abilități transversale și abilități soft.

Proiectul se axează pe elaborarea unui protocol eficient pentru evaluarea abilitatilor și a competențelor pe baza ghidurilor UE de validare și recunoaștere, a instrumentelor ECVET și EQAVET.

Acest lucru va fi posibil, în principal, printr-un program de formare profesională pentru profesioniștii din domeniul educației adulților, adaptat pentru a învăța despre evaluarea abilitatilor și competențelor pe baza indicațiilor UE pentru validare și recunoaștere, ECVET și instrumentele EQAVET. Mai târziu, acești profesioniști vor proiecta un protocol inovator, cu o adaptare mai eficientă la caracteristicile speciale ale acestor femei și la nevoile care trebuie adresate. În munca de zi cu zi profesională, formatorii identifică abilități soft care ar putea ajuta femeile să-și finalizeze procesul profesional de integrare socio-ocupatională și integrare culturală. Dar, adesea, acești formatori nu cunosc metodele de recunoaștere și validare utilizând instrumentele ECVET și EQAVET și modul de implementare a acestora.

Valoarea adăugată a acestui proiect este de a ajunge la un consens privind un protocol și instrumente eficiente. Femeile în situații de risc constituie preocuparea proiectului, iar competențele soft vor fi elementul unitar pentru a oferi noi oportunități de angajare și o dezvoltare cuprinzătoare a femeilor expuse riscului de excluziune socială.

1.1 CONTEXTUL ȘI INOVAȚIE

Datorită unei cooperări europene a unor organizații non-guvernamentale provenind din țări și domenii de lucru diferite, dar împărțând obiective comune, acest studiu se axează pe analiza nevoilor de formare ale femeilor expuse riscului de excluziune socială, angajate sau șomere, dar care sunt capabile să obțină un loc de munca.

În acest sens, obiectivul acestei analize și recomandări îl reprezintă formarea pentru ocuparea forței de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții a acestor femei.

Femeile în situație de risc se confruntă cu mai multe dificultăți în procesul de incluziune socio-profesională.

Dificultățile sunt:

 lipsa calificarilor profesionale



- 🔥 problematica recunoașterii calificărilor anterioare datorită lipsei unui sistem de echivalare a diplomelor, în special în cazul refugiaților sau imigranților și al femeilor de peste 45 de ani
- 🔥 izolarea femeilor cu familii numeroase, a căror timp zilnic este ocupat cu sarcinile casnice
- 🔥 obstacolele generate lipsa calificării și experienței și de învățarea nonformală a acestora
- 🔥 nivelul scăzut de formare și calificările profesionale, precum și dificultățile prin recunoașterea acestor calificări limitează accesul acestora la posturi de specialitate.
- 🔥 munca în situații economice și contractuale precare

Proiectul WhomeN rezultă din necesitatea de a dezvolta noi abordări menite să promoveze competențele profesionale a femeilor expuse riscului de excluziune socială.

Propunerea este de a dezvolta noi metodologii și un protocol bazat pe recunoașterea cunoștințelor și capacităților femeilor dobândite în diferite domenii ale vieții (educație formală, experiențe de muncă și experiențe de viață) în conformitate cu orientările europene pentru validare și recunoaștere, ECVET și instrumentele EQAVET. Acest lucru va permite o profesionalizare a ocupațiilor desfășurate în mod obișnuit de către femeile expuse riscului excluziunii sociale, precum și o mai bună integrare a acestor femei care pot ocupa locuri de muncă fără o calificare profesională oficială, dar care au astfel de experiență și competențe. Pentru a spori incluziunea socială a femeilor prin instrumentele de recunoaștere și validare, va fi necesar să se ia în considerare nu numai abilitățile și competențele de bază, ci și abilitățile transversale care vizează dezvoltarea de noi competente.

Proiectul va contribui la Strategia Europa 2020 și va avea în vedere rolul educației și al formării profesionale pentru recunoașterea competențelor, imputernicirea oamenilor și să se asigure că adulții care au un nivel scăzut de educație, șomeri, imigranți și persoane cu risc de abandon școlar pot avea acces la programe de învățare pe tot parcursul vieții vieților lor.



1. Obiective

Obiectivul principal al acestui studiu este de a evalua nevoile de formare ale femeilor aflate în situație de risc în regiunile participante ale proiectului. Fiecare țară parteneră (Bulgaria, Germania, Italia, Letonia, România, Slovenia și Spania) va defini un profil obiectiv specific al femeilor care vor lua parte în cercetare (femei peste 45 de ani, femei imigrante și refugiate).

Acest obiectiv general cuprinde o serie de obiective de natură mai specifică care ghidează cercetarea în ansamblu:

- 🔥 să dobândească cunoștințe despre pregătirea și experiența de lucru a femeilor expuse riscului de excluziune socială, care traiesc în regiunile participante ale proiectului WhomeN.
- 🔥 să dobândească cunoștințe despre nevoile de formare ale femeilor expuse riscului în fiecare țară participantă pentru a îmbunătăți șansele de a obține locuri de muncă calificate de o calitate superioară.
- 🔥 să ofere îndrumare experților și profesioniștilor în educația adulților pentru a dezvolta materiale de formare pentru femeile aflate în situații de risc, având ca scop îmbunătățirea oportunităților de a obține locuri de muncă calificate.



2. Metodologia studiului

Cercetarea combină metodele cantitative și calitative. Partenerii de proiect WhomeN, care oferă formare și servicii femeilor aflate în risc de excluziune socială în Bulgaria, Germania, Letonia, Italia, România, Slovenia și Spania, au intervievat femei migrante, refugiate și femei de peste 45 de ani, grupul țintă a fost ales ca fiind considerat cel mai reprezentativ dintre grupul mare de femei expuse riscului de excluziune socială. Acest grup se confruntă adesea cu probleme în ceea ce privește recunoașterea abilităților lor profesionale și personale.

Partea calitativă a studiului a fost realizată prin tehnica analizei discursului și a analizei conversaționale cu scopul de a identifica discursurile privind oportunitățile de formare și angajare prezente la femeile participante din fiecare organizație. Am obținut informații referitoare la prioritățile, nevoile profesionale și obiceiurile femeilor imigrante sau refugiate sau cu vârsta peste 45 de ani în domeniul formării profesionale. Studiul oferă informații suplimentare despre elementele care afectează chestiuni personale și subiective, cum ar fi motivația, bariere, obstacole sau satisfacția profesională.


Cea mai mare parte a cercetării se bazează pe metodologie cu o sumară analiză cantitativă și o analiză calitativă aprofundată.

În acest sens, am considerat că strategia metodologică cea mai eficientă este abordarea "de jos în sus" - de la scenariul cel mai apropiat la realitatea posibilă și de contactul direct cu femeile expuse riscului, evitându-se accentul pe instituții sau agenții mari. Această strategie a fost posibilă datorită organizațiilor care participă în proiect. Ele sunt entități care pregătesc aceste femei, le însoțesc și le sfătuiesc în procesele lor de căutare a locurilor de muncă și în timpul incluziunii sociale a acestora.












Tehnicile de cercetare calitativă oferă o cunoaștere profundă a realității obiectului studiului dintr-un punct de vedere apropiat. Analiza furnizează informații și instrumente care sunt nuanțate și detalii și pot fi foarte interesante pentru concepția și înțelegerea globală a obiectului analizat.

Tabelul următor prezintă tehnicile metodologice calitative care au fost definite pentru a acoperi toate obiectivele specifice ale studiului.

Tabelul 1: Obiectivele tehnicilor calitative aplicate

Obiective specifice ale studiului	Metodologie calitativă
Dobândirea de cunoștințe despre pregătirea și experiența de lucru a	 examinarea altor cercetari, rapoarte și a altor



<p>femeilor expuse riscului care trăiesc în regiunile participante ale proiectului WhomeN</p>	<p>statistici privind necesitățile de formare ale femeilor aflate în situație de risc și, în special, despre situația lor de angajare și de formare.</p> <ul style="list-style-type: none">  interviuri în profunzime cu femeile expuse riscului de excluziune sociala: <ul style="list-style-type: none">  femei imigrante si refugiate  femei cu varsta peste 45 de ani
<p>Dobândirea de cunoștințe despre nevoile de formare ale femeilor expuse riscului de excluziune sociala din fiecare țară participantă pentru a-și îmbunătăți șansele de a obține locuri de muncă calificate de calitate superioară</p>	<ul style="list-style-type: none">  interviuri în profunzime cu femeile expuse riscului de excluziune sociala: <ul style="list-style-type: none">  femei imigrante si refugiate  femei cu varsta peste 45 de ani  Focus grupuri cu aceste femei
<p>Oferirea de îndrumare experților și profesioniștilor în educația adulților pentru a dezvolta materiale de formare pentru femeile aflate în situații de risc, având ca scop îmbunătățirea oportunităților de a obține locuri de muncă calificate</p>	<ul style="list-style-type: none">  interviuri în profunzime cu femeile expuse riscului de excluziune sociala: <ul style="list-style-type: none">  femei imigrante si refugiate  femei cu varsta peste 45 de ani  Focus grupuri cu aceste femei

Prezentarea esantionului:

<p>Tabelul 2: Fișa de date a anchetei</p>	
<p>Grup tinta (Femei - participanți - indicatori finali ai proiectului WhomeN)</p>	<p>2190</p>
<p>arie geografică</p>	<p>Țările participante la studiu: Bulgaria, Letonia, Germania, Italia, Spania, România, Slovenia.</p>
<p>Marime</p>	<p>150 de studii valabile (21 pe țară), 7 grupuri de lucru pentru activități</p>
<p>Marja de eroare</p>	<p>fără intenția de a obține rezultate semnificative din punct de vedere statistic</p>
<p>Tipul cercetării</p>	<p>Față în față Autoadministrat</p>

(Notă: A se vedea anexa 1: Metodologia O1)



3.1 INSTRUMENTELE CERCETARII

Studiu cantitativ / calitativ - utilizarea chestionarelor

(Pentru informații suplimentare, a se vedea anexa 3: chestionare: modele de interviuri)

Au fost elaborate chestionare specifice - unul pentru femei migrante și / sau refugiați și unul similar pentru femei peste 45 de ani. Aceste chestionare sunt incluse în anexele de la sfârșitul acestui document.

Chestionarele au 26 de întrebări și un model pentru evaluarea competențelor soft, structurate în 4 parti:

- ▶ Partea 1: **caracteristici socio-demografice**
- ▶ Partea 2: **educație și calificări profesionale**
- ▶ Partea 3: **acțiuni de formare și percepție a nevoilor**
- ▶ Partea 4: **evaluarea competențelor soft**

3.1.1 Studiul calitativ cu focus grupuri

În fiecare tara partenera a fost organizat un grup de lucru local de femei aflate în risc de excluziune sociala, aparținând grupului țintă specific ales de fiecare partener. A existat flexibilitate pentru toți partenerii să aleagă cele mai potrivite profiluri pentru întâlnire, urmând câteva recomandări:

GRUP TINTA	
1.	femei active care participă la cursurile de formare ale organizatiei partenere
2.	femei care aparțin unor asociațiilor de femei
3.	Femei angajate
4.	Femei fara loc de munca
5.	Femei care au beneficiat de formare profesionala
6.	Femei care nu au beneficiat de formare profesionala

Procesul de dezvoltare a focus grupurilor a fost realizat în conformitate cu orientările și modelele puse la dispozitie organizatiilor partenere *(A se vedea informațiile suplimentare din anexa 2)*

PARTICIPANTI	un număr limitat de participanți (nu mai mult de 15) + un moderator + un observator
DURATA	1 ora si jumatate (maxim)



OBIECTIVE	<ul style="list-style-type: none">▶ pentru a strânge informații despre percepții, atitudini, sentimente, convingeri, experiențe și așteptări ale femeilor expuse riscului de excludere socială în ceea ce privește dificultățile în căutarea unui loc de muncă▶ pentru a detecta nevoile de formare și educaționale ale acestor femei și dificultățile lor de a recunoaște în mod oficial experiența de lucru și formarea profesională▶ pentru a identifica abilitățile transversale și soft cu potențialul de a fi dezvoltate prin cursuri de formare
FAZE	<ol style="list-style-type: none">1. Selectarea participanților care se încadrează în grupul țintă2. Contactul cu participanții prin telefon și e-mail de către partenerii proiectului WhomeN pe fiecare teritoriu Accentul va fi pus în ambele cazuri pe o scurtă explicație a proiectului, a nevoilor și importanței acestuia pentru femeile adresate.3. Organizarea logistică a grupurilor de focus: cameră, moderator, observator, înregistrare4. Realizarea chestionarului (Blocul 4, COMPETENȚE SOFT) (maxim 30 de minute)5. Discurs activ (1 oră)

3. NOUȚATEA CERCETĂRII

Recomandarea Consiliului Europei (2012 / C 398/01) prevede că, validarea rezultatelor învățării, și anume cunoștințele, competențele și competențele dobândite prin învățarea non-formală și informală, poate juca un rol important în sporirea capacității de inserție profesională și a mobilității, precum și ca motivație crescândă pentru învățarea de-a lungul vieții, în special în cazul persoanelor dezavantajate din punct de vedere socio-economic sau cu nivel scăzut de calificare.

Educația non-formală (NFE) are o istorie îndelungată și este văzută ca o formă importantă de învățare, dezvoltare personală și formare pentru o participare activă în societate. NFE este un proces educațional permanent care oferă adulților posibilitatea de a-și dezvolta și de a-și consolida valorile, abilitățile și competențele diferite de cele dezvoltate în cadrul educației formale. Aceste așa-numite "abilități soft" includ o gamă largă de aptitudini.

Studiul nevoilor de formare ale femeilor ca grup reprezentativ pentru persoanele expuse riscului de excludere socială intenționează să permită organizațiilor să creeze un instrument care să faciliteze procesul de recunoaștere a competențelor și a competențelor soft dobândite pe tot parcursul vieții profesionale.



3.1 CELE MAI RELEVANTE CONCLUZII ALE SURSELOR DE INFORMARE ANALIZATE

Femei migrante

Refugiații și femeile migrante din UE au un risc ridicat de excludere socială. Rata riscului crește odată cu vârsta femeilor. De asemenea, riscul depinde de nivelul de educație și de a avea familia sau alte rude cu ele. Refugiații și femeile migrante fără sprijin din partea membrilor familiei se simt adesea demotivați în fața tuturor problemelor care trebuie rezolvate în noua țară. Femeile mai în vârstă au, de asemenea, un risc mai ridicat de excludere.

În plus, riscul depinde de factorii geografici: pentru femeile care locuiesc în zonele rurale este mult mai dificil să obțină un loc de muncă, cursuri sau cursuri practice.

Mai mult de 90% dintre femeile intervievate au spus că cea mai dificilă provocare este birocrăția. Adesea, ele primesc mai puține informații despre procesele de recunoaștere și sunt confuze în legătură cu informații contradictorii despre drepturile și obligațiile lor.

Pentru femeile musulmane există o altă problemă: majoritatea femeilor intervievate au explicat că au avut parte de experiențe discriminatorii din cauza purtării unui hijab. De asemenea, este dificil să obțină un loc de muncă sau cursuri practice cu un hijab. Mai ales în sectoarele cu un nivel ridicat de contact cu clienții, majoritatea angajatorilor nu permit purtarea hijabului. Nivelul de toleranță în acest caz depinde și de factorii geografici. Riscul de excludere socială pentru femeile care poartă hijab este mai mare în zonele rurale.

Incluziunea femeilor din afara Europei pe piața muncii reprezintă o problemă serioasă. Dincolo de aspectele culturale, există factori demografici (prezența a numeroase mame tinere cu copii mici), precum și probleme de reconciliere a oportunităților de familie și de locuri de muncă disponibile. Problema reconcilierii timpului de familie și de lucru este într-adevăr foarte dificil de depășit pentru femeile migrante și refugiați, care adesea nu pot conta pe prezența unei rețele familiale.

Femei 45+:

Potrivit datelor colectate în trei țări participante (Letonia, Bulgaria și Slovenia). Aproximativ 30% dintre femeile înregistrate au fost peste 50 de ani. În ciuda faptului că erau mai active decât bărbații sau femeile mai tinere în activități de învățare informală, adesea declarând nevoia unei instruirii speciale ca mijloc de a obține noi oportunități de angajare.

Deși femeile de peste 45 de ani se confruntă cu multe obstacole în calea participării la educație și formare: lipsa timpului liber, costurile prea mari pentru programul educațional, oferta insuficientă de formare adecvată a oportunităților de angajare oferite acestor femei pe piața actuală a muncii.

Aceste femei trebuie să se adapteze la procesul de recunoaștere a competențelor soft și a altor abilități dobândite de-a lungul experienței lor profesionale. În majoritatea cazurilor, au experiență și abilități soft dezvoltate în experiența lor anterioară de muncă, dar nu au recunoașterea sau acreditarea de a participa la procesele de angajare. Ele se simt de multe ori demotivate.



Sisteme naționale oficiale pentru recunoașterea pregătirii și aptitudinilor profesionale

În țările europene participante în acest studiu, aptitudinile profesionale sunt recunoscute printr-un certificat de artizanat, dacă cineva finalizează cu succes o ucenicie și printr-un certificat universitar, dacă cineva finalizează cu succes un studiu.

În plus, este posibil să dobândeți competențe profesionale recunoscute oficiale în cursuri / cursuri speciale. Aceste cursuri / cursuri sunt oferite de instituții / organizații de învățământ / instituții înregistrate / acreditate (cum ar fi majoritatea organizațiilor partenere care participă la studiu). Cursurile trebuie să fie certificate de diferite camere, de agenții de ocupare a forței de muncă și de centre de muncă sau alte instituții superioare. Aceste cursuri pot avea subiecte legate de profesie și subiecte referitoare la abilitățile sociale, competențele lingvistice și abilitățile TIC.

Competențele informale dobândite - abilități profesionale, abilități sociale, competențe lingvistice, abilități TIC nu sunt recunoscute de un sistem național. Singura posibilitate de recunoaștere a competențelor dobândite informal este o referire la locul de muncă de către un angajator. Fiecare angajat are dreptul de a solicita o referire la locul de muncă ori de câte ori are nevoie de el. Angajatorul are datoria de a descrie în detaliu competențele profesionale, sociale, limbă și TIC ale unui angajat, dacă este necesar. Acest tip de referință este foarte important pentru angajați, dacă se uită și aplică pentru un nou loc de muncă, deoarece nu există alte autorități care să recunoască abilitățile dobândite informal.

Recunoașterea competențelor migranților

Abilitățile profesionale ale migranților pot fi recunoscute de instituțiile oficiale în funcție de profesii. Dar pentru recunoaștere, imigranții trebuie să furnizeze certificatele lor - certificat de formare profesională sau diplome universitare. Certificatele trebuie să fie traduse și legalizate de o instituție oficială.

Din păcate, migranții nu au nici o șansă să-și recunoască competențele profesionale, chiar dacă au lucrat timp de mulți ani într-o profesie. Dar ei au tot mai mult șansa de a-și expune abilitățile angajatorilor prin trecerea de cursuri practice. Deci, ei pot deveni soluția la provocarea europeană a lipsei de lucrători calificați.



4. Analiza cantitativă / calitativă a studiului: interviuri

(Notă: A se vedea anexa 3: Chestionare pentru femei migrante și refugiate/ femeile 45+)

Echipa de cercetare a proiectului WhomeN a luat în considerare efectuarea unei analize a rezultatelor, unificarea datelor ambelor chestionare: cea care vizează grupul țintă al femeilor migrante și refugiate și cea destinată femeilor de peste 45 de ani.

Caracteristicile și obiectivele ambelor chestionare sunt similare și, prin urmare, ele pot fi unificate pentru a obține rezultate mai concrete și mai utile atunci când lucrează ca punct de plecare.

Analiza se va realiza prin blocuri tematice, arătând într-o primă fază reprezentarea grafică a datelor exploatare și, pe de altă parte, analizându-le în mod calitativ și cantitativ.

Partea I: caracteristici socio-demografice

În studiu, au fost intervievate 158 de femei, dintre care 120 au fost femei migrante și refugiate și 38 au fost femei peste 45 de ani.

Cele mai multe dintre aceste femei (61,4%) au peste 45 de ani și doar 14% sunt femei tinere (sub 30 de ani). Prin urmare, prima concluzie pe care o putem analiza este că, femeile care vin în organizațiile noastre să caute formare, angajare și consiliere pentru recunoașterea aptitudinilor și experienței lor profesionale, sunt în situație activă pentru căutarea unui loc de muncă. Majoritatea acestora sunt expuse riscului de excluziune socială, nu numai datorită genului și originii acestora (în cazul femeilor migrante), ci și din motive legate de vârsta lor.

Multe femei care participă la studiu au responsabilități familiale, cu copii care sunt dependenți, cu vârsta de peste 10 ani și care trăiesc deseori împreună cu partenerul lor. De asemenea, trebuie remarcat faptul că 20% dintre femeile intervievate trăiesc singure.

Dintre femeile migrante și refugiate intervievate, majoritatea provin din țări asiatice, din America de Sud și din țările aparținând Uniunii Europene. 36% dintre femeile migrante au



fost în țara gazdă timp de 1 până la 3 ani, iar 31% au fost în țară timp de 8 ani sau mai mult. O mare majoritate (67%) dintre femei, care au răspuns la întrebarea despre situația lor administrativă din țară, au permisiunea de a locui și de a lucra. 18 dintre aceste femei se află într-o situație specială datorită statutului lor de refugiat.

Partea a-II-a: Educație și calificări profesionale

Studiul arată că cele mai multe dintre cele 158 de femei intervievate sunt foarte calificate, 38,69% au o diplomă universitară, 12,06% au studiat o formare profesională și 21,61% au absolvit învățământul secundar obligatoriu. Cu toate acestea, doar 38% dintre femei au recunoaștere oficială a acestei educații primite în țările lor de origine.

În ceea ce privește competențele dobândite în experiența profesională, femeile consideră responsabilitatea cea mai importantă competență, urmată de abilitățile de comunicare orală și scrisă, munca în echipă și încrederea în sine la locul de muncă.

Planificarea și gestionarea timpului sunt, de asemenea, importante, precum și abilitățile IT. În continuare, în cadrul studiului, se va verifica modul în care aceste competențe ar fi strâns legate de necesitățile de formare la care se referă.

Experiență de muncă

Pe de altă parte, atunci când analizează situația actuală a ocupării forței de muncă, 32,53% dintre femeile intervievate sunt șomere, în timp ce 28,31% dintre femei lucrează cu contract permanent. Trebuie să subliniem faptul că aproape 10% dintre femei lucrează în prezent fără contract. Acestea reprezintă grupul cel mai vulnerabil din cauza situației lor nelegitime și posibilitățile lor de angajare sunt cele mai scăzute. Eforturile noastre ar trebui să se concentreze pe oferirea unei pregătiri alternative, sprijinindu-le în același timp în direcția reglării situației juridice.

Aproape 54,74% dintre femeile care lucrează în prezent își vor schimba locul de muncă. Analizând datele, principalele sectoare care pot asimila forța de muncă a femeilor intervievate sunt sectorul serviciilor și agricultura, printre altele, iar îngrijirea la domiciliu a persoanelor dependente și îngrijirea copiilor reprezintă slujbe cu cel mai înalt nivel de ocupație.

În ceea ce privește experiența de muncă, 52,41% dintre femei lucrează mai mult de 10 ani. Conform acestor date, putem concluziona că, femeile intervievate au o experiență vastă de muncă, iar formarea necesară este, prin urmare, orientată spre obținerea unui grad mai mare de profesionalism în activitatea lor.

În ceea ce privește femeile migrante, ocupațiile cele mai des dezvoltate în țările lor de origine sunt legate și de sectorul serviciilor. Slujbe în restaurante, baruri și hoteluri ating 23,08%, urmate de cele legate de educație și formare profesională. Servicii de curățenie



privată, lucrătorii din fabrică, precum și personalul de birou sunt, de asemenea, cel mai des întâlnite locuri de muncă desfășurate de femeile intervievate.

Pe de altă parte, 30,82% dintre femeile intervievate sunt șomere. Analizând locurile de muncă pe care le-ar desfășura în cadrul proiectului, motivațiile și așteptările lor scad atunci când vine vorba de schimbarea domeniului. Nu în zadar, pozițiile cele mai dorite care urmează a fi realizate în viitor sunt educația și îngrijirea copiilor, activitățile sociale, serviciile personale, HORECA și prelucrarea produselor alimentare, care sunt strâns în concordanță cu experiențele lor de lucru dezvoltate în trecut.

58,2% dintre femeile intervievate au declarat că există corespondență între nivelul lor de educație și locul de muncă pe care îl desfășoară. Cu toate acestea, aproape 24% dintre aceste femei consideră că locul de muncă pe care îl au, necesită o calificare mai mică decât cea pe care o au; în timp ce doar 5% consideră că ocupația pe care o desfășoară prezintă o categorie profesională superioară față de formarea dobândită până acum.

Căutare de locuri de muncă

Când am ajuns să evaluăm dificultățile cu care se confruntă femeile migrante, refugiate și femeile de peste 45 de ani în obținerea unui loc de muncă, am constatat că 23,41% dintre cele intervievate au declarat că au dificultăți în găsirea unui loc de muncă, iar 38% au declarat că este dificil de găsit un loc de muncă. Împreună, ele reprezintă 61,41% din total, comparativ cu doar 31% care au declarat că nu au probleme atunci când vine vorba de găsirea unui loc de muncă.

Printre principalele motive pentru care au dificultăți în găsirea unui loc de muncă, lipsa locurilor de muncă este cea mai repetată (13,55%, după tabelul 22). Vârsta reprezintă o altă variabilă relevantă în ceea ce privește dificultățile legate de accesul la un loc de muncă (12,02%).

Este foarte interesant pentru studiul nostru că variabile cum ar fi experiența profesională limitată (9,46%), formarea insuficientă sau inadecvată (8,7%), nivelurile ridicate de competențe necesare pentru angajare (8,18%), precum și abilitățile de comunicare (6,91% sunt printre cele mai repetate.

Toate aceste variabile sunt strâns legate de formare, un mod pe care îl considerăm esențial pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare ale femeilor expuse riscului de excluziune socială, obiectivul general al proiectului nostru.

Partea a-III-a: Acțiunile de formare și percepția nevoilor

Accesul la formare pentru femeile intervievate în acest studiu implică o serie de obstacole, printre altele, dificultățile economice, obstacolele în calea echilibrului dintre viața profesională și cea privată ...



Cu toate acestea, dincolo de acești factori, concretizarea interesului de a fi instruite implică, în primul rând, cunoașterea ofertei de formare și admiterea la un curs de formare; și în al doilea rând, să-l îndeplinească.

În ceea ce privește informațiile privind oferta de formare, datele obținute din interpretarea interviurilor arată că 45,57% consideră că sunt foarte bine informați, în timp ce 47,47% dintre femei manifestă ignoranță sau dețin informații insuficiente.

În ceea ce privește interesul pentru cursurile de formare, 82% dintre femeile intervievate sunt interesate de formare, comparativ cu doar 12% care nu sunt interesate și consideră formarea ca o activitate care nu facilitează accesul la un loc de muncă. Dintre femeile intervievate care au făcut cursuri pentru a obține un loc de muncă sau a-și îmbunătăți locul de muncă, mai mult de jumătate (52,53%) afirmă că au participat la cursuri de formare în acest scop. Pe de altă parte, odată ce au terminat formarea, doar 37,39% dintre femeile intervievate au declarat că aceste cursuri și-au îndeplinit obiectivul și le-au ajutat să-și găsească un loc de muncă bun sau să-l îmbunătățească pe cel precedent.

De asemenea, ar trebui luată în considerare, așa cum se va vedea în continuare, mai detaliat, că există o anumită lipsă de motivare în ceea ce privește participarea la cursurile de formare, deoarece așteptările privind beneficiile formării sunt mai mari decât rezultatele obținute.

Când analizăm motivele pentru care nu au participat la formarea oferită, lipsa informațiilor despre cursuri este cea mai repetată (24,76%), urmată de lipsa de interes pentru cursuri, deoarece acestea nu răspund nevoilor specifice de formare (16,99%).

Costurile ridicate ale cursurilor de care sunt interesate (14,56%) reprezintă un alt factor care apare cu o frecvență mai mare în datele prelucrate, precum și programul, adesea incompatibil cu activitatea curentă efectuată (12,14%) sau cu responsabilitățile familiale.

Cunoașterea limbilor străine este o altă barieră importantă cu care s-au confruntat (în cazul femeilor migrante și refugiate). Mai mult, unii dintre participanții la studiu nu cred că sunt necesare cursuri.

Mai mult, atunci când analizăm nevoile de formare din punctul lor de vedere și motivație, apar următoarele domenii ca cele pentru care femeile au un interes mai mare, printre altele:

- | | |
|---|--------------------------------|
| ▶ Competențe IT (20%) | ▶ VET (3%) |
| ▶ Limbi străine (19%) | ▶ Servicii de curățenie (3%) |
| ▶ Abilități de căutare de locuri de muncă (12%) | ▶ Educație (3%) |
| ▶ Servicii hoteliere și management (10%) | ▶ Asistență Medicală (2%) |
| ▶ Activități Comerciale (4%) | ▶ Cunoștințe culturale (2%) |
| ▶ Atenție publică (4%) | ▶ Geriatrie (2%) |
| ▶ Gătire (3%) | ▶ Integritate (2%) |
| | ▶ Make-up și Hair Stilist (2%) |



👉 Servicii medicale (de sănătate) (2%)

Privind motivația lor de formare pentru a obține un loc de muncă în viitor, femeile intervievate consideră că formarea este foarte utilă într-un procent ridicat (82%) și același procent de femei ar fi dispus să le îndeplinească, spre deosebire de doar 13% nu doresc să urmeze cursuri de specializare.

În concluzie, putem spune că majoritatea femeilor sunt motivate spre instruire ca fiind instrument de îmbunătățire a oportunităților de angajare, precizând că principalul motiv care le motivează să continue formarea este acela de a-și îmbunătăți calificările și abilitățile (43,96%), precum și de a socializa cu alte persoane (30,77%).

Aceste ultime informații oferă un plus de beneficii formării efectuate de femei, deoarece formarea nu numai că ajută procesul de căutare a unui loc de muncă, ci și ca instrument de îmbunătățire a socializării și a izolării. Această afirmație a fost foarte comentată în timpul interviurilor și afectează femeile migrante și refugiate, dar și femeile de peste 45 de ani, care au mai puține responsabilități familiale.

Partea a-IV-a: Evaluarea abilităților soft

Obiectivele noastre privind evaluarea competențelor soft a acestor femei intervievate în cadrul studiului WhomeN Project sunt:

- 👉 Provocarea femeilor să gândească și să conștientizeze importanța competențelor soft în viața profesională.
- 👉 Împuternicirea femeilor să recunoască, prin dovezi, abilitățile formale și non-formale dobândite pe parcursul vieții lor.
- 👉 Împuternicirea femeilor pentru a identifica și evalua punctele forte și punctele slabe în ceea ce privește abilitățile soft.
- 👉 Colectarea și aprofundarea abilităților, resurselor și punctelor forte ale migranților din punct de vedere profesional, pornind de la o analiză a aptitudinilor soft.
- 👉 Identificați modalitățile potrivite prin care femeile pot face față problemelor care privesc integrarea lor profesională deplină și, prin urmare, integrarea deplină a acestora.

Prima provocare cu care ne-am confruntat a fost de a decide care abilități soft au fost adecvate pentru a evalua luarea în considerare a profilurilor femeilor intervievate și a potențialului lor în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă.

Abilitățile alese au fost acelea pe care le-am considerat esențiale pentru găsirea unui loc de muncă în cadrul sectoarelor ocupaționale la care sunt cel mai motivate.



După analizarea rezultatelor, constatăm că femeile au autoevaluat în chestionarele de competențe soft și au oferit (note mari). Analiza noastră s-a bazat pe diferențe mici.

Le-am aranjat în ordine crescătoare, înțelegând că, trebuie să oferim mai întâi celor care sunt cel mai puțin evaluați, cum ar fi cele care trebuie să participe, în principal, privind nevoile de formare prezentate de femei. Abilitățile soft ordonate de la cel mai mic la cel mai mare scor, sunt:

1. **Autonomie și initiative personală**, unde modul în care este făcut un lucru reprezintă provocarea valorilor tradiționale, experimentarea în a încerca lucruri noi într-un mod mai bun, ori de câte ori este posibil, este itemul scorat cel mai puțin.
2. **Gândire matematică**, este abilitatea soft care a cauzat cele mai controversate observații și care, sunt considerate mai puțin importante pentru femei, acestea evaluând ca fiind mai puțin importantă când este vorba de o slujbă. Itemul "folosiți calculul numeric pentru a rezolva problemele la locul de muncă sau în viața de zi cu zi" este cel mai slab scorat..
3. **Căutarea unui loc de muncă**, unde elementul "Știu care sunt modalitățile pentru a găsi un loc de muncă" are cel mai mic rating, fiind o informație esențială care trebuie luată în considerare la proiectarea conținuturilor curriculare care vor susține protocolul nostru în cadrul proiectului WhomeN.
4. **Informații și competențe digitale**, unde elementul "Utilizați social media pentru a promova rezultatele muncii mele" are cel mai mic rating.
5. **Realizarea orientării**, unde poziția "Pot măsura rezultatele îmbunătățirii ..." are cel mai mic rating, dar multe dintre femeile intervievate nu au putut înțelege foarte bine sensul acestei propoziții.
6. **Serviciul clienți**, unde elementul "Sunt în măsură să înțeleg nevoile și să întâlnesc dificultățile clienților cu optimism" este cel mai puțin apreciat.
7. **Flexibilitate- Adaptare**, unde elementul "Capacitate mare de a face față situațiilor inovatoare" are cel mai mic rating.
8. **Învățare autonomă**, unde elementul "Îmi identific nevoile de învățare și planific acțiuni pentru a le împlini", are cel mai mic scor. Acest aspect dezvăluie importante aspect ale sarcinilor. cu care ne confruntăm prin dezvoltarea acestui studiu.
9. **Rezistență la frustrare**.
10. **Gestionarea timpului și auto eficiența**, unde elementul " Pot să îmi ajustez sarcinile la programul meu, fără a fi nevoie de ore suplimentare " atinge valoarea inferioară dintre cele trei.
11. **Negociere și rezolvarea conflictului**, unde itemul " Știu cum să îmi exprim părerea personală într-un mod pozitiv și fără agresivitate " are valoarea cea mai mică, fiind o informație foarte importantă de luat în considerare când este vorba de design-ul curriculei protocolului din cadrul proiectului WhomeN.
12. **Organizare**, unde itemul " Sunt capabil să îmi organizez munca în etape ajustând urgențele sau problemele " a avut cel mai mic scor.



13. **Responsabilitate**, unde itemul "*Pun întrebări cu privire la sarcini neclare*" a avut cel mai mic scor.
14. **Munca în echipă**, unde trei itemi din această categorie prezintă un scor ridicat.
15. **Competențe sociale și civice**, unde itemul "*Am interes să rezolv problemele care afectează comunitatea locală sau la nivel global*" are cel mai mic scor.
16. **Calitatea muncii**, unde itemul "*Sunt implicat când se cere efort susținut și inițiativă când se cere când este vorba de detalii mici ale calității*" are cel mai mic scor.
17. **Comunicare**, unde itemii "*Adresez întrebările potrivite pentru a obține un feedback*" și "*Știu să îmi exprim ideile într-un mod clar și concis*" au cele mai mici scoruri.

5. GRUPURI LOCALE DE LUCRU

6.1 CONCLUZII ALE GRUPURILOR FOCUS DIN FIECARE ȚARĂ

Un grup de lucru local cu femei cu risc de excludere socială aparțin grupului țintă specific ales de fiecare partener, a fost organizat în teritoriul fiecărui partener. Deși a existat flexibilitate pentru toți partenerii să aleagă cele mai potrivite profiluri pentru întâlnire și modelul și metodologia, partenerul coordonator a dat unele recomandări pentru unificarea criteriilor. (Mai multe informații în anexa 2).

Ca și concluzii, în fiecare țară parteneră a fost elaborat un șablon de analiză SWOT. Această analiză prezintă concluziile și rezultatele obținute în timpul grupurilor de discuții.

GERMANIA de LEB (Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.)



PUNCTE FORTE		PUNCTE SLABE	
<ul style="list-style-type: none"> femei foarte motivate nivel ridicat de educație disponibilitate pentru cursuri practice și cursuri de perfecționare 		<ul style="list-style-type: none"> Nivel scăzut de acceptare a hijaburilor în Germania, în special în zonele rurale. Nivel ridicat de birocrație în Germania dificultăți în recunoașterea certificatelor doveditoare a experienței de lucru Zona de conflict între timpul pentru slujbă și timpul pentru familie Gestionarea timpului, în special pentru mame cu copii de vârste mici 	
OPORTUNITĂȚI		AMENINȚĂRI	
Pe termen scurt <ul style="list-style-type: none"> îmbunătățirea competențelor lingvistice obținerea recunoașterii certificatelor angajatorii care nu au stereotipuri și oferă femeilor refugiate șansa de a-și atesta abilitățile 		<ul style="list-style-type: none"> agravarea situației politice din cauza populațiilor din Germania perioade lungi de șomaj poate duce la frustrare fără finanțare suplimentară sau o finanțare mai redusă a serviciilor pentru refugiați dezavantajul zonelor rurale din Germania pentru finanțarea serviciilor cu prag scăzut cursul de limbi străine oferă o creștere, în special pentru cursurile de nivel superior care sunt necesare pentru obținerea permiselor de muncă sau a studiilor la universitățile germane. 	
Pe termen mediu <ul style="list-style-type: none"> - acceptarea hijabului purtat de femei în viața de zi cu zi 			
Pe termen lung <ul style="list-style-type: none"> - acceptarea femeii refugiate ca partener egal în toate părțile sociale, de ex. piața muncii, cultura, politica și viața socială. 			

ITALIA de COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus)

PUNCTE TARI		PUNCTE SLABE	
<ul style="list-style-type: none"> Multe femei migrante sunt disponibile pe piața muncii și caută formare pentru a-și certifica abilitățile și pentru a obține altele noi adecvate pentru piața locurilor de muncă locală. Un număr mare de femei migrante sunt calificate și au o experiență de muncă anterioară care poate îmbogăți oferta de muncă locală dacă acestea sunt recunoscute. Unele dintre femeile din teritoriu sunt organizate în grupuri comunitare, asociații și au creat o rețea care poate deveni un 		<ul style="list-style-type: none"> Există puține oportunități de instruire și de muncă pentru femeile imigrante în teritoriu Formarea profesională nu oferă femeilor acces la locuri de muncă. Lipsa de informații ușor accesibile despre formare creează bariere în calea femeilor imigrante, creând frustrare și lipsă de putere Multe femei imigrante nu au cunoștințe necesare despre limba, cultura și sistemul italian. Abilitățile, competențele și experiența de 	



<p>sprijin pentru femeile care sosesc în Italia.</p> <ul style="list-style-type: none"> Există femei imigrante dispuse să lucreze, ajutând la schimbarea situației pentru alte femei imigrante. Există o serie de femei imigrante cu o bună cunoaștere a limbii italiene, a culturii și a sistemului, o cunoaștere excelentă a limbii lor materne, a culturii și a sistemului 	<p>muncă pe care le aduc femeile imigrante se pierd adesea pentru că nu sunt recunoscute</p> <ul style="list-style-type: none"> Multe femei imigrante trebuie să lucreze cât mai curând posibil pentru a-și sprijini familiile din punct de vedere economic și nu au timp pentru instruire Femeia imigrantă se confruntă deseori cu provocări pentru a-și gestiona și aspirațiile și îndatoririle față de familie, așa cum fac mulți dintre femeile italiene.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<p>Pe termen scurt</p>	<ul style="list-style-type: none"> Criza economică recentă a redus oportunitățile de muncă pe piața internă pentru femeile imigrante Numărul tot mai mare al noilor sosiți, cu situații complexe, creează provocări pentru integrarea în comunitatea locală Lipsa informațiilor adecvate despre migrație, prezentată de mass-media locală ca și o amenințare, creează o percepție negativă în comunitatea locală și, în consecință, creează bariere în calea integrării
<ul style="list-style-type: none"> Mai multe oportunități de a lucra cu imigranții din cauza noilor sosiri care solicită protecție internațională Îmbătrânirea societății italiene creează mai multe oportunități de angajare pentru migranți în sectorul de îngrijire Creșterea oportunităților de formare și a experienței de lucru cu noua politică de lucru 	
<p>In the medium term</p>	
<ul style="list-style-type: none"> The recognition of immigrant women qualification, training and work experience Woman's associations as a permanent structural support for the women on their arrival in Italy A more efficient employment and training policy targeting woman needs The aging of Italian society and departure of young people could result in job opportunities for young immigrants in various sectors 	
<p>Pe termen lung</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Femeile imigrante au șanse egale ca și alte femei și bărbați, oferind inovație în multe sectoare de pe teritoriu Promovarea pieței de locuri de muncă și de formare 	

ROMÂNIA - AIDROM (Asociația Ecumenică a Bisericilor din România)

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> Deschiderea angajatorilor pentru angajarea femeilor refugiate fără ca acestea să cunoască limba romana Rata mică a șomajului în Timișoara - multe 	<ul style="list-style-type: none"> Ore puține de limbă română Nu există cursuri gratuite în limba arabă sau engleză Nu există un sistem de lucru pentru



<p>locuri de muncă.</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔥 Rezistența femeilor refugiate pentru a reuși. 🔥 Suportul financiar al familiei este bazat, cultural, pe bărbatul familiei. 	<p>recunoașterea competențelor soft</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔥 Cunoștințe reduse de competențe IT la femeile refugiate 🔥 Nivel scăzut al stimei de sine 🔥 Traume cauzate de război și încredere scăzută în autorități
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<p>Pe termen scurt</p> <p>Din cauza migrației interne în România, este nevoie de mai mulți oameni pentru lucru, prin urmare migranții pot acoperi acest deficit și din ce în ce mai mult va exista disponibilitate și interes pentru această populație.</p>	<p>Discriminarea și ignoranța față de migrație. Dificultăți în obținerea de locuri de muncă pentru femeile 45 de ani+</p> <p>Locuri de muncă slab calificate disponibile, salarii mici disponibile.</p> <p>Atractivitatea muncii în străinătate și ieșirea din țară.</p>
<p>Pe termen lung</p> <p>Dezvoltarea unui sistem fiabil de recunoaștere a competențelor pentru femei de către sectorul privat din România și a proiectelor sociale. Creșterea numărului de întreprinderi sociale care pot angaja grupuri vulnerabile de refugiați.</p>	

SPAIN de ALJARAQUE Foundation

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Nivel ridicat de educație 🔥 Disponibilitatea pentru cursuri practice și cursuri de perfecționare 🔥 Participarea ridicată la activitățile de ajutorare a altor femei imigrante 🔥 Experiență vastă de lucru 	<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Rasismul și discriminarea în anumite sectoare ale ocupării forței de muncă 🔥 Nivel ridicat de birocrație în recunoașterea formării și a educației 🔥 Gestionarea timpului pentru a reconcilia responsabilitatea profesională cu cea familială 🔥 Posibilități reduse de instruire și lipsa de



	<p>informații despre cursurile disponibile</p> <ul style="list-style-type: none"> Abilități IT scăzute, abilități de comunicare și încredere în sine scăzute
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
Pe termen scurt	<ul style="list-style-type: none"> lipsa recunoașterii oficiale a instrumentelor create pentru acreditare și recunoașterea experienței de muncă, a formării și a competențelor Discriminarea la vârstă la locul de muncă perioadele lungi de șomaj duc la probleme de demotivare și probleme de sănătate mintală puține oportunități de angajare pentru femeile imigrante în alte meserii decât locuri de muncă interne (îngrijire la domiciliu)
<ul style="list-style-type: none"> Îmbunătățirea competențelor lingvistice Îmbunătățirea informațiilor despre procesele formale de recunoaștere a competențelor și competențelor îmbunătățirea și extinderea canalelor de difuzare a ofertei de formare 	
In the medium term	
<ul style="list-style-type: none"> Design and planning training courses, which respond better to labour market. 	
In the long term	
<ul style="list-style-type: none"> Develop tools for recognition of work experience and non-formal training. Improve the transnational communication channels aimed to education recognition 	
















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

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilitate; Cunoștințe; Experiența: o gamă largă de abilități soft și abilități profesionale; 	<ul style="list-style-type: none"> lipsa de competențe IT; capacitatea de adaptare la situații noi, flexibilitate; aptitudinile necesare pentru a rămâne relevante într-un loc de lucru care se modernizează rapid; stimă de sine scăzută;
OPORTUNITĂȚI	THREATS
Pe termen scurt	<ul style="list-style-type: none"> femeile adesea nu concurează cu succes în procesele moderne de recrutare; lipsa de oportunități de formare sau neștiind pentru ele; motivație greșită; lipsa de cunoștințe IT;
Este necesar să se profite de posibilitățile de educație oferite pe piață pentru a ajuta femeile cu pregătire pentru cerințele de locuri de muncă și dezvoltarea carierei	
Pe termen lung	
Programele existente în educație trebuie să fie adaptate și actualizate pentru a recunoaște competențele și abilitățile deja dobândite.	

BULGARIA de GEN (Association Generations)










PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> O gamă largă de aptitudini utile și competențe profesionale utile; Loialitate; Experiență; Cunoștințe; Abilități interpersonale; 	<ul style="list-style-type: none"> Aptitudini necesare pentru a rămâne relevant într-un loc de muncă care se modernizează rapid; Lipsa abilităților de a concura (cu accent



<ul style="list-style-type: none">  Independența - lucrătorii cu experiență știu să depindă de ei înșiși;  Responsibilitate 	<ul style="list-style-type: none"> pe evaluarea bazată pe competențe);  Lipsa aptitudinilor tehnologice noi;  Echilibrarea problemelor de muncă și viață;  Schimbarea locului de muncă - lucrătorii în vârstă pot considera că schimbarea carierei este negativă, în timp ce tinerii înțeleg că pot fi împliniți, energizați - chiar cu schimbare de viață;  Stimă de sine scăzută  Capacitate redusă de a se adapta la situații noi  Lipsa abilităților de a concur cu succes în cazul unor interviuri.
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<p>Pe termen scurt</p> <p>Deoarece există o lipsă de forță de muncă calificată pe piața din țara noastră, se așteaptă ca angajatorii să-și extindă investițiile în dezvoltarea resurselor umane, inclusiv la formarea femeilor pentru adaptarea la cerințele jobului și dezvoltarea carierei</p>	<ul style="list-style-type: none">  Discriminarea pe motive de vârstă în angajare;  Femeile în vârstă sunt de acord să lucreze în locuri de muncă care nu corespund întotdeauna calificărilor lor;  Femeile în vârstă adesea nu concurează cu succes în procesele moderne de recrutare;
<p>Pe termen lung</p> <p>Femeile ar trebui să fie sprijinite de reglementările cu măsuri speciale pentru a lucra cu program flexibil, cum ar fi lucrătorii cu fracțiune de normă, deoarece trebuie să se adapteze nevoilor pieței muncii și, în același timp, să-și îndeplinească obligațiile și responsabilitățile familiale.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Fără susținere pentru o muncă flexibilă, pentru o mai bună echilibrare a vieții profesionale și a vieții private;  Lipsa oportunităților pentru traininguri  A fi blocat din partea funcțiilor mai înalte  Lipsirea veniturilor și un sentiment de nesiguranță, umilință



LATVIA de LAEA (Latvian Adult Education Association)

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none">  Nivel ridicat de educație și o gamă largă de competențe transversale  Experiență de muncă  Independența femeilor 45+, mai puține responsabilități familiale  Motivația de a învăța și de a crește nivelul de competență 	<ul style="list-style-type: none">  Motivație scăzută de a învăța pentru ¼ de locuitori  Femeile nu sunt dornice să-și asume riscul de a începe propria afacere
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<p>Pe termen scurt</p>	<ul style="list-style-type: none">  Discriminarea ascunsă a femeilor de peste 45 de ani pe piața muncii  Puține posibilități de educație din cauza lipsei de bani  Deoarece piața muncii din Letonia nu are o forță de muncă calificată, se așteaptă ca angajatorii să caute forță de muncă în străinătate și să nu investească în educația localnicilor.
<p>ONG puternic, care sprijină femeile cu educație, consultări, contacte și socializare</p>	
<p>Pe termen mediu</p>	
<p>Sprijinul guvernelor locale față de educația non-formală a locuitorilor locali, inclusiv a femeilor</p>	
<p>Pe termen lung</p>	
<p>Sprijin din fondurile structurale ale UE în perioada 2017-2020 pentru educația angajaților, inclusiv a femeilor</p>	



7. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

7.1. PREZENTARE GENERALĂ A FORMĂRII ȘI A ANGAJĂRII FEMEILOR CU RISC DE EXCLUDERE SOCIALĂ ÎN UE

Femeile care au participat la acest studiu aparțin două grupuri-țintă diferite, cu probleme similare în ceea ce privește accesul unui de muncă, nevoile comune de a avea competențe și formare, precum și recunoașterea experienței profesionale: femeile migrante și refugiate și femeile de peste 45 de ani.

În cadrul grupului migranți și refugiați, femeile prezintă niveluri ridicate de calificare, în general. Majoritatea au obținut o diplomă universitară în țările lor de origine, dar toți se confruntă cu obstacole în calea recunoașterii acestei calificări în UE.

În schimb, majoritatea femeilor din Maghrebi intervievate au prezentat o mare diversitate de calificări, deși sunt, în total, femeile migrante cu cel mai scăzut nivel educațional.

Odată ce aceste femei ajung într-o țară europeană, ele se confruntă cu dificultatea enormă de a avea acces la oportunități de angajare în funcție de nivelul lor de educație și de calificare.

Majoritatea, au de obicei acces la același tip de ocupații: îngrijitori, servicii de curățenie, posturi care necesită un nivel mai scăzut de calificare decât au.

Nu există suficiente oportunități de angajare pentru femei în aceste condiții, iar aceste oportunități sunt chiar mai scăzute în cazul femeilor de peste 45 de ani.

Există, de asemenea, o lipsă de oportunități pentru dezvoltarea abilităților necesare pentru a concura cu succes în procesele curente de recrutare, iar acele competențe trebuie să rămână relevante într-un loc de muncă în schimbare rapidă. De fapt, multe femei peste 45 de ani ar putea fi îngrijorate de faptul că le lipsește abilitățile de a concura cu succes în procesele curente de interviu, în special având în vedere accentul în creștere pe evaluarea bazată pe competențe.

Femeile cu vârsta peste 45 de ani suferă adesea o discriminare dublă, deoarece nu au oportunități de a avea acces la îmbunătățirea competențelor, precum și o subestimare a experienței lor profesionale anterioare. Aceasta înseamnă că, angajatorii pierd oportunitatea de a profita de experiența profesională adesea foarte pozitivă. Gama largă de competențe, cunoștințe și experiență a femeilor cu vârsta peste 45 de ani nu este adesea recunoscută de angajatori.

Adaptarea acestui grup la un nou loc de muncă este extrem de dificilă, deoarece se consideră că nu are o carieră profesională și o forță de muncă cu capacitate limitată.

Adesea, educația și abilitățile lor nu corespund noilor structuri de producție, dar multe persoane din această grupă de vârstă, bine calificate, sunt forțate să accepte munca manuală devalorizată, necalificată și slab plătită. Deprivarea veniturilor și un sentiment de nesiguranță și umilință la sfârșitul vieții profesionale reprezintă o problemă comună pentru

fiecare femeie intervievată la această vârstă. Femeile migrante se confruntă cu aceeași situație.

Una dintre cele mai importante probleme cu care se confruntă femeile este echilibrarea muncii cu viața de familie; deseori responsabilitățile familiale reprezintă cel mai important obstacol în găsirea unui loc de muncă adecvat sau participarea la un curs de formare.

Carierele femeilor sunt deseori stopate sau întrerupte. Multe femei au trebuit să se adapteze modelului predominant de sex masculin de succes prin organizarea vieții lor domestice pentru a se putea dedica carierei lor, ceea ce este foarte dificil.

Ca o consecință a acestui tip de loc de muncă slab calificat, realizat în mod preponderent de femei, oferta de formare destinată femeilor este, în majoritatea cazurilor, un nivel de bază.

În schimb, există și o ofertă de formare foarte specializată pentru niveluri înalte de calificare. Cu toate acestea, cursurile de formare cele mai solicitate de aceste femei (de obicei de nivel mediu) sunt rare și, fiind foarte solicitate, sunt, în majoritatea cazurilor, insuficiente.

Cele mai solicitate ocupații pentru aceste femei sunt servicii de îngrijire și curățenie, dar formarea în aceste sectoare nu are o calitate suficientă.

Migranții și femeile refugiate care sunt angajați ca îngrijitori sau curățători suferă de multe ori de singurătate și lipsă de socializare. Prin urmare, participarea la activități de formare nu numai că le aduce beneficii în ceea ce privește creșterea calificării lor, ci și găsirea unui grup de referință care împărtășește aceleași nevoi și probleme.

În ceea ce privește competențele lingvistice, acestea sunt necesare în majoritatea cursurilor oferite de femei. Pentru femeile migrante și refugiate, cunoașterea limbii țării gazdă este o cerință necesară pentru accesul la un loc de muncă. Femeile susțin că oferta de cursuri de limbi străine este adesea la un nivel de bază și că este insuficientă pentru nevoile lor.

În ceea ce privește planificarea cursurilor de formare, participanții au adesea niveluri diferite de calificare, astfel încât cursurile nu se dezvoltă într-un mod profitabil pentru toți participanții la femei.

Abilitățile IT sunt o nevoie controversată de instruire pentru aceste femei. Noile tehnologii se schimbă în mod constant, astfel încât adesea formarea oferită este depășită și nu răspunde nevoilor actuale ale pieței. De asemenea, este oferită o formare de bază în acest sector, ajutându-i să lase aceste femei să aibă acces la oportunități de angajare mai înalte.

Din punctul de vedere al femeilor imigrante și refugiate, acestea se confruntă adesea cu o discriminare rasială sau religioasă adesea permise din cauza ignorării de către contractant a culturilor lor de origine.

Soluții avute în vedere la problemele descrise mai sus

Este posibil și convenabil, atunci când se dezvoltă orice tip de strategie de intervenție pentru a îmbunătăți ocuparea forței de muncă și formarea, a aborda diversitatea femeilor și diferitele tipuri de situații sociale cu care se confruntă. Este important să se abordeze situația de regularitate în cazul femeilor migrante, ținând seama de condițiile de



coexistență a familiei, de așteptările acestora, de nivelul de pregătire profesională și de experiența lor profesională.

De asemenea, este esențial ca femeile să cunoască procesele de recunoaștere a calificărilor și / sau a experienței de muncă dobândite pe tot parcursul vieții profesionale. După aceasta, este un punct critic pentru noi, consilieri de muncă, asistenți sociali și alți profesioniști, să le însoțim prin elaborarea unui itinerar de formare pentru a acoperi deficiențele de formare cu care se confruntă.

Printre soluțiile discutate de femeile studiate se numără:

- ✿ În ceea ce privește procesele de recunoaștere a competențelor, sunt necesare mai multe facilități pentru a certifica experiența de lucru dezvoltată în anumite locuri de muncă ocupate mai frecvent de acest profil al femeilor, de exemplu îngrijitorii, serviciile de curățenie, etc.. Adesea birocrăția procesului nu oferă soluții reale la nevoile care apar.
- ✿ Adaptarea ofertei de instruire în domeniul abilităților IT la cerințele în schimbare ale pieței. Pentru a face acest lucru, este necesar să se proiecteze itinerarii de formare la diferite niveluri, adaptându-le la nevoile femeilor.
- ✿ Se consideră necesar să se ofere cursuri de limbă, la diferite niveluri, începând de la cele mai elementare la cele mai înalte, în care sunt integrate strategii de comunicare abilitate. De asemenea, este important ca această formare să fie gratuită și ușor accesibilă femeilor migrante.
- ✿ Pentru a reconcilia viața profesională cu viața de familie. Una dintre soluțiile propuse este să faciliteze mai multe opțiuni de *telelucru* și să se adapteze un program mai flexibil, care să le permită educației și îngrijirii copiilor lor.
- ✿ Activitățile independente ar putea reprezenta o soluție pentru capacitatea de inserție profesională a femeilor aflate în situație de risc de excludere socială. Prin urmare, ar fi foarte avantajos să se ofere o ofertă mai mare de formare care să vizeze femeile antreprenorilor să-și creeze propriile întreprinderi mici.
- ✿ În ceea ce privește integrarea femeilor migrante și refugiate la locul de muncă, prezența unui mediator intercultural este importantă pentru a rezolva posibilele conflicte care apar în mod corespunzător pentru ambele părți.
- ✿ Instruirea în managementul diversității culturale pentru angajatori și tehnicienii de consiliere de locuri de muncă este o măsură bună pentru a face față problemelor specifice derivate din problemele culturale (utilizarea hijabului, etc.)
- ✿ Femeile în vârstă să aibă un sprijin special adaptat pentru integrarea pe piața muncii, în funcție de nivelul lor de educație. Să adopte o politică de reintegrare a femeilor pe piața muncii printr-un sistem de formare profesională și reconversie profesională.



- 🔥 Pentru a oferi femeilor mai multe stimulente pentru a deveni antreprenori și pentru a fi angajați pe cont propriu printr-o serie de măsuri financiare și de altă natură pentru întreprinderile mici.
- 🔥 Să combată atitudinile negative ale angajatorilor față de dezvoltarea carierei femeilor și să sprijine ocuparea lor de funcții de conducere.
- 🔥 Introducerea abordării pentru pozițiile de decizie în politică, sectorul public și privat al economiei.
- 🔥 Sensibilizarea societății cu privire la necesitatea de a sprijini cu fermitate dezvoltarea carierei femeilor.
- 🔥 Acțiuni de promovare a asociațiilor de femei ca o măsură de împuternicire reciprocă și o modalitate de a oferi informații despre modalități alternative de căutare a unui loc de muncă sau chiar de a crea inițiative de antreprenoriat comun.

7.2. PRINCIPALELE OBSTACOLE ALE ACCESULUI PENTRU ACCES LA FORMARE ÎN UE

Potrivit participanților, unul dintre principalele obstacole descrise care împiedică accesul la formare este lipsa de informații despre formare, dezinformare și dezordonare. Ei nu știu de multe ori de unde să obțină informații despre formarea disponibilă.

Există o nevoie clară de a menține diferitele organisme locale responsabile de orientarea în muncă coordonate în ceea ce privește oferta de formare existentă disponibilă femeilor. În acest scop, trebuie create instrumente eficiente în cazul în care oferta de formare este înregistrată într-o manieră globală și coordonată nu numai la nivel public, ci și cu organizații din sectorul terțiar, unde aceste femei frecventează adesea formarea.

Limbajul a fost menționat ca unul dintre obstacole, deoarece unele femei nu pot participa la formarea adecvată la nivelul lor de educație sau la competențele lor datorită cunoașterii insuficiente a limbajului de găzduire.

Birocrația împiedică, de asemenea, accesul femeilor la formare, deoarece formarea gratuită este supusă unor cerințe specifice, de exemplu, având certificatul de șomaj pe termen lung, dovada calificărilor, un nivel bun al limbii naționale și un proces complex de selecție.

Formarea oferită, care nu este gratuită, este destul de des costisitoare și nu garantează accesul la un loc de muncă. În plus, oferta de formare frecvent nu satisface cererea de pe piața forței de muncă.

Administrația publică ar trebui să ofere lucrătorilor publici o pregătire regulată privind problemele de gen și sistemele de recunoaștere a competențelor alternative disponibile.



7.3. COMPETENȚE ȘI SISTEME DE RECUNOAȘTERE A EXPERIENȚEI ANTERIOARE PROBLEME ȘI SOLUȚII ALTERNATIVE

În ceea ce privește problemele de recunoaștere a competențelor pentru migranți și femei refugiate, activitatea colaborativă între UE și ambasadele țărilor lor poate ajuta la rezolvarea problemelor legate de recunoașterea calificărilor și a experiențelor de muncă în țările gazdă.

Recunoașterea calificării este destul de complicată și un proces costisitor de făcut în UE acum. Participanții au fost de acord că o mai mică birocrație și un preț mai mic pentru a obține documentația adecvată pentru a dovedi calificările ar trebui să fie un mare ajutor. Ar trebui fie simplificată în țara de origine, fie, mai bine, făcută în țările europene gazdă.

Unul dintre participanți a sugerat că colaborarea dintre instituțiile europene care susțin femeile imigrante și companiile europene care au relații de afaceri cu diferite țări din lume (țările de origine ale femeilor) ar putea funcționa pentru a sprijini recunoașterea calificărilor și experiențelor lor de lucru.

Participanții au menționat, de asemenea, importanța recunoașterii aptitudinilor și competențelor dobândite de la modalități alternative, cum ar fi gătitul, croitoria, coafura, îngrijirea ...


Cursurile online în limba engleză sau arabă, cu recunoaștere oficială, ar putea fi o modalitate suplimentară de acces la anumite locuri de muncă, întrucât itinerariile de formare destinate interpretării și traducerii pentru femeile migrante și refugiați ar putea deveni o modalitate bună de angajare pentru aceste femei.

Inițiativele de mentorat de la femei de afaceri cu experiență la femei refugiate ar putea constitui o bună strategie pentru a facilita recunoașterea competențelor și a experienței profesionale dobândite anterior.

S-a sugerat posibilitatea stabilirii unei perioade de voluntariat, care ar putea fi recunoscut ulterior ca o experiență profesională legată de poziția dezvoltată.

De asemenea, ar fi foarte util să se creeze instrumente care să poată recunoaște experiența de muncă dobândită prin evaluări care sunt ghidate de procese formale validate. Aceste instrumente ar trebui să fie accesibile populației migrante de toate vârstele și originile și să fie transmise prin intermediul serviciilor publice de educație și ocupare a forței de muncă.

Alte soluții pentru susținerea canalelor de recunoaștere legate direct de problemele de gen sunt:

-  Viziune strategică și politici cuprinzătoare pentru creșterea ocupării forței de muncă și a capacității de adaptare a forței de muncă pe piața muncii prin învățare continuă și programe de formare profesională personalizate;



- 🔥 Promovarea acțiunilor femeilor, în special atunci când ocupă funcții de conducere, pentru a depăși atitudinile negative existente ale angajatorilor;
- 🔥 Măsuri pentru o mai bună echilibrare a vieții profesionale cu viața personală;
- 🔥 Măsuri de depășire a stereotipurilor de gen în societate pentru a face ca femeile și bărbații să fie tratați în mod egal în ceea ce privește avansarea în carieră.
- 🔥 Instruirea privind managementul diversității atât pentru angajații de vârstă, cât și pentru angajatori pentru a fi conștienți de problema lor și cum să-și folosească abilitățile, cunoștințele și experiența;
- 🔥 Cursuri de învățare intergenerațională - Cu cât companiile înțeleg mai bine combinația unică de factori care motivează fiecare generație, cu atât mai bine va coordona eforturile. Educația este o stradă bidirecțională, iar lucrătorii în vârstă pot învăța de asemenea și din generațiile mai tinere.

7.4. NEVOILE ÎN FORMARE PENTRU FEMEILE CU RISC DE EXCLUZIUNE SOCIALĂ, ÎN UE

În această secțiune a studiului am colectat acele recomandări legate de nevoia existentă de subiecte care trebuie să fie prezente în programarea ofertei de formare adresată femeilor expuse riscului de excluziune socială.

Recomandările privind cele mai necesare acțiuni de formare pentru aceste femei vor fi făcute la două niveluri: formare destinată cadrelor didactice, consilierilor locurilor de muncă și agenților locurilor de muncă; și formarea adecvată a nevoilor prezentate de femeile aflate în studiu și care se potrivește cel mai bine profilului lor.

Formare pentru formatori, consilieri și agenți de ocupare a forței de muncă

- 🔥 Cunoașterea în legile privind imigrația, permisele de ședere și de muncă
- 🔥 Managementul diversității culturale la locul de muncă
- 🔥 Interculturalitatea și medierea interculturală
- 🔥 Limba engleză și arabă
- 🔥 Sistemele de acreditare a competențelor și omologarea titlurilor: informații privind procedurile administrative necesare.
- 🔥 Pedagogie și psihologie, motivarea în situații de stres din cauza perioadelor lungi de șomaj

Instruirea pentru femeile expuse riscului excluziunii sociale

- 🔥 Abilități de comunicare și ascultare activă
- 🔥 Abilități IT și medii sociale
- 🔥 Antreprenoriatul și activitatea independentă
- 🔥 Limba engleza
- 🔥 Instruirea pe itinerarii profesionale legate de turism



- 🔥 Abilitarea și respectul de sine pentru căutarea unui loc de muncă și dezvoltarea profesională.
- 🔥 Tehnici de comunicare și servicii pentru clienți
- 🔥 Primul ajutor și prevenirea riscurilor profesionale
- 🔥 Tehnici de căutare de locuri de muncă
- 🔥 Sisteme de acreditare a competențelor și omologarea diplomelor și educației academice: informații privind procedurile administrative necesare.
- 🔥 Manipularea alimentelor
- 🔥 Educație secundară obligatorie: cursuri de pregătire
- 🔥 Examenele de admitere la cursurile de pregătire profesională: cursuri de pregătire
- 🔥 Abilități soft:
 - o Cum să lucreze sub presiune
 - o Cum să-și îmbunătățească eficacitatea și gestionarea timpului
 - o Rezolvarea conflictelor și munca în echipă
 - o Competențe și abilități sociale
 - o luare a deciziilor
 - o Dezvoltarea abilităților soft și tehnice care pot fi aplicate în diferite situații în mediul de lucru;
- 🔥 Cursuri de formare pentru a motiva și a defini interesele și preferințele personale, care sunt importante pentru realizarea unei împliniri profesionale;
- 🔥 Recunoașterea și evaluarea propriilor aptitudini, puncte forte și puncte slabe
- 🔥 Încredere în sine;
- 🔥 Contabilitate și alte cunoștințe legate de managementul afacerilor
- 🔥 Îngrijirea la domiciliu și în instituții
- 🔥 Psihologia vârstei a -III-a și a copilului.
- 🔥 Cum să promovezi obiceiurile sănătoase și îmbătrânirea activă.

Pentru femei migrante și refugiați, în mod specific:

- 🔥 Cunoașterea dreptului muncii și a condițiilor de muncă în țările gazdă.
- 🔥 Limba țărilor gazdă la diferite niveluri.
- 🔥 Instruire în interpretare și traducere.
- 🔥 Bucătăria țărilor gazdă
- 🔥 Cum să participe la activitățile comunităților locale și să rezolve problemele care afectează comunitatea locală