



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

## "Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ

Αρ. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

# ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΦΑΣΗ



## 2022

Αποποίηση ευθύνης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το περιεχόμενο εκφράζει μόνο τις απόψεις του/των συγγραφέα/ων του. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιοδήποτε ανεβασμένο ή υποβληθέν περιεχόμενο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει.



**1<sup>ο</sup> Παραδοτέο:**  
**Εκπαιδευτικό πρόγραμμα - Θεωρία της Αλλαγής**  
**για την ένταξη των μεταναστριών στην**  
**επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση**

# ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ Έκθεση

Έκδοση γλώσσας: Ελληνικά

στο πλαίσιο του έργου  
"Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των  
μεταναστριών στην ΕΕΚ"  
Αρ. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

Αποποίηση ευθύνης: Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το περιεχόμενο της έκθεσης αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του/των συγγραφέα/ων της. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Συντάχθηκε από:

Deinde sp. z o. o. (Πολωνία)



CESIE (Ιταλία)



Hip - Hub for Innovation Policy S.R.L (Ρουμανία)



IDEC (Ελλάδα)



Reset Ltd (Κύπρος)



Stichting Learning Hub Friesland (Ολλανδία)



© Κοινοπραξία έργου InToC, 2022



Αυτή η άδεια επιτρέπει σε άλλους να αναμειγνύουν, να προσαρμόζουν και να βασίζονται σε αυτό το έργο μη εμπορικά, αρκεί να μας αναφέρουν και να αδειοδοτούν τις νέες δημιουργίες τους με τους ίδιους όρους.

<https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



## Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΡΕΥΝΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ .....	9
Μέρος πρώτο - Βιβλιογραφική έρευνα στην Πολωνία.....	10
Εισαγωγή .....	11
Παραδείγματα καλών πρακτικών .....	15
Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες).....	16
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	26
Βιβλιογραφία: .....	27
Μέρος δεύτερο - Βιβλιογραφική έρευνα στην Κύπρο.....	29
Εισαγωγή .....	30
Κυπριακό πλαίσιο.....	30
COVID-19 .....	31
Ενίσχυση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο COVID-19 .....	31
Οι μετανάστριες στο εργατικό δυναμικό.....	32
Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες.....	33
Φροντίδα παιδιών:.....	33
Φύλο:.....	33
Διακρίσεις:.....	33
Γλώσσα: .....	34
Καλές πρακτικές .....	34
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	35
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	36
Βιβλιογραφία .....	36
Μέρος 3 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ελλάδα .....	38
Εισαγωγή .....	39
Καλές πρακτικές .....	52
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	53
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	55
Βιβλιογραφία .....	55
Μέρος 4 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ολλανδία.....	57
Εισαγωγή .....	58
Παραδείγματα καλών πρακτικών .....	67
Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες).....	70
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	72



Βιβλιογραφία: .....	73
Μέρος 5 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ιταλία.....	74
Εισαγωγή .....	75
Μετανάστευση προς την Ιταλία: κύρια χαρακτηριστικά .....	75
Μετανάστευση στην Ιταλία: συνθήκες εργασίας .....	76
Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία.....	78
Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία: συμμετοχή και μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.....	79
Καλές πρακτικές .....	80
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	83
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	84
Βιβλιογραφία .....	85
Μέρος 6 - Βιβλιογραφική έρευνα στη Ρουμανία.....	88
Εισαγωγή .....	89
Δίκαιο ενσωμάτωσης .....	91
Καλές πρακτικές .....	95
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	96
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	96
Βιβλιογραφία .....	97
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ.....	98
Μέρος 7 - Ομάδα εστίασης στην Πολωνία .....	99
Εισαγωγή .....	100
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	102
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	105
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	108
Μέρος 8 - Ομάδα εστίασης στην Κύπρο .....	110
Εισαγωγή .....	111
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	111
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	112
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	113
Μέρος 9 - Ομάδα εστίασης στην Ελλάδα .....	114
Εισαγωγή .....	115
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	115
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	116



Συμπεράσματα και συστάσεις .....	117
Μέρος 10 - Ομάδα εστίασης στην Ολλανδία.....	119
Εισαγωγή .....	120
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	121
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	121
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	122
Μέρος 11 - Ομάδα εστίασης στην Ιταλία .....	123
Εισαγωγή .....	124
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	124
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	124
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	125
Μέρος 12 - Ομάδα εστίασης στη Ρουμανία .....	126
Εισαγωγή .....	127
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών.....	127
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	127
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	129
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΕΡΕΥΝΑ .....	130
Μέρος 13 - Διαδικτυακή έρευνα.....	131
Ανάλυση των απαντήσεων των μεταναστριών, εγγεγραμμένες σε προγράμματα ΕΕΚ.....	133
Ανάλυση των απαντήσεων του προσωπικού ΕΕΚ.....	139
Συμπεράσματα από την έρευνα έρευνας.....	148
Κοινά αποτελέσματα από έξι χώρες εταίρους.....	148
Ομοιότητες και διαφορές των χωρών.....	149



## Εισαγωγή

Η συνοπτική έκθεση εκπονήθηκε από την κοινοπραξία στο πλαίσιο του έργου "Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ (Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση)" ως μέρος του αποτελέσματος του έργου αριθ. 1.

Η κοινοπραξία του έργου αποτελείται από έξι ιδρύματα-εταίρους:

- Deinde sp. z o. o. (Πολωνία),
- CESIE (Ιταλία),
- Hip - Hub for Innovation Policy S.R.L (Ρουμανία),
- IDEC (Ελλάδα),
- Reset Ltd (Κύπρος),
- Stichting Learning Hub Friesland (Ολλανδία).

Η Συνοπτική Έκθεση περιλαμβάνει τρία είδη ερευνών που διεξήχθησαν σε έξι χώρες των Εταίρων:

- βιβλιογραφική έρευνα
- ομάδα εστίασης,
- διαδικτυακή έρευνα.

Κάθε ίδρυμα-εταίρος στο πλαίσιο της ερευνητικής φάσης διεξήγαγε μια βιβλιογραφική έρευνα, οργάνωσε μια ομάδα εστίασης και συνεντεύξεις με τουλάχιστον 5 άτομα και συνέλεξε τουλάχιστον 20 απαντήσεις σε ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια. Οι ομάδες εστίασης αποτελούνταν τόσο από μετανάστριες εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ όσο από εκπροσώπους οργανισμών ΕΕΚ.

Οι στόχοι της ερευνητικής φάσης ήταν:

- να καταγραφούν οι πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών και
- να προσδιοριστούν οι πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων (μετανάστριες και προσωπικό ΕΕΚ).

Κάθε ίδρυμα συνέταξε δύο "εθνικές εκθέσεις", μια για την βιβλιογραφική έρευνα και άλλη μια για την ομάδα εστίασης. Η ανάλυση των ερευνών εκπονήθηκε από την Deinde sp. z o. o. ως διαχειριστής της ηλεκτρονικής έρευνας και συντονιστής των αρμοδιοτήτων των εταίρων.

Η συνοπτική έκθεση αποτελείται από 3 κεφάλαια και 13 μέρη:

1. Κεφάλαιο 1 – Βιβλιογραφική έρευνα, η οποία περιλαμβάνει:

- βιβλιογραφική έρευνα στην Πολωνία
- βιβλιογραφική έρευνα στην Κύπρο
- βιβλιογραφική έρευνα στην Ελλάδα
- βιβλιογραφική έρευνα στις Κάτω Χώρες
- βιβλιογραφική έρευνα στην Ιταλία
- βιβλιογραφική έρευνα στη Ρουμανία

2. Κεφάλαιο 2 - Ομάδες εστίασης, το οποίο περιλαμβάνει:

- ομάδα εστίασης στην Πολωνία



- ομάδα εστίασης στην Κύπρο
  - ομάδα εστίασης στην Ελλάδα
  - ομάδα εστίασης στις Κάτω Χώρες
  - ομάδα εστίασης στην Ιταλία
  - ομάδα εστίασης στη Ρουμανία
3. Κεφάλαιο 3 - Διαδικτυακή έρευνα, η οποία περιλαμβάνει:
- διαδικτυακή έρευνα στις έξι χώρες των εταίρων.





# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ



# Μέρος πρώτο - Βιβλιογραφική έρευνα στην Πολωνία

## Περιεχόμενα:

Εισαγωγή.....	11
Παραδείγματα καλών πρακτικών.....	15
Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες).....	16
Συμπεράσματα και συστάσεις.....	26
Λογοτεχνία: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του έργου "Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των μεταναστών στην ΕΕΚ". Η έρευνα έχει τρεις κύριους στόχους. Πρώτον, να παράσχει γνώσεις σχετικά με τις πρακτικές / εργαλεία / μεθόδους για την ένταξη των μεταναστών, που χρησιμοποιούνται σήμερα από τα πολωνικά ιδρύματα ΕΕΚ, με ιδιαίτερη έμφαση στις μετανάστριες. Δεύτερον, να παράσχει γνώσεις σχετικά με τις τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων του έργου, δηλαδή των μεταναστών στην Πολωνία και του προσωπικού που εργάζεται με μετανάστες κατά τη διαδικασία της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξής τους στην Πολωνία. Η μελέτη θα αναλύσει επιλεγμένες δημοσιεύσεις (ακαδημαϊκές εκδόσεις, ερευνητικές εκθέσεις) και στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ένταξη των μεταναστών (συμπεριλαμβανομένων των μεταναστριών) στην Πολωνία.

Η ένταξη (ενσωμάτωση) των μεταναστών αποτελεί μια από τις βασικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2016 και το 2017, στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της αγοράς εργασίας, σχεδόν 4 στους 10 αλλοδαπούς στην ΕΕ αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το ποσοστό ανεργίας για τους μετανάστες που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ ήταν 6,4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από ό,τι για τον γηγενή πληθυσμό. Το μέσο ισοδύναμο εισόδημα των πολιτών της ΕΕ που διέμεναν σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ ήταν κατά 9,6% υψηλότερο από εκείνο των υπηκόων της χώρας αυτής, ενώ το μέσο εισόδημα των υπηκόων τρίτων χωρών ήταν κατά 24,2% χαμηλότερο από εκείνο των υπηκόων της χώρας αυτής. Κάθε πέμπτος μετανάστης που γεννήθηκε εκτός της ΕΕ ήταν προσωρινά εργαζόμενος, σε σύγκριση με έναν στους οκτώ γηγενείς εργαζόμενους. Όσον αφορά την εκπαίδευση, οι νέοι που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ είχαν διπλάσιες πιθανότητες να εγκαταλείψουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε σύγκριση με τους ημεδαπούς. Ταυτόχρονα, ο κίνδυνος φτώχειας για τα παιδιά στην ΕΕ που είχαν τουλάχιστον έναν γονέα με ξένη υπηκοότητα ήταν 35,8%, δηλαδή σχεδόν διπλάσιος από ό,τι για τα παιδιά των οποίων και οι δύο γονείς ήταν υπήκοοι (18,8%). Όσον αφορά τις συνθήκες στέγασης, μόνο 3 στους 10 αλλοδαπούς κατείχαν σπίτι, σε σύγκριση με 7 στους 10 πολίτες της ΕΕ. Ταυτόχρονα, 1 στους 4 αλλοδαπούς που ζουν στην ΕΕ επιβαρύνεται υπερβολικά με το κόστος στέγασης, σε σύγκριση με 1 στους 10 πολίτες της ΕΕ. Επιπλέον, σε ολόκληρη την ΕΕ, οι αλλοδαποί ζούσαν συχνότερα σε υπερπλήρες νοικοκυριό σε σύγκριση με τους υπηκόους της ΕΕ.<sup>1</sup> Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι δράσεις (συμπεριλαμβανομένων των ιδρυμάτων κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης) για την πλήρη ένταξη των μεταναστών σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Πολωνίας, είναι τόσο σημαντικές.

Το 2020, ο πληθυσμός της Πολωνίας έφτανε τους 38.265.000 κατοίκους, εκ των οποίων οι 19.763.000 ήταν γυναίκες. Η μέση ηλικία ήταν 41,7 έτη. Το 59,5% του πληθυσμού ανήκε στην ηλικία εργασίας (18 - 60/65). Και στη μεταπαραγωγική ηλικία (60/65 ετών και

<sup>1</sup> Στατιστικές για την ένταξη των μεταναστών. Έκδοση 2018, Eurostat, σ. 4-6.



άνω) - 22,3% του πληθυσμού. Ο δείκτης γονιμότητας ήταν 1,378. Το 2020, 16.979.000 Πολωνοί ήταν οικονομικά ενεργοί, συμπεριλαμβανομένων 7.579.000 γυναικών. Ο αριθμός των ανέργων ήταν 537.000 άτομα και ο αριθμός των οικονομικά μη ενεργών 13.292 χιλιάδες άτομα, συμπεριλαμβανομένων 8.244 χιλιάδων γυναικών.<sup>2</sup>

Το 2020, το ποσοστό γεννήσεων στην Πολωνία ανήλθε σε -0,9, δηλαδή συγκρίσιμο με τον μέσο όρο της ΕΕ (-1,1). Ο δείκτης δημογραφικής εξάρτησης στην Πολωνία ήταν 50,8% (στην ΕΕ ήταν 55,5%). Το ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας (75,9%) ήταν ελαφρώς χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (77,7%). Το ποσοστό απασχόλησης (73,6%) ήταν ελαφρώς υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (72,4%). Το ποσοστό ανεργίας στην Πολωνία (3,2%) ήταν σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (7,1%). Το ποσοστό κινδύνου φτώχειας (15,4%) ήταν κοντά στο μέσο όρο της ΕΕ (16,5%).<sup>3</sup>

Η Πολωνία μετά το 1989 δεν ήταν μια χώρα που βίωνε το ορατό φαινόμενο της μετανάστευσης (είτε πρόκειται για μετανάστευση προς την Πολωνία είτε για μετανάστευση από τη χώρα), επομένως η χώρα μας θεσμικά δεν έδινε μεγάλη προσοχή στο φαινόμενο της ένταξης των μεταναστών. Σε εθνικό επίπεδο, δεν υπήρχαν συγκεκριμένες στρατηγικές/πολιτικές στον τομέα της ένταξης των μεταναστών, καθώς δεν υπήρχε τέτοια ανάγκη. Μια τομή στη μεταναστευτική διαδικασία για την Πολωνία ήταν το 2004, δηλαδή η στιγμή της προσχώρησης της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και το άνοιγμα της αγοράς εργασίας της ΕΕ στους Πολωνούς (με εξαίρεση μερικές χώρες, όπως η Γερμανία). Μετά το 2004, αρκετά εκατομμύρια άνθρωποι εγκατέλειψαν την Πολωνία για να εργαστούν σε άλλες χώρες της ΕΕ (περιοδικά ή μόνιμα). Η οικονομική μετανάστευση μετά το 2004 οδήγησε στη διαμόρφωση στρατηγικών για την αγορά εργασίας από τις πολωνικές κυβερνήσεις με στόχο την ενθάρρυνση των Πολωνών να επιστρέψουν από το εξωτερικό και να εργαστούν στη χώρα. Είναι δύσκολο να αξιολογηθεί με σαφήνεια η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών, καθώς σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Υπουργείου Ανάπτυξης, 2,6 εκατομμύρια Πολωνοί εξακολουθούσαν να εργάζονται σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2019.<sup>4</sup>

Το πολωνικό κράτος έπρεπε επίσης να αντιδράσει στο φαινόμενο της μετανάστευσης στη χώρα μας. Κατά τα έτη 2008-2015 εκδόθηκαν νέα ή τροποποιημένα κυβερνητικά έγγραφα, τα οποία καθόρισαν τη διοικητική διαδικασία για το μεταναστευτικό φαινόμενο, καθιέρωσαν διαδικασίες και πρότυπα για την επιστροφή των αλλοδαπών που διαμένουν παράνομα στην Πολωνία, καθόρισαν τους όρους εισόδου και διαμονής των μεταναστών με σκοπό την απασχόληση, απλοποίησαν τις διαδικασίες για την απόκτηση άδειας διαμονής,

<sup>2</sup> *Poland in numbers 2021*, Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2021, σ. 2-3, 6.

<sup>3</sup> *Η Πολωνία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2021, σ. 6-7.

<sup>4</sup> D. Kubas, *Theoretical foundations and strategies for implementing flexicurity as a model for solving labour market problems*, Lublin 2021, σ. 275- βλέπε M. Górczyńska, *Poland as a country of immigration - who is coming to Poland and for what purpose? Γεγονότα σχετικά με τις μεταναστεύσεις στον 21ο αιώνα*, Εκδ. Foundation Center for Civic Education, Βαρσοβία 2020, σ. 3-5.



εργασίας και εκπαίδευσης, καθώς και απλοποίησαν τους κανόνες νομιμοποίησης της διαμονής στην Πολωνία και την απόκτηση της πολωνικής ιθαγένειας.<sup>5</sup>

Το 2013, η πολωνική κυβέρνηση ενέκρινε τη "Μακροπρόθεσμη εθνική αναπτυξιακή στρατηγική. Πολωνία 2030", στην οποία, ως απάντηση στις δυσμενείς δημογραφικές τάσεις (γήρανση της πολωνικής κοινωνίας, μείωση του αριθμού των γεννήσεων, μείωση του εργατικού δυναμικού), το φαινόμενο της μετανάστευσης στην Πολωνία θεωρήθηκε ευκαιρία για την ανάπτυξη της πολωνικής οικονομίας και τη βελτίωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική προϋποθέτει μια ενεργή μεταναστευτική πολιτική με στόχο τη συμπλήρωση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στην πολωνική αγορά εργασίας κατά την επόμενη εικοσαετία.<sup>6</sup>

Λόγω της εντατικής ανάπτυξης της πολωνικής οικονομίας, του σχετικά χαμηλού ποσοστού ανεργίας σε σύγκριση με την ΕΕ, τα τελευταία χρόνια, η Πολωνία έχει αλλάξει την εικόνα της από χώρα μεταναστών σε χώρα υποδοχής μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται. Η έρευνα που διεξήχθη κατά την τελευταία δεκαετία μας δείχνει ότι από το 2014, στη δομή των μεταναστών που φθάνουν στην Πολωνία κυριαρχούν οι πολίτες της Ουκρανίας, τις περισσότερες φορές νέοι, σχετικά μορφωμένοι άνθρωποι, που αναζητούν εργασία ορισμένου χρόνου ή εποχιακή, συχνά εργαζόμενοι σε θέσεις που δεν απαιτούν υψηλά προσόντα.<sup>7</sup>

Σύμφωνα με τη μελέτη "Μετανάστες στην Πολωνία στο πλαίσιο μιας απλουστευμένης διαδικασίας για την απασχόληση αλλοδαπών", το ποσοστό απασχόλησης των μεταναστών στην Πολωνία αυξήθηκε συστηματικά κατά τα έτη 2015-2018. Σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα δεδομένα, το 2015, κατά μέσο όρο, περίπου 133 χιλιάδες μετανάστες εργάζονταν στην Πολωνία κάθε μήνα στα πλαίσια της απλουστευμένης διαδικασίας. Το 2017, η μέση μηνιαία τιμή ήταν ήδη περίπου 415 χιλιάδες, για να φτάσει πάνω από 423 χιλιάδες άτομα το πρώτο εξάμηνο του 2018. Έτσι, ο μέσος αριθμός των μεταναστών που εργάζονται στην Πολωνία έχει υπερτριπλασιαστεί κατά την τριετία. Μεταξύ των μεταναστών που εργάζονται στην Πολωνία, οι οποίοι το πρώτο εξάμηνο του 2018 αντιπροσώπευαν πάνω από το 91% του συνολικού αριθμού των εργαζόμενων μεταναστών, οι πολίτες της Ουκρανίας κυριαρχούσαν σαφώς. Ο δεύτερος σημαντικότερος μεταναστευτικός πληθυσμός ήταν οι Λευκορώσοι (4,2%) και ο τρίτος οι Μολδαβοί (2,4%).<sup>8</sup>

<sup>5</sup> S. Łodziński, M. Szonert, "Μη πολιτική πολιτική"; Η διαμόρφωση της μεταναστευτικής πολιτικής στην Πολωνία την περίοδο 1989-2016, CMR Working Paper, αρ. 90 (148), σσ. 41, 57-58.

<sup>6</sup> Μακροπρόθεσμη εθνική αναπτυξιακή στρατηγική. Πολωνία 2030. Το τρίτο κύμα της νεωτερικότητας. Εγκρίθηκε με το ψήφισμα αριθ. 16 του Υπουργικού Συμβουλίου της 5ης Φεβρουαρίου 2013 (MP του 2013, σημείο 121) για την Ανώτατη Ελεγκτική Υπηρεσία, Έκθεση ελέγχου για την κοινωνική βοήθεια προς τους πρόσφυγες, Βαρσοβία 2015, σ. 6.

<sup>7</sup> R. Bartłomiejski, D. Kowalewska, *Economic immigration to Poland - conclusions for the strategy of migrant integration*, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021, p. 111.

<sup>8</sup> A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka κ.ά., *Immigrants in Poland in the context of a simplified procedure for employing foreigners*, Βαρσοβία 2018, σ. 46, 48.



Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Εθνικής Τράπεζας της Πολωνίας, κατά τα έτη 2014-2018, οι μετανάστες αποτέλεσαν όλο και πιο σημαντικό παράγοντα αύξησης του παραγωγικού δυναμικού της πολωνικής οικονομίας. Το ποσοστό των εργαζόμενων μεταναστών αντιπροσώπευε μεταξύ 4 και 5,5% του εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα, οι μετανάστες συνέβαλαν στην αύξηση του πολωνικού ΑΕΠ κατά περίπου 0,5 ποσοστιαίες μονάδες ετησίως. Ο αριθμός των μεταναστών που απασχολούνται νόμιμα στην Πολωνία και καταβάλλουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης αυξήθηκε με την πάροδο των ετών από περίπου 30.000 το 2014 σε 500.000 το 2019. Η αυξητική τάση το 2020 ανακόπηκε από την πανδημία Covid-19 και τα εισαγόμενα λουκέτα (τόσο οι περιορισμοί στη διέλευση των κρατικών συνόρων όσο και το κλείσιμο διαφόρων βιομηχανιών και τομέων της οικονομίας). Η συντριπτική πλειονότητα των μεταναστών εργαζόταν σε πολωνικές επιχειρήσεις ως ανειδίκευτοι εργάτες (70%). Οι ειδικευμένοι εργάτες αποτελούσαν το 16% των απασχολούμενων μεταναστών, το κατώτερο προσωπικό γραφείου - περίπου 2%, και οι ειδικοί με ανώτερη εκπαίδευση - περίπου 12% των απασχολούμενων μεταναστών.<sup>9</sup>

Το 2019, οι αλλοδαποί υπέβαλαν 207.343 αιτήσεις για άδειες διαμονής ή προστασίας στην Πολωνία. Οι περισσότερες αιτήσεις αφορούσαν προσωρινές άδειες διαμονής (181.788 άτομα, δηλαδή το 87% των αιτήσεων), περίπου 8,7% για μόνιμη διαμονή (18.211 άτομα), 2,8% αιτήσεις στον τομέα της διεθνούς προστασίας (4.171 άτομα) και 1,5% των αιτήσεων αφορούσαν άδεια διαμονής μακροχρόνιας διαμονής στην ΕΕ (3.173 άτομα). Εκτός από τους οικονομικούς, στην Πολωνία έρχονται μετανάστες που αναζητούν πολιτική προστασία και υποβάλλουν αίτηση για το καθεστώς του πρόσφυγα. Την περίοδο 2009-2019, ο αριθμός τους κυμαινόταν από 800 έως 1.281 άτομα ετησίως. Κυριαρχούν οι πολίτες της Ρωσίας, της Συρίας, της Ουκρανίας, της Λευκορωσίας και του Ιράκ.<sup>10</sup>

Μια σημαντική στιγμή στη διαδικασία της μετανάστευσης στην Πολωνία ήταν ο Φεβρουάριος του 2022 και το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία. Από τότε, πάνω από 6 εκατομμύρια Ουκρανοί έχουν εισέλθει στη χώρα μας. Επί του παρόντος, εκτιμάται (τα στοιχεία είναι ρευστά, καθώς η μετανάστευση των Ουκρανών συνεχίζεται και προς τις δύο κατευθύνσεις) ότι υπάρχουν πάνω από 1,5 εκατομμύρια Ουκρανοί στην Πολωνία, οι οποίοι αποτελούν έτσι τη μεγαλύτερη εθνική ομάδα μεταναστών. Οι γυναίκες και τα παιδιά κυριαρχούν μεταξύ των μεταναστών από την Ουκρανία που διαμένουν στην Πολωνία. Η εισροή ενός τόσο μεγάλου αριθμού μεταναστών σε τόσο μικρό χρονικό διάστημα, όσον αφορά τα πολωνικά δεδομένα, θέτει πολλές προκλήσεις για τη χώρα μας στον τομέα της ένταξης των μεταναστών. Τα κύρια προβλήματα περιλαμβάνουν τις ακόλουθες πτυχές: γνώση της πολωνικής γλώσσας, στέγαση, εκπαίδευση και φροντίδα των παιδιών, απασχόληση, υγειονομική περίθαλψη ή εν γένει πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> *Immigrants in the Polish economy - a survey report*, Narodowy Bank Polski, Βαρσοβία 2020, σ. 5-6, 11.

<sup>10</sup> E. Kacperska, M. Kacprzak, D. Kmiec και άλλοι, *Διεθνείς μεταναστεύσεις στην Ευρώπη. Τάσεις. Τα προβλήματα. Προκλήσεις*, Εκδ. SGGW, Βαρσοβία 2019, σ. 146-147.

<sup>11</sup> Βλέπε: Pawlak, *Public policies towards migration*, στο: M: Kwaśniewski (επιμ.), *Sciences about public policy: Monography of the discipline*, Βαρσοβία 2018, σ. 305-306.



## Παραδείγματα καλών πρακτικών

Σε αυτό το μέρος της έκθεσης θα παρουσιαστούν ορθές πρακτικές που εφαρμόζονται στην Πολωνία κατά τη διαδικασία ένταξης των μεταναστών. Θα ξεκινήσουμε με το παράδειγμα των δραστηριοτήτων ενός δημόσιου φορέα - του Δήμου του Γκντανσκ.

Το 2015, η πόλη του Γκντανσκ δημιούργησε την πρώτη διατομεακή και διεπιστημονική ομάδα της Πολωνίας για το μοντέλο ένταξης των μεταναστών. Το έργο που τέθηκε στην ομάδα ήταν να προβεί σε καταγραφή των πόρων και των δυνατοτήτων υποστήριξης των μεταναστών στην πόλη και να εντοπίσει τις σημαντικότερες ανάγκες και τα προβλήματα των μεταναστών που παρέμειναν στο Γκντανσκ. Σχεδόν 80 άτομα, προερχόμενα από 40 διαφορετικά ιδρύματα και οργανώσεις, δήλωσαν συμμετοχή στην ομάδα για παροχή ολοκληρωμένων λύσεων για τους μετανάστες. Κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων, η ομάδα διευρύνθηκε και τελικά πάνω από 150 άτομα από 70 δημόσια ιδρύματα και μη κυβερνητικές οργανώσεις συμμετείχαν στις εργασίες για το μοντέλο. Μια ομάδα άνω των 20 μεταναστών, νέων κατοίκων του Γκντανσκ από διάφορες χώρες, συμμετείχε επίσης στις εργασίες της ομάδας. Η ομάδα εργάστηκε από τον Μάιο του 2015 έως τον Μάρτιο του 2016. Κάθε μήνα γίνονταν συναντήσεις στο χώρο του Ευρωπαϊκού Κέντρου Αλληλεγγύης, τόσο σε μια μεγάλη ομάδα 150 ατόμων όσο και σε οκτώ θεματικές ομάδες που κάλυπταν τους εξής τομείς (1) εκπαίδευση, (2) πολιτισμός, (3) στέγαση, (4) κοινωνική βοήθεια, (5) εργασία, (6) βία, (7) τοπικές κοινότητες και (8) υγεία. Οι εργασίες για το μοντέλο του Γκντανσκ βασίστηκαν στους πόρους και τις δυνατότητες όλων των οργανισμών και των ιδρυμάτων που συμμετείχαν στην ομάδα. Έτσι, επιτεύχθηκε το αποτέλεσμα της διεπιστημονικής και διατομεακής συνέργειας - έγινε διάγνωση και βρέθηκαν λύσεις για την ένταξη των μεταναστών με τη χρήση όλων των πιθανών πόρων.<sup>12</sup>

Χάρη στο έργο της ομάδας, αναπτύχθηκε ένα μοντέλο ένταξης των μεταναστών (MEM), το οποίο παρουσιάζει τους κύριους τομείς και τις κατευθύνσεις των δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην άσκηση μιας αποτελεσματικής και αποδοτικής πολιτικής ένταξης στην τοπική αυτοδιοίκηση της πόλης του Γκντανσκ, μακροπρόθεσμα, το οποίο επέτρεψε την ανάπτυξη του συστήματος διαχείρισης της μετανάστευσης στους δημόσιους και κοινωνικούς φορείς του Γκντανσκ και την ενίσχυση της ένταξης των μεταναστών σε οκτώ θεματικούς τομείς: εκπαίδευση, πολιτισμός, κοινωνική πρόνοια, στέγαση, καταπολέμηση της βίας και των διακρίσεων, τοπικές κοινότητες, απασχόληση και υγεία.<sup>13</sup>

Περνώντας στις καλές πρακτικές για τη συνεργασία με τους μετανάστες στην Πολωνία στον τομέα της κατάρτισης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, ας ρίξουμε πρώτα μια ματιά στις δραστηριότητες του «Σημείο Ενημέρωσης Μεταναστών» ("Migrant Info Point") στο Πόζναν, το οποίο διευθύνεται από το Κέντρο Έρευνας Μεταναστών. Το Migrant Info Point λειτουργεί από το 2013 και πραγματοποιεί τις ακόλουθες δραστηριότητες για την ένταξη των

<sup>12</sup> *Model of Immigrant Integration*, Gdańsk City Hall, Gdańsk 2016, σελ. 10-12.

<sup>13</sup> *Model of Immigrant Integration*, Gdańsk City Hall, Gdańsk 2016, σελ. 17, 45-46.



μεταναστών: παροχή νομικών συμβουλών, υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης με τη διεξαγωγή διαβουλεύσεων και εργαστηρίων, παροχή πληροφοριών σχετικά με τη νομιμοποίηση της διαμονής και τις νόμιμες μορφές απασχόλησης, βοήθεια στη συμπλήρωση επίσημων εντύπων, γλωσσική υποστήριξη κατά τη διάρκεια επισκέψεων σε γραφεία, μερικώς αμειβόμενα μαθήματα πολωνικής γλώσσας, οργάνωση πρωτοβουλιών, π.χ. εκδρομών, πικνίκ ή ομάδων υποστήριξης. Έτσι, ο εν λόγω φορέας προσφέρει στους μετανάστες (κυρίως από την Επαρχία της Μεγάλης Πολωνίας [Wielkopolska] και την πόλη του Ροζναή) ολοκληρωμένες υπηρεσίες και υποστήριξη, που υπερβαίνουν την εκμάθηση της μητρικής γλώσσας και την επαγγελματική κατάρτιση. Ο φορέας αυτός υποστηρίζει τους μετανάστες σε διοικητικά θέματα (νομιμοποίηση της διαμονής, νόμιμη εργασία) καθώς και στην πολιτιστική ένταξη στην τοπική κοινωνία.<sup>14</sup>

Ως άλλο παράδειγμα καλής πρακτικής για την ένταξη των μεταναστών στην Πολωνία, μπορούμε να αναφέρουμε το έργο με τίτλο "Υποστηρίζουμε τους αλλοδαπούς στη Μαζοβία", το οποίο υλοποιήθηκε από το Ίδρυμα Διδασκαλίας Ξένων Γλωσσών Linguae Mundi. Το έργο απευθύνεται σε υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι διαθέτουν έγγραφο που τους επιτρέπει να παραμείνουν στο έδαφος της Δημοκρατίας της Πολωνίας. Σκοπός του έργου είναι η αύξηση των ικανοτήτων των μεταναστών στον τομέα της γνώσης της πολωνικής γλώσσας, καθώς και του πολωνικού πολιτισμού, της ιστορίας και της πολωνικής πραγματικότητας. Στο πλαίσιο του έργου, στους μετανάστες παρέχεται:

- γενικό μάθημα πολωνικής γλώσσας για ενήλικες σε συνδυασμό με στοιχεία για την Πολωνία και επαγγελματικός προσανατολισμός με σκοπό τη βελτίωση των γλωσσικών δεξιοτήτων των αλλοδαπών, την εξοικείωσή τους με τον πολωνικό πολιτισμό, την ιστορία και την πολωνική πραγματικότητα, εισάγοντας τους μαθητές στην αυτομόρφωση,
- ένα μάθημα σε εξειδικευμένες μορφές της πολωνικής γλώσσας με στόχο τη γλωσσική προετοιμασία των μεταναστών για την εκτέλεση, την εύρεση και την ανάληψη της κατάλληλης εργασίας,
- ένα μάθημα προετοιμασίας για τις εξετάσεις πιστοποιητικού πολωνικής γλώσσας.

Επιπλέον, για το προσωπικό που εργάζεται με μετανάστες, προσφέρονται τα εξής:

- εξειδικευμένη εκπαίδευση στην πολυπολιτισμική εξυπηρέτηση πελατών,
- εκπαιδευτικά και μεθοδολογικά εργαστήρια για εκπαιδευτικούς προσχολικής και σχολικής εκπαίδευσης στον τομέα των διαπολιτισμικών ικανοτήτων και της χρήσης τους στη μεθοδολογία διδασκαλίας της πολωνικής ως ξένης γλώσσας.<sup>15</sup>

## Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες)

Οι αναλύσεις σχετικά με τις ανάγκες των μεταναστριών θα γίνουν σε μεγάλο βαθμό με βάση συλλογικά δεδομένα, που θα περιλαμβάνουν όλους τους μετανάστες στην Πολωνία

<sup>14</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Ενσωμάτωση των προσφύγων στην Πολωνία. Συστάσεις και καλές πρακτικές*, Ινστιτούτο Δημοσίων Υποθέσεων, Βαρσοβία 2007, σ. 124.

<sup>15</sup> <http://linguamundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/> (πρόσβαση στις 08/09/2022).





και όχι μόνο τις γυναίκες - λόγω της περιορισμένης διαθεσιμότητας των υφιστάμενων δεδομένων που αφορούν μόνο τις μετανάστριες.

Στη σχετική βιβλιογραφία, όσον αφορά την ένταξη (ενσωμάτωση) των μεταναστών, διακρίνονται διάφορες τυπολογίες και κατηγορίες που ταξινομούν τις ανάγκες τους σε μια νέα χώρα. Μία από τις τυπολογίες διακρίνει τους ακόλουθους τομείς που είναι απαραίτητοι για την κάλυψη των αναγκών των μεταναστών στην Πολωνία.<sup>16</sup>

- a. εκπαίδευση (από την παιδική φροντίδα έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης),
- b. διασφάλιση της πρόσβασης στη δημόσια υγειονομική περίθαλψη,
- c. πρόσβαση στην απασχόληση,
- d. κοινωνική βοήθεια,
- e. πρόσβαση σε κατοικία
- f. προστασία από τη βία, ιδίως κατά των γυναικών, και από τις διακρίσεις,
- g. ένταξη στην τοπική κοινότητα,
- h. προσβασιμότητα στον πολιτισμό της χώρας διαμονής.

Με βάση την έρευνα του Ιδρύματος Batory, μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι κύριοι παράγοντες που προκάλεσαν την αύξηση της μετανάστευσης, ιδίως του ουκρανικού πληθυσμού, προς την Πολωνία τα τελευταία χρόνια ήταν η απελευθέρωση των μεταναστευτικών κανονισμών, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης αλλοδαπών, και η γεωγραφική και πολιτιστική-γλωσσική εγγύτητα των δύο χωρών, η οποία μεταφράζεται σε χαμηλό κόστος ταξιδιού ή στην έλλειψη σημαντικών γλωσσικών εμποδίων. Η μετανάστευση υποστηρίζεται επίσης από τα καλά αναπτυγμένα ουκρανικά μεταναστευτικά δίκτυα στην Πολωνία. Η πολωνική μεταναστευτική πολιτική θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ρεαλιστική, διότι κατευθύνεται κυρίως στις βραχυπρόθεσμες ανάγκες της πολωνικής αγοράς εργασίας. Ένας μηχανισμός που προσελκύει Ουκρανούς πολίτες στην πολωνική αγορά εργασίας είναι το σύστημα δηλώσεων, βάσει του οποίου ένας αλλοδαπός μπορεί να απασχοληθεί χωρίς την ανάγκη απόκτησης άδειας εργασίας (με ελάχιστες διατυπώσεις και οικονομικές δαπάνες) για περίοδο που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες εντός των επόμενων δώδεκα μηνών.<sup>17</sup>

Η απελευθέρωση της πολωνικής μεταναστευτικής νομοθεσίας και η διευκόλυνση της απασχόλησης μεταναστών, ιδίως από χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, ήταν σε μεγάλο βαθμό συνέπεια της κατάστασης στην πολωνική αγορά εργασίας, και συγκεκριμένα των δυσκολιών των εργοδοτών να βρουν το απαραίτητο εργατικό δυναμικό. Ιδιαίτερα υψηλή ζήτηση για μετανάστες εργαζόμενους, καθώς και αύξηση της απασχόλησής τους, καταγράφηκε σε τομείς της πολωνικής οικονομίας όπως: οι κατασκευές, οι μεταφορές, η βιομηχανική μεταποίηση και η γεωργία.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> *Model of Immigrant Integration*, Gdańsk City Hall, Gdańsk 2016, σελ. 24-34.

<sup>17</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *The latest migration from Ukraine to Poland: an (un)permanent phenomenon?*, Ed. Foundation S. Batorego, Βαρσοβία 2018, σ. 2-3.

<sup>18</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *The latest migration from Ukraine to Poland: an (un)permanent phenomenon?*, Ed. Foundation S. Batorego, Βαρσοβία 2018, σ. 2-3.



Η ίδια έρευνα δείχνει ότι παρά την πολιτιστική και γλωσσική εγγύτητα, οι Ουκρανοί πολίτες χρειάζονται βοήθεια όσον αφορά την ένταξη στη χώρα μας. Πρώτα απ' όλα, χρειάζονται νομική βοήθεια, γλωσσική υποστήριξη, διαφανείς κανόνες διαμονής και απασχόλησης και τη δυνατότητα οικογενειακής επανένωσης. Χωρίς αυτού του είδους τη βοήθεια, οι μετανάστες είναι εκτεθειμένοι σε ανέντιμους μεσάζοντες (π.χ. όσον αφορά την αναζήτηση διαμερίσματος, την εργασία, την απόκτηση αδειών) και το ανθρώπινο κεφάλαιό τους παραμένει αναξιοποίητο. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι η ουκρανική μετανάστευση προς την Πολωνία έχει κατεξοχήν προσωρινό χαρακτήρα. Επομένως, προς όφελος τόσο της Πολωνίας όσο και των ίδιων των μεταναστών, θα πρέπει να αναπτυχθούν πρακτικές και λύσεις που προωθούν τη μακροχρόνια μετανάστευση ως επιλογή για το μέρος των μεταναστών που θα ήθελαν να εγκατασταθούν στην Πολωνία. Στη βραχυπρόθεσμη μετανάστευση, οι μετανάστες εργασίας δεν μπορούν να επωφεληθούν πλήρως από τη μετανάστευση. Είναι καταδικασμένοι να διαδραματίζουν υποστηρικτικό ρόλο τόσο στην Πολωνία ως χώρα προορισμού όσο και στον τρέχοντα τόπο διαμονής τους (στην τοπική κοινότητα).<sup>19</sup>

Υπάρχουν πολλές δυσκολίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες μετά τον ερχομό τους στην Πολωνία. Μια σημαντική ομάδα αλλοδαπών (ιδίως εκείνων που προέρχονται από γεωγραφικά απομακρυσμένες χώρες) δεν έχουν ούτε καν βασικές γνώσεις για την Πολωνία, οι οποίες θα τους διευκόλυναν να ξεκινήσουν να ζουν σε μια νέα χώρα. Οι μετανάστες συχνά δεν γνωρίζουν καν πού και πώς να αναζητήσουν εργασία ή διαμέρισμα. Οι μετανάστες δεν γνωρίζουν τι είναι τα πολωνικά γραφεία, π.χ. το γραφείο απασχόλησης, και πώς λειτουργούν. Δεν έχουν επίσης πολλές γενικές γνώσεις σχετικά με τις βασικές πραγματικότητες της ζωής στην Πολωνία. Οι μετανάστες (ιδίως οι πρόσφυγες) συχνά δεν έχουν οικογένεια ή φίλους στην Πολωνία στους οποίους θα μπορούσαν να απευθυνθούν για βοήθεια κατά την άφιξή τους. Ορισμένοι μετανάστες δηλώνουν επίσης ανεπαρκή ανοχή από ένα μέρος της πολωνικής κοινωνίας, η οποία εκδηλώνεται με απροθυμία να νοικιάσουν ή να μισθώσουν διαμερίσματα σε μετανάστες.<sup>20</sup>

Η έρευνα της Rating Group δείχνει ότι οι μετανάστες από την Ουκρανία παραπονιούνται κυρίως για την αίσθηση του "δευτερεύοντος" καθεστώτος στην Πολωνία, η οποία εκδηλώνεται με αρνητικές πρακτικές όπως: παραβίαση των εργασιακών τους δικαιωμάτων από τους εργοδότες, διακρίσεις και έλλειψη πρόσβασης σε δημόσιες υπηρεσίες. Οι μετανάστες από την Ουκρανία που διαμένουν στην Πολωνία χρειάζονται συχνότερα νομική υποστήριξη για να υποβληθούν στη διαδικασία νομιμοποίησης της διαμονής τους, να συνάψουν νόμιμη σύμβαση εργασίας, να αποκτήσουν κοινωνική ασφάλιση, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την πρόσβαση στη δημόσια υγειονομική περίθαλψη. Οι μετανάστες χρειάζονται επίσης γλωσσική βοήθεια για να βρουν τη θέση τους

<sup>19</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *The latest migration from Ukraine to Poland: an (un)permanent phenomenon?*, Ed. Foundation S. Batory, Βαρσοβία 2018, σ. 1-3.

<sup>20</sup> A. Gutkowska (επιμ.), *Πρόσφυγες στην Πολωνία. Πολιτιστικά και νομικά εμπόδια στη διαδικασία προσαρμογής*, Βαρσοβία 2007, σ. 168.



στις πολωνικές δημόσιες υπηρεσίες και στον χώρο εργασίας. Επί του παρόντος, τα περισσότερα από αυτά τα καθήκοντα στην Πολωνία αναλαμβάνονται από δίκτυα μετανάστευσης και γραφεία απασχόλησης, τα οποία συχνά είναι ταυτόχρονα και ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.<sup>21</sup> Προκειμένου να υλοποιήσουν αποτελεσματικά αυτά τα καθήκοντα, τα ιδρύματα του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης χρειάζονται συστημική υποστήριξη από το κράτος, καθώς δεν είναι σε θέση να παρέχουν στους μετανάστες "πολυδιάστατη" υποστήριξη στον τομέα της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης, της διεκπεραίωσης υπηρεσιακών θεμάτων, της στέγασης, της εκπαίδευσης ή της υγειονομικής περίθαλψης.

Οι δυσκολίες των μεταναστών, ιδίως των προσφύγων μετά την άφιξή τους στην Πολωνία, επιβεβαιώνονται από τις αναλύσεις της Ανώτατης Ελεγκτικής Υπηρεσίας [πολ. "NIK" - Najwyższa Izba Kontroli]. Κατά τη γνώμη της Ανώτατης Ελεγκτικής Υπηρεσίας, το υφιστάμενο σύστημα κοινωνικής βοήθειας για τους πρόσφυγες στην Πολωνία δεν εξασφαλίζει ούτε την ορθή ένταξή τους στην κοινωνία, ούτε δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες για την έναρξη μιας ανεξάρτητης ζωής. Ο έλεγχος της Ανώτατης Ελεγκτικής Υπηρεσίας δείχνει ότι οι περισσότεροι μετανάστες που υποβάλλουν αίτηση για το καθεστώς του πρόσφυγα στην Πολωνία εγκαταλείπουν τη χώρα μας λίγο μετά την υποβολή της αίτησης για τη χορήγηση του καθεστώτος του πρόσφυγα, και μια άλλη ομάδα - κατά τη διάρκεια της περιόδου συμμετοχής στο ατομικό πρόγραμμα ένταξης ή λίγο μετά την ολοκλήρωσή του. Μεταξύ των μεταναστών που παραμένουν στην Πολωνία, μόνο λίγοι καταφέρνουν να βρουν μόνιμη εργασία και ένας σημαντικός αριθμός μεταναστών αναγκάζεται να χρησιμοποιήσει κοινωνική βοήθεια μετά το τέλος του προγράμματος ένταξης. Σύμφωνα με την Ανώτατη Ελεγκτική Υπηρεσία, τα μεγαλύτερα εμπόδια για την ένταξη των μεταναστών (προσφύγων) στην Πολωνία είναι: η απειλή της έλλειψης στέγης, η ανάγκη ενοικίασης διαμερισμάτων χαμηλών προδιαγραφών, η δύσκολη πρόσβαση σε στέγαση από δημοτικούς πόρους, η δυσχερής κατάσταση στην αγορά εργασίας και η έλλειψη γνώσης της γλώσσας. Ένα θετικό φαινόμενο είναι η πρόοδος της Πολωνίας στη διεθνή κατάταξη των πολιτικών ένταξης των προσφύγων. Το 2014, η χώρα μας σημείωσε βελτίωση των συνθηκών ένταξης και κατατάχθηκε στην κατηγορία "ημιευνοϊκή". Το 2010, η Πολωνία είχε καταταγεί στο επίπεδο "μέτρια δυσμενής" για τους πρόσφυγες. Ωστόσο, κατά τη γνώμη της Ανώτατης Ελεγκτικής Υπηρεσίας, οι πολιτικές ένταξης που λειτουργούν στην Πολωνία εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς και θα πρέπει να μεταρρυθμιστούν επειγόντως, ώστε η μετανάστευση στην Πολωνία να αποτελέσει αναπτυξιακή ευκαιρία για τη χώρα μας.<sup>22</sup>

Τα αποτελέσματα του ελέγχου του NIK έδειξαν χαμηλή αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων προ-ένταξης μεταναστών που εφαρμόζουν οι δημόσιοι φορείς στην Πολωνία.<sup>23</sup> Τα προγράμματα προ-ένταξης θα πρέπει, κατ' αρχήν, να προετοιμάζουν τους

<sup>21</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *The latest migration from Ukraine to Poland: an (un)permanent phenomenon?*, Ed. Foundation S. Batory, Βαρσοβία 2018, σ. 11.

<sup>22</sup> Έκθεση ελέγχου Κοινωνική βοήθεια για τους πρόσφυγες, Ανώτατη Ελεγκτική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2015, σ. 9.

<sup>23</sup> Βλέπε: Πολωνική πολιτική για την ένταξη των αλλοδαπών - παραδοχές και κατευθυντήριες γραμμές, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, σχέδιο, Βαρσοβία 2013, σ. 5-7.



μετανάστες/αλλοδαπούς να λειτουργούν ανεξάρτητα στη χώρα μας, ιδίως μέσω της εντατικής εκμάθησης της πολωνικής γλώσσας και της εφαρμογής μαθημάτων κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Στην πράξη, ωστόσο, τα εφαρμοζόμενα προγράμματα για την ένταξη των μεταναστών δεν εκπλήρωσαν το ρόλο τους. Μόνο το 15% περίπου των αλλοδαπών (από 14,7% έως 17%) έμαθε πολωνικά κατά την περίοδο αυτή. Επιπλέον, ο ωριαίος αριθμός των γλωσσικών μαθημάτων ήταν ανεπαρκής (συνήθως από 2 έως 5 ώρες την εβδομάδα). Η κατάσταση της επαγγελματικής ενσωμάτωσης φαινόταν ακόμη χειρότερη. Τα κέντρα προσφύγων δεν εντόπιζαν πραγματικά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και δεν παρείχαν στους μετανάστες κατάλληλα μαθήματα και επαγγελματική κατάρτιση. Έτσι, οι διαδικασίες προ-ένταξης των μεταναστών δεν έλυσαν τα βασικά τους προβλήματα, όπως: η γνώση της πολωνικής γλώσσας, η εύρεση κατοικίας και μόνιμης εργασίας. Έτσι, οι μετανάστες αναγκάστηκαν να αναλάβουν απλές, περιστασιακές, κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας και, κατά συνέπεια, να χρησιμοποιούν την κοινωνική βοήθεια. Οι μετανάστες στην Πολωνία, μη έχοντας καμία πιθανότητα για επαρκείς συνθήκες στέγασης ή κατάλληλη απασχόληση, αντιμετωπίζουν συχνά τη χώρα μας ως χώρα διέλευσης προς τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπου μπορούν επίσης να υπολογίζουν σε υψηλότερες οικονομικές παροχές.<sup>24</sup>

Από την έκθεση "Αλλοδαποί στην Πολωνία. Εγχειρίδιο για άτομα που εργάζονται με μετανάστες", μαθαίνουμε ότι τα κύρια προβλήματα των μεταναστών κατά τη διαδικασία νομιμοποίησης της παραμονής τους στην Πολωνία και της απόκτησης του δικαιώματος εργασίας περιλαμβάνουν: οι εργοδότες προτείνουν απασχόληση με σύμβαση αστικού δικαίου αντί για σύμβαση εργασίας, προτείνουν μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο της χώρας, η διαδικασία εφαρμογής των διαδικασιών στα πολωνικά γραφεία είναι περίπλοκη, πολλές δυσκολίες στην υποβολή των αιτήσεων, μακρύς χρόνος αναμονής για την έκδοση απόφασης (ακόμη και αρκετοί μήνες), οι αλλοδαποί δεν μπορούν να προσδιορίσουν την προθεσμία για την υποβολή της αίτησης αυτοπροσώπως στο γραφείο, αδυναμία επικοινωνίας με τον αρμόδιο επιθεωρητή και ενημέρωσης για την τρέχουσα κατάσταση της υπόθεσης, ανεπαρκής γνώση της πολωνικής νομοθεσίας, εξάρτηση από όχι πάντα αξιόπιστες πηγές πληροφόρησης, ανεπαρκής γνώση της πολωνικής γλώσσας για να διευθετήσουν από μόνοι τους τα θέματα αυτά, χρήση των υπηρεσιών ανέντιμων γραφείων ευρέσεως εργασίας.<sup>25</sup>

Με βάση τη μελέτη "Πρόσφυγες στην Πολωνία. Νομική κατάσταση, κλίμακα εισροής και ενσωμάτωση στην πολωνική κοινωνία και συστάσεις", μπορούμε να αναφέρουμε ότι λόγω του γλωσσικού εμποδίου, οι μετανάστες χρησιμοποιούν σχετικά σπάνια τις δημόσιες υπηρεσίες στον τομέα της εύρεσης εργασίας, όπως η τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, η συμμετοχή σε επαγγελματική πρακτική άσκηση. Δεδομένου ότι

<sup>24</sup> Έκθεση ελέγχου Κοινωνική βοήθεια για τους πρόσφυγες, Ανώτατη Ελεγκτική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2015, σ. 10-12.

<sup>25</sup> M. Nowicka (επιμ.), Οι ξένοι στην Πολωνία. Ένα εγχειρίδιο για άτομα που εργάζονται με μετανάστες, εκδ. Caritas Polska, Βαρσοβία 2020, σ. 160-162.



οι δημόσιες υπηρεσίες της αγοράς εργασίας (π.χ. κατάρτιση και επαγγελματικά μαθήματα) έχουν σχεδιαστεί για Πολωνούς και διεξάγονται στην πολωνική γλώσσα, δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις δυνατότητες των αλλοδαπών. Οι μετανάστες που δεν μιλούν πολωνικά δεν ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν σε τέτοιες μορφές υποστήριξης. Εξάλλου, η συμμετοχή τους δεν θα ήταν ούτως ή άλλως αποτελεσματική. Δεν θα ήταν σε θέση να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες, να περάσουν εξετάσεις ή να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες προκειμένου να βρουν εργασία με αξιοπρεπή μισθό. Οι ανάγκες ένταξης των μεταναστών δεν τελειώνουν με τις υπηρεσίες της αγοράς εργασίας. Πολλοί αλλοδαποί δεν έχουν τη σχετική επαγγελματική εμπειρία. Πολλοί παλεύουν με ψυχικά προβλήματα. Συνεπώς, θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι δράσεις ή τα μέσα στο πλαίσιο των δημόσιων πολιτικών δεν επαρκούν για να αναβαθμίσουν τις πιθανότητες των μεταναστών στην πολωνική αγορά εργασίας και να οδηγήσουν στην πλήρη κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη.<sup>26</sup>

Μια άλλη μελέτη δείχνει ότι, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του OTTO Work Force Polska, έως και το 20% των Ουκρανών πολιτών που έρχονται στην Πολωνία εργάζονται παράνομα. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί πολλές αρνητικές συνέπειες για τους μετανάστες. Πρώτα απ' όλα, δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη δημόσια υγειονομική περίθαλψη, δεν δικαιούνται παροχές στο πλαίσιο της κρατικής κοινωνικής πρόνοιας και δεν έχουν ασφάλιση για ατυχήματα στην εργασία τους. Οι παράνομοι μετανάστες δεν έχουν επίσης τη δυνατότητα να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους σε περίπτωση ανεντιμότητας του εργοδότη (π.χ. μη καταβολή της αμοιβής τους). Κινδυνεύουν επίσης από απέλαση. Οι Ουκρανοί που έρχονται στην Πολωνία για εργασία είναι επίσης, δυστυχώς, εκτεθειμένοι σε ανέντιμους μεσάζοντες. Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες οι μετανάστες χρεώνονται τέλη για διοικητικές δραστηριότητες (π.χ. απόκτηση άδειας εργασίας, θεώρησης ή εύρεση εργασίας) πριν από την άφιξή τους στην Πολωνία, τα οποία πολλές φορές υπερβαίνουν τα επίσημα διοικητικά τέλη (π.χ. για τη θεώρηση) ή αποτελούν δραστηριότητες που απαλλάσσονται από τα τέλη. Σύμφωνα με τη μελέτη, δεν ήταν ασυνήθιστο για έναν μετανάστη να διαπιστώσει ότι δεν υπήρχε δουλειά που να τον περιμένει εκεί.<sup>27</sup>

Από την έρευνα σχετικά με την κατάσταση των Ουκρανών μεταναστριών στην Πολωνία, μαθαίνουμε ότι κατά τη διάρκεια της επιδημίας του Covid-19, νέα προβλήματα προστέθηκαν στα ήδη υπάρχοντα προβλήματα των μεταναστριών (όπως η χρονοβόρα και περίπλοκη διαδικασία νομιμοποίησης της παραμονής στην Πολωνία και η απόκτηση άδειας εργασίας, το γλωσσικό εμπόδιο και οι δυσκολίες στέγασης). Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν: δυσκολίες στα ταξίδια και στη διέλευση των συνόρων, απώλεια της εργασίας λόγω λουκέτων ή επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και μισθοδοσίας, επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης, επιδείνωση της κατάστασης στέγασης, έλλειψη υποστήριξης από την

<sup>26</sup> A. Górnycy (επιμ.), *Πρόσφυγες στην Πολωνία. Νομική κατάσταση, κλίμακα εισροής και ενσωμάτωση στην πολωνική κοινωνία και συστάσεις*, Κρακοβία - Βαρσοβία 2017, σ. 29.

<sup>27</sup> T. Kurczyk (επιμ.), *Immigrants as a support for the labour market and enterprise development*, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, σ. 107.



οικογένεια που παρέμεινε στην Ουκρανία, προβλήματα στην οργάνωση της εκπαίδευσης για τα παιδιά των μεταναστριών σε ένα απομακρυσμένο σύστημα, χάος πληροφοριών και οικονομική αβεβαιότητα.<sup>28</sup>

Από την άλλη πλευρά, από τη μελέτη "Επιχειρηματικότητα των μεταναστών στην Πολωνία", μαθαίνουμε για τις δυσκολίες και τα προβλήματα των μεταναστών στην Πολωνία στον τομέα της ίδρυσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης. Οι βασικές δυσκολίες που εντοπίστηκαν στην έρευνα περιλαμβάνουν: προσωπικά εμπόδια (γλωσσικά εμπόδια, φόβος αδυναμίας προσέλευσης πελατών), εμπόδια της αγοράς (προβλήματα εύρεσης προσωπικού), διοικητικά και νομικά εμπόδια (διαφορές μεταξύ των χωρών, μεγάλοι χρόνοι αναμονής για αποφάσεις από δημόσιες υπηρεσίες, υπερβολική τυπολατρία, διάσπαση αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών) και κοινωνικά εμπόδια (έλλειψη ανοχής και δυσπιστία απέναντι στους μετανάστες).<sup>29</sup>

Προκειμένου η ένταξη των μεταναστών στην Πολωνία να είναι πιο αποτελεσματική και να έχει οφέλη τόσο για τους μετανάστες όσο και για την πολωνική αγορά εργασίας και τις τοπικές κοινότητες, η όλη διαδικασία θα πρέπει να ξεκινήσει με μια εισαγωγική/ενημερωτική εκπαίδευση για τους μετανάστες, στόχος της οποίας θα πρέπει να είναι η εισαγωγή τους στο πρόγραμμα ένταξης. Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να δοθούν στον πρόσφυγα βασικές πληροφορίες, να παρακινηθεί για ανεξαρτησία και να δεχθεί υποστήριξη από τις κατάλληλες υπηρεσίες και θεσμούς. Επιπλέον, οι αλλοδαποί θα πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα ένταξής τους (στόχος, δραστηριότητες, χρονοδιάγραμμα και διαδικασίες) σε σαφή και απλή γλώσσα. Το υλικό θα πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του αλλοδαπού και των γραφείων, καθώς και των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και έναν ενημερωτικό οδηγό για τις γενικές συνθήκες διαβίωσης στην Πολωνία. Οι μετανάστες θα πρέπει επίσης να έχουν πρόσβαση σε νομικές συμβουλές και εξειδικευμένες διαβουλεύσεις για διάφορους τύπους θεμάτων ζωής (στέγαση, κοινωνική πρόνοια, εργατικό δίκαιο, προστασία της υγείας, εκπαίδευση).<sup>30</sup>

Οι μετανάστριες πρέπει να τύχουν ιδιαίτερης υποστήριξης. Συχνά είναι νέες, ανύπαντρες μητέρες ή πολύτεκνες μητέρες. Οι μετανάστριες χρειάζονται εγκαταστάσεις φροντίδας παιδιών, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν προσωρινά σε προγράμματα εισαγωγής (μαθήματα γλώσσας, επαγγελματική κατάρτιση και πρακτική άσκηση) ή να εργάζονται. Οι μετανάστριες που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα δυσκολεύονται επίσης να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες ένταξης επί ίσοις όροις με τους άνδρες. Θα πρέπει να δημιουργηθούν μηχανισμοί για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη

<sup>28</sup> B. Cope, M. Keryk, I. Kyliushyk, *The situation of Ukrainian migrants in Poland during COVID-19*, Ed. Our Choice Foundation, Βαρσοβία 2021, σ. 12-22.

<sup>29</sup> S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Entrepreneurship of immigrants in Poland. Προσεγγίσεις και προκλήσεις στη διεξαγωγή έρευνας*, Opole 2020, σ. 130.

<sup>30</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Ενσωμάτωση των προσφύγων στην Πολωνία. Συστάσεις και καλές πρακτικές*, Ινστιτούτο Δημοσίων Υποθέσεων, Βαρσοβία 2007, σ. 253-254.



αρνητικών φαινομένων στο οικογενειακό περιβάλλον των μεταναστριών, όπως η ενδοοικογενειακή βία, ο αλκοολισμός ή ο εθισμός στα ναρκωτικά.<sup>31</sup>

Όσον αφορά τις ανάγκες του προσωπικού που εργάζεται με μετανάστες στον τομέα της ένταξης, θα πρέπει να εξηγηθεί εξ αρχής ότι στην Πολωνία έχουμε τόσο δημόσιους φορείς (π.χ. δημόσια γραφεία απασχόλησης, κέντρα κοινωνικής πρόνοιας, τοπικά κέντρα υποστήριξης οικογενειών) όσο και την αγορά μη δημόσιων φορέων (π.χ. ιδρύματα κατάρτισης, γραφεία απασχόλησης, μη κυβερνητικές οργανώσεις, γραφεία προσωρινής εργασίας, οργανώσεις εργοδοτών, οργανώσεις του κλάδου). Οι συνθήκες εργασίας, τα εκτελούμενα καθήκοντα και, συνεπώς, οι ανάγκες και οι προκλήσεις του προσωπικού αυτών των δύο τύπων ιδρυμάτων διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Το προσωπικό των δημόσιων φορέων ασκεί τις δικές του δραστηριότητες ή τις δραστηριότητες που του ανατίθενται στον τομέα της ένταξης των μεταναστών. Διαθέτουν καθορισμένες διαδικασίες από πάνω προς τα κάτω και προβλέψιμους προϋπολογισμούς. Μπορούν να υπολογίζουν σε περιοδική κατάρτιση (σύμφωνα με τα ετήσια σχέδια κατάρτισης των ιδρυμάτων που τους απασχολούν).

Το προσωπικό των μη δημόσιων ιδρυμάτων δεν έχει τέτοια άνεση στην εργασία με τους μετανάστες. Οι δραστηριότητες που διεξάγονται από μη δημόσια ιδρύματα του τομέα της ΕΕΚ είναι συχνά βασισμένες σε έργα. Ανάλογα με τον χορηγό / το πρόγραμμα / το έργο, διαφέρουν ως προς το εύρος της υποστήριξης των μεταναστών, τον διαθέσιμο χρόνο για τη διαδικασία ένταξης και τους δείκτες που πρέπει να επιτευχθούν με την εφαρμογή προγραμμάτων ένταξης. Το προσωπικό των μη δημόσιων ιδρυμάτων λειτουργεί σε πολύ πιο απρόβλεπτες και μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας με μετανάστες από ό,τι το προσωπικό των δημόσιων ιδρυμάτων. Το προσωπικό των μη δημόσιων ιδρυμάτων μπορεί λιγότερο συχνά να υπολογίζει στην κατάρτιση για την αύξηση των προσόντων του / τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους μετανάστες.

Οι διαθέσιμες μελέτες δείχνουν ότι οι υπάλληλοι των δημόσιων γραφείων ευρέσεως εργασίας έχουν τις ακόλουθες ανάγκες/προβλήματα στην εργασία για την ένταξη των μεταναστών: έλλειψη επαρκούς γνώσης του εργατικού κώδικα για την αποτελεσματική αμφισβήτηση παράνομων ενεργειών των εργοδοτών, μη γνώση ξένων γλωσσών, έλλειψη επαρκούς γνώσης των νομικών κανονισμών παραμονής και απασχόλησης αλλοδαπών, έλλειψη ικανότητας να συνεργαστούν με πελάτη από άλλες πολιτιστικές περιοχές, πολλά καθήκοντα εργασίας και υπερκόπωση λόγω ανεπαρκούς αριθμού υπαλλήλων. Αναφέρονται επίσης ανάγκες όσον αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τον εξοπλισμό των θέσεων εργασίας, υψηλότερους μισθούς και ανεπαρκή ψηφιοποίηση των διαδικασιών/δραστηριοτήτων που εκτελούν οι εργαζόμενοι.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Ενσωμάτωση των προσφύγων στην Πολωνία. Συστάσεις και καλές πρακτικές*, Ινστιτούτο Δημοσίων Υποθέσεων, Βαρσοβία 2007, σ. 257.

<sup>32</sup> M. Nowicka (επιμ.), *Οι ξένοι στην Πολωνία. Ένα εγχειρίδιο για άτομα που εργάζονται με μετανάστες*, Εκδ. Caritas Polska, Βαρσοβία 2020, σ. 162-163.



Από τη διαθέσιμη έρευνα μαθαίνουμε επίσης ότι το προσωπικό των ιδρυμάτων που ασχολούνται με την ένταξη των μεταναστών στην Πολωνία θα πρέπει να είναι σε θέση να επικοινωνεί τουλάχιστον στις βασικές γλώσσες που μιλούν οι μετανάστες. Εάν η προϋπόθεση αυτή δεν μπορεί να τηρηθεί, θα πρέπει να παρέχονται μεταφραστές στα γραφεία. Το προσωπικό χρειάζεται επίσης κατάρτιση στον τομέα του δικαίου και των διαδικασιών που ισχύουν σε άλλα ιδρύματα που ασχολούνται με τους μετανάστες, ώστε να μπορούν να παραπέμπουν τους μετανάστες σε αυτά και να τους υποστηρίζουν στις συνεχείς επαφές τους με τα ιδρύματα αυτά. Πριν από την έναρξη της εργασίας με τους μετανάστες, το προσωπικό θα πρέπει να λάβει εκπαίδευση για την εργασία με αλλοδαπούς, με στοιχεία του πολιτισμού και των παραδόσεων των χωρών προέλευσης των μεταναστών, των κοινωνικών κανόνων, της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια, της θρησκείας, της διαφορετικής - από την πολωνική - πραγματικότητας της καθημερινής ζωής. Το προσωπικό που εργάζεται με μετανάστες θα πρέπει επίσης να λαμβάνει ουσιαστική και ψυχολογική υποστήριξη. Η υποστήριξη του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες θα πρέπει να προστατεύει τα άτομα αυτά από την επαγγελματική εξουθένωση στην οποία εκτίθεται το προσωπικό λόγω της δύσκολης και αγχωτικής καθημερινής εργασίας. Το προσωπικό του τομέα της ΕΕΚ θα πρέπει επίσης να διαθέτει μεθοδολογικά κατάλληλο υλικό και διδακτικά εργαλεία που θα είναι προσαρμοσμένα στον μαθητή-αλλοδαπό.<sup>33</sup>

Βάσει της μελέτης "Οι μετανάστες ως στήριξη για την αγορά εργασίας και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων", μαθαίνουμε ότι το προσωπικό των ιδιωτικών ιδρυμάτων του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (γραφεία ευρέσεως εργασίας) στον τομέα της πρόσληψης εργαζομένων-μεταναστών για τις πολωνικές επιχειρήσεις ανέφερε δύο βασικές ανάγκες. Πρώτον, την ανάγκη περαιτέρω απλούστευσης των υπερβολικά περίπλοκων διαδικασιών για την πρόσληψη αλλοδαπών στην Πολωνία. Δεύτερον, την ανάγκη να ενταθούν σε διάφορα επίπεδα, από διάφορους φορείς της αγοράς εργασίας, οι δραστηριότητες που αποσκοπούν στο να πείσουν τους μετανάστες να παραμείνουν στην Πολωνία. Άλλες ανάγκες, προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζει το προσωπικό του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης περιλαμβάνουν: γλωσσικά προβλήματα στην επικοινωνία με τους μετανάστες (64% των απαντήσεων στην έρευνα), έλλειψη γνώσης των νόμων/προτύπων που ισχύουν στην Πολωνία από τους μετανάστες (23%), αύξηση του κόστους λειτουργίας μιας επιχείρησης (18%) ή αρνητική στάση των Πολωνών εργαζομένων απέναντι στους μετανάστες (9%). Το προσωπικό της ΕΕΚ ανέφερε επίσης πολιτισμικές διαφορές (4,5%). Περιστασιακά, υπήρχαν απαντήσεις σχετικά με: πολύ σύντομη διάρκεια των θεωρήσεων που χορηγούνται στους μετανάστες από τα γραφεία, γεγονός που καθιστά δύσκολη την εξεύρεση εργασίας για αυτούς, και υψηλή εναλλαγή των μεταναστών εργαζομένων.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Ενσωμάτωση των προσφύγων στην Πολωνία. Συστάσεις και καλές πρακτικές*, Ινστιτούτο Δημοσίων Υποθέσεων, Βαρσοβία 2007, σ. 252, 258.

<sup>34</sup> T. Kurczyk (επιμ.), *Immigrants as a support for the labour market and enterprise development*, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, σ. 6, 22.





Ας ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά στα αποτελέσματα μιας από τις τελευταίες έρευνες σχετικά με τους μετανάστες από την Ουκρανία στην Πολωνία που ήρθαν στη χώρα μας μετά το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία τον Φεβρουάριο του 2022. Τον Απρίλιο του 2022, υπήρχαν περίπου 2,9 εκατομμύρια Ουκρανοί στην Πολωνία, συμπεριλαμβανομένων περίπου των 1,35 εκατομμυρίων εκείνων που ζούσαν στην Πολωνία πριν από τον πόλεμο και των περίπου 1,55 εκατομμυρίων προσφύγων πολέμου. Από το 1,15 εκατομμύριο που ήταν εγγεγραμμένοι στη χώρα μας (προκειμένου να λάβουν αριθμό PESEL), πάνω από το 47% των Ουκρανών ήταν παιδιά και έφηβοι έως 18 ετών, εκ των οποίων οι περισσότεροι (περίπου 34%) ήταν παιδιά ηλικίας 3-14 ετών. Η επόμενη μεγαλύτερη ομάδα ήταν οι γυναίκες σε ηλικία εργασίας - 42% των εγγεγραμμένων ατόμων. Οι υπόλοιποι μετανάστες από την Ουκρανία είναι κυρίως ηλικιωμένοι (άνω των 60/65 ετών), οι οποίοι αντιπροσώπευαν περίπου το 7% των εγγεγραμμένων. Με τη σειρά τους, οι άνδρες σε ηλικία εργασίας αντιπροσώπευαν λιγότερο από το 4% του προσφυγικού πληθυσμού.<sup>35</sup>

Επί του παρόντος, είναι δύσκολο για τους ερευνητές ή τους πολιτικούς να προβλέψουν το μέλλον των προσφύγων πολέμου από την Ουκρανία στην Πολωνία (και σε άλλες χώρες της ΕΕ). Ο αριθμός των Ουκρανών που έρχονται στην Πολωνία και φεύγουν από τη χώρα μας θα αλλάξει τους επόμενους μήνες, ανάλογα με τα πολεμικά γεγονότα, με το πώς θα εξελιχθεί ο πόλεμος, τότε θα τελειώσουν οι εχθροπραξίες και, τέλος, με την πορεία της μελλοντικής ανοικοδόμησης της Ουκρανίας και τις συνθήκες διαβίωσης εκεί μετά τον πόλεμο. Έτσι, οι εμπειρογνώμονες παρουσιάζουν τρία σενάρια. Το πρώτο περιλαμβάνει έναν μακρύ και εξαντλητικό πόλεμο. Τότε, ο αριθμός των προσφύγων στην Πολωνία θα κυμανθεί μεταξύ 3,1 και 3,4 εκατομμυρίων ανθρώπων. Το δεύτερο σενάριο προβλέπει ένα γρήγορο τέλος του πολέμου στην Ουκρανία και τη σταθεροποίηση της κατάστασης στη χώρα αυτή. Σε μια τέτοια κατάσταση, εκτιμάται ότι περίπου 1,75 εκατομμύρια Ουκρανοί θα παραμείνουν στην Πολωνία. Το τρίτο και χειρότερο σενάριο είναι μια νίκη της Ρωσίας, η οποία κατέχει μεγάλο μέρος της Ουκρανίας. Τότε, ο αριθμός των προσφύγων στην Πολωνία μπορεί να ξεπεράσει ακόμη και τα 10 εκατομμύρια άτομα. Και περίπου το 60% από αυτούς θα παραμείνει στη χώρα μας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Οι ερευνητές σημειώνουν ότι ανεξάρτητα από την έκβαση του πολέμου και τις συνέπειές του για την οικονομική ανάπτυξη της Ουκρανίας, η Πολωνία θα γίνει μια διζωνική χώρα, με αυξανόμενο μερίδιο του ουκρανικού έθνους. Αυτό θα επιφέρει πολλές προκλήσεις για την Πολωνία στον τομέα της στέγασης, της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας, της υγειονομικής περιθαλψής και του πολιτισμού.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> *Επισκέπτης Πολωνία 2022+*. Έκθεση του Wise Europa Foundation, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/> (πρόσβαση στις 08/09/2022).

<sup>36</sup> *Επισκέπτης Πολωνία 2022+*. Έκθεση του Wise Europa Foundation, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/> (πρόσβαση στις 08/09/2022).



## Συμπεράσματα και συστάσεις

Η Πολωνία μετά το 1989 δεν ήταν μια χώρα που βίωσε το ορατό φαινόμενο της μετανάστευσης (είτε πρόκειται για μετανάστευση προς την Πολωνία είτε για μετανάστευση από τη χώρα), επομένως η χώρα μας δεν έδωσε θεσμικά μεγάλη προσοχή στο φαινόμενο της ένταξης των μεταναστών.

Λόγω της υψηλής οικονομικής ανάπτυξης και της χαμηλής ανεργίας, κατά τα έτη 2015-2019 ο αριθμός των νόμιμα εργαζόμενων μεταναστών στην Πολωνία (ιδίως για απασχόληση) αυξάνεται συστηματικά. Από 133 χιλιάδες το 2015 έως 500 χιλιάδες το 2019.

Το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία έφερε τις μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την ένταξη των μεταναστών στην Πολωνία. Από τότε, πάνω από 6 εκατομμύρια Ουκρανοί έχουν εισέλθει στη χώρα μας. Υπολογίζεται ότι σήμερα υπάρχουν μεταξύ 1 και 1,5 εκατομμυρίου Ουκρανών στην Πολωνία, οι περισσότεροι από τους οποίους είναι γυναίκες και παιδιά.

Οι σημαντικότεροι τομείς στους οποίους είναι απαραίτητο να καλυφθούν οι ανάγκες των μεταναστών στην Πολωνία είναι: εκπαίδευση, πρόσβαση στην απασχόληση, εξασφάλιση πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική βοήθεια, πρόσβαση στη στέγαση, προστασία από τη βία, ιδίως κατά των γυναικών, προστασία από τις διακρίσεις, ένταξη στο τοπικό περιβάλλον και πρόσβαση στον πολιτισμό.

Παρά την πολιτιστική και γλωσσική εγγύτητα, οι μετανάστες από την Ουκρανία χρειάζονται βοήθεια για την ένταξή τους στη χώρα μας, όπως: νομική βοήθεια, γλωσσική υποστήριξη, διαφανείς κανόνες παραμονής και απασχόλησης, οικογενειακή επανένωση.

Τα μεγαλύτερα εμπόδια στη διαδικασία ένταξης των μεταναστών (προσφύγων) στην Πολωνία είναι: η απειλή της έλλειψης στέγης, η ανάγκη ενοικίασης διαμερισμάτων χαμηλών προδιαγραφών, η δύσκολη πρόσβαση σε στέγαση από δημοτικούς πόρους, η δύσκολη κατάσταση στην αγορά εργασίας και η έλλειψη γνώσης της πολωνικής γλώσσας.

Οι διαδικασίες προ-ενσωμάτωσης των μεταναστών που εφαρμόζονται στην Πολωνία δεν επιλύουν τα βασικά προβλήματα των μεταναστών, όπως η γνώση της πολωνικής γλώσσας, η εύρεση κατοικίας και μόνιμης εργασίας. Οι μετανάστες αναγκάστηκαν να αναλάβουν απλές, περιστασιακές, κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας και, κατά συνέπεια, να χρησιμοποιούν κοινωνική βοήθεια.

Οι δημόσιες υπηρεσίες της αγοράς εργασίας που προσφέρονται σε αλλοδαπούς στην Πολωνία (π.χ. κατάρτιση και επαγγελματικά μαθήματα) διεξάγονται στην πολωνική γλώσσα και δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις δυνατότητες των αλλοδαπών. Οι μετανάστες που δεν γνωρίζουν την πολωνική γλώσσα δεν έχουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν πραγματικά τέτοιες μορφές υποστήριξης προκειμένου να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες. Πολλοί αλλοδαποί δεν έχουν σχετική επαγγελματική εμπειρία. Πολλοί παλεύουν με ψυχικά προβλήματα.

Οι μετανάστριες από την Ουκρανία αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως η χρονοβόρα και περίπλοκη διαδικασία νομιμοποίησης της παραμονής τους στην Πολωνία, η απόκτηση άδειας εργασίας, τα γλωσσικά εμπόδια και οι δυσκολίες στέγασης. Κατά τη διάρκεια της επιδημίας Covid-19, νέα προβλήματα προστέθηκαν στα παλιά προβλήματα των μεταναστριών: δυσκολίες στα ταξίδια και στη διέλευση των συνόρων, απώλεια εργασίας λόγω λουκέτων ή επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας και μισθοδοσίας, επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης, επιδείνωση της κατάστασης στέγασης, έλλειψη υποστήριξης από



την οικογένεια που παρέμεινε στην Ουκρανία, προβλήματα με την οργάνωση της διδασκαλίας των παιδιών των μεταναστριών στο απομακρυσμένο σύστημα, χάος πληροφοριών και οικονομική αβεβαιότητα.

Οι εργαζόμενοι στην ΕΕΚ που εργάζονται με μετανάστες αναφέρουν τις ακόλουθες ανάγκες/προβλήματα: έλλειψη επαρκούς γνώσης του κώδικα εργασίας, μη γνώση ξένων γλωσσών, έλλειψη επαρκούς γνώσης των διατάξεων για τη νόμιμη διαμονή και απασχόληση αλλοδαπών, έλλειψη ικανότητας να εργαστούν με έναν πελάτη από άλλες πολιτισμικές περιοχές, υπερβολικά επαγγελματικά καθήκοντα και υπερκόπωση ή ανεπαρκής ψηφιοποίηση των διεργασιών/δραστηριοτήτων που διεξάγονται.

Πριν από την έναρξη της εργασίας με μετανάστες, το προσωπικό του τομέα της ΕΕΚ θα πρέπει να εκπαιδεύεται με στοιχεία του πολιτισμού και των παραδόσεων των χωρών καταγωγής των μεταναστών, των κοινωνικών κανόνων, της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια, της θρησκείας και της διαφορετικής πραγματικότητας της καθημερινής ζωής από εκείνη που βιώνεται στην Πολωνία. Στο προσωπικό θα πρέπει να παρέχεται ουσιαστική και ψυχολογική υποστήριξη. Θα πρέπει επίσης να διαθέτει μεθοδολογικά κατάλληλο υλικό και διδακτικά εργαλεία προσαρμοσμένα στον μαθητή-αλλοδαπό.

## Βιβλιογραφία:

1. Bartłomiejski R., Kowalewska D., Economic immigration to Poland - conclusions for the strategy of migrant integration, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021.
2. Cope B., Keryk M., Kyliushyk I., The situation of Ukrainian migrants in Poland during COVID-19, Ed. "Our Choice" Foundation, Βαρσοβία 2021.
3. Μακροπρόθεσμη εθνική αναπτυξιακή στρατηγική. Πολωνία 2030. Το τρίτο κύμα της νεωτερικότητας. Εγκρίθηκε με το ψήφισμα αριθ. 16 του Υπουργικού Συμβουλίου της 5ης Φεβρουαρίου 2013 (MP του 2013, σημείο 121) για: Έκθεση σχετικά με τον έλεγχο της κοινωνικής βοήθειας για τους πρόσφυγες, Ανώτατο Επιμελητήριο Ελέγχου, Βαρσοβία 2015.
4. Frelak J., Klaus W., Ενσωμάτωση των προσφύγων στην Πολωνία. Συστάσεις και καλές πρακτικές, Ινστιτούτο Δημοσίων Υποθέσεων, Βαρσοβία 2007.
5. Górný A., Kaczmarczyk P., Szulecka M. και άλλοι, Immigrants in Poland in the context of a simplified procedure for employing foreigners, Βαρσοβία 2018.
6. Górný A. (επιμ.), Πρόσφυγες στην Πολωνία. Νομική κατάσταση, κλίμακα εισροής και ενσωμάτωση στην πολωνική κοινωνία και συστάσεις, Κρακοβία - Βαρσοβία 2017.
7. Górczyńska M., Η Πολωνία ως χώρα μετανάστευσης - ποιος έρχεται στην Πολωνία και για ποιο σκοπό; Γεγονότα για τις μεταναστεύσεις στον 21ο αιώνα, Εκδ. Foundation Center for Civic Education, Βαρσοβία 2020.
8. Gutkowska A. (επιμ.), Πρόσφυγες στην Πολωνία. Πολιτιστικά και νομικά εμπόδια στη διαδικασία προσαρμογής, Βαρσοβία 2007.
9. Jaroszewicz M., Małynowska O., Πρόσφατη μετανάστευση από την Ουκρανία στην Πολωνία: ένα (μη) μόνιμο φαινόμενο; , Ed. Foundation S. Batory, Βαρσοβία 2018.



10. Kacperska E., Kacprzak M., Kmiec D., και άλλοι, Διεθνείς μεταναστεύσεις στην Ευρώπη. Τάσεις, προβλήματα, προκλήσεις, εκδ. SGGW, Βαρσοβία 2019.
11. Kubas D., Theoretical foundations and strategies for implementing flexicurity as a model for solving labour market problems, Lublin 2021.
12. Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek P., Επιχειρηματικότητα των μεταναστών στην Πολωνία. Προσεγγίσεις και προκλήσεις στη διεξαγωγή έρευνας, Opole 2020.
13. Kurczyk T. (ed.), Immigrants as a support for the labour market and enterprise development, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017.
14. Στατιστικές για την ένταξη των μεταναστών. Έκδοση 2018, Eurostat.
15. Μοντέλο ένταξης μεταναστών, Δημαρχείο του Γκντανσκ, Γκντανσκ 2016.
16. Łodziński S., Szonert M., "Μη πολιτική πολιτική"; Η εξέλιξη της μεταναστευτικής πολιτικής στην Πολωνία την περίοδο 1989-2016, CMR Working Paper, αρ. 90 (148).
17. Οι μετανάστες στην πολωνική οικονομία - έκθεση έρευνας, Narodowy Bank Polski, Βαρσοβία 2020.
18. Nowicka M. (επιμ.), Foreigners in Poland. Ένα εγχειρίδιο για άτομα που εργάζονται με μετανάστες, Εκδ. Caritas Polska, Βαρσοβία 2020.
19. Pawlak M., Public policies towards migration, στο: Kwaśniewski (επιμ.). The Sciences of Public Policy: Monography of Discipline, Βαρσοβία 2018.
20. Επισκέπτης Πολωνία 2022+. Έκθεση του Ιδρύματος Wise Europa, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/>.
21. Πολωνική πολιτική για την ένταξη των αλλοδαπών - παραδοχές και κατευθυντήριες γραμμές, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, σχέδιο, Βαρσοβία 2013.
22. Η Πολωνία σε αριθμούς 2021, Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2021.
23. Η Πολωνία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2021.
24. Έκθεση ελέγχου Κοινωνική βοήθεια για τους πρόσφυγες, Ανώτατη Ελεγκτική Υπηρεσία, Βαρσοβία 2015.
25. <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/>.



# Μέρος δεύτερο - Βιβλιογραφική έρευνα στην Κύπρο

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	30
Κυπριακό πλαίσιο.....	30
COVID-19 .....	31
Ενίσχυση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο COVID-19 .....	31
Οι μετανάστριες στο εργατικό δυναμικό .....	32
Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες.....	33
Φροντίδα παιδιών.....	33
Φύλο.....	33
Διακρίσεις.....	33
Γλώσσα .....	34
Καλές πρακτικές .....	34
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	35
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	36
Βιβλιογραφία .....	36



## Εισαγωγή

### Κυπριακό πλαίσιο

Η Κύπρος εφαρμόζει αυστηρότερο έλεγχο στην απασχόληση που περιλαμβάνει βραχυπρόθεσμες συμβάσεις κυρίως για να αποτρέψει τη μόνιμη διαμονή των μεταναστών. Συνήθως, οι άδειες βραχυχρόνιας διαμονής πρέπει να συνδέονται με συγκεκριμένους εργοδότες. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι μετανάστες απασχολούνται σε τομείς όπου ο τοπικός πληθυσμός δεν καλύπτει και συνεπώς υπάρχει ανάγκη προσωπικού, όπως θέσεις εργασίας που απαιτούν λίγες ή καθόλου δεξιότητες σύμφωνα με την κυπριακή κοινωνία, όπως οι κατασκευές, η γεωργία, οι βιομηχανίες υπηρεσιών, το εμπόριο, οι ξενοδοχειακές και τουριστικές βιομηχανίες, όπως εκφράζεται σε έκθεση του 2010 που εκπονήθηκε από την ΚΙΣΑ (ΚΙΣΑ, 2009). Ωστόσο, αυτά τα σχέδια ελέγχου της απασχόλησης απέτυχαν να ρυθμίσουν και να ελέγξουν την ανεξέλεγκτη μετανάστευση.

Στην Κύπρο, άτομα από Τρίτες χώρες μπορούν να εισέλθουν στη χώρα με διάφορες άδειες παραμονής (Emphasys Centre & Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων Κύπρος, 2021). Κάθε άτομο που προέρχεται από Τρίτη χώρα επιτρέπεται να εργάζεται σε συγκεκριμένους τομείς, οι οποίοι καθορίζονται από το καθεστώς του. Θα πρέπει πρώτα να βρουν εργασία και στη συνέχεια να έρθουν στην Κύπρο προκειμένου να τακτοποιήσουν τις κατάλληλες πληροφορίες, όπως τη βίζα τους. Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση, είναι η αύξηση των μεταναστριών στην Κύπρο, ωστόσο δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία όσον αφορά τον αριθμό ή τη χώρα προέλευσης (NAME, 2020).

Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, εάν δεν έχουν φοιτητική ή εργασιακή βίζα, είναι είτε αιτούντες ασύλου είτε κάτοχοι διεθνούς προστασίας (Emphasys Centre & Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων Κύπρου, 2021). Στην Κύπρο, η διεθνής προστασία μπορεί να αποδοθεί υπό τα δύο καθεστώτα του αναγνωρισμένου πρόσφυγα ή της επικουρικής προστασίας. Τα άτομα που κατέχουν οποιοδήποτε από αυτά τα καθεστώτα έχουν τις ίδιες αγορές εργασίας με τους Κύπριους πολίτες. Η πρόσβαση των αιτούντων ασύλου στην αγορά εργασίας είναι διαφορετική, καθώς τους επιτρέπεται να ασχοληθούν με την εργασία ένα μήνα μετά την υποβολή της αίτησης ασύλου τους. Ωστόσο, οι αιτούντες ασύλου επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση για εργασία μόνο σε ορισμένους τομείς, παρέχοντάς τους πολύ περιορισμένες επιλογές. Εκτός από τις περιορισμένες επιλογές που έχουν οι αιτούντες ασύλου, υπάρχει μεγάλη γραφειοκρατία και γραφειοκρατική διαδικασία όταν αυτοί προσλαμβάνονται, αποθαρρύνοντας έτσι τους εργοδότες να τους προσλάβουν λόγω των πολύ χρονοβόρων διαδικασιών (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Οι αιτούντες ασύλου επιτρέπεται επίσης να κάνουν πρακτική άσκηση στους περιορισμένους τομείς που τους επιτρέπεται να εργαστούν. Ωστόσο, δεδομένου ότι αυτές οι θέσεις εργασίας ανήκουν σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης και με περισσότερο φυσικό προσανατολισμό, υπάρχουν περιορισμένες ευκαιρίες πρακτικής άσκησης, αλλά τα ίδια τα άτομα προτιμούν μια αμειβόμενη εργασία, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν και ένα εισόδημα (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Δυστυχώς, λόγω της



πανδημίας COVID-19 οι τομείς απασχόλησης των μεταναστών έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό παρέχοντας έτσι ακόμα λιγότερες ευκαιρίες για αυτούς όσον αφορά την απασχόληση (Crepaldi, et al., 2021).

### COVID-19

Οι Morsheimer et al(2020) στην ανάλυσή τους σχετικά με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στους πρόσφυγες, μετανάστες και αιτούντες ασύλου στην Κύπρο ανέφεραν μείωση της ποιότητας ζωής και βαθύ αντίκτυπο στην ατομική ελευθερία, τα μέσα διαβίωσης, την οικονομική κατάσταση, τη σωματική και ψυχική υγεία και την προσωπική ανάπτυξη. Λόγω της περιορισμένης πρόσβασης σε κυβερνητικές πληροφορίες σχετικά με την πανδημία, τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες προκλήσεις λόγω γλωσσικών ή άλλων εμποδίων.

Ένα από τα κύρια ζητήματα ήταν η έλλειψη γλωσσικών γνώσεων που δεν επέτρεπε σε αυτούς τους ανθρώπους να :

1. Στέλνουν μηνύματα για κάθε είδους έξοδο, όπως απαιτούσε η κυβέρνηση κατά τη διάρκεια του αποκλεισμού του COVID-19, καθώς αυτά εκδόθηκαν στα ελληνικά και στα αγγλικά
2. Παίρνουν τις τηλεφωνικές γραμμές και τους τηλεφωνητές λόγω γλωσσικού εμποδίου
3. Κατανοήσουν τις πληροφορίες που δημοσιεύονται από την κυβέρνηση, καθώς αυτές δημοσιεύονται στα ελληνικά, τα αγγλικά ή τα τουρκικά

Οι ΜΚΟ κατέβαλαν προσπάθειες να καλύψουν αυτά τα κενά παρέχοντας περαιτέρω μεταφράσεις επίσημων εγγράφων και πληροφοριών μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και των ιστοτόπων τους.

### *Ενίσχυση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο COVID-19*

Δυστυχώς, η πανδημία COVID-19, τόνισε ακόμη περισσότερο τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων σε όλο τον κόσμο και η Κύπρος δεν αποτελεί εξαίρεση. Εκφράστηκε η άποψη ότι οι γυναίκες που ανήκουν στην κοινότητα των Προσφύγων, των Μεταναστών, και των Αιτούντων Ασύλου και ζουν με τις οικογένειές τους αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας λόγω φύλου. Ο εγκλεισμός ανάγκασε τις γυναίκες να περνούν περισσότερο χρόνο στο σπίτι με τους θύτες τους, γεγονός που μπορεί να είχε ως αποτέλεσμα αυξημένο αριθμό βίαιων περιστατικών, κάτι που βίωναν οι γυναίκες παρά το μεταναστευτικό τους καθεστώς (Morsheimer et al,2020). Οι Morsheimer et al (2020) στην έκθεσή τους αναφέρουν την αύξηση των κλήσεων στις γραμμές βοήθειας για την ενδοοικογενειακή βία κατά 30%. Επιπλέον, σε σύγκριση με τους άνδρες οι γυναίκες αντιμετώπιζαν πρόσθετη πίεση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις υποχρεώσεις ανατροφής των παιδιών, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της πίεσης στην ψυχική υγεία των γυναικών. Η αναπαραγωγική τους υγεία τέθηκε επίσης σε κίνδυνο, καθώς υπήρχε περιορισμένη πρόσβαση στην αντισύλληψη και σε πληροφορίες σχετικά με την αναπαραγωγική και σεξουαλική υγεία (Morsheimer et al,2020).



#### *Οι μετανάστριες στο εργατικό δυναμικό*

Οι μετανάστριες αναγκάζονται επίσης να αναλάβουν εργασίες με ελάχιστες ή καθόλου δεξιότητες, όπως τις αντιλαμβάνεται η κυπριακή κοινωνία. Μερικοί συνήθεις τομείς στους οποίους βρίσκουν εργασία οι μετανάστριες είναι η οικιακή εργασία, η γεωργία, η εξυπηρέτηση πελατών ή ακόμη και η βιομηχανία του σεξ σε προσωρινές ή μερικής απασχόλησης θέσεις εργασίας (Χαραλαμπίδου-Σολωμή κ.ά. (2010)- Emphasys Centre, (2021)- ΚΙΣΑ,2009). Περαιτέρω, ορισμένες γυναίκες εξέφρασαν ότι ο μισθός ήταν ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα.

Οι προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης δεν περιορίζονται μόνο στον μισθό, αλλά και στον υπερβολικό φόρτο εργασίας, στη μη ικανοποίηση από την εργασία τους, στην ανάρμοστη συμπεριφορά του εργοδότη, όπως οι διακρίσεις και σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και η σεξουαλική παρενόχληση. Η πλειονότητα των γυναικών δεν γνώριζε πού θα έπρεπε να αναζητήσει βοήθεια σε περίπτωση που έπεφτε θύμα οποιασδήποτε μορφής εκμετάλλευσης (Χαραλαμπίδου-Σολωμή κ.ά., 2010).

Στην περίπτωση των οικιακών βοηθών, με βάση μια έκθεση που εκπονήθηκε από την ΚΙΣΑ (2009), η σύμβασή τους ορίζει ότι πρέπει να καλύπτονται 42 ώρες σε 6 ημέρες. Ωστόσο, αυτό απέχει πολύ από την πραγματικότητα, καθώς διάφορες μετανάστριες έχουν εκφράσει ότι εργάζονται πολύ περισσότερο από αυτό και μπορεί να φτάσουν ακόμη και τις 20 ώρες την ημέρα. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι οικιακές βοηθοί αναγκάζονται να εργάζονται την Κυριακή που θεωρείται ημέρα ανάπαυσης. Έτσι, δεν μπορούν να ξεκουραστούν, παρόλο που το λένε οι συμβάσεις τους (ΚΙΣΑ, 2009). Οι μετανάστριες αποθαρρύνονται επίσης να ρωτήσουν για χρήματα ή πιθανή αύξηση αφού φοβούνται μην χάσουν τη δουλειά τους (ΚΙΣΑ, 2009).

Στις περιπτώσεις που οι μετανάστριες εργάζονται ως οικιακές βοηθοί, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να τους παρέχουν κατοικία, η οποία στις περισσότερες περιπτώσεις είναι το σπίτι στο οποίο εργάζονται. Ωστόσο, δυστυχώς δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα, καθώς συνήθως έχουν ένα πρόχειρο σπίτι, εκτός του σπιτιού διαμονής. Εκτός από την κατοικία, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν στους εργαζομένους τους ιατρική και υγειονομική ασφάλιση. Στην περίπτωση της ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης, το κόστος επιμερίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ωστόσο και πάλι στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι υποχρεώσεις αυτές αποφεύγονται και η ιατροφαρμακευτική τους ασφάλιση δεν καλύπτει τις βασικές ανάγκες, ιδίως για τις γυναίκες. Υπήρξαν επίσης περιπτώσεις όπου οι εργοδότες αρνούνται να καλύψουν το κόστος της θεραπείας των εργαζομένων, όπως απαιτεί ο νόμος (ΚΙΣΑ,2009). Εκτός από την υγειονομική περίθαλψη, οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν κοινωνική ασφάλιση, ωστόσο στις περισσότερες περιπτώσεις δεν χρησιμοποιούνται ούτε αυτές οι υπηρεσίες, όπως η άδεια ασθενείας, οι άδειες ή η αποζημίωση απόλυσης. Έτσι, από ό,τι παρατηρείται, οι μετανάστριες υφίστανται για άλλη μια φορά διακρίσεις ως προς το δικαίωμά τους στην παροχή επαρκούς υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής ασφάλισης (ΚΙΣΑ, 2009).





Δυστυχώς, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι κερδίζουν λιγότερα ανά ώρα, καθώς θεωρούνται ως τρόπος πρόσβασης σε φθινό εργατικό δυναμικό, ενώ μερικές φορές αγνοούνται ακόμη και τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματά τους. Τα κοινωνικά και νομικά συστήματα δεν καλύπτουν τα δικαιώματα των μεταναστών και ιδιαίτερα των μεταναστριών. Ως αποτέλεσμα, δεν αντιμετωπίζονται οποιαδήποτε ζητήματα σχετικά με την ευημερία και τα δικαιώματα των μεταναστριών (NAME, 2020).

## Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες

### *Φροντίδα παιδιών:*

Οι γυναίκες προερχόμενες από τριτοκοσμικές χώρες εκφράζουν ότι αισθάνονται ότι βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από τους άνδρες λόγω των υποχρεώσεων φροντίδας των παιδιών και των διακρίσεων λόγω του φύλου τους (Emphasys Centre, 2021). Η φροντίδα των παιδιών είναι ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα για τις γυναίκες. Λόγω της έλλειψης δικτύων, οι γυναίκες αυτές έχουν ελάχιστες έως καθόλου επιλογές όσον αφορά το πού να αφήσουν τα παιδιά τους προκειμένου να παρακολουθήσουν τέτοιες ευκαιρίες. Δεδομένου ότι η ιδιωτική φροντίδα των παιδιών είναι επίσης δαπανηρή, δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να εγγράψουν τα παιδιά τους προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε τέτοιες ευκαιρίες (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Μια πραγματικότητα για τις μετανάστριες είναι το γεγονός ότι λόγω του ότι δεν έχουν ένα καθιερωμένο δίκτυο για να τις βοηθήσει με τη φροντίδα των παιδιών, δεν είναι σε θέση να αναλάβουν διάφορες ευκαιρίες λόγω του περιορισμένου ελεύθερου χρόνου. Ένας από τους τομείς που επηρεάζονται από αυτή την κατάσταση είναι ο τομέας της απασχόλησης (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

### *Φύλο:*

Το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες προερχόμενες από τριτοκοσμικές χώρες φαίνεται να είναι μεγαλύτερο σε σύγκριση με τους άνδρες. Δυστυχώς, υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις όπου οι γυναίκες παραπέμπονται σε διάφορες θέσεις εργασίας, αλλά η φύση της εργασίας δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους και μπορεί να είναι μειονεκτική όσον αφορά το φύλο (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Δυστυχώς, ο ρατσισμός δεν βιώνεται μόνο στις συνεντεύξεις για εργασία καθώς διάφορες γυναίκες βίωσαν ρατσιστικές συμπεριφορές ή/και αποκλεισμό στην κοινότητα υποδοχής (Charalambidou--Solomi et al, 2010)

### *Διακρίσεις:*

Λόγω της διακριτικής μεταχείρισης των μεταναστριών, τα δικαιώματά τους παραβιάζονται καθημερινά, όπως εκφράστηκε και παραπάνω. Θέματα σχετικά με την υγειονομική περίθαλψη, την κοινωνική ασφάλιση και το φόρτο εργασίας τους αποφεύγονται και δεν συζητούνται προκειμένου να αποφευχθεί οποιαδήποτε δίωξη ή απέλαση. Ωστόσο, οι μετανάστριες δεν γνωρίζουν και δεν ενημερώνονται για το πού μπορούν να προσφύγουν σε περιπτώσεις παραβίασης και εκμετάλλευσης σε βάρος τους. (NAME, 2020)



#### Γλώσσα:

Η γλώσσα είναι ένα σημαντικό στοιχείο που εμπλέκεται στη βιομηχανία αναζήτησης εργασίας, το οποίο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη συμμετοχή των ατόμων από τριτοκοσμικές χώρες σε τομείς. Η κυβέρνηση παρέχει μαθήματα ελληνικής γλώσσας για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, ωστόσο διάφορα εμπόδια, όπως η έλλειψη στήριξης των παιδιών και η δικτύωση, δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να συμμετέχουν σε αυτά τα μαθήματα (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

Η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο και το Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων προωθούν τη συμμετοχή των κατόχων Διεθνούς Προστασίας και των αιτούντων ασύλου στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, το γραφείο εργασίας παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης σε κατόχους διεθνούς προστασίας μόνο μέσω της ΑνΑΔ (Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου). Επιπλέον, πολλά χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ προγράμματα παρέχουν κατάρτιση σε υπηκόους τρίτων χωρών, η οποία προωθεί την ένταξη. Καθώς όμως τα προγράμματα αυτά πραγματοποιούνται μόνο για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ενδέχεται να μην έχουν τον επιθυμητό αντίκτυπο που αναμένεται (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

## Καλές πρακτικές

1. iLearn Greek: <http://www.ilearngreek.eu/>
  - a. Η πλατφόρμα iLearn Greek παρέχει δύο διαφορετικά επίπεδα μαθημάτων ελληνικής γλώσσας για άτομα από την κοινότητα των Προσφύγων, των Μεταναστών, και των Αιτούντων Ασύλου: βασικό και μεσαίο επίπεδο. Τα μαθήματα πραγματοποιούνται σε όλες τις πόλεις. Η εκμάθηση της γλώσσας μπορεί να ενισχύσει την ένταξη των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο, καθώς συνεπάγεται αυξημένη επικοινωνία.
2. Πλατφόρμα «Βοηθήστε τους πρόσφυγες να εργαστούν»- “Help Refugees Work”:  
<https://www.helprefugeeswork.org/>
  - a. Η πλατφόρμα Help Refugees Work είναι μια πρωτοβουλία της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο σε συνεργασία με το Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων. Στόχος της πλατφόρμας είναι η ενίσχυση της ένταξης των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο μέσω της απασχόλησης. Η πλατφόρμα επιτρέπει στους δυνητικούς εργοδότες να δημιουργήσουν ένα προφίλ και να δημοσιεύσουν πιθανές θέσεις εργασίας ή κατάρτισης και επίσης επιτρέπει στους μετανάστες να δημιουργήσουν ένα λογαριασμό και να βρουν με τη σειρά τους ευκαιρίες απασχόλησης ή κατάρτισης.
3. Μαθήματα ελληνικής γλώσσας: <https://caritascyprus.org/greek-for-newcomers/>
  - a. Μαθήματα ελληνικών για τους νεοεισερχόμενους παρέχονται από την Caritas Cyprus



## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Διάφορες γυναίκες που συμμετείχαν σε μια ομάδα εστίασης στο πλαίσιο του προγράμματος AMIF-ENGAGE (Emphasys Centre & Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων Κύπρου, 2021). εξέφρασαν ότι έχουν:

1. **Κακή γνώση της ελληνικής γλώσσας:** Πολλές γυναίκες υποστηρίζουν ότι το γλωσσικό εμπόδιο είναι ένα από τα μεγαλύτερα θέματα του, αν όχι το κυριότερο, ενώ η δυσκολία επικοινωνίας επηρεάζει αρνητικά την ευημερία τους. Παράλληλα, εάν οι μετανάστες δεν αποκτήσουν γνώσεις στην ελληνική ή την αγγλική γλώσσα, δεν είναι σε θέση να κατανοήσουν τι περιλαμβάνουν τα επίσημα έγγραφα, δεδομένου ότι αυτές είναι οι δύο γλώσσες στις οποίες δημοσιεύονται (E-mploy-me!,2020). Η έλλειψη γλωσσικών γνώσεων μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επικοινωνία με το γραφείο εργασίας ή τους μελλοντικούς εργοδότες (Crepaldi, et al., 2021).
2. **Η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας και συναφών δεξιοτήτων** με βάση τις θέσεις εργασίας για τις οποίες επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση. Επιπλέον, υπάρχει έλλειψη αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων ή προσόντων από τις χώρες καταγωγής τους λόγω των διαφορετικών συστημάτων. Έτσι, ορισμένες γυναίκες μπορεί να έχουν αποκτήσει εμπειρία και γνώσεις σε ορισμένους τομείς, αλλά δεν μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν λόγω αδυναμίας επικύρωσής τους (NAME,2020).
3. **Έλλειψη παιδικής μέριμνας:** όπως εκφράστηκε και προηγουμένως από τις γυναίκες προερχόμενες από τριτοκοσμικές χώρες, δεν μπορούν να συμμετάσχουν στην πλειονότητα των ευκαιριών, καθώς δεν έχουν καμία βοήθεια όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών. Λόγω της έλλειψης δικτύων δεν έχουν συγγενείς που μπορούν να αναλάβουν τη φροντίδα των παιδιών τους όσο λείπουν και η ιδιωτική παιδική φροντίδα είναι πολύ ακριβή για αυτές προκειμένου να καλύψουν τα έξοδα (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).
4. **Έλλειψη δικτύων:** ο περιορισμένος αριθμός δικτύων και ανθρώπων με τους οποίους μπορούν να δημιουργηθούν δεσμοί συμβάλλει στην έλλειψη ασφάλειας και κοινωνικοποίησης μεταξύ των μεταναστριών. Κατά συνέπεια, η έλλειψη δικτύων μπορεί να συνδεθεί και με την έλλειψη φροντίδας των παιδιών, αφού δεν υπάρχει ασφαλές δίκτυο για τις γυναίκες που αφήνουν τα παιδιά τους προκειμένου να παρακολουθήσουν κάθε είδους εκπαίδευση ή μάθημα (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).
5. **Ρατσισμός και προκατάληψη:** διάφορες γυναίκες αισθάνθηκαν ότι υπήρχε διαφορετική μεταχείριση απέναντί τους λόγω της σωματικής τους εμφάνισης, ιδίως στις προσπάθειές τους για αναζήτηση εργασίας. Οι γυναίκες προερχόμενες από τριτοκοσμικές χώρες αισθάνονται ότι το να φορούν χιτζάμπ ή να έχουν διαφορετικό χρώμα δέρματος αλλάζει τη συμπεριφορά του εργοδότη απέναντί τους και πιστεύουν ότι αυτός είναι ο κύριος λόγος που τις απορρίπτουν (Emphasys Centre & Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων Κύπρου, 2021).



6. **Μεταφορά:** μια άλλη σημαντική πρόκληση για τις μετανάστριες είναι η μεταφορά. Λόγω της έλλειψης δομής και σταθερών χρονοδιαγραμμάτων στις δημόσιες συγκοινωνίες της Κύπρου, είναι αρκετά δύσκολο να ταξιδέψουν οπουδήποτε λόγω του απροσδόκητου και ασταθούς προγράμματος (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο και ιδιαίτερα οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια σειρά από σημαντικές προκλήσεις που καθιστούν τη ζωή τους στην Κύπρο λίγο πιο δύσκολη από ό,τι αναμενόταν, ιδίως μετά την πανδημία COVID-19. Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες σε διάφορους τομείς όπως :

1. Γλώσσα/ επικοινωνία
2. Φροντίδα παιδιών
3. Διακρίσεις

Το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο δυστυχώς επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τους αντιμετωπίζουν, ιδίως ως μια μορφή φτηνού εργατικού δυναμικού.

Ορισμένες συστάσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τέτοιες καταστάσεις είναι:

1. Παροχή ηλεκτρονικής παρακολούθησης ή απασχόληση των παιδιών στην αίθουσα κατά τη διάρκεια των φυσικών μαθημάτων, ώστε να έχουν πρόσβαση και οι μετανάστριες που έχουν παιδιά.
2. Ενημέρωση των μεταναστριών της σημασίας της εκμάθησης της νέας γλώσσας με σκοπό τελικά την ενίσχυση των κινήτρων τους για να την μάθουν.
3. Ψυχολογική υποστήριξη στις μετανάστριες - η μετανάστευση μπορεί να θεωρηθεί ως μια ήδη τραυματική εμπειρία, επομένως κάθε είδους υποστήριξη θα είναι χρήσιμη και ευεργετική για τις γυναίκες.
4. Δημιουργία ενημερωτικών εργατηρίων που θα μπορούν να ενημερώνουν τις μετανάστριες για το πού μπορούν να έχουν πρόσβαση σε οτιδήποτε χρειάζονται, καθώς και για ευεργετικές πληροφορίες, όπως τα εργασιακά τους δικαιώματα.

## Βιβλιογραφία

Morsheimer, S., Chatzipanagiotou, K., Mykkänen, T., & Sandilya, H. (2020, October).

*Συστημική ανάλυση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στους πρόσφυγες, τους μετανάστες και τους αιτούντες άσυλο στην Κύπρο.* Ευρωπαϊκός δικτυακός τόπος για την ένταξη. Ανακτήθηκε στις 10 Νοεμβρίου 2022, από <https://ec.europa.eu/migrant->



integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers\_en.

Emphasys Centre, & Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων Κύπρος. (2021, Νοέμβριος). *WP2: Εργαστήρια επιμόρφωσης για τους ενδιαφερόμενους φορείς της αγοράς εργασίας (LMS) και ...* <https://amif-engage.eu/>. Ανακτήθηκε στις 10 Νοεμβρίου 2022, από [https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE\\_National-Report-Cyprus.pdf](https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE_National-Report-Cyprus.pdf).

Κέντρο Emphasys. (2021). *I-WELCOME - Ενίσχυση της ένταξης των μεταναστριών στην κοινωνία και την αγορά εργασίας*. <https://iwelcome-project.eu/>. Ανακτήθηκε στις 10 Νοεμβρίου 2022, από <https://iwelcome-project.eu/wp-content/uploads/2022/07/CYPRUS.pdf>.

Charalambidou--Solomi , D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) "Γυναίκες μετανάστριες στην Κύπρο - προφίλ, εμπόδια, ανάγκες, προσδοκίες".

ΚΙΣΑ (2009) *Η θέση των μεταναστριών στην Κύπρο* , <https://kisa.org.cy/>. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: [https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The\\_Position\\_of\\_Migrant\\_Women\\_in\\_Cyprus\\_September\\_2009.pdf](https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The_Position_of_Migrant_Women_in_Cyprus_September_2009.pdf) (Πρόσβαση: 11 Νοεμβρίου 2022).

*Νέες δράσεις για τις μετανάστριες* (2020) *ΟΝΟΜΑΣΙΑ-Νέες δράσεις για τις μετανάστριες*. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://nameproject.eu/> (Πρόσβαση: 12 Νοεμβρίου 2022).

E-mploy-me! (2020) *E-mploy-me! - δεξιότητες ενδυνάμωσης για την απασχόληση των μεταναστριών ...*, <https://e-mploy-me.eu/>. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: [https://e-mploy-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4\\_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf](https://e-mploy-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf) (Πρόσβαση: 12 Νοεμβρίου 2022).

Charalambidou--Solomi , D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) "Γυναίκες μετανάστριες στην Κύπρο - προφίλ, εμπόδια, ανάγκες, προσδοκίες".



## Μέρος 3 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ελλάδα

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	39
Καλές πρακτικές .....	52
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	53
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	55
Βιβλιογραφία .....	55



## Εισαγωγή

Η Ελλάδα αποτελεί μία από τις χώρες υποδοχής μεταναστών στην ΕΕ. Η γεωγραφική της θέση παίζει ζωτικό ρόλο, διότι συνδέει τον ανατολικό με τον δυτικό κόσμο και βρίσκεται πάνω στους κύριους εμπορικούς δρόμους. Ως εκ τούτου, δέχεται μεταναστευτικές και προσφυγικές ροές κυρίως από τις χώρες της Ασίας και της Αφρικής, αλλά και από τα Βαλκάνια και άλλες χώρες.



Εικόνα 1: Γεωγραφική θέση της Ελλάδας.

Οι μετανάστες και τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών έχουν ζωτικό ρόλο στην ανάπτυξη της ελληνικής κοινωνίας. Η συμβολή τους στην εθνική οικονομία είναι σημαντική. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβασή τους στα εκπαιδευτικά ιδρύματα λόγω του μεταναστευτικού τους υπόβαθρου. Η πανδημία του Covid-19 έκανε τις δυσκολίες αυτές πιο εμφανείς, αλλά έδειξε επίσης ότι η ένταξη και οι ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση είναι σημαντικές για την ένταξη των μεταναστευτικών πληθυσμών. Η ένταξη και η ισότητα των φύλων είναι ένας από τους έξι στόχους του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης που πρέπει να επιτευχθούν έως το 2025 μέσω πολλών συγκεκριμένων πρωτοβουλιών.

Μια καλή ποιότητα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) με ισχυρή διάσταση μάθησης με βάση την εργασία μπορεί να αποτελέσει ισχυρό εργαλείο για την είσοδο των



μεταναστών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια στη συμμετοχή τους στην ΕΕΚ, παρά την ανάγκη όλο και περισσότερων μεταναστών να συμμετέχουν σε υψηλής ποιότητας ΕΕΚ.<sup>37</sup>

Δυστυχώς, η Ελλάδα μοιράζεται τα υψηλότερα ποσοστά, μεταξύ άλλων κρατών της ΕΕ, για τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού για τους πολίτες εκτός ΕΕ (57%) και για τους πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ (36%), με βάση έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το 2019<sup>38</sup>. Ειδικότερα, η θέση των μεταναστριών επηρεάζεται περισσότερο, διότι αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες, λόγω των πατριαρχικών δομών, και, όταν πρόκειται για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, συχνά υφίστανται διακρίσεις. Το μεταναστευτικό υπόβαθρο μπορεί να επιδεινώσει την κοινωνική και οικονομική τους θέση, επειδή δεν μιλούν την ελληνική γλώσσα και έχουν θρησκευτικές και πολιτισμικές διαφορές από τους γηγενείς. Το φύλο παίζει, επίσης, σημαντικό ρόλο, καθώς τα στερεότυπα γύρω από αυτό το θέμα μπορεί να τους εμποδίσουν να κάνουν αυτό που θέλουν, καθώς μπορούν να εμποδίσουν την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες μάθησης και στην αγορά εργασίας. Τέλος, σε πολλές ελληνικές κοινότητες, παρατηρείται ότι οι γηγενείς δεν συμφωνούν με την εκπαίδευση των μεταναστών και, σε ορισμένες περιπτώσεις, διαμαρτύρονται ακόμη και εναντίον αυτού του μέτρου.

Οι μετανάστες έχουν συνήθως χαμηλότερο μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο από τους Έλληνες. Ταυτόχρονα, έχουν υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης του σχολείου ή είναι άνεργοι και συχνά πέφτουν θύματα ξενοφοβικών και ρατσιστικών συμπεριφορών. Συνήθως δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τείνουν να εργάζονται σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, επειδή δεν έχουν προσόντα. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να επιτραπεί στους μεταναστευτικούς πληθυσμούς και, ιδίως, στις μετανάστριες να έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση.

Σύμφωνα με τα διεθνή και εθνικά νομικά έγγραφα, κάθε άτομο έχει δικαίωμα στην εκπαίδευση. Στο ίδιο ζήτημα γίνεται αναφορά στον 5<sup>ο</sup> Στόχο ("Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών") των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, ο οποίος υπογραμμίζει τη σημασία της συμμετοχής των (μεταναστριών) γυναικών στην κοινωνία και την οικονομία και, επομένως, η εκπαίδευση διαδραματίζει ζωτικό ρόλο για την επίτευξη αυτού του στόχου. Ως εκ τούτου, οι μετανάστριες πρέπει να έχουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και να λαμβάνουν αποτελεσματική κατάρτιση στα θέματα που τις ενδιαφέρουν. Η συμμετοχή των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διαδραματίζει ζωτικό ρόλο για την ένταξή τους

<sup>37</sup> Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση 2021-2027, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Βρυξέλλες, 24.11.2020) - COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))

<sup>38</sup> Οι μετανάστες και ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, Eurostat (02/02/2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)





στην ελληνική κοινωνία και την προώθηση των δικαιωμάτων τους ως μετανάστριες και ως γυναίκες, γενικότερα<sup>39</sup>.

Η Παγκόσμια Έκθεση για τη Μάθηση και την Εκπαίδευση Ενηλίκων (GRALE) του Ινστιτούτου Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) της UNESCO παρέχει μια συνολική εικόνα της Μάθησης και της Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε κάθε κράτος σε όλο τον κόσμο. Ο GRALE είναι ένας δείκτης που δείχνει την αφοσίωση των κρατών μελών της UNESCO στις διεθνείς δεσμεύσεις τους για την ΔΒΜ και αν τις εφαρμόζουν στην πράξη. Οι εκθέσεις που πραγματοποιούνται συνδυάζουν δεδομένα ερευνών, αναλύσεις πολιτικής και περιπτωσιακές μελέτες, οι οποίες παρουσιάζουν στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και στους επαγγελματίες συστάσεις και παραδείγματα καλών πρακτικών. Παρέχουν στοιχεία για το πώς η ΔΒΜ μπορεί να βοηθήσει τις χώρες να αντιμετωπίσουν τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων και των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης<sup>40</sup>.

Η πιο πρόσφατη έκθεση ήταν η GRALE 4, η οποία δημοσιεύθηκε το 2019. Τα κράτη μέλη κλήθηκαν να απαντήσουν σε διάφορες ερωτήσεις σχετικά με τον δείκτη ΔΒΜ που εφαρμόζουν όσον αφορά διάφορες ομάδες-στόχους, δύο από τις οποίες είναι οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας που αφορούσε την Ελλάδα, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην ΔΒΜ δεν είχε αυξηθεί πολύ. Αλλά, από την άλλη πλευρά, η ίδια έρευνα ρώτησε αν οι κυβερνήσεις των χωρών δίνουν προτεραιότητα στη χρηματοδότηση της ΔΒΜ για τις γυναίκες αφενός και τους μετανάστες και τους πρόσφυγες αφετέρου. Για την Ελλάδα, η χρηματοδότηση της συμμετοχής των γυναικών και των μεταναστών στην εκπαίδευση ενηλίκων έχει μεγάλη σημασία<sup>41</sup>.

Όσον αφορά τον πληθυσμό, ο αριθμός των μεταναστών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα είναι 523.715, ενώ ο αριθμός των αιτούντων ασύλου είναι 137.155. Συγκεκριμένα, στην εικόνα που ακολουθεί, προκύπτει ότι η πλειοψηφία του μεταναστευτικού πληθυσμού ζει στις περιφέρειες Αττικής (234.506), Κεντρικής Μακεδονίας (81.664) και Κρήτης (32.778).

---

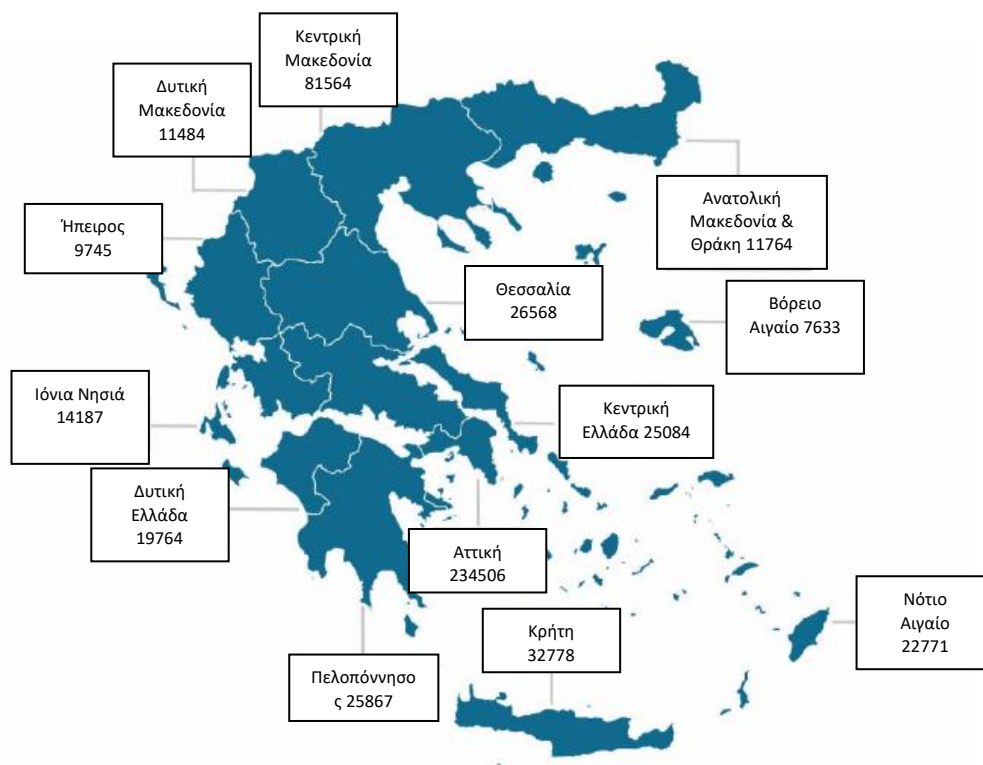
<sup>39</sup> Οι μετανάστριες ως πρωταθλήτριες της μάθησης: (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))

<sup>40</sup> Παγκόσμια έκθεση - GRALE, Ινστιτούτο Δια Βίου Μάθησης της UNESCO (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)

<sup>41</sup> Οι μετανάστριες ως πρωταθλήτριες της μάθησης: (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))



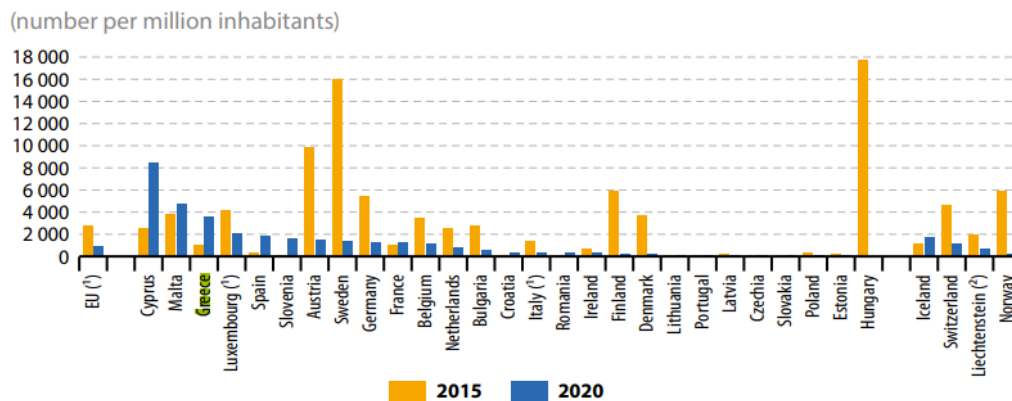
## Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Εικόνα 2: Κατανομή του μεταναστευτικού πληθυσμού ανά περιφέρεια (Πηγή: Σύστημα πληροφοριών για τη μετανάστευση, Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, Απρίλιος 2018)



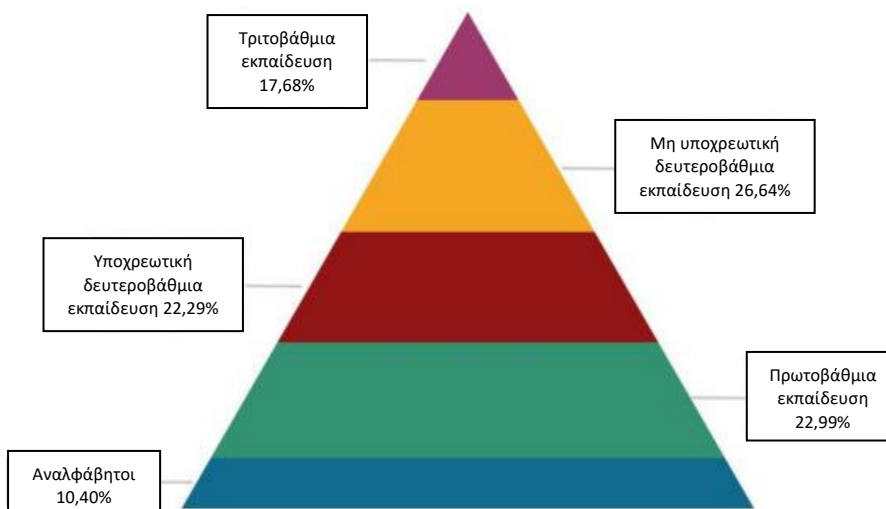
Όσον αφορά την εκπαίδευση, πολλοί μετανάστες που ζουν στην Ελλάδα έχουν αποφοιτήσει από το σχολείο, ενώ ένας μικρός αριθμός από αυτούς έχει ολοκληρώσει τις πανεπιστημιακές σπουδές του. Ωστόσο, ένας σημαντικός αριθμός μεταναστών δεν έχει ολοκληρώσει τη μη υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ άλλοι είναι αναλφάβητοι. Το εκπαιδευτικό τους επίπεδο μπορεί να επηρεάσει τη θέση τους στην ελληνική κοινωνία.



Note: 2020 data are provisional estimates.  
(<sup>1</sup>) Break(s) in time series between the two years shown.  
(<sup>2</sup>) 2016 data (instead of 2015).  
Source: Eurostat (online data code: sdg\_10\_60)

Σχήμα 1: Πρώτες αιτήσεις ασύλου, ανά χώρα, 2015 και 2020

Η Ελλάδα δέχεται επίσης πολλές αιτήσεις ασύλου από μετανάστες κάθε χρόνο. Όπως φαίνεται από το παραπάνω γράφημα, το ποσοστό των αιτούντων ασύλου το 2020 έχει αυξηθεί σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό του 2015. Σχεδόν 6.000 άτομα υπέβαλαν αίτηση ασύλου το 2020. Αυτό συνέβη λόγω του γεγονότος ότι τα τελευταία 5 χρόνια έχουν αυξηθεί οι περιφερειακές συγκρούσεις σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, ενώ εκτιμάται ότι οι



Σχήμα 2: Εκπαιδευτικό επίπεδο των δικαιούχων διεθνούς προστασίας - άνω των 18 ετών (Πηγή: Πηγή: Στατιστικές της Υπηρεσίας Ασύλου, Απρίλιος 2018)



αιτήσεις ασύλου θα αυξηθούν περαιτέρω μετά το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία το 2022.

Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα, οι περισσότεροι άνθρωποι που ζουν στην Ελλάδα υπό διεθνή προστασία έχουν ολοκληρώσει τη μη υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση (26,64%), ενώ εκείνοι που έχουν πτυχίο εκτιμάται ότι είναι περίπου 17,68%. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό αυτής της ομάδας ανθρώπων εξακολουθεί να είναι αναλφάβητο (10,40%) ή έχει ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (22,9%). Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη συνεχιζόμενη ανάγκη να προσφέρονται καλύτερες εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε αυτές τις ομάδες.

Πίνακας 1: Εκπαιδευτικό επίπεδο ανά υπηκοότητα (Πηγή: Στατιστικές της Υπηρεσίας Ασύλου, Απρίλιος 2018)

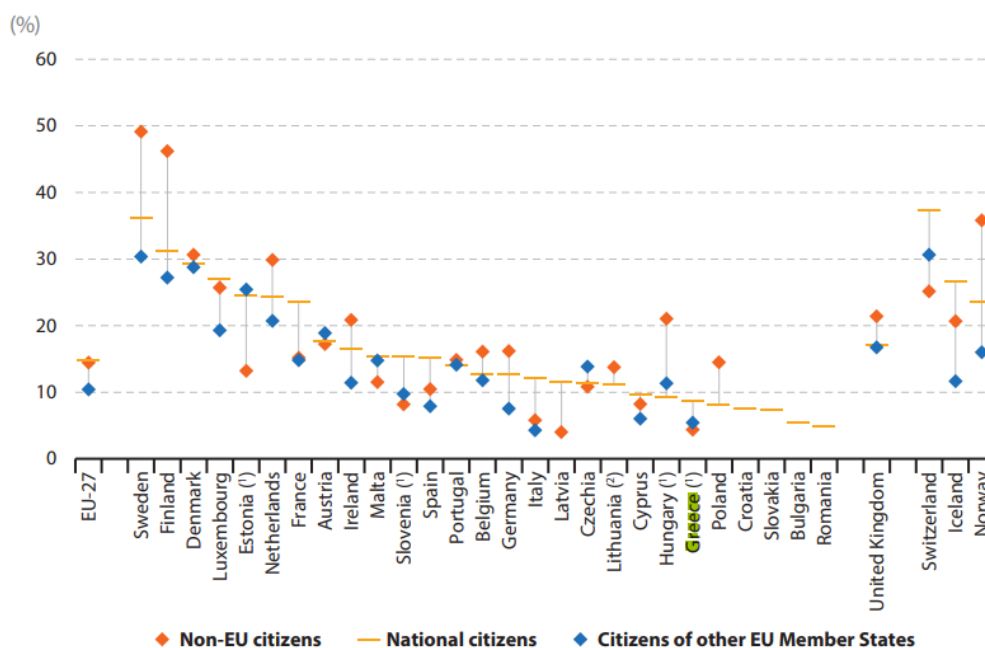
Εθνικότητα/ Επίπεδο εκπαίδευσης	Συρία	Αφγανιστάν	Ιράκ	Πακιστάν	Μη γηγενείς	Άλλα	Σύνολο
Αναλφάβητοι	2259	1248	662	42	141	557	4927
Δημοτικό (1-6 ετών)	2859	1010	877	78	55	764	5714
Υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση (7-9 έτη)	2329	473	473	102	54	627	4127
Μη υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση (9-12 έτη)	1754	496	409	359	58	1117	4292
Υψηλότερη	1251	142	237	233	45	705	2640
<b>Σύνολο</b>	<b>10452</b>	<b>1248</b>	<b>2618</b>	<b>830</b>	<b>353</b>	<b>3770</b>	<b>21700</b>

Ακολουθεί μια σαφέστερη εικόνα για την εθνικότητα του μεταναστευτικού πληθυσμού που ζει στην Ελλάδα και το μορφωτικό τους επίπεδο (κυρίως σε άτομα της ανατολικής Ασίας που αποτελούν την πλειοψηφία). Ο μεγαλύτερος αριθμός όσων έχουν πτυχίο ή μεταπτυχιακό είναι από τη Συρία (1.251). Όμως, για την ίδια ομάδα ατόμων, σημειώνεται ότι έχουν τον υψηλότερο αριθμό αναλφάβητων (2.259) ή ατόμων που έχουν τελειώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (2.859), πολύ μεγαλύτερο από τον αριθμό όσων έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο. Στη δεύτερη θέση έρχεται το Αφγανιστάν, με 1.248 αναλφάβητους και 1.010 άτομα που έχουν παρακολουθήσει τις πρώτες τάξεις του σχολείου (ενώ μόνο 142 έχουν ολοκληρώσει τις πανεπιστημιακές τους σπουδές). Τέλος, την τρίτη θέση καταλαμβάνει το Ιράκ, με 662 άτομα αμόρφωτα και 877 άτομα που έχουν τελειώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (237



άτομα έχουν πτυχίο ή μεταπτυχιακό)<sup>42</sup>. Είναι προφανές ότι πολλοί από αυτούς τους μετανάστες στερούνται εκπαίδευσης, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη δημιουργίας περισσότερων εκπαιδευτικών ευκαιριών για αυτούς τους ανθρώπους.

Όπως ειπώθηκε προηγουμένως, η Ελλάδα κατέχει μία από τις τελευταίες θέσεις στην ΕΕ όσον αφορά τη συμμετοχή των πολιτών στην εκπαίδευση ενηλίκων από τις άλλες χώρες της ΕΕ και τους κατοίκους τρίτων χωρών. Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να συναχθούν από τα παρακάτω γραφήματα:



Note: ranked on share for national citizens. Bulgaria, Croatia, Romania and Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Latvia, Lithuania and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(\*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.

(†) Non-EU citizens: data with limited reliability.

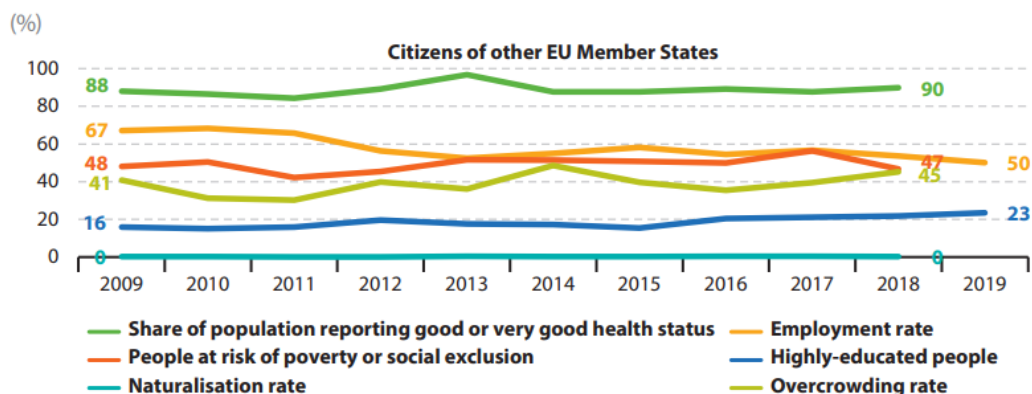
Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Εικόνα 3: Ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών που συμμετέχει στην εκπαίδευση ενηλίκων, ανά ιθαγένεια, 2019

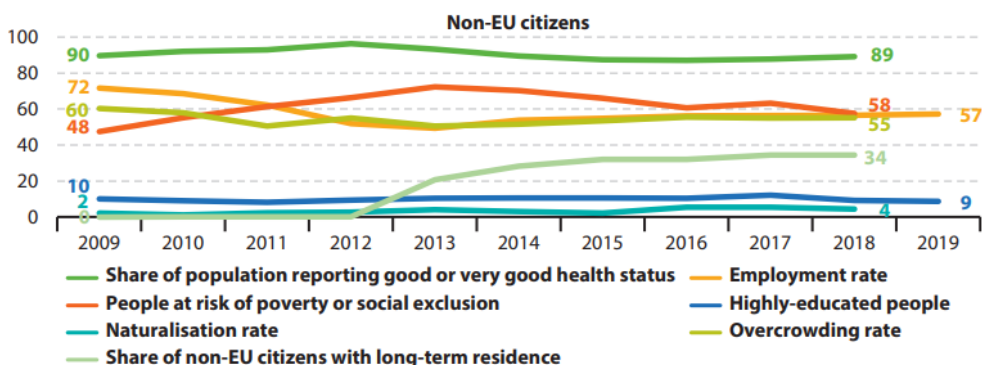
Το 2019, η Ελλάδα είχε τις χαμηλότερες θέσεις, μεταξύ των άλλων κρατών μελών της ΕΕ, όσον αφορά τη συμμετοχή των πολιτών εκτός ΕΕ και των πολιτών άλλων χωρών της ΕΕ ηλικίας 20-64 ετών στην εκπαίδευση ενηλίκων. Η διαφορά μεταξύ αυτών των ομάδων ατόμων με τους ημεδαπούς πολίτες είναι εμφανής.

Εικόνα 4: Πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ (χρονολογική σειρά, 2009-2019)

<sup>42</sup> Εθνική στρατηγική για την ένταξη, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου (Ιούλιος 2019) (στην ελληνική γλώσσα) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη\\_final\\_.pdf \(opengov.gr\)](#))



Όσον αφορά τη χρονική περίοδο από το 2009 έως το 2019, η Ελλάδα έχει σημειώσει κάποια πρόοδο όσον αφορά την ενσωμάτωση του μεταναστευτικού πληθυσμού που προέρχεται από άλλα κράτη μέλη της ΕΕ και την κατάσταση της ευημερίας τους. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησής τους και τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο και το φύλο τους μπορεί να επηρεάσουν περαιτέρω την ευάλωτη θέση τους.



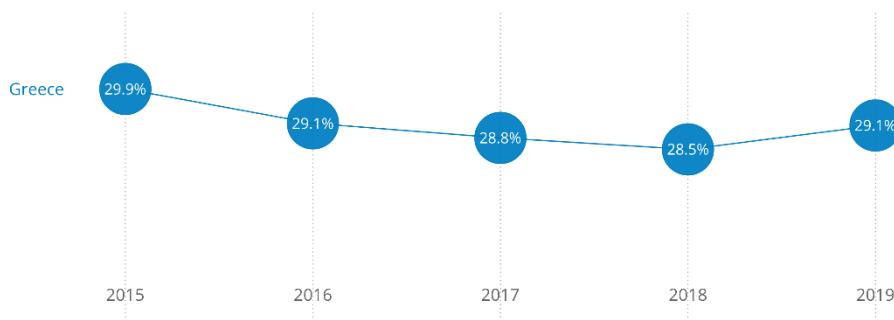
Εικόνα 5: Πολίτες εκτός ΕΕ (χρονοσειρά, 2009-2019)

Όσον αφορά την ίδια χρονική περίοδο, η Ελλάδα παρουσίασε μείωση σε ορισμένους τομείς για τους πολίτες εκτός ΕΕ. Όσον αφορά την κατάσταση της υγείας αυτού του πληθυσμού, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος, ενώ το ίδιο ισχύει και για τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Ωστόσο, σε άλλους τομείς σημειώθηκε μικρή μείωση. Συνολικά, το ελληνικό κράτος πρέπει να προβεί σε αλλαγές προκειμένου να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο αυτής της ομάδας ανθρώπων.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> *Migrant integration statistics - 2020 editions*, Eurostat (2021) ([στατιστικές για την ένταξη των μεταναστών - έκδοση 2020 \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1))



Όσον αφορά τη συμμετοχή των ατόμων αυτών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, είναι γενικά αποδεδειγμένο ότι όλο και περισσότεροι σπουδαστές τείνουν να φοιτούν σε ιδρύματα που παρέχουν αυτού του είδους την εκπαίδευση. Η φοίτηση σε ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης έχει γίνει ευκολότερη τα τελευταία χρόνια, καθώς το βιοτικό επίπεδο στην Ελλάδα έχει βελτιωθεί.

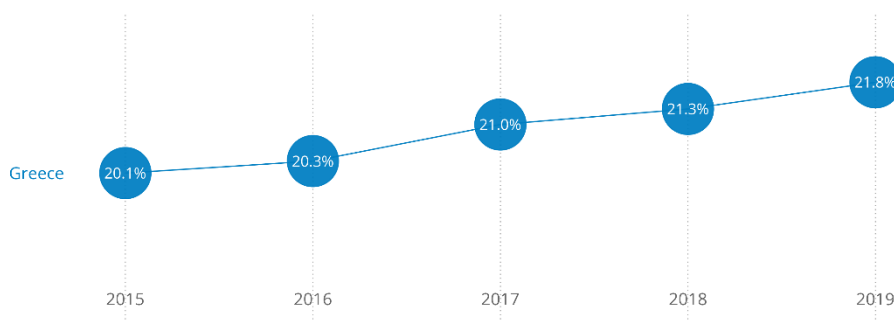


CEDEFOP

Εικόνα 6: Σπουδαστές ΙΕΚ ως % του συνόλου των σπουδαστών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Από το παραπάνω γράφημα προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένας σημαντικός αριθμός Ελλήνων σπουδαστών συμμετέχει στην εκπαίδευση ΙΕΚ. Παρόλα αυτά, ο αριθμός αυτός παρουσιάζει μια μικρή μείωση τα τελευταία χρόνια. Μόνο το 2019 αυξήθηκε λίγο, καθώς φαίνεται ότι όλο και περισσότερα άτομα ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση στην ΕΕΚ.

Παρατηρείται επίσης ότι η συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Όλο και περισσότερες γυναίκες φοιτούν σε σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ενθαρρύνονται να αποκτήσουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό είναι πολύ θετικό λόγω του γεγονότος ότι η συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση ΕΕΚ ήταν μάλλον απογοητευτική τα προηγούμενα χρόνια. Σήμερα, μπορούμε να μιλάμε για γυναίκες εμπειρογνώμονες και επαγγελματίες. Επιπλέον, έχουν μεγαλύτερη ελευθερία να κάνουν τις δικές τους επιλογές.



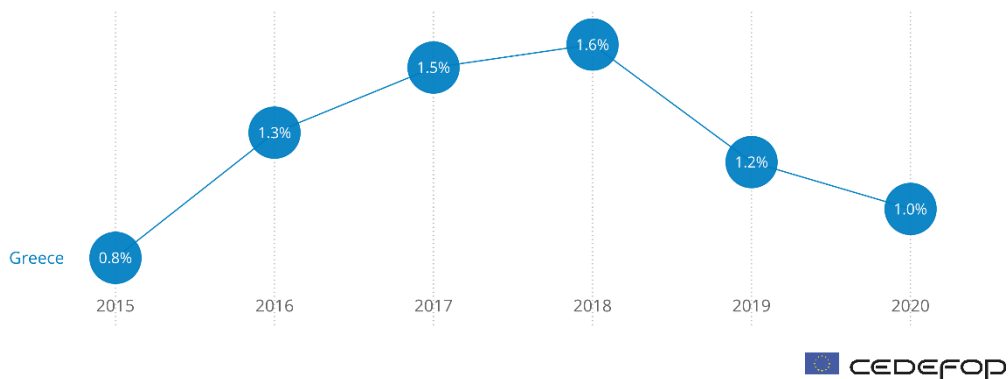
CEDEFOP

Σχήμα 7: Γυναίκες σπουδάστριες ΙΕΚ ως % του συνόλου των σπουδαστριών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Από το παραπάνω γράφημα εξάγεται το συμπέρασμα ότι το ποσοστό των μαθητριών που συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχει αυξηθεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.



Υπάρχουν επίσης πολλοί ηλικιωμένοι στην Ελλάδα που συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση ενηλίκων και θέλουν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Η επιθυμία να μάθουν νέα πράγματα και να αποκτήσουν τεχνογνωσία χαρακτηρίζει όχι μόνο τις νέες γενιές αλλά και τις μεγαλύτερες.



Εικόνα 8: Ηλικιωμένοι ενήλικες στη δια βίου μάθηση (%) στην Ελλάδα

Από το παραπάνω γράφημα γίνεται κατανοητό ότι η συμμετοχή των ηλικιωμένων στη δια βίου μάθηση είχε φθάσει στο αποκορύφωμά της το 2017-2018. Ωστόσο, τα τελευταία 3 χρόνια, το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί πιο κοντά στα επίπεδα του 2015. Η πανδημία του Covid-19 σίγουρα έπαιξε σημαντικό ρόλο σε αυτή τη μείωση, πιθανώς επειδή η εξ αποστάσεως μάθηση και η χρήση ψηφιακών εργαλείων δυσκόλεψαν την παρακολούθηση των μαθημάτων αυτής της ομάδας ατόμων. Επιπλέον, οι πρόσθετες υποχρεώσεις που αφορούσαν το νοικοκυριό και την επαγγελματική τους ζωή τους εμπόδιζαν να παρακολουθήσουν την εκπαίδευση στην ΕΕΚ. Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για τον μεταναστευτικό πληθυσμό. Ειδικά για τους μετανάστες, ένας σημαντικός αριθμός από αυτούς δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο ή δεν διαθέτουν τα απαραίτητα μέσα για να συνδεθούν σε διαδικτυακά μαθήματα. Πρέπει να σημειωθεί ότι πολλοί μετανάστες προέρχονται από χαμηλό εισόδημα και δεν μπορούν να διαθέσουν αυτά τα απαραίτητα μέσα<sup>44</sup>.

Ένα άλλο ζήτημα είναι ότι η ανεργία των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση εξακολουθεί να αποτελεί μεγάλο πρόβλημα για την ελληνική κοινωνία. Σε γενικές γραμμές, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα για το 2021 ήταν 14,80%, μειωμένο κατά 1,51% σε σχέση με το 2020<sup>45</sup>.

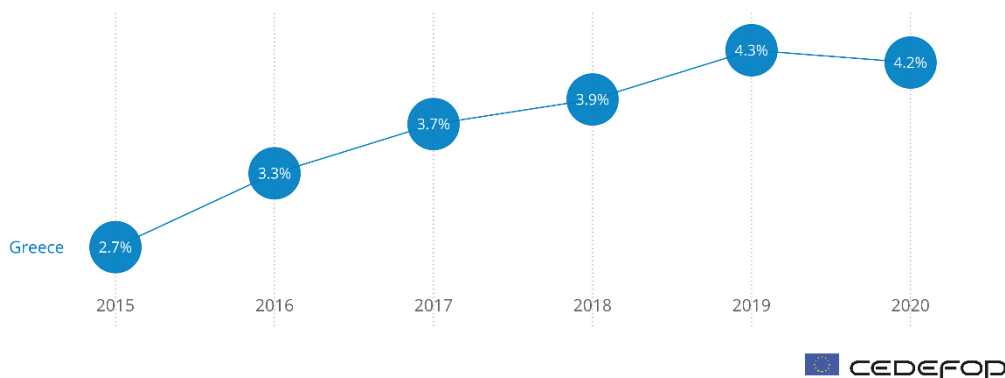
<sup>44</sup> Βασικοί δείκτες για την ΕΕΚ, CEDEFOP ([Χώρες | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))

<sup>45</sup> Ελλάδα Ποσοστό Ανεργίας 1991-2022, Macrotrends ([Ελλάδα Ποσοστό Ανεργίας 1991-2022 | MacroTrends](#))





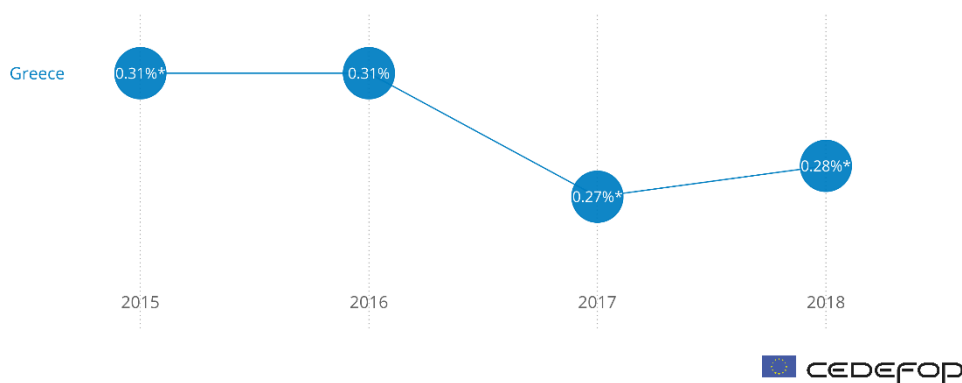
Όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, το ποσοστό ανεργίας των ενηλίκων που συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Μόνο το 2020 υπολογίστηκε μείωση κατά 0,1% σε σχέση με το 2019.



Εικόνα 9: Άνεργοι ενήλικες στη δια βίου μάθηση (%) στην Ελλάδα

Η ανεργία πλήττει περισσότερο τα άτομα σε επισφαλείς θέσεις ή σε ασθενέστερη κοινωνική θέση, όπως οι μετανάστριες. Οι άνθρωποι αυτοί αισθάνονται ότι δεν είναι ευπρόσδεκτοι από την κοινωνία και αντιμετωπίζουν κοινωνικές διακρίσεις. Η κατάσταση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε πολλά προβλήματα, όπως η χαμηλή αυτοεκτίμηση και η απογοήτευση, αλλά και σε πολλές κοινωνικές παθολογίες, όπως η επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου, η φτώχεια και η αύξηση της εγκληματικότητας.

Παρ' όλα αυτά, το ελληνικό κράτος έχει μειώσει τις δαπάνες του για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα.



Εικόνα 10: Δημόσιες δαπάνες για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (% του ΑΕΠ) στην Ελλάδα

Χωρίς τη στήριξη των δημόσιων δαπανών, η ποιότητα της εκπαίδευσης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να υποβαθμιστεί και οι ανισότητες, όσον αφορά την πρόσβαση των μεταναστευτικών πληθυσμών και, ιδίως, των μεταναστριών στην εκπαίδευση

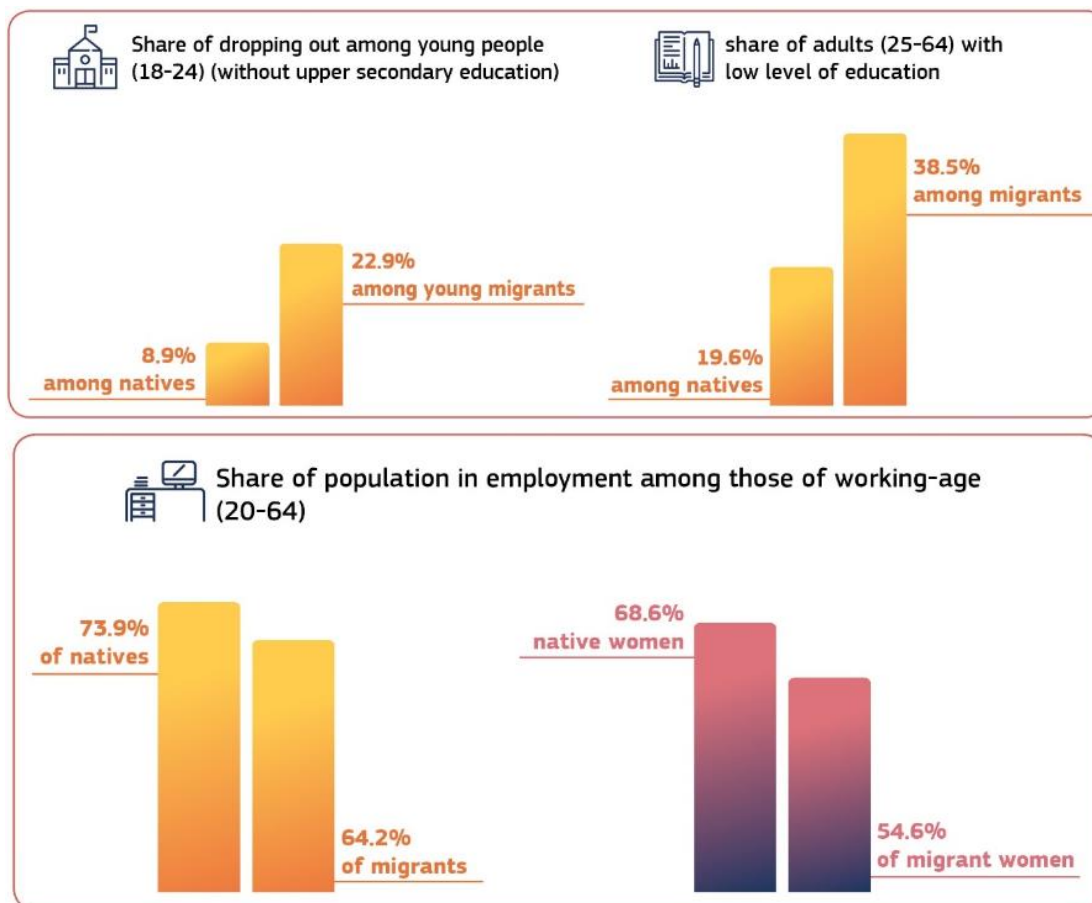


μπορεί να αυξηθούν. Είναι σημαντικό να υπάρχει και η υποστήριξη του κράτους σε θέματα εκπαίδευσης.<sup>46</sup>

Επιπλέον, η κοινωνική θέση των μεταναστών παίζει σημαντικό ρόλο στην ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία. Ειδικότερα, οι μετανάστες που ζουν σε μεγάλες πόλεις έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν εργασία ή να φοιτήσουν σε κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Η διαδικασία ένταξης είναι ευκολότερη στα αστικά κέντρα, επειδή υπάρχουν επαγγελματικές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες και οι μετανάστες μπορούν να βρουν κοινότητες που μοιράζονται το ίδιο μεταναστευτικό υπόβαθρο. Από την άλλη πλευρά, οι μετανάστες που ζουν σε αγροτικές περιοχές δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να επιτύχουν τους στόχους τους, λόγω του γεγονότος ότι υπάρχει έλλειψη βασικών υπηρεσιών. Δυστυχώς, οι γηγενείς που ζουν στην ελληνική επαρχία είναι πιο συντηρητικοί σε σύγκριση με εκείνους που ζουν στις πόλεις και έτσι, είναι πιο προκατελιημμένοι απέναντι στους μετανάστες. Για τις μετανάστριες, οι συνθήκες αυτές μπορεί να είναι πιο δύσκολες. Τείνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερες διακρίσεις από τους μετανάστες λόγω του φύλου τους. Παρ' όλα αυτά, η πλειοψηφία των άνεργων μεταναστών είναι άνδρες, όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, αλλά εξακολουθούν να εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας .

---

<sup>46</sup> Βασικοί δείκτες για την ΕΕΚ, CEDEFOP ([Χώρες | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))



Σχήμα 11: Βασικά στοιχεία και αριθμοί για την ένταξη και ενσωμάτωση (ΕΕ-27, 2019)

Από τα παραπάνω γραφήματα συνάγεται ότι οι νέοι μετανάστες (18-24 ετών) που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι ή να μην έχουν μορφωθεί, ιδίως οι μετανάστριες και οι νεαρές γυναίκες. Οι μετανάστες που ζουν σε αγροτικές περιοχές τείνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες όσον αφορά την ένταξη όχι μόνο σε σύγκριση με τους γηγενείς αλλά και σε σχέση με τους μετανάστες που ζουν σε πόλεις και κωμοπόλεις. Καθώς υπάρχει γενικά έλλειψη βασικών υπηρεσιών σε πολλές επαρχιακές περιοχές, οι μετανάστες μπορεί επίσης να στερούνται τις υπηρεσίες υποστήριξης που χρειάζονται.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή ([Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eas/))



## Καλές πρακτικές

### **Κέντρα Ένταξης Μεταναστών**

Τα Κέντρα Ένταξης Μεταναστών είναι παραρτήματα των Κέντρων Κοινότητας των δήμων, όπου οι μετανάστες μπορούν να παρακολουθήσουν μαθήματα ελληνικής γλώσσας και να γνωρίσουν τα βασικά στοιχεία της ιστορίας και του πολιτισμού της Ελλάδας. Μπορούν να παρακολουθήσουν αυτά τα μαθήματα στο Κέντρο, εάν είναι μετανάστες, αιτούντες ασύλου ή δικαιούχοι διεθνούς προστασίας. Ορισμένα Κέντρα προσφέρουν όχι μόνο μαθήματα ελληνικής γλώσσας (επιπέδου A1 και A2) και ελληνικής ιστορίας και πολιτισμού, αλλά και μαθήματα πληροφορικής και εξατομικευμένες συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής για την προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας (σε 11 ελληνικούς δήμους).

### **Κέντρα δια βίου μάθησης**

Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης παρέχουν μη τυπική εκπαίδευση για ενήλικες και, ειδικότερα, στο πλαίσιο της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, μαθήματα ελληνικής γλώσσας για μετανάστες. Τα κέντρα αυτά ιδρύονται και λειτουργούν, σύμφωνα με το νόμο 4763/2020, σε όσους δήμους το επιθυμούν. Για να εξασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση στις δραστηριότητες γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στα μέλη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, στους μετανάστες και στα άτομα που ζουν σε απομακρυσμένες και δυσπρόσιτες περιοχές. Επιπλέον, οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι μπορούν να παρακολουθήσουν μαθήματα σε άλλους θεματικούς τομείς, όπως η οικονομία, η επιχειρηματικότητα, οι νέες τεχνολογίες, η γλώσσα και η επικοινωνία, οι κοινωνικές δεξιότητες και οι δράσεις<sup>48</sup>.

### **Ετοιμαστείτε για το μέλλον σας- Get Ready for your Future**

Το Get Ready for your Future είναι ένα πρόγραμμα που επικεντρώνεται στην είσοδο στην αγορά εργασίας και διοργανώνεται από το ΕΛΙΞ με την υποστήριξη της HSBC. Κατά τη διάρκειά του, η ΕΛΙΞ πρόκειται να προσφέρει ένα δίκτυο δραστηριοτήτων και δράσεων κατάρτισης που παρέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την εξοικείωση των συμμετεχόντων με θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, ώστε να μπορούν να εκτελούν εργασίες όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, η αναζήτηση και διατήρηση εργασίας, καθώς και η απόδοση στην εργασία και η προετοιμασία για επαγγελματικές συνεντεύξεις.

### **Εθνική στρατηγική ένταξης (2019)**

Με βάση τις προδιαγραφές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Εθνική Στρατηγική Ένταξης για το 2019 υποστηρίζει ότι ένα επιτυχημένο πρόγραμμα κοινωνικής ένταξης απαιτεί την ενεργό συμμετοχή του κράτους, των θεσμών και της

<sup>48</sup> Εκπαίδευση, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))



κοινωνίας των πολιτών. Οι τοπικές κοινωνίες στην Ελλάδα έχουν βασικό ρόλο στην υλοποίηση των πρωτοβουλιών κοινωνικής ένταξης. Οι τοπικές ελληνικές κυβερνητικές διοικήσεις, εμπλέκοντας τους τοπικούς πληθυσμούς, λειτουργούν ως σημαντικά μέσα για την κοινωνική ένταξη. Ορισμένοι από τους πυλώνες δράσης της εθνικής στρατηγικής, καθώς και οι σχετικές πολιτικές δράσεις και πρωτοβουλίες, παρατίθενται παρακάτω:

- Συνεργασία με τις διοικήσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης για την προώθηση της τοπικής ένταξης, η οποία περιλαμβάνει δράσεις όπως: βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των διοικήσεων της κεντρικής και της τοπικής αυτοδιοίκησης, παροχή δυνατότητας στους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης να συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες ένταξης και βελτίωση των υπηρεσιών υποδοχής, παροχή υπηρεσιών στέγασης σε δικαιούχους και αιτούντες διεθνή προστασία.
- Προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας μέσω του εντοπισμού και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των διαπιστευτηρίων των υπηκόων τρίτων χωρών, της διευκόλυνσης της εισόδου τους στην αγορά εργασίας και της ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας.
- Ενίσχυση της διαπολιτισμικής διαμεσολάβησης, η οποία περιλαμβάνει δράσεις και μέτρα για την ενίσχυση και την επέκταση της διαπολιτισμικής διαμεσολάβησης και την ενθάρρυνση της διαπολιτισμικής σύνδεσης και επικοινωνίας.
- Ενθάρρυνση της συμμετοχής στα κοινά, η οποία περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως η διευκόλυνση της συμμετοχής τους σε κοινοτικές δραστηριότητες και σε εθελοντικές δράσεις.
- Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας με τον εντοπισμό και την παρακολούθηση ρατσιστικών και ξενοφοβικών φαινομένων, καθώς και με την ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτά.
- Εφαρμογή ειδικών στρατηγικών ένταξης για μειονεκτούντες πληθυσμούς, όπως οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και η ηλικιακή ένταξη.
- Βελτίωση της αφομοίωσης των πολιτών δεύτερης γενιάς στην ελληνική κοινωνία και εφαρμογή προσαρμοσμένων προγραμμάτων<sup>49</sup>.

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και του κοινωνικού και πολιτισμικού πλαισίου της χώρας αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την ομαλή ένταξη των μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας<sup>50</sup>. Πολλές μετανάστριες δεν γνωρίζουν να μιλούν την ελληνική γλώσσα και μερικές φορές δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβασή τους στις

<sup>49</sup> Οι μετανάστριες ως πρωταθλήτριες της μάθησης: (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))

<sup>50</sup> Εκπαίδευση, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))



εκπαιδευτικές δομές. Το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο και η ιδιότητα της γυναίκας μπορεί να επιδεινώσουν την κατάστασή τους.

Η συμμετοχή των μεταναστριών στην εκπαίδευση ενηλίκων απαιτεί την αξιολόγηση και την αναγνώριση των εμποδίων, καθώς και τη λήψη μέτρων για τη μείωσή τους. Ένα επιτυχημένο πρόγραμμα κοινωνικής ένταξης απαιτεί την ενεργό συμμετοχή του κράτους, των θεσμών και της κοινωνίας των πολιτών. Οι τοπικές κοινότητες στην Ελλάδα έχουν καθοριστικό ρόλο για την ορθή εφαρμογή των πρωτοβουλιών κοινωνικής ένταξης σε αυτό το πλαίσιο. Οι διοικήσεις της ελληνικής τοπικής αυτοδιοίκησης αποτελούν σημαντικά μέσα για την κοινωνική ένταξη μέσω της συμμετοχής και της εμπλοκής των τοπικών πληθυσμών. Επιπλέον, η ελληνική κοινότητα θα πρέπει να αποβάλει τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα γύρω από τον μεταναστευτικό πληθυσμό και να τους υποδεχθεί σαν να είναι δικόι της άνθρωποι.

Αυτό ισχύει επίσης για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές που πρόκειται να εργαστούν με μετανάστριες. Ειδικότερα, το διδακτικό προσωπικό πρέπει να συνειδητοποιήσει τις βασικές ανάγκες των μεταναστριών. Θα πρέπει να έχουν κατά νου τους ότι οι γυναίκες αυτής της ομάδας προέρχονται από μειονεκτική κοινωνική θέση και, επομένως, θα πρέπει να προσαρμόζουν το εκπαιδευτικό υλικό στις απαιτήσεις τους. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να είναι ρατσιστές ή σεξιστές απέναντί τους, αλλά πρέπει να τις κάνουν να αισθάνονται ότι είναι χρήσιμες και ότι η φωνή τους μπορεί να ακουστεί<sup>51</sup>.

Διεθνή έγγραφα, όπως το σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, που δημιουργήθηκε από την ΕΕ, υπογραμμίζουν τη σημασία της πρόσβασης των μεταναστριών και των προσφύγων σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες, καθώς αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την ένταξή τους στη νέα κοινωνία. Προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, είναι σημαντικό:

- Οι γυναίκες αυτής της ομάδας να αποκτήσουν τις βασικές δεξιότητες στην ελληνική γλώσσα (βασική γνώση της γλώσσας και του τρόπου επικοινωνίας σε διάφορες καταστάσεις).
- Οι εκπαιδευτές ΕΕΚ να διευκολύνουν την ένταξή τους στο εργασιακό περιβάλλον (εκμάθηση ορολογίας που σχετίζεται με το εργασιακό περιβάλλον, δεξιότητες επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο κ.λπ.), καθώς και την εκπαίδευσή τους σε θέματα ορθής συμπλήρωσης βιογραφικού σημειώματος και προετοιμασίας επαγγελματικών συνεντεύξεων.

Από την πλευρά του κράτους, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα νομικό πλαίσιο για την αναγνώριση των τίτλων εκπαίδευσης και κατάρτισης των υπηκόων τρίτων χωρών που δεν είναι σε θέση να προσκομίσουν αποδεικτικά στοιχεία εκπαίδευσης και κατάρτισης από τη

<sup>51</sup> Οι μετανάστριες ως πρωταθλήτριες της μάθησης: (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))



χώρα καταγωγής τους. Με την επίτευξη των παραπάνω μπορεί να προωθηθεί καλύτερα η ένταξη των μεταναστριών στην Ελλάδα<sup>52</sup>.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Είναι σημαντικό οι μετανάστριες να συμμετάσχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, προκειμένου να βελτιώσουν τις ικανότητές τους και να ενταχθούν στην ελληνική κοινότητα. Το ελληνικό κράτος έχει αναλάβει πολλές πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή τους στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια, καθώς πολλές μετανάστριες αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβασή τους σε αυτό το είδος εκπαίδευσης και συχνά πέφτουν θύματα διακρίσεων λόγω του φύλου τους και του μεταναστευτικού τους υπόβαθρου. Για τους λόγους αυτούς, τόσο το ελληνικό κράτος όσο και οι τοπικές κοινωνίες θα πρέπει να προβούν σε αλλαγές προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξη τους στο έθνος. Διότι, όχι μόνο είναι σημαντική η συμβολή τους στην ελληνική κοινωνία, αλλά και τους αξίζει να βρουν τις κατάλληλες δομές υποδοχής στη νέα χώρα διαμονής τους και να γίνουν ενεργοί πολίτες.

## Βιβλιογραφία

1. Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση 2021-2027, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Βρυξέλλες, 24.11.2020) - COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))
2. Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή ([Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ενσωμάτωση \(europa.eu\)](#))
3. Εκπαίδευση, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))
4. "Ετοιμαστείτε για το μέλλον σας" - ένα πρόγραμμα για την είσοδο στην αγορά εργασίας, ELIX ([Κοινωνικά προγράμματα \(elix.org.gr\)](#))
5. Παγκόσμια έκθεση - GRALE, Ινστιτούτο Δια Βίου Μάθησης της UNESCO (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)
6. Ελλάδα Ποσοστό Ανεργίας 1991-2022, Macrotrends ([Ελλάδα Ποσοστό Ανεργίας 1991-2022 | MacroTrends](#))
7. Βασικοί δείκτες για την ΕΕΚ, CEDEFOP ([Χώρες | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))
8. Οι μετανάστες και ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, Eurostat (02/02/2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)
9. Migrant integration statistics - 2020 editions, Eurostat (2021) ([Στατιστικά στοιχεία για την ένταξη των μεταναστών - έκδοση 2020 \(europa.eu\)](#))

<sup>52</sup> Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου (Ιούλιος 2019) (στην ελληνική γλώσσα) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη\\_final\\_.pdf \(opengov.gr\)](#))



10. Οι μετανάστριες ως πρωταθλήτριες της μάθησης: (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))
11. Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη, Ελληνική Δημοκρατία - Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου (Ιούλιος 2019) (στην ελληνική γλώσσα) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](#))





## Μέρος 4 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ολλανδία

### Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	58
Παραδείγματα καλών πρακτικών.....	67
Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες).....	70
Συμπεράσματα και συστάσεις.....	72
Βιβλιογραφία.....	73

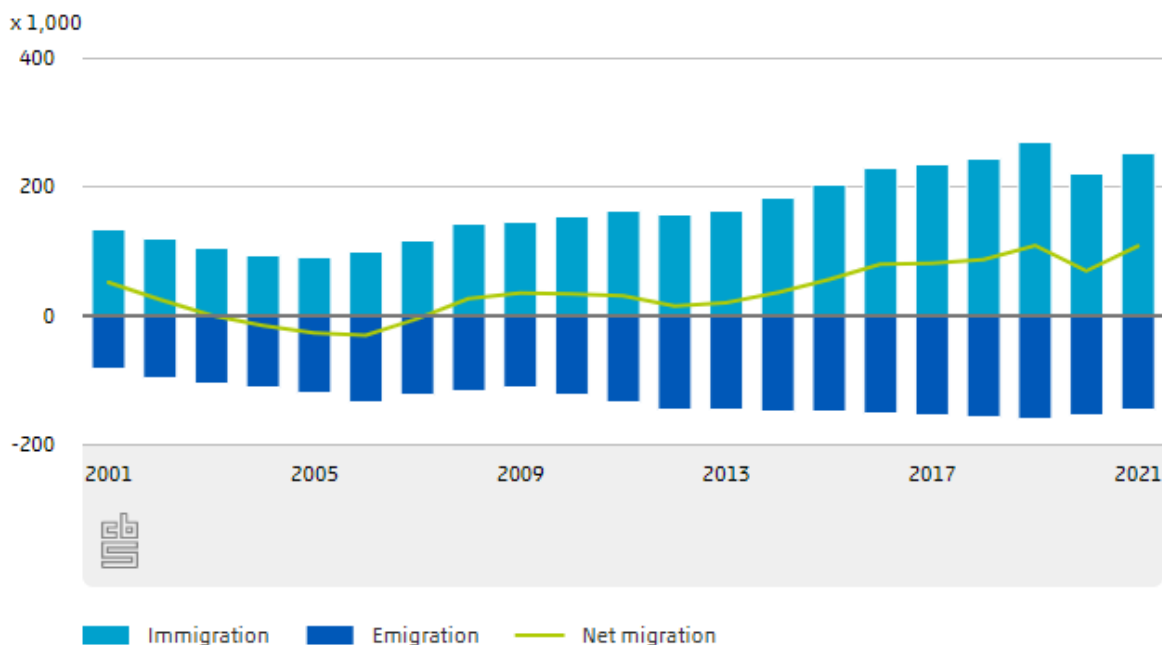


## Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του έργου "Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ". Η έρευνα έχει τρεις κύριους στόχους. Πρώτον, να παράσχει γνώσεις σχετικά με τις πρακτικές / εργαλεία / μεθόδους για την ένταξη των μεταναστών, που χρησιμοποιούνται σήμερα από τα ολλανδικά ιδρύματα ΕΕΚ, με ιδιαίτερη έμφαση στις μετανάστριες. Δεύτερον, να παράσχει γνώσεις σχετικά με τις τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων του έργου, δηλαδή των μεταναστριών στην Ολλανδία και του προσωπικού που εργάζεται με μετανάστες κατά τη διαδικασία της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξής τους. Η μελέτη θα αναλύσει επιλεγμένες δημοσιεύσεις (ακαδημαϊκές εκδόσεις, ερευνητικές εκθέσεις) και στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ένταξη των μεταναστών (συμπεριλαμβανομένων των μεταναστριών) στη χώρα.

Το 2021, 252.528 άτομα μετανάστευσαν στην Ολλανδία. Πρόκειται για 31.675 άτομα περισσότερα από τον αριθμό του 2020. Επιπλέον, 145.330 άτομα μετανάστευσαν από την Ολλανδία, 7.164 λιγότερα από ό,τι ένα χρόνο νωρίτερα. Συνολικά, το 2021 μετανάστευσαν στην Ολλανδία περισσότερα άτομα από όσα μετανάστευσαν από αυτή. Η καθαρή μετανάστευση (εισερχόμενη μετανάστευση μείον εξερχόμενη μετανάστευση) ανήλθε σε 107.198 άτομα. Από το 2003 έως το 2007, η καθαρή μετανάστευση ήταν αρνητική.

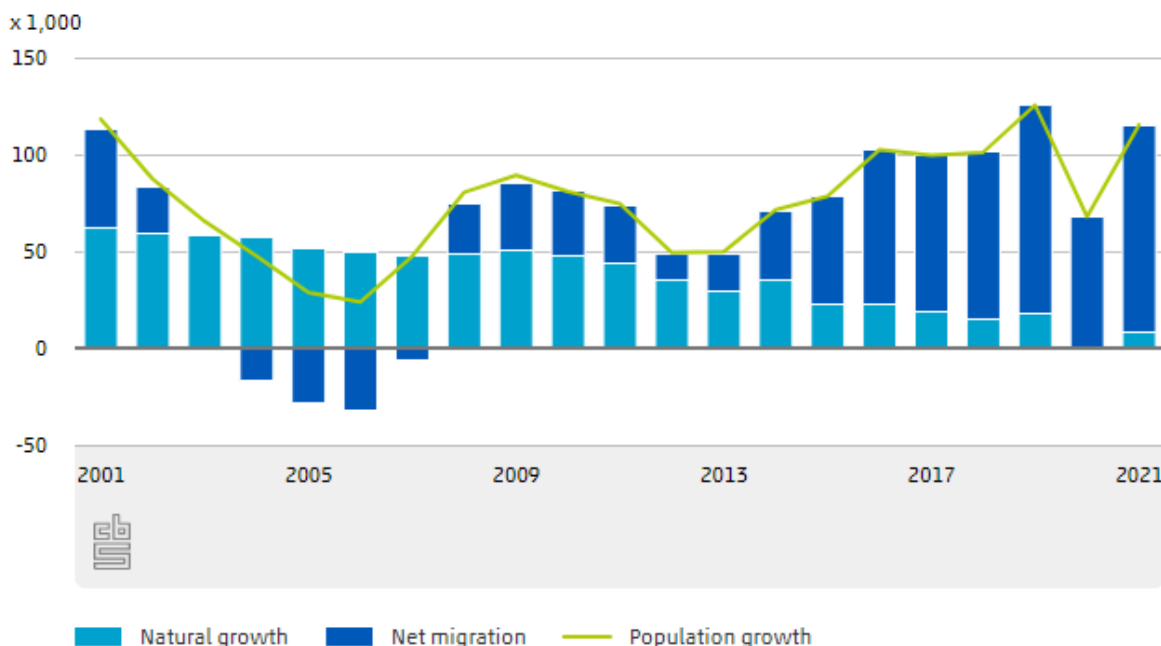
### Migration





Το 2021, ο ολλανδικός πληθυσμός αυξήθηκε κατά 115.257 κατοίκους (συμπεριλαμβανομένων των διορθώσεων). Η διεθνής μετανάστευση (εισερχόμενη μετανάστευση μείον εξερχόμενη μετανάστευση) αντιστοιχεί σε 107.198 περισσότερους κατοίκους, ενώ η φυσική αύξηση (γεννήσεις μείον θάνατοι) αντιστοιχεί σε 8.469 περισσότερους κατοίκους. Μέχρι το 2014, ο πληθυσμός αυξανόταν κυρίως λόγω της φυσικής αύξησης.

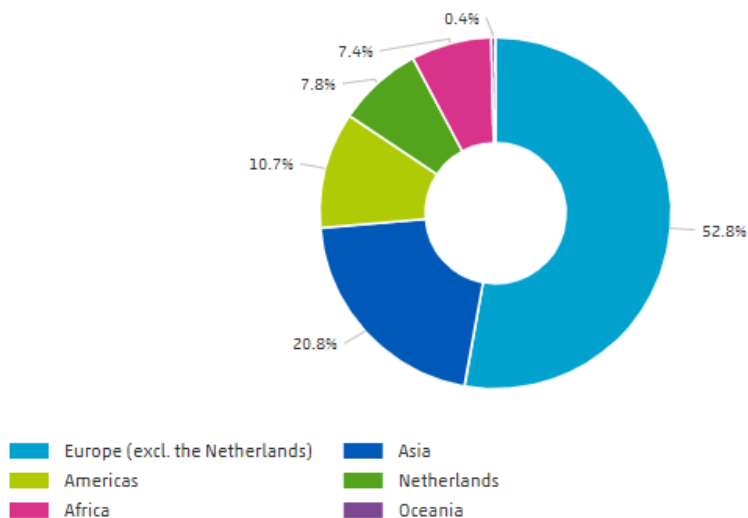
## Population dynamics



Το 2021, 252.528 άτομα μετακόμισαν στην Ολλανδία. Από αυτούς τους μετανάστες, το 7,8% έχει ολλανδική καταγωγή. Η πλειονότητα έχει ευρωπαϊκό υπόβαθρο: 133.427 άτομα. Πρόκειται για το 52,8 τοις εκατό του συνόλου των μεταναστών το 2021. Ένα ποσοστό 20,8% έχει ασιατικό υπόβαθρο.

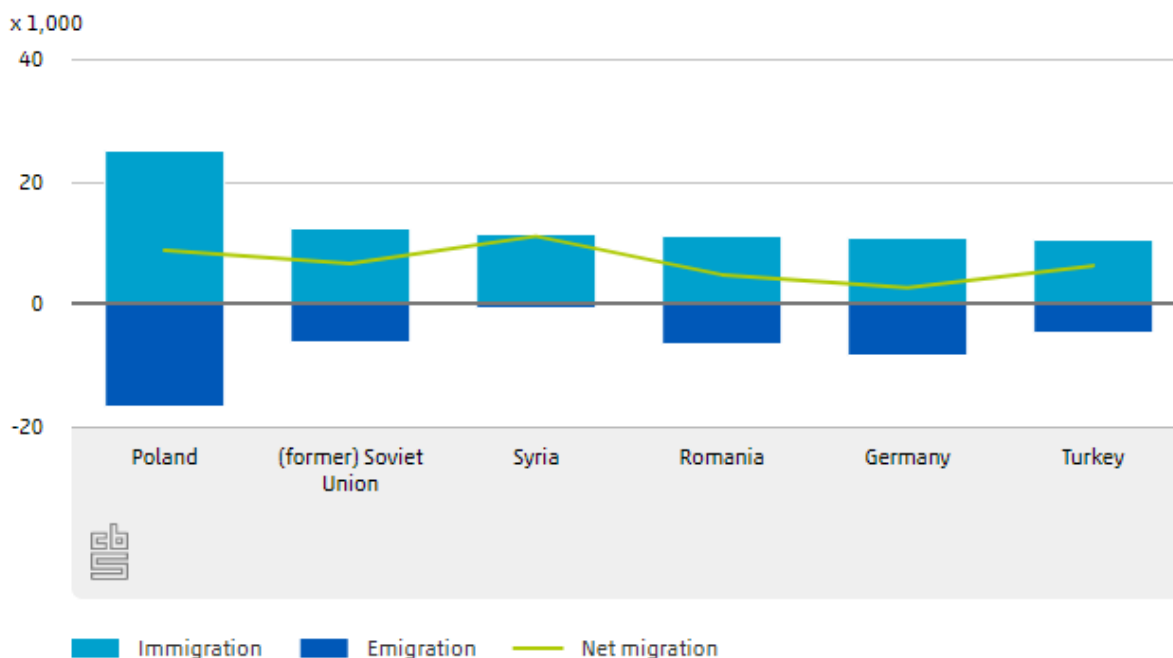


### Immigration by migration background, 2021



Το 2021, οι περισσότεροι μετανάστες είχαν καταγωγή από την Πολωνία: 25.269 άτομα. Η πλειονότητα, 56,7%, ήταν άνδρες. Άτομα με καταγωγή από την (πρώην) Σοβιετική Ένωση, τη Συρία, τη Ρουμανία, τη Γερμανία και την Τουρκία μετανάστευσαν επίσης σχετικά συχνά στην Ολλανδία το 2021.

### Top 6 migration backgrounds, 2021



Οι μετανάστες δεν εγκαθίστανται πάντα μόνιμα . Ορισμένοι από αυτούς έρχονται εδώ για σύντομη διαμονή, για παράδειγμα για σπουδές ή εργασία. Την περίοδο 2006-2011, συνολικά 319.285 άτομα από τα κράτη μέλη της ΕΕ και της ΕΖΕΣ (Λιχτενστάιν, Νορβηγία,



Ισλανδία και Ελβετία) μετανάστευσαν στις Κάτω Χώρες. Από αυτή την ομάδα, το 49,9% είχε φύγει ξανά μετά από τρία χρόνια. Δέκα χρόνια αργότερα, το 72,0% αυτών των μεταναστών δεν ζούσε πλέον στην Ολλανδία

Τα άτομα εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ είχαν λιγότερες πιθανότητες να μεταναστεύσουν μετά από τρία χρόνια από ό,τι οι πολίτες της ΕΕ και της ΕΖΕΣ: 36,7%. Μετά από δέκα χρόνια, το 58,3% των μεταναστών από χώρες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ δεν ζούσαν πλέον στις Κάτω Χώρες.

### Λόγοι μετανάστευσης

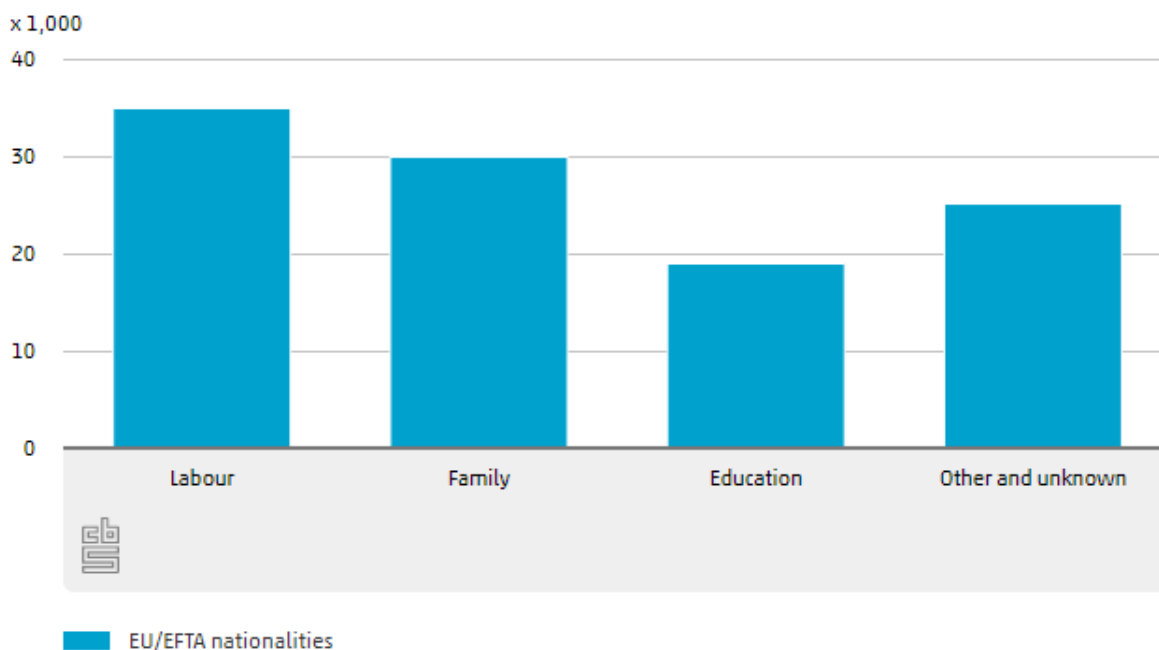
Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά κίνητρα για να έρθουν και να ζήσουν στις Κάτω Χώρες. Οι μετανάστες που εργάζονται έρχονται για να εργαστούν, ενώ οι μετανάστες που σπουδάζουν έρχονται για εκπαίδευση, για παράδειγμα. Για τους οικογενειακούς μετανάστες, ο κύριος λόγος δεν σχετίζεται με την εργασία- έρχονται για να εγκατασταθούν με το σύντροφό τους ή να ενταχθούν σε ένα μέλος της οικογένειας. Σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ, όλοι οι πολίτες της ΕΕ/ΕΖΕΣ μπορούν να αρχίσουν να εργάζονται σε οποιαδήποτε άλλη χώρα της ΕΕ χωρίς άδεια εργασίας. Αυτό είναι δυνατό από το 2007 για την Πολωνία και άλλες χώρες που προσχώρησαν στην ΕΕ το 2004 και από το 2014 για τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία (που προσχώρησαν το 2007). Όσον αφορά τους μετανάστες από χώρες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ, τα κίνητρα μετανάστευσής τους επηρεάζονται περισσότερο από τα μέτρα πολιτικής που λαμβάνονται από την ολλανδική κυβέρνηση και την ΕΕ, καθώς και από την πολιτική κατάσταση στη χώρα τους.

Το 2020, η εργασία ήταν το συνηθέστερο κίνητρο για 35.040 μετανάστες από την ΕΕ/ΕΖΕΣ. Για 29.940 μετανάστες, ο λόγος ήταν οικογενειακός. Η εκπαίδευση ήταν ο λόγος για 18.985 πολίτες της ΕΕ/ΕΖΕΣ. Το κίνητρο είναι άγνωστο για 25.105 πολίτες της ΕΕ/ΕΖΕΣ που μετανάστευσαν στις Κάτω Χώρες.

Μεταξύ των πολιτών εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ, το συνηθέστερο κίνητρο μετανάστευσης ήταν η οικογένεια για 21.350 άτομα. Η εκπαίδευση (12.950 άτομα) και το άσυλο (12.310 άτομα) ήταν επίσης σημαντικοί λόγοι μετανάστευσης στις Κάτω Χώρες για τους πολίτες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ.



## Immigrants by migration motive, EU/EFTA, 2020



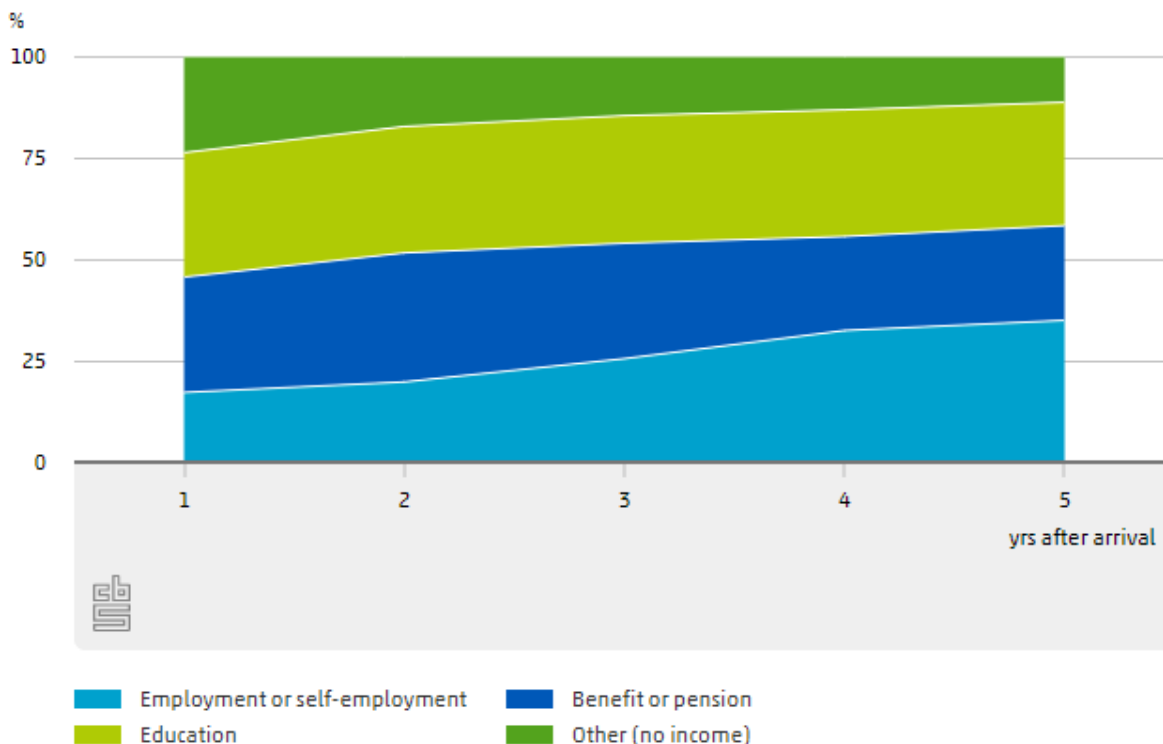
### Πρωτογενείς πηγές εισοδήματος

Από όλους τους πολίτες της ΕΕ/ΕΖΕΣ που μετανάστευσαν στην Ολλανδία το 2015 και εξακολουθούσαν να ζουν μετά από ένα έτος, το 50,2% ήταν μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι. Μετά από πέντε έτη, το 65,0 τοις εκατό των μεταναστών ΕΕ/ΕΖΕΣ που εξακολουθούσαν να ζουν στην Ολλανδία εκείνη τη στιγμή ήταν εργαζόμενοι ή αυτοαπασχολούμενοι, το 15,3 τοις εκατό ήταν μαθητές ή φοιτητές και το 7,5 τοις εκατό λάμβανε επίδομα ή/και σύνταξη.

Μεταξύ των πολιτών εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ, το ποσοστό των εργαζομένων είναι χαμηλότερο από ό,τι μεταξύ των μεταναστών από την ΕΕ/ΕΖΕΣ. Από το σύνολο των μεταναστών από χώρες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ που εισήλθαν στις Κάτω Χώρες το 2016 και εξακολουθούσαν να ζουν εδώ μετά από ένα έτος, το 17,2% ήταν εργαζόμενοι ή αυτοαπασχολούμενοι. Μετά από πέντε χρόνια, το ποσοστό αυτό ήταν 34,9 τοις εκατό. Οι μετανάστες από χώρες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ είναι σχετικά συχνότερα μαθητές ή φοιτητές ή είναι πιθανότερο να λαμβάνουν επίδομα ή σύνταξη από ό,τι οι μετανάστες από την ΕΕ/ΕΖΕΣ. Μετά από πέντε έτη, το 30,4% των μεταναστών από χώρες εκτός ΕΕ/ΕΖΕΣ που εξακολουθούσαν να ζουν στις Κάτω Χώρες ήταν μαθητές ή φοιτητές, ενώ το 23,3% ήταν δικαιούχοι επιδομάτων.



### Primary income sources of immigrants from 2016, non-EU/EFTA



### Εργασία και κανονισμοί

Για να εργαστεί κανείς χωρίς περιορισμούς στην Ολλανδία, πρέπει να διαθέτει τη σωστή άδεια διαμονής.<sup>53</sup> Τον Οκτώβριο του 2020, ο εθνικός οργανισμός ασφάλισης εργασίας UWV αναφέρει ότι το 61% των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο έχουν κάποια μορφή νόμιμης, φορολογούμενης απασχόλησης. Για τα άτομα χωρίς μεταναστευτικό υπόβαθρο, το ποσοστό είναι ελάχιστα υψηλότερο, στο 69%. Υπάρχει μια σειρά από διαφορετικές άδειες διαμονής που διατίθενται ανάλογα με την ηλικία του αιτούντος, τη διάρκεια παραμονής του, τον τομέα εργασίας και το επίπεδο δεξιοτήτων. Κάθε άδεια προέβλεπε διαφορετικούς όρους που επέτρεπαν στο άτομο να απολαμβάνει αμειβόμενη απασχόληση. Όλο και περισσότερο, η Ολλανδία προσπαθεί να προωθήσει τον εαυτό της ως μια διεθνή οικονομία για επενδύσεις, καινοτομία και υψηλές δεξιότητες. Το 2021, ξεκίνησε μια νέα προσθήκη στις πιθανές θεωρήσεις της - η θεώρηση για νεοφυείς επιχειρήσεις, η οποία έχει σχεδιαστεί για να παρέχει στις ολλανδικές νεοφυείς επιχειρήσεις καλύτερες ευκαιρίες πρόσληψης αλλοδαπού προσωπικού με ειδικές γνώσεις.

Γενικά, οι υπήκοοι τρίτων χωρών λαμβάνουν σημαντική υποστήριξη και ενημέρωση για την πρόσβαση στην ολλανδική αγορά εργασίας. Σε τουλάχιστον 12 πόλεις της χώρας υπάρχουν γραφεία για ομογενείς (φυσικά και εικονικά), τα οποία παρέχουν νομικές συμβουλές, παραπομπές, εργαστήρια, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τη στέγαση και τη

<sup>53</sup> <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>



μετεγκατάσταση των αλλοδαπών εργαζομένων που ετοιμάζονται να εγκατασταθούν. Με επικεφαλής το ολλανδικό Υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων, η ολλανδική κυβέρνηση εγκαινίασε το NL Talent Coalition το 2017 σε μια προσπάθεια να προσελκύσει και να διατηρήσει τους υπηκόους τρίτων χωρών ως εργατικό δυναμικό. Εν μέσω της συνειδητοποίησης ότι η κατάρτιση και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του τοπικού πληθυσμού δεν θα κατευνάσει τις αυξανόμενες ελλείψεις εργατικού δυναμικού, ο NL Talent Coalition εργάζεται πλέον για να "στρώσει το κόκκινο χαλί" για τα διεθνή ταλέντα μέσω της παροχής και της προσαρμογής της πολιτικής και των διαδικασιών.

Κατά τους πρώτους έξι μήνες μετά την υποβολή αίτησης ασύλου, ο αιτών ασύλου δεν μπορεί να εργαστεί καθόλου. Μετά από αυτό το αρχικό εξάμηνο, οι αιτούντες ασύλου έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας έως ότου εξασφαλίσουν άδεια διαμονής. Αυτή η περιοριστική εξάμηνη περίοδος επιτρέπει στα άτομα να εργαστούν για 24 από τις 52 εβδομάδες, αλλά μόνο εάν διαθέτουν έγγραφο ταυτότητας αλλοδαπού υπηκόου και εάν ο εργοδότης τους έχει στην κατοχή του πιστοποιητικό άδειας εργασίας "tewerkstellingsvergunning". Καθώς ορισμένες προϋποθέσεις και νομικές υποχρεώσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τον εργοδότη αλλά και τον μετανάστη εργαζόμενο, το πιστοποιητικό αυτό επαληθεύει την ικανότητα του εργοδότη να προσλαμβάνει μετανάστες και να τηρεί τους κρατικούς κανονισμούς που σχετίζονται με αυτό. Για τους αιτούντες άσυλο που ακολουθούν αυτή την επιλογή εργασίας για να αποκτήσουν εισόδημα όσο βρίσκονται στη διαδικασία ασύλου, ένα μέρος του κανονικού επιδόματος διαβίωσης θα αφαιρείται από το Centraal Orgaan orvang asielzoekers (COA) - τον εθνικό φορέα που είναι υπεύθυνος για τη στέγαση και την ευημερία των αιτούντων άσυλο στα κέντρα ασύλου. Στην πραγματικότητα, ο κανόνας αυτός θα μπορούσε να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τους μετανάστες να αναζητήσουν και να δηλώσουν αμειβόμενη εργασία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ασύλου τους. Ωστόσο, όσοι εξακολουθούν να είναι πρόθυμοι να εργαστούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ασύλου τους μπορούν να επωφεληθούν από την εγκαθίδρυση ενός πρώιμου ερείσματος στην πορεία σταδιοδρομίας και ένταξης, με την πρόθεση να συνεχίσουν την απασχόλησή τους εάν/όταν εγκριθεί το αίτημά τους για άσυλο.

Μόλις οι μετανάστες λάβουν μια θετική άδεια διαμονής, επιτρέπεται να εργάζονται χωρίς περιορισμούς και μπορούν να υποβάλουν αίτηση για εργασία. Δυστυχώς, πολλοί μετανάστες δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν ουσιαστική εργασία έως ότου βελτιώσουν τις γνώσεις τους στην ολλανδική γλώσσα, καθώς και να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, να επανεκπαιδευτούν και να εξοικειωθούν με την ολλανδική κουλτούρα. Όπως συμβαίνει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ακόμη και άτομα που άσκησαν ένα επάγγελμα υψηλής εξειδίκευσης στη χώρα καταγωγής τους μπορεί να απογοητευτούν όταν διαπιστώσουν ότι υποχρεούνται να κάνουν χειρωνακτική/υπηρεσιακή εργασία ή εθελοντική εργασία μέχρι να ενσωματωθούν περαιτέρω και να ολοκληρώσουν τις κρατικές εξετάσεις ένταξης. Μια σειρά από κοινωνικές παροχές είναι διαθέσιμες για τους μετανάστες που έχουν άδεια παραμονής αλλά δεν κερδίζουν επαρκές εισόδημα στη νόμιμη αγορά εργασίας. Οι κοινωνικές παροχές περιλαμβάνουν κοινωνική βοήθεια για την κάλυψη των καθημερινών δαπανών διαβίωσης,





όπως τρόφιμα, ρούχα, μεταφορές. Διατίθενται επίσης κοινωνικές παροχές για την κάλυψη ή την επιδότηση του μηνιαίου ενοικίου κατοικίας, των μηνιαίων δαπανών ασφάλισης υγείας, των δαπανών που σχετίζονται με τα παιδιά. Όταν τα άτομα είναι σε θέση να εξασφαλίσουν υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας ή βρίσκουν τρόπους να αυξήσουν τα εισοδήματά τους, η διαθεσιμότητα των κοινωνικών παροχών μειώνεται μέχρι το ιδανικό αποτέλεσμα - που είναι ότι ο μετανάστης καθίσταται οικονομικά αυτάρκης.

Όσοι λάβουν αρνητική απόφαση για την παροχή ασύλου, δεν επιτρέπεται νομίμως να εργαστούν υπό οποιοσδήποτε συνθήκες.

Οι μετανάστες που επιθυμούν να πολιτογραφηθούν ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο πρέπει να ολοκληρώσουν την εξέταση κρατικής ένταξης υποχρεούνται να ολοκληρώσουν την εξέταση προσανατολισμού στην ολλανδική αγορά εργασίας (ONA), η οποία χρησιμεύει ως προσανατολισμός, προετοιμασία και καθορισμός προσδοκιών για την είσοδο των μεταναστών στην ολλανδική αγορά εργασίας. Η όλη διαδικασία μπορεί να διαρκέσει αρκετούς μήνες και περιλαμβάνει δύο μέρη: την παραγωγή ενός φακέλου εργασιών και ένα μάθημα 64 ωρών ή μια τελική συνέντευξη (στα ομιλούμενα ολλανδικά). Προβλέπονται εξαιρέσεις από αυτή την υποχρέωση ένταξης, ιδίως εάν το άτομο έχει ήδη εξασφαλίσει εργασία.

Η Στατιστική Υπηρεσία των Κάτω Χωρών υπολόγισε ότι ο αριθμός των μεταναστών εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης αυξήθηκε από 2,7% σε 4,2% του εργατικού δυναμικού τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια. Σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, οι ολλανδικές διαδικασίες για τους μετανάστες υψηλής ειδίκευσης θεωρούνται οι πιο ευέλικτες και λιγότερο περίπλοκες στην περιοχή. Οι εργοδότες πρέπει πρώτα να εξασφαλίσουν πιστοποίηση ως "αναγνωρισμένος ανάδοχος" μέσω της ολλανδικής υπηρεσίας μεταναστευσης και πολιτογράφησης (IND), υποδεικνύοντας ότι ως εργοδότες έχουν την ικανότητα και τους πόρους να υποστηρίξουν έναν μετανάστη για τους σκοπούς της απασχόλησης. Μόλις εξασφαλιστεί η πιστοποίηση αναγνωρισμένης χορηγίας, οι εργοδότες μπορούν να προχωρήσουν στην υποβολή αίτησης για θεώρηση για λογαριασμό του νέου τους υπαλλήλου. Ένα ευρύ φάσμα προϋποθέσεων καθορίζει τον τύπο της θεώρησης που ισχύει, τη διάρκεια ισχύος, τις υποχρεώσεις του εργοδότη και τις υποχρεώσεις του εργαζομένου. Οι κανόνες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με λεπτομέρειες, όπως η ηλικία του εργαζομένου, η χώρα καταγωγής του, ο τομέας εργασίας, ακόμη και η θέση εργασίας του.

## Covid-19

Η ολλανδική πολιτική και διαδικασία ένταξης επικεντρώνεται στην πορεία του ατόμου προς την οικονομική και κοινωνική αυτάρκεια. Οι υποχρεώσεις ένταξης απαιτούν από τους μετανάστες να αποκτήσουν εμπειρία στην αγορά εργασίας όχι μόνο για να εξασφαλίσουν εισόδημα, αλλά και για να εξασκήσουν τις γνώσεις της ολλανδικής γλώσσας, να δημιουργήσουν ένα κοινωνικό δίκτυο και να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους. Το κλείσιμο



των χώρων εργασίας, ιδίως στον τομέα της φιλοξενίας λόγω της πανδημίας έχει πλήξει ιδιαίτερα τους μετανάστες. Σε πολλά επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης και επαγγελματικά επαγγέλματα κυριαρχούν οι μετανάστες, αλλά δυστυχώς, αυτά είναι επίσης τα επαγγέλματα και οι τομείς της οικονομίας που δεν μπορούν να υλοποιηθούν εξ αποστάσεως ή εικονικά (συλλογή φρούτων, καθαρισμός, οικοδομικές εργασίες), με αποτέλεσμα να μείνουν πολλοί μετανάστες χωρίς εργασία και χωρίς κοινωνική αλληλεπίδραση. Οι μετανάστες τείνουν να εργάζονται με προσωρινές και ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα την ανεργία χωρίς αποζημίωση ή άλλες παροχές.

Η Ολλανδική Υπηρεσία Προσφύγων αναφέρει ότι οι μετανάστες δυσκολεύονται να καταλάβουν μέσα από την πανδημία ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους όσον αφορά την εργασία, το εισόδημα, τις απαιτήσεις ένταξής τους, τους φόρους και τα επιδόματα. Οι συνήθεις οδοί πληροφόρησης τείνουν να προσφέρουν πληροφορίες μόνο στα ολλανδικά και πολλά κέντρα υποστήριξης έχουν κλείσει. Ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια του λεγόμενου "πρώτου κύματος", οι μετανάστες αγωνίστηκαν με την έλλειψη σαφήνειας μέχρι οι εθνικές και τοπικές κυβερνήσεις να θεσπίσουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις Covid-19 για τους μετανάστες και οι εργοδότες να αναπτύξουν τα δικά τους σχέδια έκτακτης ανάγκης Covid-19.

Για τους μετανάστες χωρίς χαρτιά, η ήδη άσχημη κατάσταση έχει ωθήσει πολλούς μετανάστες στην εξαθλίωση. Καμία εργασία για αυτές τις ομάδες σημαίνει κανένα εισόδημα. Οι μετανάστες χωρίς χαρτιά δεν έχουν πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές, δεν μπορούν να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό και μπορεί να δυσκολευτούν όταν τα συνήθη δίκτυα υποστήριξης, όπως οι φίλοι και η οικογένεια, χάνουν επίσης τη δουλειά τους λόγω της πανδημίας.

Η ολοκλήρωση των μαθημάτων ένταξης, η απόκτηση πιστωτικών μονάδων μέσω της συμμετοχής στην εργασία και στη συνέχεια η επιτυχία στις κρατικές εξετάσεις ένταξης αποτελούν κρίσιμα βήματα προς την ουσιαστική απασχόληση των μεταναστών. Τον Απρίλιο του 2020, οι εξετάσεις ένταξης περίπου 15.000 μεταναστών αναβλήθηκαν. Τέτοιες αναβολές αναμένεται να έχουν παρατεταμένο αποτέλεσμα, πράγμα που σημαίνει ότι η τρέχουσα αδυναμία εξάσκησης της ολλανδικής γλώσσας, η απόκτηση χρήσιμων κοινωνικών δεξιοτήτων, η δημιουργία δικτύου, η ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και η διατήρηση ενός επιπέδου αυτοεκτίμησης που απαιτείται για την απόδοση στον εργασιακό χώρο, μπορεί να έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στασιμότητας στην πρόοδο του ατόμου προς μια ουσιαστική εργασία.

## **Εξελίξεις πολιτικής και μελλοντικές προοπτικές**

Δεν εντοπίστηκαν εθνικές πολιτικές ή μέτρα ένταξης που αναπτύχθηκαν για την αντιμετώπιση των συνεπειών του COVID-19, ειδικά για την ένταξη των μεταναστών. Προβλέπεται σημαντική αλλαγή στην πολιτική ένταξης των πολιτών από την 1η Ιανουαρίου



2022, αν και αυτή δεν αντιμετωπίζει ειδικά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες. Επίσης, το Υπουργείο Οικονομίας και Κλιματικής Πολιτικής έχει προτείνει ένα πρόγραμμα για τη βελτίωση της συμμετοχής και της ποικιλομορφίας στην επιχειρηματικότητα, ανταποκρινόμενο εν μέρει στο χαμηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης μεταξύ των γυναικών και των μεταναστών πρώτης γενιάς.

## Παραδείγματα καλών πρακτικών

Σε αυτό το μέρος της έκθεσης θα παρουσιαστούν καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στις Κάτω Χώρες στη διαδικασία ένταξης των μεταναστών. Επισημαίνεται ότι οι παρακάτω παράγραφοι δεν αποτελούν εξαντλητικό κατάλογο καλών πρακτικών.

### **Καλή πρακτική 1: VOI-Pilot για τις μετανάστριες με οικογένεια**

Το VOI-Pilot για τις μετανάστριες με οικογένεια είναι ένα τοπικό ad hoc έργο που απευθύνεται σε υπηκόους τρίτων χωρών και ασχολείται με τους τομείς της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, της γλωσσικής κατάρτισης και τη συνολική ενσωμάτωση των πολιτών. Τα πιλοτικά έργα ξεκίνησαν στις 15 Αυγούστου 2019 και διήρκεσαν δύο χρόνια. Το πιλοτικό πρόγραμμα είναι ένα εξατομικευμένο μέτρο (μόνο για μετανάστριες) που απευθύνεται σε δύο τύπους γυναικών- γυναίκες που έφτασαν στην Ολλανδία για να συναντήσουν έναν δικαιούχο διεθνούς προστασίας και γυναίκες που έλαβαν κανονική άδεια παραμονής για να συναντήσουν τον σύντροφό τους ή μέλος της οικογένειάς τους στην Ολλανδία. Η ομάδα-στόχος του προγράμματος VOI αφορά άτομα που υπόκεινται σε απαίτηση πολιτικής ένταξης, δηλαδή νεοεισερχόμενους υπηκόους τρίτων χωρών. Αυτή η καλή πρακτική προτάθηκε από έναν εμπειρογνώμονα της πλατφόρμας γνώσης για την ένταξη και την κοινωνία, καθώς το πρόγραμμα ήταν αποτελεσματικό όσον αφορά την επίτευξη των στόχων ενδυνάμωσης των εμπλεκόμενων γυναικών. Αυτό επισημάνθηκε επίσης στην τελική έκθεση του έργου. Το VOI-Pilot περιελάμβανε έξι πιλοτικά προγράμματα, στα οποία οι δήμοι πειραματίστηκαν με διαφορετικές διαδρομές για τη στήριξη των νεοεισερχόμενων γυναικών που έφτασαν ως οικογενειακές μετανάστριες, με στόχο την ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Τα πιλοτικά προγράμματα ανταποκρίθηκαν στην ασθενέστερη θέση των νεοεισερχόμενων γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, ενώ οι δήμοι είναι -σύμφωνα με τον νόμο περί συμμετοχής- υπεύθυνοι για την παροχή στήριξης της ένταξης στην αγορά εργασίας αυτής της ομάδας στόχου, δεν είναι πάντα σε θέση να το πράξουν. Οι συμμετέχοντες δήμοι αντιμετώπισαν επίσης αυτή την πρόκληση, παρατηρώντας συγκεκριμένα ότι οι οικογενειακές μετανάστριες δεν είναι πάντα προσανατολισμένες στην εύρεση εργασίας λόγω π.χ. χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης, έλλειψης εργασιακής εμπειρίας και έλλειψης επαγγελματικής ταυτότητας. Τα σχέδια στόχευαν στην ενεργοποίηση των οικογενειακών μεταναστριών, αν και επισημάνθηκε ότι δεν θα ήταν δυνατόν να επιτευχθεί αμειβόμενη απασχόληση για όλες τις συμμετέχουσες στο πλαίσιο του σχεδίου. Ένας δευτερεύων στόχος ήταν η βελτίωση της γνώσης της ολλανδικής γλώσσας. Το μέτρο εφάρμοσε στρατηγικές και μεθόδους που προσδιορίστηκαν σε έρευνες



ως δυνητικά ικανές να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, διαπιστώθηκε ότι η ενδυνάμωση - η βελτίωση της αυτοπεποίθησης και της εμπιστοσύνης στις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας - θα μπορούσε να αυξήσει τα κίνητρα των γυναικών να βρουν εργασία. Τα πιλοτικά προγράμματα εφαρμόστηκαν από έξι διαφορετικούς δήμους, οι οποίοι συνεργάστηκαν με έναν τοπικό οργανισμό υλοποίησης του έργου. Το μέτρο χρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο SZW και περιελάμβανε τις ακόλουθες τρεις στρατηγικές:

### **1. Προσδιορισμός πιθανών συμμετεχόντων**

Οι δυνητικοί συμμετέχοντες εντοπίστηκαν από τους δημοτικούς υπαλλήλους με βάση τις δικές τους βάσεις δεδομένων. Δεύτερον, οι πρόσφατοι οικογενειακοί μετανάστες που είχαν υπογράψει τη δήλωση συμμετοχής στο πλαίσιο της πορείας ένταξης στην κοινωνία ήταν επίσης γνωστοί στο δήμο. Οι υπόλοιπες γυναίκες εντοπίστηκαν μέσω μιας ΜΚΟ που είχε επαφή με δικαιούχους διεθνούς προστασίας.

### **2. Ενημέρωση, προσωπική έρευνα και διασφάλιση της προσβασιμότητας**

Τα περισσότερα από τα πιλοτικά προγράμματα επένδυσαν σε μεγάλο βαθμό στην εύρεση των συμμετεχόντων. Ορισμένοι διοργάνωσαν ενημερωτικές συνεδρίες στις οποίες προσκλήθηκαν οι δυνητικοί συμμετέχοντες και οι συνεργάτες τους. Σε ορισμένα πιλοτικά προγράμματα, τις ενημερωτικές συνεδρίες ακολούθησε προσωπική έρευνα, σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατόν στα σπίτια των γυναικών, ώστε οι υπεύθυνοι εργασίας να μπορούν να σχηματίσουν άποψη της κατάστασης διαβίωσής τους. Αρκετοί δήμοι παρείχαν μεταφορικά μέσα και φροντίδα των παιδιών τους για να μπορούν οι γυναίκες να παρακολουθούν τις ομαδικές συναντήσεις που αποτελούσαν μέρος του πιλοτικού προγράμματος. Σε πέντε πιλοτικά προγράμματα, στις γυναίκες ανατέθηκε ένας φίλος ή προπονητής, εκτός από έναν υπεύθυνο εργασίας, και γενικά όλα τα πιλοτικά προγράμματα χρησιμοποίησαν μια εξατομικευμένη προσέγγιση για την υποστήριξη των συμμετεχουσών.

### **3. Δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος στις ομαδικές συνεδρίες και προσεκτική επιλογή των ομάδων**

Όλα τα πιλοτικά προγράμματα διοργάνωσαν ομαδικές συναντήσεις με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών, με εξαίρεση ένα πιλοτικό πρόγραμμα, όπου οι συναντήσεις είχαν ως στόχο την εκμάθηση της γλώσσας.<sup>78</sup> Στις συναντήσεις ενδυνάμωσης, οι εκπαιδευτές προσπάθησαν να δημιουργήσουν ένα ασφαλές περιβάλλον και να απευθυνθούν στις γυναίκες με θετικό τρόπο. Δόθηκε προσοχή στη σύνθεση της ομάδας, π.χ. δημιουργώντας μια ξεχωριστή ομάδα για γυναίκες που μιλούσαν (κάποια) αγγλικά και μια ομάδα για μεγαλύτερες, αναλφάβητες γυναίκες με κοινό πολιτισμικό υπόβαθρο. Σε αρκετές ομάδες συμμετείχαν γυναίκες που μιλούσαν την ίδια γλώσσα ή χρησιμοποιήθηκε διερμηνέας για να εξασφαλιστεί η επικοινωνία των συμμετεχουσών.



Πραγματοποιήθηκαν αξιολογήσεις αυτών των πιλοτικών προγραμμάτων. Τα ποσοτικά αποτελέσματα ήταν τα εξής: μετά τα πιλοτικά προγράμματα, οι γυναίκες ήταν πιο συχνά ενεργές σε εθελοντισμό, πρακτική άσκηση, εκπαίδευση/κατάρτιση ή πρακτική άσκηση. Κατά την έναρξη του πιλοτικού προγράμματος, το 35% των 168 συμμετεχουσών ήταν ενεργές σε κάποια μορφή συμμετοχής στα κοινά (πρακτική άσκηση, εθελοντισμός, εκπαίδευση, γλωσσική κατάρτιση, πρακτική άσκηση, αμειβόμενη απασχόληση). Στο τέλος του προγράμματος, το 51% των γυναικών ήταν ενεργές, κυρίως στον εθελοντισμό (35 γυναίκες). Μόνο 12 συμμετέχουσες απέκτησαν αμειβόμενη απασχόληση στο τέλος των πιλοτικών προγραμμάτων. Συνεπώς, συνήχθη το συμπέρασμα ότι μετά τα πιλοτικά προγράμματα, οι γυναίκες ήταν πιο συχνά ενεργές σε εθελοντισμό, πρακτική άσκηση, εκπαίδευση/κατάρτιση ή πρακτική άσκηση στην εργασία.<sup>80</sup> Τα ποιοτικά αποτελέσματα έδειξαν ότι η ενδυνάμωση είναι απαραίτητο βήμα για την ενεργή συμμετοχή στα κοινά ή για την αναζήτηση εργασίας. Στόχος των πιλοτικών προγραμμάτων ήταν να διαπιστωθεί τι λειτουργεί και τι όχι και πώς μπορεί να βελτιωθεί η θέση των μεταναστριών με οικογένειες. Από την άποψη αυτή, οι δήμοι που συμμετείχαν στα πιλοτικά προγράμματα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες που έφτασαν στην Ολλανδία για οικογενειακή επανένωση με δικαιούχους διεθνούς προστασίας ("nareizigers" στα ολλανδικά) θα πρέπει να θεωρούνται ξεχωριστή ομάδα-στόχος από άλλες μετανάστριες με οικογένεια, παρά το γεγονός ότι και οι δύο είναι νεοεισερχόμενες. Καθώς μόνο ένα μικρό μέρος των γυναικών που συμμετείχαν στα πιλοτικά προγράμματα ήταν η δεύτερη κατηγορία, μπορούσαν να εξαχθούν συμπεράσματα μόνο για το τι λειτούργησε για εκείνες που ήταν δικαιούχοι διεθνούς προστασίας. Για αυτές, διαπιστώθηκε ότι η ενδυνάμωση είναι απαραίτητο βήμα για να δραστηριοποιηθούν στην πολιτική συμμετοχή ή να προσανατολιστούν στην αναζήτηση εργασίας. Η υπάρχουσα υποστήριξη για τους νεοεισερχόμενους και τους ανέργους συχνά αγνοεί αυτό το στοιχείο της ενδυνάμωσης. Στα πιλοτικά προγράμματα διαπιστώθηκε ότι η αυτοπεποίθηση των γυναικών βελτιώθηκε και ότι οι συμμετέχουσες άρχισαν να σκέφτονται τις δικές τους ικανότητες, επιθυμίες και δεξιότητες, αντί να επικεντρώνονται μόνο στις οικογένειές τους.<sup>81</sup> Με βάση τα παραπάνω, ο εμπειρογνώμονας που πρότεινε το εν λόγω σχέδιο ως καλή πρακτική εντόπισε επίσης μια ευρύτερη πρόκληση όσον αφορά τα μέτρα που στοχεύουν στην ένταξη των μεταναστριών. Σημείωσε ότι η ομάδα αυτή απευθύνεται κυρίως μέσω πιλοτικών σχεδίων και ότι δεν διασφαλίζεται η διαχρονικότητα των προσπαθειών. Αυτό θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί καλύτερα με μια συστηματική εστίαση στον αντίκτυπο της πολιτικής (ένταξης) στις γυναίκες και στις ειδικές ανάγκες και δυνάμεις τους.

## **Καλή πρακτική 2: Durven Doen!**

Πρόκειται για μια τοπική συστηματική πρωτοβουλία (πολυετής/μακροχρόνια ομάδα) που επικεντρώνεται στον τομέα της ένταξης των μεταναστών γενικά (όχι μόνο των υπηκόων τρίτων χωρών, αλλά και των υπηκόων της ΕΕ). Σε αντίθεση με το εξατομικευμένο πιλοτικό πρόγραμμα VOI, το Durven Doen είναι γενικό μέτρο (λαμβάνονται υπόψη οι μετανάστριες, ενώ το μέτρο έχει ευρύτερη ομάδα-στόχο). Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε ανύπαντρες μητέρες που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, γεγονός που συχνά αφορά



μετανάστριες. Η οργάνωση Super Single Moms ξεκίνησε το 2008 για να ενισχύσει τη θέση των ανύπαντρων μητέρων. Η εκπαιδευτική ενότητα "Durven Doen!" ξεκίνησε το 2018 και εξακολουθεί να ισχύει μέχρι και σήμερα, προωθείται από το Υπουργείο Εκπαίδευσης Κουλτούρας και Επιστημών και συνδιαμορφώνεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Αυτή η καλή πρακτική προτάθηκε από εμπειρογνώμονες των δυο Υπουργείων. 83 Σύμφωνα με τους εν λόγω εμπειρογνώμονες, το πρόγραμμα κατάρτισης του ιδρύματος Single Supermom είναι αποτελεσματικό και έχει σημαντικό ρόλο εντός της Χάγης, καθώς προσέγγισε μετανάστριες πρώτης γενιάς που δεν είχαν προσεγγιστεί στο παρελθόν. Το χάσμα μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης γενιάς έγινε μικρότερο. Το πρόγραμμα θεωρήθηκε επίσης καλή πρακτική σε έκθεση του Movisie και του ερευνητικού ινστιτούτου Verwey-Jonker, για την επιτυχή προσέγγιση της ομάδας-στόχου και τη βελτίωση της συμμετοχής τους.

Σε όλους τους δήμους χρησιμοποιήθηκε η ίδια στρατηγική για την προσέλκυση συμμετεχόντων: εκστρατεία στο Facebook, εναρκτήριες συναντήσεις για τις μητέρες και διανομή φυλλαδίων. Στο τέλος του προγράμματος οι μητέρες συμπλήρωσαν μια έρευνα και οι συντονιστές ζήτησαν προφορικά σχόλια. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο οργανισμός ήταν ικανοποιημένος τόσο από τον αριθμό των συμμετεχόντων, όσο από τα αποτελέσματα. Οι περισσότερες συμμετέχουσες βαθμολόγησαν το πρόγραμμα με 8 (στα 10) ή και περισσότερο και δήλωσαν ότι τις βοήθησε να ξεφύγουν από την απομονωμένη θέση τους στην κοινωνία. Στους περισσότερους δήμους το 1/3 των συμμετεχόντων δεν ολοκλήρωσε το πρόγραμμα. Δεν έγιναν συγκεκριμένα σχέδια για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος.

## Τρέχουσες ανάγκες των ομάδων-στόχων (προσωπικό ΕΕΚ και μετανάστες, ιδίως γυναίκες)

### Προκλήσεις ειδικά για τις μετανάστριες

Η στατιστική έρευνα στην Ολλανδία<sup>54</sup> δείχνει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες, ιδίως οι γυναίκες με μη δυτικό μεταναστευτικό υπόβαθρο (συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών δεύτερης γενιάς), πρώτα απ' όλα όσον αφορά τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά. Οι μη δυτικές μετανάστριες είναι σχετικά συχνά άνεργες, δεν είναι οικονομικά ανεξάρτητες και νιώθουν αποθαρρυμένες από την αναζήτηση εργασίας. Η θέση τους επιδεινώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, καθώς η ανεργία αυξήθηκε, ενώ μειώθηκε για τα άτομα χωρίς μεταναστευτικό υπόβαθρο. Δεύτερον, οι μη δυτικές μετανάστριες έχουν κατά μέσο όρο υψηλότερο κόστος υγειονομικής περίθαλψης. Τέλος, έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από τις γυναίκες υπηκόους.

Ωστόσο, όσον αφορά τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, οι μετανάστριες παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό με τις γυναίκες υπηκόους, και κατά μέσο όρο το επίπεδο εκπαίδευσής τους είναι υψηλότερο από τους μετανάστες άνδρες. Με βάση τις αναφορές εντοπίστηκε μια πρόσθετη πρόκληση, δηλαδή ότι οι γυναίκες δικαιούχοι διεθνούς

<sup>54</sup> [https://www.emnnetlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution IoMW\\_def.pdf](https://www.emnnetlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution IoMW_def.pdf)



προστασίας αντιμετωπίζουν μειονέκτημα στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καθώς οι δημοτικοί υπάλληλοι που είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη των ανέργων τείνουν να εστιάζουν τις προσπάθειές τους στο άτομο με τη μικρότερη απόσταση από την αγορά εργασίας, που συχνά είναι ο άνδρας σύντροφος.

Table 3: Unemployment rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	5.5%	16.9%	12.3%	5.7%
2017	4.4%	13.3%	11.9%	4.6%
2018	3.4%	11.1%	8.9%	3.3%
2019	3.0%	10.3%	7.9%	2.7%
2020	3.3%	n/a	n/a	3.2%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfsa\_argan.

Table 4: Activity rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	81.6%	47.2%	71.8%	77.0%
2017	81.6%	47.3%	69.9%	77.4%
2018	82.0%	50.8%	71.5%	77.9%
2019	82.6%	52.4%	77.8%	78.8%
2020	82.7%	n/a	n/a	79.3%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfs\_argan.

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν ότι κάθε χρόνο κατά την περίοδο 2016-2019, ένα υψηλότερο ποσοστό των γυναικών μεταναστριών που προέρχονται από Τριτοκοσμικές Χώρες(ΧΤΚ) είναι άνεργες σε σύγκριση με τους άνδρες και τις γυναίκες υπηκόους της ΧΤΚ. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό ανεργίας των μεταναστριών κατά την περίοδο αυτή είναι 12,9%, ενώ για τους μετανάστες είναι 10,4% και για τις γυναίκες υπηκόους είναι μόνο 4,08%. Παρ' όλα αυτά, υπήρξε μείωση του ποσοστού ανεργίας στην αγορά κατά 1,3 από το 2016 σε όλες τις ομάδες (δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2020). Τα ποσοστά δραστηριοποίησης είναι επίσης χαμηλότερα μεταξύ των μεταναστριών ΧΤΚ σε σύγκριση με τους άνδρες μετανάστες ΧΤΚ και τις γυναίκες υπηκόους κάθε χρόνο κατά την περίοδο 2016-2019, αλλά έχουν αυξηθεί για όλες τις ομάδες.

## Εκπαίδευση

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το θέμα αυτό, το 2019 (το τελευταίο διαθέσιμο έτος για το οποίο υπάρχουν πλήρη στοιχεία), το 20,5% των γυναικών υπηκόων ηλικίας 18-64 ετών είχαν επίπεδο εκπαίδευσης κατώτερο της πρωτοβάθμιας, πρωτοβάθμιας ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδα 0-2). Για τις μετανάστριες από ΧΤΚ, το ποσοστό των γυναικών που είχαν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν σημαντικά υψηλότερο, 35,6%. Για τους μετανάστες από ΧΤΚ, το ποσοστό που είχε χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν ακόμη υψηλότερο: 39,8%. Όσον αφορά την ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 2019 το 42,4% των γυναικών υπηκόων είχαν ολοκληρώσει αυτά τα επίπεδα. Το ποσοστό αυτό ήταν χαμηλότερο για τους μετανάστες από ΧΤΚ (30,8%) και τις γυναίκες (22,7%). Όσον



αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση, μεταξύ όλων των ομάδων, οι μετανάστριες από ΧΤΚ είχαν το υψηλότερο ποσοστό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 35,9%. Για τις γυναίκες υπηκόους το ποσοστό αυτό ήταν 37,1% και για τους μετανάστες από ΧΤΚ το 26,7% είχε ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Εν ολίγοις, το 2019 οι μετανάστριες από ΧΤΚ είχαν κατά μέσο όρο υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από τους άνδρες. Σε σύγκριση με τις γυναίκες υπηκόους, ωστόσο, υπερεκπροσωπούνταν στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (κάτω από το δημοτικό, πρωτοβάθμια και κατώτερη εκπαίδευση) και υποεκπροσωπούνταν στα μεσαία επίπεδα εκπαίδευσης (ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση). Οι γυναίκες μετανάστριες από ΧΤΚ έχουν υψηλό ποσοστό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους μετανάστες και είναι συγκρίσιμο με το ποσοστό των γυναικών υπηκόων.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

### Κύριες προκλήσεις & ευκαιρίες

Πρώτον, όσον αφορά τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά, οι δυτικές μετανάστριες είναι σχετικά συχνά άνεργες, δεν είναι οικονομικά ανεξάρτητες και νιώθουν αποθαρρυμένες από την αναζήτηση εργασίας. Επίσης, οι μη δυτικές μετανάστριες έχουν κατά μέσο όρο υψηλότερο κόστος υγειονομικής περίθαλψης. Επιπλέον, οι μετανάστριες υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των χαμηλότερων επιπέδων εκπαίδευσης. Ωστόσο, για τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, οι μετανάστριες παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό με τις γυναίκες υπηκόους. Τέλος, οι γυναίκες δικαιούχοι διεθνούς προστασίας αντιμετωπίζουν μειονέκτημα όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καθώς οι τοπικοί υπεύθυνοι για τις υποθέσεις τείνουν να εστιάζουν τις προσπάθειές τους στο άτομο με μικρότερη απόσταση από την αγορά εργασίας, που συνήθως είναι οι άνδρες. Η επένδυση στην ενδυνάμωση, η διεύρυνση του κοινωνικού δικτύου των γυναικών δικαιούχων διεθνούς προστασίας και η χρήση εξατομικευμένης προσέγγισης κατά την υποστήριξη των μεταναστριών, αναγνωρίστηκαν ως ευκαιρίες για την ένταξη των γυναικών. Επιπλέον, τα διδάγματα που αντλήθηκαν από έργα που επικεντρώθηκαν στη βελτίωση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των δικαιούχων διεθνούς προστασίας ειδικά μπορούν να εφαρμοστούν και σε άλλες ομάδες-στόχους.

### Βασικά χαρακτηριστικά των εθνικών πολιτικών και μέτρων ένταξης

Οι μετανάστριες δεν αποτελούν ειδικό στόχο των εθνικών κυβερνητικών προγραμμάτων, αλλά αντιμετωπίζονται ως μέρος μιας ευρύτερης ομάδας. Αυτό αφορά τις μετανάστριες υπηκόους τρίτων χωρών που αντιμετωπίζονται ως μέρος μιας ευρύτερης ομάδας μεταναστών (συμπεριλαμβανομένων επίσης των πολιτών της ΕΕ με μεταναστευτικό υπόβαθρο) ή μιας ευρύτερης ομάδας γυναικών. Στα γενικά κυβερνητικά προγράμματα, η ένταξη των μεταναστριών καλύπτεται κυρίως σε σχέση με την αγορά εργασίας. Υπάρχουν επίσης προγράμματα που σχετίζονται με τους τομείς της χειραφέτησης, της εκπαίδευσης, της





ένταξης των πολιτών και της υγειονομικής περίθαλψης. Ωστόσο, οι μετανάστριες γυναίκες δεν αποτελούν ειδικό στόχο.

### **Προκλήσεις σύνδεσης και μελλοντικά σχέδια πολιτικής**

Υπάρχουν διάφορα τρέχοντα προγράμματα που αφορούν την ένταξη των μεταναστών (πρόγραμμα VIA) και των γυναικών στην αγορά εργασίας (Vakkundig aan het werk, Economische veerkracht van vrouwen). Τα προγράμματα αποσκοπούν στην άντληση διδαγμάτων για τις τοπικές αρχές σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης της ένταξης στην αγορά εργασίας των νεοεισερχόμενων υπηκόων τρίτων χωρών και των (μεταναστριών) γυναικών. Αυτό συνδέεται με μία από τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν για τις μετανάστριες, δηλαδή τη μειονεκτική θέση τους στην αγορά εργασίας. Στον τομέα της επιχειρηματικότητας, το Υπουργείο Οικονομίας και Κλιματικής Πολιτικής έχει υποβάλει πρόταση για ένα πρόγραμμα (WINECON) το οποίο στοχεύει να καταστήσει την επιχειρηματικότητα πιο ποικιλόμορφη και χωρίς αποκλεισμούς για τη δημιουργία ευρύτερης ευημερίας, ιδίως με την καλύτερη συμμετοχή των γυναικών και των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Αυτό σχετίζεται ειδικά με την πρόκληση ότι οι γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο εκπροσωπούνται στις στατιστικές για την αυτοαπασχόληση.

### **Βιβλιογραφία:**

1. <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->
2. <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>
3. [https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution IoMW\\_def.pdf](https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution IoMW_def.pdf)



## Μέρος 5 - Βιβλιογραφική έρευνα στην Ιταλία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	75
Μετανάστευση στην Ιταλία: κύρια χαρακτηριστικά.....	75
Μετανάστευση στην Ιταλία: συνθήκες εργασίας .....	76
VET στην Ιταλία .....	78
Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία: συμμετοχή και μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.....	79
Καλές πρακτικές .....	80
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	83
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	84
Βιβλιογραφία .....	85



## Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος του έργου InclusionToC, το οποίο αποσκοπεί στην υποστήριξη των μεταναστριών για την ένταξή τους στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μέσω της Θεωρίας της Αλλαγής.

Η παρούσα έκθεση θα ξεκινήσει με την παρουσίαση του κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου των μεταναστριών που διαμένουν στην Ιταλία, καθώς και των αναγκών τους όσον αφορά την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη, καθώς και των αναγκών του προσωπικού επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που εργάζεται μαζί τους. Στη συνέχεια, η έρευνα θα ολοκληρωθεί με μια εμπειριστατωμένη ανάλυση των καλών πρακτικών που εφαρμόζουν οι οργανισμοί ΕΕΚ για την προώθηση της ένταξής τους.

Η έρευνα θα ολοκληρωθεί με την τελευταία ενότητα στην οποία θα παρουσιαστούν πιθανές συστάσεις με βάση τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

## Μετανάστευση προς την Ιταλία: κύρια χαρακτηριστικά

Σε αντίθεση με τη μετανάστευση από την Ιταλία, η οποία είναι ένα μακροχρόνιο φαινόμενο που τη χαρακτηρίζει, η μετανάστευση προς τη χώρα είναι αρκετά πρόσφατη, επίσης σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ, καθώς χρονολογείται μόνο από τη δεκαετία του 1970. Σήμερα, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του Εθνικού Στατιστικού Ινστιτούτου (ISTAT), περίπου **5 εκατομμύρια άνθρωποι** από τα 60 εκατομμύρια κατοίκους της χώρας έχουν ξένη καταγωγή, και λίγο περισσότεροι από τους μισούς από αυτούς είναι **γυναίκες** (ISTAT, 2022).

Ωστόσο, τα στοιχεία της UNDESA από το 2020 εκτιμούν ότι, αν συμπεριλάβουμε τις παράτυπες ροές και τους πολιτογραφημένους πολίτες, περίπου 6,4 εκατομμύρια μετανάστες ζούσαν στην Ιταλία, δηλαδή περίπου το 10% του συνολικού πληθυσμού. Λίγο περισσότεροι από 3 εκατομμύρια από αυτούς προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ- μεταξύ των κυριότερων χωρών προέλευσης, η **Ρουμανία** (16%), η **Αλβανία** (7,6%), το **Μαρόκο** (7,1), η **Ουκρανία** (4%) και η **Κίνα** (3,7%). Ωστόσο, αυτές οι παλαιότερες και πιο παγιωμένες ροές έχουν μειωθεί τα τελευταία χρόνια. (Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών, Τμήμα Πληθυσμού (UNDESA), 2020).

Όσον αφορά τον **τόπο διαμονής**, η πλειονότητα του αλλοδαπού πληθυσμού στην Ιταλία ζει στις **βόρειες και κεντρικές** περιοχές της χώρας (Valle d'Aosta, Πιεμόντε, Λιγουρία, Λομβαρδία, Trentino Alto Adige, Βένετο, Friuli-Venezia-Giulia, Τοσκάνη και Λατίου), ενώ λιγότεροι ζουν στις νότιες περιοχές (Abruzzo, Molise, Καμπανία, Απουλία, Basilicata, Καλαβρία) ή στα νησιά (Σικελία και Σαρδηνία), με τις αλλοδαπές γυναίκες να ακολουθούν παρόμοια πρότυπα. (ISTAT, 2022).



**Όσον αφορά το φύλο**, η πλειονότητα των αλλοδαπών κατοίκων στην Ιταλία το 2020 ήταν γυναίκες (54%), αλλά η αναλογία ανδρών και γυναικών στις μεταναστευτικές ροές ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα ή τη γεωγραφική περιοχή προέλευσης- στην πραγματικότητα, οι ροές από τη **Δυτική** Ευρώπη χαρακτηρίζονται από την πλειονότητα της παρουσίας **γυναικών**, ιδίως από μέρη όπως η Ρουμανία (60%) και η Ουκρανία (78%). Οι γυναίκες που προέρχονται από αυτές τις χώρες καταλήγουν να απασχολούνται κυρίως ως οικιακές βοηθοί στην Ιταλία.

Άλλες ροές, για παράδειγμα οι πιο πρόσφατες **παράτυπες ροές από την Αφρική και την Ασία**, περιλαμβάνουν κυρίως **άνδρες**. Όσον αφορά τις παλαιότερες κοινότητες, όπως οι **Αλβανοί, οι Μαροκινοί** και οι **Κινέζοι**, χαρακτηρίζονται από πιο **ισορροπημένες ροές**, κυρίως λόγω της φύσης της μετανάστευσής τους που είναι οικογενειακή μετανάστευση και επανένωση. (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2020).

Η έρευνα που διεξήχθη στην Ιταλία δείχνει τρεις κύριες φάσεις της μετανάστευσης των γυναικών στην Ιταλία,

1. Τη δεκαετία του 1970, κατά την οποία οι μετανάστριες έφτασαν κυρίως από καθολικές χώρες από τη Λατινική και Κεντρική Αμερική, το Πράσινο Ακρωτήριο, τις Φιλιππίνες, την Eritrea και, μόλις έφτασαν στην Ιταλία, απασχολήθηκαν ως οικιακές βοηθοί σε οικογένειες της μεσαίας τάξης.
2. Τη δεκαετία του 1980, κατά τη διάρκεια της οποίας οι χώρες καταγωγής διαφοροποιήθηκαν και ο εργασιακός διαχωρισμός μειώθηκε. Παρ' όλα αυτά, η μετανάστευσή τους παρέμεινε ένα αόρατο φαινόμενο τόσο για τους μελετητές όσο και για τη δημόσια σφαίρα.
3. Τη δεκαετία του 1990, κατά την οποία οι γυναίκες απέκτησαν μεγαλύτερη προβολή κυρίως για λόγους που σχετίζονται με την οικογενειακή επανένωση, η οποία αφορούσε και μη εργαζόμενες γυναίκες, και την εμπορία ανθρώπων για σεξουαλικούς σκοπούς.

(Giorgi, 2012)

Σήμερα, η αυξανόμενη παρουσία των μεταναστριών, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό εσωτερικών διαφορών όσον αφορά τη μεταναστευτική εμπειρία και το νομικό καθεστώς, τις έκανε να αποκτήσουν μεγαλύτερη προβολή στη δημόσια σφαίρα και στον Τύπο, τροποποιώντας την κυρίαρχη αναπαράσταση της μετανάστευσης ως μια κατά βάση ανδρική διαδικασία. (Giorgi, 2012).

## Μετανάστευση στην Ιταλία: συνθήκες εργασίας

Οι **συνθήκες διαβίωσης** των μεταναστών που διαμένουν στην Ιταλία είναι συχνά ευάλωτες- όσον αφορά το επάγγελμα, η έκθεση "*XI Rapporto Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*"



(11<sup>th</sup> έκθεση για τους αλλοδαπούς στην αγορά εργασίας στην Ιταλία) που δημοσιεύθηκε το 2021 από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών, δείχνει για παράδειγμα πώς οι αστάθειες που προκλήθηκαν από την πανδημία Covid-19, **επηρέασαν δραστικά τον μεταναστευτικό πληθυσμό της χώρας**. Στην πραγματικότητα, παρόλο που μόνο το **10%** των εργαζομένων στη χώρα είναι αλλοδαποί (2,3 εκατομμύρια από τα 60 εκατομμύρια κατοίκους), αντιπροσωπεύουν το **35%** των εργαζομένων που **έχασαν τη δουλειά τους το 2020** (Integrazionemigranti.gov.it, 2020).

Σε σύγκριση με τους Ιταλούς, οι απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν μειωθεί κατά **1,4%**, αλλά οι εργαζόμενοι εκτός ΕΕ κατά **15%** και της ΕΕ κατά **19%**. Μεταξύ αυτών, οι γυναίκες πλήρωσαν εξαιρετικά υψηλό φόρο αίματος- η απασχόλησή τους μειώθηκε κατά 10%, σε σύγκριση με το 2% των Ιταλίδων).

Η έκθεση αυτή δείχνει ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι ευκολότερο να χάσουν τη δουλειά τους σε σύγκριση με τους Ιταλούς εργαζόμενους και ότι ο κίνδυνος μεγιστοποιείται για τις **νέες αλλοδαπές με χαμηλή ειδίκευση** που απασχολούνται σε **επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης** και ζουν στις νότιες περιοχές της Ιταλίας. (Integrazionemigranti.gov.it, 2020)

Επιπλέον, οι αλλοδαπές είναι πολύ περισσότερο **εκτεθειμένες στην ανεργία** από ό,τι οι Ιταλίδες. Στην πραγματικότητα, παρότι αποτελούν μόνο το 8,5% των γυναικών που κατοικούν στην Ιταλία, αντιπροσωπεύουν **το 16% του συνόλου των ανέργων στη χώρα**.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο αφορά την αδράνεια αυτών των γυναικών- στην πραγματικότητα, σχεδόν οι μισές αλλοδαπές γυναίκες που διαμένουν στην Ιταλία είναι ανενεργές. (La vulnerabilità delle donne straniere, 2021).

Επιπλέον, όσες γυναίκες εργάζονται, συχνά απασχολούνται σε εργασίες που αμείβονται χαμηλά και που απαιτούν ελάχιστα ή καθόλου προσόντα. Μεταξύ αυτών σχεδόν **μία στις πέντε** εργάζεται στην καθαριότητα. Κατά συνέπεια, οι **μετανάστριες κερδίζουν λιγότερα** και το εισόδημά τους είναι κάτω από το εθνικό επίπεδο. Λιγότερες από το ένα πέμπτο (17%) των μεταναστριών στην Ιταλία έχουν παρακολουθήσει ανώτερη εκπαίδευση και, συγκρίνοντας τις περιοχές καταγωγής, το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο μεταξύ των αφρικανών γυναικών (9% έναντι 23% στην Ευρώπη). (Infomigrants, 2022).

Η κατάσταση δεν είναι πολύ διαφορετική για τις γυναίκες που έχουν προσόντα- το 2020, το 42% των εργαζομένων γυναικών είχαν υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται από την τρέχουσα εργασία τους. Παρά το γεγονός ότι η υπερεξειδίκευση αποτελεί ζήτημα και για τις Ιταλίδες, τα ποσοστά για τις αλλοδαπές γυναίκες είναι σχεδόν διπλάσια. (StranieriinItalia.it, 2021).

Τέλος, ο κίνδυνος ανεργίας είναι υψηλότερος για τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση και αυξάνεται κατά τη διάρκεια της κρίσης, καθώς οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι είναι πιο ευάλωτοι στην απασχόληση. Κατά συνέπεια, οι μετανάστριες με χαμηλά προσόντα αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων πολύ **υψηλού κινδύνου** (Angotti, 2018).



## Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία

Όσον αφορά τα ιδρύματα ΕΕΚ, στην Ιταλία υπάρχουν γενικοί κανόνες και κοινές αρχές σε εθνικό επίπεδο που καθορίζονται από τα υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης, αλλά κάθε περιφέρεια καθώς και οι αυτόνομες επαρχίες έχουν νομοθετική αρμοδιότητα για την ΕΕΚ και είναι υπεύθυνες για τα προγράμματα ΕΕΚ και τα προγράμματα μαθητείας. (CEDEFOP, 2021).

Στην Ιταλία, η προσβάσιμη εκπαίδευση αποτελεί δικαίωμα που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα και η υποχρεωτική εκπαίδευση διαρκεί 10 χρόνια, μέχρι την ηλικία των 16 ετών. Στην ηλικία των 14 ετών, οι μαθητές πρέπει να επιλέξουν μεταξύ γενικής εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και περιφερειακής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Τα προγράμματα ΕΕΚ που προσφέρονται στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι τα ακόλουθα:

1. 5ετή προγράμματα σε τεχνικές σχολές ή σε διπλώματα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Με την ολοκλήρωσή τους, οι σπουδαστές λαμβάνουν αντίστοιχα είτε δίπλωμα τεχνικής εκπαίδευσης, είτε δίπλωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα προγράμματα αυτά συνδυάζουν γενική εκπαίδευση και μπορούν επίσης να παρέχονται με τη μορφή εναλλασσόμενης κατάρτισης. Επιπλέον, παρέχουν στους σπουδαστές πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
2. Προγράμματα 3 ετών, τα οποία οδηγούν σε επαγγελματικά προσόντα. Στο τέλος αυτού του προγράμματος, οι μαθητές μπορούν επίσης να αποφασίσουν να παρακολουθήσουν 1 επιπλέον έτος, το οποίο οδηγεί σε ένα 4ετές επαγγελματικό δίπλωμα και τους επιτρέπεται να εγγραφούν στο πέμπτο έτος του κρατικού εκπαιδευτικού συστήματος και να συμμετάσχουν στις κρατικές εξετάσεις για ένα δίπλωμα γενικής, τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης.
3. Προγράμματα 4 ετών, τα οποία οδηγούν σε τεχνικό επαγγελματικό δίπλωμα. (CEDEFOP, 2021)

Όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι σχολικά, αλλά μπορούν επίσης να παρέχονται ως προγράμματα μαθητείας .<sup>55</sup>(CEDEFOP, 2021).

Σε μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο, η ΕΕΚ προσφέρεται ως ανώτερη τεχνική εκπαίδευση για τους αποφοίτους των 5ετών προγραμμάτων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή των 4ετών προγραμμάτων IeFP που πέτυχαν σε εισαγωγικές εξετάσεις. Πιο συγκεκριμένα:

---

<sup>55</sup> Η μαθητεία είναι διαθέσιμη σε όλα τα επίπεδα και προγράμματα και ορίζεται ως "σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου".



1. Ανώτερη τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση: Μεταδευτεροβάθμια μη ακαδημαϊκά προγράμματα διάρκειας 1 έτους που οδηγούν σε πιστοποιητικό υψηλής τεχνικής εξειδίκευσης
2. Προγράμματα ανώτερων τεχνικών ινστιτούτων: μεταδευτεροβάθμια μη ακαδημαϊκά προγράμματα 2 έως 3 ετών που οδηγούν σε τεχνικό δίπλωμα υψηλού επιπέδου.

Τα μαθήματα αυτά οργανώνονται από ιδρύματα που εκπροσωπούν πανεπιστήμια, σχολεία, κέντρα κατάρτισης, επιχειρήσεις και τοπικούς φορείς. (CEDEFOP, 2021)

Επιπλέον, τα προγράμματα ΕΕΚ προσφέρονται, από ένα μεγάλο φάσμα δημόσιων και ιδιωτικών ιδρυμάτων, και σε ενήλικες. Ουσιαστικά αποτελούν προγράμματα που οδηγούν σε τίτλους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για **την αναβάθμιση των δεξιοτήτων**, δηλαδή για την εξασφάλιση ευκαιριών εξέλιξης για τους ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης- αυτά παρέχονται από επαρχιακά κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων που υπάρχουν στο υπουργείο Παιδείας.

### Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία: συμμετοχή και μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

Όσον αφορά τη συμμετοχή, το μερίδιο των σπουδαστών ΙΕΚ ως ποσοστό του συνόλου των σπουδαστών της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλότερο (55,8%) από τον μέσο όρο της ΕΕ (47%). Παρ' όλα αυτά, η Ιταλία παρουσιάζει **λιγότερους ενήλικες που συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση (8,3%) σε σχέση με το σύνολο της ΕΕ (10,8%)**, ποσοστό που υπολείπεται κατά πολύ του μέσου στόχου του 15% που έχει τεθεί από το στρατηγικό πλαίσιο "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020". Επιπλέον, στην Ιταλία οι ενήλικες που παρουσιάζουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης ή είναι άνεργοι, **έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση** σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. (CEDEFOP, 2017).

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Ινστιτούτο Ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής (INAPP) το 2017, η ανώτατη τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι **πολύ αποτελεσματικές** στην υποστήριξη της πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Η ανάλυση αυτή έδειξε τη σημασία των παρόχων ΙΕΚ στη δημιουργία επαφών και δικτύων με εργοδότες για την υποστήριξη των αποφοίτων στην αναζήτηση εργασίας.

Όσον αφορά το **είδος της σύμβασης**, το 49% των ερωτηθέντων από την τριτοβάθμια τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση δήλωσαν ότι έλαβαν σύμβαση ορισμένου χρόνου, το 38%



σύμβαση αορίστου χρόνου, το 8,4% αυτοαπασχολούνται και το 4,9% είναι παρατασιούχοι.<sup>56</sup> (CEDEFOP, 2020).

Όσον αφορά τους αποφοίτους των ινστιτούτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, προέκυψαν επίσης θετικά αποτελέσματα. Πράγματι, πάνω από το 60% των 9000 αποφοίτων με επαγγελματικά προσόντα (που σημαίνει ότι έχουν αποφοιτήσει από τριετές πρόγραμμα) δήλωσαν ότι απασχολούνται κατά το τρίτο έτος μετά την απόκτηση του τίτλου τους, μεταξύ των οποίων το 90% έχουν συμβάσεις, κυρίως ορισμένου χρόνου. **Περισσότερο από το ένα τρίτο** των συμβάσεων μόνιμης απασχόλησης είναι σε μαθητεία. Από το σύνολο, το 23% εξακολουθεί να αναζητά εργασία, το 10% συνεχίζει την εκπαίδευση ή την κατάρτιση, το 2% απασχολείται με κάποιο τρόπο και το 4,3% είναι ανενεργό (CEDEFOP, 2020).

Όσον αφορά το φύλο, το INAPP δείχνει μια **γενική απουσία γυναικών** από τα ιδρύματα ΕΕΚ. Για παράδειγμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020, οι άνδρες αντιπροσώπευαν το 61% των εγγεγραμμένων σπουδαστών σε μαθήματα ΕΕΚ σε όλη τη χώρα, ενώ οι γυναίκες μόνο το 39%. Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι φοιτητές αλλοδαπής καταγωγής αντιπροσώπευαν **μόνο το 16% του** εθνικού συνόλου (INAPP, 2022).

## Καλές πρακτικές

Ο κατάλογος που ακολουθεί περιλαμβάνει ορισμένα παραδείγματα καλών πρακτικών που υιοθετήθηκαν είτε σε εθνικό είτε σε τοπικό επίπεδο με στόχο την ένταξη των μεταναστών στην Ιταλία. Οι πρακτικές αυτές ανταποκρίνονται κυρίως σε περιορισμένες ανάγκες των μεταναστών στην Ιταλία, δηλαδή την εκμάθηση της γλώσσας και την εξεύρεση επαγγέλματος.

### 1. Δωρεάν και υποχρεωτικά γλωσσικά μαθήματα

Το Εθνικό Σχέδιο Ένταξης που εγκρίθηκε το 2017 από το Εθνικό Συμβούλιο Συντονισμού τόνισε τη σημασία των δωρεάν υποχρεωτικών μαθημάτων για την ένταξη των αλλοδαπών στην ιταλική αγορά εργασίας. Για τον ίδιο λόγο, με τη "Συμφωνία Ένταξης", εισήχθησαν το 2011 δωρεάν και υποχρεωτικά μαθήματα γλώσσας.

Ωστόσο, η έλλειψη χρηματοδότησης για την εφαρμογή αυτής της πολιτικής συχνά επισημαίνεται ως εμπόδιο. Ετησίως, οι ιταλικές αρχές επενδύουν μόνο 21 εκατομμύρια ευρώ σε αυτά τα μαθήματα, πολύ λιγότερα από μια χώρα όπως η Γερμανία, η οποία επενδύει 240 εκατομμύρια ευρώ.

---

<sup>56</sup> Τύπος σύμβασης για την οποία ο εργαζόμενος είναι νομικά αυτοαπασχολούμενος, αλλά συχνά εξαρτάται οικονομικά από έναν μόνο εργοδότη. (CEDEFOP, 2020)





Φαίνεται, επομένως, ότι πρέπει να διατεθεί **επαρκής χρηματοδότηση** για να διασφαλιστεί ότι τα γλωσσικά μαθήματα μπορούν να γίνουν προσιτά σε όλους τους νεοεισερχόμενους και να διασφαλιστεί η ισότητα ευκαιριών.

Επιπλέον, σε ορισμένα σχολεία και εκπαιδευτικά περιβάλλοντα υπάρχουν γλωσσικοί διευκολυντές, δηλαδή επαγγελματίες που έχουν εμπειρία στη διδασκαλία της ιταλικής ως δεύτερης γλώσσας. Ο ρόλος τους είναι να εργάζονται παράλληλα με τον αλλοδαπό μαθητή για να διαχειρίζονται το εργαστήριο για τα ιταλικά ως δεύτερη γλώσσα στα σχολεία (τόσο κατά τη διάρκεια των σχολικών ωρών όσο και εκτός των ωρών του σχολείου), για παράδειγμα βοηθώντας τους μαθητές να κάνουν τις εργασίες τους για το σπίτι, ώστε να διασφαλίσουν ότι μπορούν να συνεχίσουν στην ίδια πορεία με τους ντόπιους συμμαθητές τους και να μην μείνουν πίσω. (SIRIUS).

Παρά τον σημαντικό αυτό ρόλο, η παρουσία των γλωσσικών διαμεσολαβητών δεν είναι εθνική, καθώς υλοποιείται κυρίως μέσω ευρωπαϊκών προγραμμάτων και ευρωπαϊκών κονδυλίων. (Mazzocato, 2007).

## 2. Νομική αρχιτεκτονική για την καταπολέμηση της παράτυπης εργασίας προς υποστήριξη της χάραξης πολιτικής

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι νεοεισερχόμενοι δεν θα πέσουν στην παράνομη οικονομία, την τελευταία δεκαετία οι ιταλικές πολιτικές στόχευσαν στην καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης μέσω μιας στρατηγικής ενίσχυσης των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων. Συγκεκριμένα, το 2016 εισήχθη στον ποινικό κώδικα ένας νόμος *κατά του carolarato* για την καταδίκη της παράνομης διαμεσολάβησης και της εκμετάλλευσης της εργασίας.

## 3. Καλές πρακτικές για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας: COMMIT

Το έργο COMMIT (AMIF- Competenze Migranti in Toscana) πρότεινε τη βελτίωση του συστήματος ένταξης στην αγορά εργασίας στην Τοσκάνη, με ιδιαίτερη έμφαση στη συμμετοχή των μεταναστών, των αιτούντων πρόσφυγες και των κατόχων διεθνούς προστασίας. Αυτό επιτρέπει την ενδυνάμωση αυτών των ανθρώπων και την ευκαιρία να είναι παρόντες στην τοπική τους επικράτεια.

Ένα από τα κεντρικά σημεία του σχεδίου είναι η **αξιοποίηση των ικανοτήτων** των κατοίκων εξωτερικού σε σχέση με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και η καλύτερη ανάδειξη της συμβολής που μπορεί να έχει κάθε άτομο στην επικράτεια. Το έργο στοχεύει επομένως να διευκολύνει το έργο των κέντρων απασχόλησης, εδραιώνοντας τη συνεργασία με τα κέντρα υποδοχής μέσω δραστηριοτήτων ενδυνάμωσης ειδικά για την ομάδα-στόχο (Regione Toscana ).



4. Μνημόνιο και κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της ένταξης των αιτούντων ασύλου και των προσφύγων στην αγορά εργασίας

Αυτό το Μνημόνιο Συνεννόησης (ΜΣ) είναι το αποτέλεσμα μιας συνέργειας μεταξύ τοπικών αρχών, εργατικών ενώσεων, συνδικάτων, της επισκοπής και μιας ένωσης για τα δικαιώματα των μεταναστών, η οποία πραγματοποιήθηκε από τον Δήμο Bagnoli di Sopra και την Irescoop Veneto, στην περιοχή Veneto της Ιταλίας.

Οι κύριοι φορείς υλοποίησης είναι οι διαχειριστικές αρχές υποδοχής (συνεταιρισμοί και άλλες), οι τοπικές αρχές και το εδαφικό δίκτυο επιχειρήσεων. Οι φορείς αυτοί θα συμμετέχουν σε μια κοινή στρατηγική για την υλοποίηση της ένταξης των αιτούντων ασύλου και των προσφύγων στην αγορά εργασίας. Το Μνημόνιο Συνεργασίας εγκρίθηκε το 2018 από το "Consiglio Territoriale per l'Immigrazione" και επί του παρόντος αναμένει την τελική έγκριση από το Υπουργείο Εσωτερικών.

Οι κατευθυντήριες γραμμές του μνημονίου έχουν εφαρμοστεί από τον Αύγουστο του 2017 από ορισμένους συνεταιρισμούς, με καλά αποτελέσματα. Η φάση δοκιμής, στην οποία συμμετείχαν 200 άτομα, αποτελούνταν από 5 μέρη:

1. Υποδοχή: ανταλλαγή συμφωνίας ένταξης
2. Εφαρμογή της αλφαβητικής και γλωσσικής εκπαίδευσης- εντατικό μάθημα ιταλικών (15 ώρες/εβδομάδα) + αγωγή του πολίτη και της ιθαγένειας + χαμηλό εργατικό δυναμικό και χαμηλό μεταναστευτικό δυναμικό- συμμετοχή σε μια κοινωνική δραστηριότητα. Το στάδιο αυτό διαρκεί 90 ημέρες.
3. Εκπαίδευση προσανατολισμού- εκπαίδευση προσανατολισμού 90 ημερών (25 ώρες/εβδομάδα), μάθημα ιταλικής γλώσσας (8 ώρες/εβδομάδα), κοινωνική δραστηριότητα (8 ώρες/εβδομάδα).
4. Υποστήριξη της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, προώθηση της πρακτικής άσκησης (3-12 μήνες για 25 ώρες/εβδομάδα), ειδική επαγγελματική κατάρτιση.

Το πρόγραμμα ολοκληρώνεται με τη σύναψη σύμβασης εργασίας και την έξοδο από το κέντρο κατά τη διάρκεια των επόμενων 90 ημερών. (Mateus & Pinho, 2018).

Όλες αυτές οι καλές πρακτικές δείχνουν τις προσπάθειες των τοπικών κυβερνήσεων και φορέων να συμβάλουν στην ένταξη των γυναικών στον κοινωνικό ιστό της χώρας. Παρόλα αυτά, οι μετανάστριες αποτελούν μια σύνθετη ομάδα-στόχο με ορισμένες ανάγκες που μπορούν να συνδεθούν ειδικά με τη μεταναστευτική τους εμπειρία. Στην ενότητα που ακολουθεί, παρουσιάζεται μια εις βάθος ανάλυση των κύριων αναγκών και συζητείται ο τρόπος με τον οποίο διαπλέκεται με την ικανότητα και τις ανάγκες των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.



## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Όσον αφορά τις ανάγκες των γυναικών μεταναστριών στην Ιταλία, έρευνα της OXFAM αναφέρει ότι οι γυναίκες πρόσφυγες και αιτούσες άσυλο είναι οι **πιο ευάλωτες όσον αφορά την** απασχόληση, κυρίως λόγω του χαμηλού, αν όχι ανύπαρκτου, μορφωτικού τους επιπέδου και του υψηλού ποσοστού θυμάτων εμπορίας ανθρώπων μεταξύ τους. (WEMIN, 2019).

Επιπλέον, η ίδια έρευνα δείχνει ότι οι μετανάστες μαθητές έχουν **υψηλότερο ποσοστό επανάληψης από** τους γηγενείς μαθητές και **υψηλότερο ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου**. Αυτό δείχνει πώς οι πάροχοι ΕΕΚ θα πρέπει να έχουν τα κατάλληλα εργαλεία για να μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των γυναικών και να είναι πιο περιεκτικοί.

Για να γίνει αυτό, η ανάλυση των αναγκών θα πρέπει να αποτελεί μια πιο συνεχή δράση παρακολούθησης. Για παράδειγμα, μια τοπική ανάλυση αναγκών που διεξήχθη στο πλαίσιο του Παλέρμο το 2018 δείχνει ότι η αγορά εργασίας της πόλης του Παλέρμο έχει ανάγκη τόσο από εξειδικευμένους όσο και από μη εξειδικευμένους εργαζομένους- ο τομέας των υπηρεσιών, ιδίως ο τομέας των τροφίμων, απαιτεί εξειδικευμένο προσωπικό, όπως σεφ με εμπειρία, αλλά και σερβιτόρους που να μιλούν τουλάχιστον δύο γλώσσες.

Άλλοι τοπικοί τομείς που συχνά προσφέρουν θέσεις εργασίας είναι αυτοί που σχετίζονται με υπηρεσίες καθαρισμού, παμπ, βοηθούς πωλήσεων, κυρίως για τις επιχειρήσεις που διοικούνται από αλλοδαπούς πολίτες. (CESIE).

Επιπλέον, μια κοινή ανάγκη τόσο των γυναικών όσο και της ΕΕΚ είναι ο παιδικός σταθμός για τα παιδιά των σπουδαστών. Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες μετανάστριες που προτίθενται να παρακολουθήσουν μαθήματα είναι μητέρες που δεν έχουν την πολυτέλεια να αφήσουν τα παιδιά τους μόνα τους, καθώς ο σύζυγός τους πιθανότατα εργάζεται, μερικές φορές επίσης μακριά από το σπίτι. Εάν τα ιδρύματα ΕΕΚ μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες παιδικού σταθμού στις γυναίκες, αυτό θα τους επιτρέψει να παρακολουθήσουν ευκολότερα τα μαθήματα (Orenpolis, 2021).

Κατά συνέπεια, είναι σαφές ότι η προσφορά ΕΕΚ που μπορεί να εστιάσει σε αυτές τις **ειδικές** ανάγκες ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και, συνεπώς, αυξάνει τις πιθανότητες για τους σπουδαστές ΕΕΚ, και ιδίως για τους μετανάστες σπουδαστές, να βρουν ευκολότερα εργασία.

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγε το CEDEFOP το 2018, είναι απαραίτητο να **πραγματοποιείται αξιολόγηση των δεξιοτήτων πριν από τον σχεδιασμό των προσόντων**, καθώς αυτού του είδους η ανάλυση αποτελεί τεράστιο πλεονέκτημα για την παροχή χρήσιμων πληροφοριών σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς του εκπαιδευτικού συστήματος που είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μονοπατιών επαγγελματικής κατάρτισης που είναι **όσο το δυνατόν πιο συνεκτικές** με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. (Angotti, 2018)



Τέλος, η έλλειψη χρηματοδότησης αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και επηρεάζει επίσης την ποιότητα της προσφοράς. Στην πραγματικότητα, η ανεπάρκεια ή η πραγματική έλλειψη χρηματοδότησης δεν επιτρέπει στους παρόχους ΕΕΚ να λάβουν τον κατάλληλο εξοπλισμό που απαιτείται για να κάνουν πρακτική άσκηση οι μαθητές, γεγονός που εμποδίζει την ποιότητα της εκπαίδευσης που είναι σε θέση να προσφέρουν. Στη συνέχεια, αυτό επηρεάζει επίσης τις πιθανότητες των σπουδαστών να βρουν θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ικανότητες και τις προσδοκίες τους.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Αναλύοντας ειδικά τις ανάγκες των μεταναστριών, η OXFAM Ιταλίας εξηγεί ότι οι παρεμβάσεις πρέπει να σχεδιάζονται με έμφαση στο δικαίωμα των αλλοδαπών γυναικών να **γίνουν αυτόνομοι, ενημερωμένοι και ενεργοί πολίτες** στη νέα τους χώρα, πράγμα που σημαίνει ότι, αφενός, οι παρεμβάσεις πρέπει να επιτρέπουν στις γυναίκες να αποκτούν γνώσεις σχετικά με την τοπική κοινωνία και το διοικητικό της σύστημα, καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως πολίτες- αφετέρου, οι πρακτικές πρέπει να ενισχύουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους, ώστε να τις βοηθήσουν να γίνουν πιο αυτόνομες στη ζωή τους.

Επιπλέον, οι παρεμβάσεις αυτές θα μπορούσαν να γίνουν με τη συμμετοχή ορισμένων ομάδων-στόχων ανάλογα με την κατάσταση που αντιμετωπίζεται, πρώτα απ' όλα των σχολείων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι, λόγω πολιτιστικών ή θρησκευτικών λόγων, ορισμένες μουσουλμάνες γυναίκες μπορεί να διστάζουν ή και να απαγορεύεται να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που προωθούν την κοινωνική τους ένταξη και λαμβάνουν χώρα εκτός του οικογενειακού τους περιβάλλοντος, αλλά η έρευνα στο ισπανικό πλαίσιο δείχνει ότι τα σχέδια που περιλαμβάνουν το σχολικό περιβάλλον μπορούν να συμβάλουν στον περιορισμό ή την εξάλειψη των αμφιβολιών ή των αντιδράσεων για τη συμμετοχή.

Τα ευρήματα αυτά καθιστούν σαφές ότι οι πολιτικές θα πρέπει να υιοθετήσουν μια διατομεακή προσέγγιση, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά επίπεδα διακρίσεων/αγώνων που μπορεί να αντιμετωπίζουν διαφορετικές γυναίκες που προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα, ιδίως σε μια νέα χώρα. (WEMIN, 2019).

Επιπλέον, όπως προκύπτει από τα δεδομένα του INAPP που παρουσιάστηκαν προηγουμένως (INAPP, 2022), η παρουσία των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ιταλία είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών- αυτό αποτελεί σαφές σημάδι ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα πρέπει να γίνει πιο προσιτή και πιο προσαρμοσμένη στις ανάγκες των γυναικών.



Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών μπορεί να εξηγηθεί από την **έμφυλη κατανομή των ρόλων στο νοικοκυριό**: οι άνδρες εργάζονται (και ως εκ τούτου επενδύουν το χρόνο και τους πόρους τους στην εκπαίδευση και την κατάρτιση), ενώ οι γυναίκες μένουν στο σπίτι και φροντίζουν τα παιδιά. Για να διευκολυνθούν οι γυναίκες να εγκαταλείψουν το σπίτι και να επενδύσουν στην εκπαίδευσή τους, θα πρέπει να εφαρμοστούν ορισμένες πολιτικές- για παράδειγμα, η έρευνα δείχνει ότι η παρουσία βρεφονηπιακών σταθμών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα αποτελεί ουσιαστική στήριξη για τις γυναίκες που είναι και μητέρες, και ιδίως για τις αλλοδαπές γυναίκες που έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση στους δημόσιους πόρους, καθώς τους παρέχει μια υπηρεσία που είναι σε θέση να φροντίζει τα παιδιά και να τους δίνει περισσότερο χρόνο και πόρους για να εκπληρώσουν τους στόχους της ζωής τους εκτός σπιτιού. (Orenpolis, 2021).

Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα της βιβλιογραφίας, οι γλωσσικοί διευκολυντές μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο να καταστεί η εκπαίδευση προσιτή σε αλλοδαπούς φοιτητές όλων των ηλικιών (Mazzocato, 2007).

Βραχυπρόθεσμα, και ελλείψει χρηματοδότησης για πιο μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, μια εναλλακτική λύση θα μπορούσε να είναι να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη γλώσσα που επιλέγεται για να μεταδοθούν οι πληροφορίες στους μαθητές- το λεξιλόγιο θα πρέπει να είναι εύκολο και ξεκάθαρο, και να παρέχονται ορισμοί όποτε αναφέρονται κάποιοι πιο περίπλοκοι όροι.

Επιπλέον, ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της Ιταλίας είναι η διαφορά μεταξύ των διαφόρων περιφερειών, όσον αφορά το έδαφος, τις ανάγκες, τα χαρακτηριστικά, τις ευκαιρίες εργασίας και γενικά τις συνθήκες διαβίωσης. Προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις ειδικές ανάγκες του τοπικού πλαισίου, η προσφορά ΕΕΚ θα πρέπει να διαμορφώνεται μετά από ανάλυση αυτών των αναγκών.

Ωστόσο, η σύσταση αυτή συνδέεται αυστηρά με το τελευταίο σημείο του παρόντος τμήματος, που είναι η έλλειψη χρηματοδότησης. Η έλλειψη χρηματοδότησης είναι ένα αξιοσημείωτο εμπόδιο που εμποδίζει την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών στην Ιταλία και την εφαρμογή καλών πρακτικών και πολιτικών.

Φαίνεται επομένως σαφές πώς απαιτούνται επενδύσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η σκοπιμότητα καθώς και η βιωσιμότητα αυτών των δράσεων.

## Βιβλιογραφία

Angotti, R. (2018). *ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ: ΙΤΑΛΙΑ*. Εκθέσεις του Cedefop Refernet VET in Europe 2018.

CEDEFOP. (2017). *Στατιστικές επισκοπήσεις για την ΕΕΚ - Ιταλία*. Ανακτήθηκε από το CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-italy#group-details>.



- CEDEFOP. (2020). *Ιταλία: υψηλές προοπτικές απασχόλησης για τους αποφοίτους ΕΕΚ*. Ανακτήθηκε από το CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/italy-high-employment-prospects-vet-graduates>
- CEDEFOP. (2021). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη*. Ανακτήθηκε από το CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u2>
- CESIE. (n.d.). *HEAL Analisi dei bisogni Rapporto Nazionale Italia*.
- Giorgi, A. (2012). The Cultural Construction of Migrant Women in the Italian Press. *e-cadernos CES [Online]*.
- INAPP. (2022, Ιούνιος). XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella leFP a.f. 2019-2020. Roma, Italy.
- Μετανάστες. (2022, 16 Μαρτίου). *Το χάσμα των φύλων βαραίνει τις γυναίκες μετανάστριες, μόνο οι μισές εργάζονται στην Ιταλία*. Ανακτήθηκε από Infomigrants: <https://www.infomigrants.net/en/post/39222/gender-gap-weighs-on-women-immigrants-only-half-work-in-italy>
- Integrazionemigranti.gov.it*. (2020). Ανακτήθηκε από XI Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/34/XI-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia>
- ISTAT. (2022). *Popolazione residente al 1° gennaio*. Ανακτήθηκε από ISTAT: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=18460>
- La vulnerabilità delle donne straniere*. (2021, 9 Ιουλίου). Ανακτήθηκε από Openpolis: <https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>
- Mateus, S., & Pinho, F. (2018). *"Καλώς ήρθατε!" Συλλογή καλών πρακτικών που υπάρχουν ήδη για την υποδοχή και την πρώτη ένταξη των προσφύγων*.
- Mazzocato, G. (2007, Νοέμβριος). IL FACILITATORE LINGUISTICO: FIGURA PONTE TRA L'ALLIEVO STRANIERO E LA SCUOLA . *EL.LE*.
- Openpolis. (2021). *Il ruolo degli asili nido per l'occupazione femminile*. Ανακτήθηκε από Openpolis: <https://www.openpolis.it/il-ruolo-degli-asili-nido-per-loccupazione-femminile/>
- Regione Toscana . (n.d.). *Fami 2014-2020, il progetto Commit "Competenze migranti in Toscana"*. Ανακτήθηκε από Regione Toscana: <https://www.regione.toscana.it/-/fami-2014-2020-il-progetto-commit-competenze-migranti-in-toscana>.
- SIRIUS (n.d.). *ITALY- ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ* . Ανακτήθηκε από SIRIUS Skills and Integration of Migrants, Refugees and Asylum Applicants in European Labour Markets : <https://www.sirius-project.eu/italy-good-practices>
- StranieriinItalia.it. (2021, 21 Οκτωβρίου). *Donne straniere e lavoro, com'è cambiata la situazione a causa della pandemia: il dossier*. Ανακτήθηκε από StranieriinItalia.it: <https://stranieriinitalia.it/attualita/donne-straniere-lavoro-dossier-idos-immigrazione/>
- Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών, Τμήμα Πληθυσμού (UNDESA). (2020). *Διεθνές απόθεμα μεταναστών*. Ανακτήθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

WEMIN. (2019). *Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ:  
Ένας οδηγός για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής* .



## Μέρος 6 - Βιβλιογραφική έρευνα στη Ρουμανία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή.....	89
Καλές πρακτικές.....	95
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων.....	96
Συμπεράσματα και συστάσεις.....	96
Βιβλιογραφία.....	97





## Εισαγωγή

Τα τελευταία δέκα χρόνια, η ΕΕ έχει δει μεγάλο αριθμό μεταναστών και προσφύγων να έρχονται για να εγκατασταθούν στα κράτη μέλη της. Το πρώτο ζήτημα που πρέπει να εξετασθεί είναι ότι τα κράτη μέλη τείνουν να βλέπουν την ενσωμάτωση αυτών των νεοεισερχόμενων ως πρόκληση παρά ως ευκαιρία. Οι οικονομολόγοι συμφωνούν ότι η παρουσία των μεταναστών είναι ιδιαίτερα πολύτιμη για τις ευρωπαϊκές οικονομίες και θα συμβάλει στην εξισορρόπηση της γήρανσης του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Επομένως, η ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί σημαντικό πλαίσιο για την ένταξη των πιο μειονεκτουςών κοινωνικών ομάδων και ειδικότερα των μεταναστών. Τα ίδια τα ιδρύματα ΕΕΚ δεν είναι πάντα προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των μεταναστών, και ιδίως των μεταναστριών. Η συγκεκριμένη ομάδα μπορεί να συναντήσει διάφορα εμπόδια, όπως πολιτισμικές διαφορές, γλωσσικά εμπόδια ή ειδικές διακρίσεις λόγω του φύλου τους.

Η ιδέα του InclusionToC είναι να χρησιμοποιηθεί η Θεωρία της Αλλαγής (ΘτΑ) για να προωθηθεί η ένταξη μη προνομιούχων ομάδων, όπως οι μετανάστριες γυναίκες, στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η ΘτΑ είναι μια αξιόπιστη, τυποποιημένη μέθοδος με το πλεονέκτημα να εμπλέκει όλους τους συμμετέχοντες στο έργο σε μια διαδικασία συνδημιουργίας, δηλαδή να εμπλέκει τις ομάδες-στόχους στη διαμόρφωση της αλλαγής. Πράγματι, η ΘτΑ είναι μια "ολοκληρωμένη περιγραφή και απεικόνιση του πώς και γιατί αναμένεται να συμβεί μια επιθυμητή αλλαγή σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο". Ένα πλεονέκτημα της ΘτΑ είναι ότι εστιάζει σε μακροπρόθεσμους στόχους. Το προσωπικό της ΕΕΚ και οι εκπαιδευτές χρειάζονται μια προσέγγιση που να περιλαμβάνει μακροπρόθεσμους στόχους προκειμένου να βελτιωθεί η ένταξη των μεταναστριών στα κέντρα ΕΕΚ και στην κοινωνία γενικότερα.

Οι ειδικοί στόχοι που προσπαθεί να επιτύχει το έργο αυτό είναι:

- Εκπαίδευση του προσωπικού ΕΕΚ και των εκπαιδευτών για τη χρήση της ΘτΑ
- Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των μεταναστριών με την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων και των ηγετικών ικανοτήτων τους
- Ευαισθητοποίηση του προσωπικού ΕΕΚ και των εκπαιδευτών σχετικά με τα εμπόδια που σχετίζονται με τη διασταύρωση της μετανάστευσης και της ανισότητας των φύλων
- Να βοηθήσει τους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να χρησιμοποιήσουν μια συμμετοχική μέθοδο (με τη συμμετοχή του προσωπικού επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και των μεταναστριών) για την εφαρμογή της ΘτΑ στα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Ενίσχυση των μεταναστριών και ενίσχυση των κοινωνικών και ηγετικών τους δεξιοτήτων, ώστε να λειτουργήσουν ως πρότυπα στις κοινότητές τους.



## Κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο πολίτη εκτός ΕΕ

Οι πολίτες τρίτων χωρών αντιμετώπιζαν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού από ό,τι οι πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ ή οι ημεδαποί πολίτες το 2019.

Στο σύνολο της ΕΕ, το 45% των πολιτών εκτός ΕΕ εκτιμήθηκε ότι διατρέχει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, σε σύγκριση με το 26% των πολιτών άλλων κρατών μελών της ΕΕ και το 20% των εθνικών πολιτών.

Κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σημαίνει ότι το άτομο βρίσκεται σε μία τουλάχιστον από τις ακόλουθες τρεις καταστάσεις:

- σε κίνδυνο φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (εισοδηματική φτώχεια),
- σε σοβαρή υλική στέρηση, ή
- να ζουν σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας.

Το 2020, το 24,2% των παιδιών (κάτω των 18 ετών) στην ΕΕ αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε σύγκριση με το 21,7% των ενηλίκων (18-64 ετών) και το 20,4% των ηλικιωμένων (65 ετών και άνω).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ το 2020 περιλαμβάνουν:

- **ένταση εργασίας:** το 71,9% του πληθυσμού ηλικίας κάτω των 60 ετών που ζούσε σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας και εξαρτώμενα παιδιά ήταν σε κίνδυνο φτώχειας,
- **επίπεδο εκπαίδευσης:** Το 50,5% των παιδιών των οποίων το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους ήταν χαμηλό ήταν σε κίνδυνο φτώχειας σε σύγκριση με το 7,7% των παιδιών των οποίων το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους ήταν υψηλό,
- **τύπος νοικοκυριού:** τα νοικοκυριά που αποτελούνται από ένα άτομο με εξαρτώμενα παιδιά (42,1%), τα μονοπρόσωπα νοικοκυριά (33,2%) και τα νοικοκυριά που αποτελούνται από δύο ενήλικες με τρία ή περισσότερα εξαρτώμενα παιδιά (29,6%) είχαν τον υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού,
- **μεταναστευτικό υπόβαθρο:** τα παιδιά με τουλάχιστον έναν γονέα με μεταναστευτικό υπόβαθρο διέτρεχαν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από τα παιδιά των οποίων οι γονείς ήταν και οι δύο γηγενείς (32,9% έναντι 15,3%),
- **συνθήκες διαβίωσης:** Το 14,1% των νοικοκυριών που αποτελούνται από ένα άτομο με εξαρτώμενα παιδιά είχαν σοβαρές υλικές και κοινωνικές στερήσεις σε σύγκριση με το 7,5% όλων των νοικοκυριών με εξαρτώμενα παιδιά. (Eurostat, 2020)

Τα παιδιά κινδυνεύουν περισσότερο στη Ρουμανία, λιγότερο στη Σλοβενία και την Τσεχία.



Μεταξύ των χωρών της ΕΕ, η Ρουμανία κατέγραψε το υψηλότερο ποσοστό παιδιών που κινδυνεύουν από φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό (41,5%) το 2020, ακολουθούμενη από τη Βουλγαρία (36,2%), την Ισπανία (31,8%) και την Ελλάδα (31,5%). (Eurostat, 2021)

Η Ρουμανία είναι μια χώρα μετανάστευσης, με τον αριθμό των αναχωρήσεων να είναι μεγαλύτερος από αυτόν των αφίξεων και την παρουσία των αλλοδαπών στη χώρα να επικεντρώνεται στις κύριες πόλεις. Οι επίσημες στατιστικές δεν παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις τα τελευταία χρόνια, αλλά παρατηρήθηκε σταθερή αύξηση του αριθμού των υπηκόων τρίτων χωρών (ΥΤΧ) κατά την περίοδο μεταξύ 2013 και 2020, κυρίως λόγω της αύξησης του αριθμού των μεταναστών εργαζομένων.

Το ρουμανικό πρόγραμμα ένταξης απευθύνεται στους δικαιούχους διεθνούς προστασίας που διαθέτουν είτε καθεστώς πρόσφυγα είτε καθεστώς επικουρικής προστασίας. Το πρόγραμμα αποτελείται από μια σειρά υπηρεσιών που προσφέρονται μέσω της συνεργασίας μεταξύ δημόσιων φορέων, τοπικών κοινοτήτων και μη κυβερνητικών οργανώσεων, όλες υπό τον συντονισμό της Γενικής Επιθεώρησης Μετανάστευσης.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υποστηρικτικές δραστηριότητες που εξασφαλίζουν την πρόσβαση στην απασχόληση, τη στέγαση, την ιατρική και κοινωνική βοήθεια, την κοινωνική ασφάλιση και την εκπαίδευση.

Περιλαμβάνει επίσης μαθήματα γλώσσας και πολιτική αγωγή, αλλά δεν παρέχει επαγγελματική κατάρτιση ή βοήθεια στην αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα διαρκεί γενικά 12 μήνες και η εγγραφή πρέπει να αρχίσει εντός 30 ημερών από την ημερομηνία χορήγησης της προστασίας. Η συμμετοχή δεν είναι υποχρεωτική. Ωστόσο, η εγγραφή προσφέρει ορισμένα οφέλη, όπως μη επιστρεπτέα οικονομική βοήθεια και στέγαση στα κυβερνητικά κέντρα υποδοχής αιτούντων ασύλου για περιορισμένο χρονικό διάστημα - συνήθως 12 μήνες - που είναι διαθέσιμα σε πρόσφυγες με χαμηλό εισόδημα. Τα ευάλωτα άτομα μπορούν να φιλοξενηθούν στα κέντρα υποδοχής για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, είτε μέχρι να βελτιωθεί η κατάστασή τους είτε μέχρι να βρεθεί μια πιο ευνοϊκή λύση. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΝΔ)

### Δίκαιο ενσωμάτωσης

Το κυβερνητικό διάταγμα αριθ. 44/2004 σχετικά με την κοινωνική ένταξη διασφαλίζει ότι οι δικαιούχοι διεθνούς και επικουρικής προστασίας έχουν πρόσβαση στα ακόλουθα δικαιώματα: εργασία, στέγαση, ιατρική και κοινωνική βοήθεια, κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση. Καθιέρωσε επίσης ένα πρόγραμμα ένταξης που αποτελείται από δραστηριότητες πολιτιστικής προσαρμογής, συμβουλευτική και μαθήματα ρουμανικής γλώσσας. Κυβερνητική απόφαση αριθ. 1.483/2004 για την έγκριση μεθοδολογικών κανόνων για την εφαρμογή του κυβερνητικού διατάγματος αριθ. 44/2004 ρυθμίζει την πρόσβαση των προσφύγων σε δικαιώματα και παροχές, τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα ένταξης και τη



βοήθεια που προσφέρεται σε ευάλωτες ομάδες (άτομα με αναπηρία, ασυνόδετοι ανήλικοι, θύματα βασανιστηρίων και άλλοι). Περιγράφει επίσης το ρόλο των κρατικών θεσμών και των τοπικών δημόσιων διοικήσεων. (Portal Legislativ, ND)

Το μεταναστευτικό ρεύμα έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω της οικονομικής ανάπτυξης που καταγράφεται στη ρουμανική οικονομία, όσο και λόγω της γεωπολιτικής αστάθειας στη λεκάνη της Μεσογείου, καθώς και άλλων παραγόντων που δημιουργούν επίσης επιπτώσεις στην ασφάλεια. Ταυτόχρονα, η Ρουμανία αντιμετωπίζει κρίση εργασίας, καταγράφοντας κάθε χρόνο αυξημένο έλλειμμα εργατικού δυναμικού. Έτσι, η απασχόληση αλλοδαπών πολιτών αποτέλεσε ένα μέτρο που προσπάθησε να καλύψει μέρος του εν λόγω ελλείμματος. Κάθε χρόνο δημιουργείται ένα μέρος αλλοδαπών εργαζομένων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας και, σε ορισμένες περιπτώσεις, κατόπιν πληροφόρησης από τους εργοδότες, μπορεί να συμπληρωθεί. Λόγω των πολύ καλών μακροοικονομικών μεγεθών, καθώς και του νομικού συστήματος, προσανατολισμένου στην κάλυψη του ελλείμματος, ο αριθμός των νεοεισερχόμενων αλλοδαπών εργαζομένων στη ρουμανική αγορά εργασίας για το 2020 ήταν 545,50% μεγαλύτερος από εκείνον του 2016. (Επίσημη Εφημερίδα της Ρουμανίας, 2021)

Η τάση αυτή έχει αποφέρει πολλά οικονομικά οφέλη, αλλά, ταυτόχρονα, έχει αυξήσει την πίεση στα θεσμικά όργανα που διαχειρίζονται άμεσα το νομικό καθεστώς που εφαρμόζεται στους αλλοδαπούς στη Ρουμανία. Έτσι, αν και η Γενική Επιθεώρηση Μετανάστευσης, τμήμα του Υπουργείου Εσωτερικών, ως αρχή με άμεσες αρμοδιότητες στον τομέα αυτό, διατήρησε το μέγεθος που είχε το έτος 2016, το μεταναστευτικό φαινόμενο έχει αποκτήσει έκτοτε μεγαλύτερες διαστάσεις. Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι το έτος 2020 αποτέλεσε, λόγω της πανδημίας SARS-CoV-2 και ιδίως λόγω των ταξιδιωτικών περιορισμών που επιβλήθηκαν, ένα ιδιαίτερο έτος για τον τομέα της μετανάστευσης και του ασύλου σε διεθνές, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Έτσι, η πανδημία επηρέασε, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα, την κατάσταση όσον αφορά τη μετανάστευση για λόγους απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, το 2020, έτος που χαρακτηρίζεται από οικονομική συρρίκνωση που επηρέασε την εθνική αγορά εργασίας, η ΓΠΙ έλαβε 28742 αιτήσεις για την έκδοση άδειας εργασίας, με 4889 λιγότερες από τον αριθμό των αιτήσεων που καταγράφηκαν το 2019. Από τον συνολικό αριθμό των αιτήσεων, εγκρίθηκαν 27.453, με την έκδοση των αιτούμενων αδειών απασχόλησης, δηλαδή 31.85 λιγότερες σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Από τις άδειες που εκδόθηκαν το 2020, οι 22.307 ανήκαν στο κονδύλι των νεοεισερχόμενων εργαζομένων που καθορίστηκε για το τρέχον έτος, πράγμα που σημαίνει ότι επιτεύχθηκε το 74,4% του στόχου. Συγκριτικά, μπορεί να ειπωθεί ότι το 2019, από τις 30.638 άδειες που εκδόθηκαν, 29.327 αποτέλεσαν μέρος του κονδυλίου, με αποτέλεσμα βαθμού επίτευξης 97,8%. (Επίσημη Εφημερίδα της Ρουμανίας, 2021)

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη καθορίζουν τις βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες πολιτικές τους στο πλαίσιο ορισμένων διαρθρωτικών αλλαγών, όπως η



μακροπρόθεσμη δημογραφική εξέλιξη, η έλλειψη εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός για την προσέλκυση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης ή με βάση το υπόβαθρο της άμεσης αστάθειας. Όλο και περισσότεροι υπήκοοι τρίτων χωρών επιλέγουν να έρθουν στην Ευρώπη για να εργαστούν, να σπουδάσουν, ως τουρίστες, ως πάροχοι υπηρεσιών ή σε αναζήτηση κάποιας μορφής προστασίας.

Το μεταναστευτικό φαινόμενο είναι δυναμικό, καθώς επηρεάζεται από τις ένοπλες συγκρούσεις, τις μεταβαλλόμενες κλιματικές συνθήκες και την επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου σε ορισμένες τρίτες χώρες, παράγοντες που από μόνοι τους ή σε συνδυασμό καθορίζουν τη συνεχή αλλαγή/προσαρμογή των οδών παράνομης μετανάστευσης και τη συνεχή μετακίνηση του πληθυσμού. Έτσι, στον τομέα της μετανάστευσης και του ασύλου, έχουν εντοπιστεί τα ακόλουθα ζητήματα:

1. Η ικανότητα των δομών της Επιτροπής Διαχείρισης της Μετανάστευσης να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το μεταναστευτικό φαινόμενο

2. Η ικανότητα απορρόφησης και η ελκυστικότητα της ρουμανικής αγοράς εργασίας για τους αλλοδαπούς πολίτες

3. Η ικανότητα του εθνικού συστήματος ασύλου να διασφαλίζει μόνιμα τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των ατόμων που χρήζουν διεθνούς προστασίας

4. Ο βαθμός ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της ρουμανικής κοινωνίας σχετικά με τις διαστάσεις του μεταναστευτικού φαινομένου

5. Η ανάγκη επαλήθευσης του πολεμικού παρελθόντος/των δυνητικών τρομοκρατικών συνδέσεων των ατόμων που φθάνουν μέσω των παράνομων μεταναστευτικών ροών, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν πράκτορες που αποστέλλονται για να εκτελέσουν καθήκοντα στην Ευρώπη/πρώην μέλη τρομοκρατικών οργανώσεων, που διεισδύουν στις παράνομες μεταναστευτικές ροές. (Επίσημη Εφημερίδα της Ρουμανίας, 2021)

Τα μέσα για την εφαρμογή της στρατηγικής θα είναι τα δύο διετή σχέδια: Το σχέδιο δράσης 2021 - 2022 και το σχέδιο δράσης 2023 - 2024. Κάθε σχέδιο θα εκπονηθεί με βάση τις προτάσεις των μελών της Επιτροπής Διαχείρισης της Μετανάστευσης και θα εγκριθεί με κυβερνητική απόφαση. Αυτά θα περιλαμβάνουν λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο επίτευξης των γενικών και ειδικών στόχων που προβλέπονται στη Στρατηγική, καθώς και τις δραστηριότητες που θα πραγματοποιηθούν, τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, τις προθεσμίες και τα όργανα που είναι υπεύθυνα για την υλοποίησή τους. Καθώς ρυθμίζει ένα ευρύ, αναπτυσσόμενο φαινόμενο, η εφαρμογή της Στρατηγικής θα έχει πολλαπλές επιπτώσεις. Ο δυναμικός χαρακτήρας της μετανάστευσης μπορεί να δημιουργήσει την εμφάνιση συγκεκριμένων καταστάσεων ή φαινομένων, ακόμη και με αντίκτυπο στην εθνική ασφάλεια,



τα οποία θα απαιτήσουν νέες εθνικές/ευρωπαϊκές νομικές λύσεις, όπου στην προκειμένη περίπτωση κάθε θεσμικό όργανο θα είναι υπεύθυνο για την δημιουργία δεικτών παρακολούθησης, έκθεσης επιδόσεων (αξιολόγηση) και δράσεων για την άσκηση του δικαιώματος νομοθετικής πρωτοβουλίας στον τομέα της αρμοδιότητάς του, και έτσι ο μηχανισμός εφαρμογής της παρούσας Στρατηγικής θα δημιουργήσει το απαραίτητο πλαίσιο για τη διαβούλευση και το συντονισμό των εμπλεκόμενων θεσμικών οργάνων. Όσον αφορά τις οικονομικές επιπτώσεις, οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται για την εφαρμογή της Στρατηγικής θα προέρχονται κυρίως από: κονδύλια από τον εθνικό προϋπολογισμό που κατανέμονται σε κάθε υπουργείο και κάθε θεσμικό όργανο με αρμοδιότητα την εφαρμογή της Στρατηγικής, μη επιστρεπτέα κονδύλια που προορίζονται για τη διαχείριση της μετανάστευσης, του ασύλου και της ένταξης και αντιστοιχούν στα χρηματοδοτικά μέσα της ΕΕ στον τομέα των εσωτερικών υποθέσεων για την περίοδο 2021 - 2027, μη επιστρεπτέα κονδύλια που εγκρίνονται σε επίπεδο ΕΕ στο πλαίσιο της πολιτικής συνοχής για μακροπρόθεσμες δραστηριότητες ένταξης, καθώς και άλλες σχετικές εξωτερικές πηγές χρηματοδότησης, δωρεές και χορηγίες που προσφέρονται/αποδέχονται νόμιμα, καθώς και άλλες πηγές. Τα σχέδια δράσης για την εφαρμογή της στρατηγικής θα προσδιορίζουν και τις πηγές χρηματοδότησης που απαιτούνται για την εκπλήρωση κάθε δράσης που πραγματοποιείται. Όσον αφορά την παρακολούθηση και αξιολόγηση της υλοποίησης των στόχων που προβλέπει η Στρατηγική, κάθε σχέδιο δράσης θα περιλαμβάνει δείκτες παρακολούθησης για κάθε δραστηριότητα που υλοποιείται. Στο τέλος της περιόδου εφαρμογής του Σχεδίου, η Έκθεση σχετικά με την απόδοση των γενικών και ειδικών στόχων που καθορίζονται στις διατάξεις της Στρατηγικής θα συνταχθεί και θα παρουσιαστεί ενώπιον της Κυβέρνησης, και στη συνέχεια θα διαδοθεί στην κοινωνία των πολιτών και στους εθνικούς/διεθνείς εταίρους μέσω των κύριων μέσων μαζικής επικοινωνίας. (Επίσημη Εφημερίδα της Ρουμανίας, 2021)

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) παρέχεται στο ανώτερο δευτεροβάθμιο και μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο. Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας. Το Εθνικό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης συντονίζει τη δημιουργία προτύπων κατάρτισης για προσόντα που επικυρώνονται από τομεακές επιτροπές (υπό το συντονισμό της Εθνικής Αρχής Προσόντων) και εγκρίνονται από το υπουργείο. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στις επιτροπές και υποστηρίζουν την εφαρμογή της ΕΕΚ. Η συνεχής ανάπτυξη της ΕΕΚ υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης. (CEDEFOP, 2019)

Στη Ρουμανία, οι επενδύσεις για τη στήριξη της θεσμικής ανάπτυξης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης είναι ακόμη περιορισμένες. Οι βασικές προκλήσεις είναι η άниση πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και το υψηλό ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης και κατάρτισης- αυτό πλήττει ιδιαίτερα τα παιδιά στις αγροτικές περιοχές, τις φτωχές κοινότητες και τους Ρομά. (CEDEFOP, 2019)



Η επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων προσφέρεται από εξουσιοδοτημένους ιδιωτικούς και δημόσιους παρόχους, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και τις ανάγκες βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων. Τα προγράμματα συνεχούς "μαθητείας στον χώρο εργασίας" διάρκειας ενός έως τριών ετών διαχειρίζεται η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης από το 2015. Προσφέρουν σε άτομα (16+) χωρίς προηγούμενη εμπειρία επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα στα επίπεδα 1 έως 4 του EQF, τα οποία οδηγούν σε ένα εθνικά αναγνωρισμένο πιστοποιητικό προσόντων της ίδιας αξίας με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. (CEDEFOP, 2019)

## Καλές πρακτικές

Λόγω της σύγκρουσης στην Ουκρανία, περισσότερα από 6,6 εκατομμύρια άτομα από την Ουκρανία καταγράφηκαν σε όλη την Ευρώπη, τα περισσότερα από τα οποία μεταφέρθηκαν σε γειτονικές χώρες, όπως η Τσεχική Δημοκρατία, η Ουγγαρία, η Δημοκρατία της Μολδαβίας, η Πολωνία, η Ρουμανία και η Σλοβακία. Περισσότερο από το 80% των προσφύγων είναι γυναίκες και παιδιά. Αυτή η προσφυγική κρίση είναι, όσον αφορά την ταχύτητα και την κλίμακα, πρωτοφανής από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και δείχνει να επιβραδύνεται.

Η Ρουμανία άρχισε να δέχεται πρόσφυγες ήδη από τις 24 Φεβρουαρίου 2022. Μέχρι σήμερα έχουν φτάσει στη Ρουμανία πάνω από 1,6 εκατομμύρια Ουκρανοί, εκ των οποίων περίπου 84.662 βρίσκονται ακόμη στη χώρα. Περίπου 53.000 πρόσφυγες έλαβαν προσωρινή προστασία.

Η UNICEF, μαζί με άλλους διεθνείς οργανισμούς, συμμετέχει στην ειδική ομάδα αντιμετώπισης υπό την ηγεσία της ρουμανικής κυβέρνησης που συντονίζει την εθνική αντιμετώπιση των προσφύγων. Η UNICEF επικεντρώνεται σε τρία σημεία: (i) φροντίδα και προστασία των ευάλωτων παιδιών και οικογενειών, (ii) διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης των παιδιών, των εφήβων και των γυναικών σε σωτήριες υπηρεσίες υγείας και (iii) εκπαίδευση για όλα τα παιδιά σχολικής ηλικίας με την υποστήριξη της ένταξής τους στο εθνικό σύστημα.

Ψυχοκοινωνική υποστήριξη: στόχος να διασφαλιστεί ότι οι μητέρες και τα παιδιά που βρίσκονται σε κίνδυνο έχουν πρόσβαση σε ψυχολόγους. Οι οικογένειες μπορούν να έχουν πρόσβαση χωρίς αποκλεισμούς σε δραστηριότητες που υποστηρίζουν την ανάκαμψη, την ανθεκτικότητα και την ψυχολογική ευημερία των παιδιών και των γονέων τους.

Χώροι φιλικόι προς τη μητέρα και το παιδί: εξασφάλιση ότι τα παιδιά όλων των ηλικιών μπορούν να έχουν πρόσβαση σε χώρους φιλικούς προς τα παιδιά, που επιτρέπουν την ανάπαυση και το παιχνίδι, ξεχωριστούς χώρους και ειδικές παρεμβάσεις για τα έφηβα κορίτσια και αγόρια. Πρόσβαση σε ομαδικές δραστηριότητες για την ευημερία των παιδιών.



Παροχή πρόσβασης στις μητέρες σε ειδικούς χώρους για μητέρες και μωρά/παιδιά, για θηλασμό, φροντίδα και υγιεινή του μωρού, πρόσβαση σε ασφαλές πόσιμο νερό κ.λπ. (UNICEF, 2022)

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Όπως αναφέρεται στο εισαγωγικό μέρος της έκθεσης, η Ρουμανία είναι μια χώρα από την οποία μεταναστεύουν άνθρωποι, όχι μόνο από εθνική άποψη, αλλά και από την άποψη των προσφύγων ή των μεταναστών. Ακόμη και στην περίπτωση που πολλοί πρόσφυγες ή μετανάστες έρχονται στο έδαφος της Ρουμανίας, δεν μένουν στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα ή για να διαμορφώσουν μια νέα ζωή. Η Ρουμανία είναι ένας προσωρινός τόπος, πριν καταλήξουν στην χώρα που τελικά θα εγκατασταθούν.

Για το λόγο αυτό, δεν έχει εκσυγχρονιστεί η διαδικασία ένταξης των μεταναστών. Το ρουμανικό πρόγραμμα ένταξης προσφέρει συμβουλευτικές υπηρεσίες, υποστηρικτικές δραστηριότητες που εξασφαλίζουν την πρόσβαση στην απασχόληση, τη στέγαση, την ιατρική περίθαλψη κ.λπ. αλλά δεν αρκεί για να κάνει τους μετανάστες να παραμείνουν στη χώρα. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα είναι ότι παρόλο που προσφέρουν μαθήματα γλώσσας, προκειμένου να βοηθήσουν τους ανθρώπους να ενσωματωθούν στη χώρα, δεν είναι αρκετό.

Το γλωσσικό εμπόδιο είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο, τόσο για τους μετανάστες όσο και για το προσωπικό της ΕΕΚ. Στους οργανισμούς που οργανώνουν κατάρτιση ΕΕΚ, μπορεί να υπάρχει η παρουσία μεταφραστή, η οποία βοηθάει στο ζήτημα του γλωσσικού εμποδίου, αλλά δημιουργεί άλλο στην κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή και μαθητή, επειδή δεν υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ των δύο. Και αυτός είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για τις γυναίκες μετανάστριες, επειδή είναι πιο επιφυλακτικές όταν πρόκειται να μάθουν ή να ανοιχτούν, είτε πρόκειται για ένα επαγγελματικό είτε για ένα πιο προσωπικό περιβάλλον, από ό,τι οι άνδρες.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Η Ρουμανία είναι μια χώρα που έχει βιώσει τη μετανάστευση ως μείζον φαινόμενο σε εθνικό επίπεδο και ο αριθμός της μετανάστευσης προς την χώρα δεν ήταν μεγαλύτερος από τον αριθμό της μετανάστευσης από αυτήν. Το 2022, αντιμετώπισε μεγάλο αριθμό μεταναστών και προσφύγων, κυρίως λόγω του πολέμου μεταξύ Ουκρανίας και Ρωσίας, επομένως μεγάλος αριθμός γυναικών και παιδιών ήρθε στη χώρα. Εξαιτίας αυτού του γεγονότος, διεθνείς οργανισμοί, όπως η UNICEF, έχουν παρέμβει και έχουν οργανωθεί προκειμένου να παρέχουν βασικές ανάγκες στους πρόσφυγες.





Ο αριθμός τους ήταν πολύ υψηλός στην αρχή του φαινομένου, αλλά σιγά-σιγά μειώθηκε, επειδή οι περισσότεροι πρόσφυγες έφυγαν σε άλλες χώρες ή επέλεξαν να επιστρέψουν στην Ουκρανία.

Μια πρώτη σύσταση από τη σκοπιά του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θα ήταν η οργάνωση μαθημάτων που στο τέλος τους δίνουν ένα πιστοποιητικό, ώστε οι μετανάστες να έχουν ένα πιστοποιητικό που αναγνωρίζεται σε εθνικό επίπεδο, επειδή στη Ρουμανία δεν αναγνωρίζονται όλα τα πιστοποιητικά που αφορούν δεξιότητες ή εξειδικευμένη προετοιμασία σε έναν τομέα. Ταυτόχρονα, η περίοδος της επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να είναι μικρότερη, όχι 1-3 χρόνια, διότι δεν είναι πολύ χρήσιμη από άποψη χρόνου.

Μια άλλη σύσταση θα ήταν τα ιδρύματα ΕΕΚ και οι επαγγελματίες να υποβληθούν σε κάποια μορφή κατάρτισης σχετικά με τον πολιτισμό και την παράδοση των χωρών των μεταναστών, τη θρησκεία, τους κοινωνικούς κανόνες και τις διάφορες πτυχές της πραγματικότητας στις οποίες ο ρουμανικός πολιτισμός και η κοινωνία διαφέρει σε σχέση με τη δική τους. Παράλληλα, τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να παρέχουν ψυχολογική υποστήριξη, δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι γυναίκες μετανάστριες είναι πιο προσεκτικές και λιγότερο εμπλεκόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες μετανάστες.

## Βιβλιογραφία

1. UNICEF, 2022. Υποστήριξη της Unicef στη Ρουμανία για τα παιδιά, τις γυναίκες και τις οικογένειες προσφύγων που προέρχονται από την Ουκρανία. <https://www.unicef.org/romania/stories/unicef-support-romania-refugee-children-women-and-families-coming-ukraine>
2. Eurostat, 2021. Οι μετανάστες και ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
3. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΝΔ. Διακυβέρνηση της ένταξης των μεταναστών στη Ρουμανία. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
4. Portal Legislativ, ΝΔ. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/55337>
5. Επίσημη Εφημερίδα της Ρουμανίας, 2021. Εθνική στρατηγική για τη μετανάστευση 2021-2024. <https://igi.mai.gov.ro/wp-content/uploads/2022/01/National-Strategy-on-Immigration-2021-%E2%80%93-2024.pdf>
6. CEDEFOP, 2019. Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στη Ρουμανία. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4171\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf)
7. CEDEFOP, 2019. Spotlight on VET Romania. [https://www.cedefop.europa.eu/files/8128\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8128_en.pdf)
8. Eurostat, 2020. Πολίτες εκτός ΕΕ: υψηλότερος κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200227-1>



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ



## Μέρος 7 - Ομάδα εστίασης στην Πολωνία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	100
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	102
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	105
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	108



## Εισαγωγή

Η ομάδα εστίασης πραγματοποιήθηκε στις 9 Νοεμβρίου 2022 στα γραφεία της Deinde sp. z o. o. στη διεύθυνση ul. Okorowa 5/489 στο Λούμπλιν. Και διήρκεσε 1 ώρα και 50 λεπτά, από τις 15.00 μέχρι και τις 16.50.

Οι στόχοι της ομάδας εστίασης ήταν:

- 1) Καταγραφή των πρακτικών που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.
- 2) Προσδιορισμός των πραγματικών αναγκών των ομάδων-στόχων:
  - a) Των μεταναστριών όσον αφορά την ένταξή τους στην ΕΕΚ,
  - b) Του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες).

Πέντε συμμετέχοντες και δύο συντονιστές έλαβαν μέρος στη μελέτη.

Η δομή των συμμετεχόντων έχει ως εξής: 3 μετανάστριες από την Ουκρανία εγγεγραμμένες σε προγράμματα ΕΕΚ και 2 εκπρόσωποι του προσωπικού ΕΕΚ από το Λούμπλιν.

Σύντομη περιγραφή των συμμετεχόντων: μετανάστριες (στο εξής Μ 1, Μ 2, Μ 3).

Μ 1: βρίσκεται στην Πολωνία από τον Μάρτιο του 2022 (ήρθε στη χώρα μας μετά το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία). Στην Ουκρανία, αποφοίτησε από την αρχιτεκτονική/σχεδιασμό και εργαζόταν σε δημόσιο ίδρυμα στο αρχιτεκτονικό τμήμα. Αφού ήρθε στην Πολωνία με τις δύο κόρες της, γράφτηκε σε μαθήματα πολωνικής γλώσσας. Η πρώτη της δουλειά στην Πολωνία ήταν σε μια πιτσαρία (περίπου για ένα μήνα). Μια άλλη της δουλειά ήταν στην παραγωγή ντελικατέσεν (έφτιαχνε ζυμαρικά). Η κυρία καθάριζε επίσης περιστασιακά. Με αυτόν τον τρόπο γνώρισε έναν Πολωνό ψυχολόγο που τη βοήθησε να βρει μια ευκαιρία κατάρτισης στον τομέα των γραφικών. Μετά την ολοκλήρωση των μαθημάτων, χάρη στη βοήθεια της φίλης της - ειδικού πληροφορικής από την Ουκρανία, ξεκίνησε πρακτική άσκηση σε διαφημιστική εταιρεία, όπου ασχολείται με τη διαφήμιση στο διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Από την αρχή της παραμονής της στην Πολωνία, η μεγαλύτερη πρόκληση για τη συμμετέχουσα ήταν το γλωσσικό/επικοινωνιακό εμπόδιο. Παρά το γεγονός ότι το άτομο επικοινωνεί αρκετά καλά στα πολωνικά, η γνώση της γλώσσας δεν επαρκεί για να εργαστεί στην Πολωνία στο επάγγελμα του αρχιτέκτονα/σχεδιαστή.

Μ 2: στην Πολωνία από τον Μάρτιο του 2022. Αφού ήρθε στην Πολωνία, φοίτησε σε πολωνικό σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε μια τάξη που αποτελούνταν μόνο από μετανάστες από την Ουκρανία. Τα μαθήματα διεξάγονταν ως επί το πλείστον από Πολωνούς καθηγητές στα πολωνικά. Η τάξη είχε επίσης μαθήματα πολωνικής γλώσσας με δύο καθηγητές από την Ουκρανία. Επί του παρόντος, ολοκληρώνει την τυπική εκπαίδευση και προετοιμάζεται για να δώσει απολυτήριες εξετάσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ολοκληρώνει το τελευταίο έτος σπουδών της). Αναζητά μαθήματα/κατάρτιση στον τομέα της κοσμετολογίας, της κομμωτικής, των καλλυντικών. Επικοινωνεί στα πολωνικά σε καλό επίπεδο.



M 3: Στην Ουκρανία, εργαζόταν σε παιδικό σταθμό. Ήρθε στην Πολωνία για πρώτη φορά με τον σύζυγο και τα παιδιά της τον Ιούλιο του 2022. Εργάστηκε στην κηπουρική και τη γεωργία για αρκετές εβδομάδες. Επί του παρόντος, δεν εργάζεται επειδή φροντίζει τα παιδιά της. Συμμετείχε σε μαθήματα πολωνικής γλώσσας. Αναζητά εργασία ή επαγγελματική κατάρτιση, κατά προτίμηση στα καλλυντικά, χειροτεχνία.

Σύντομη περιγραφή των συμμετεχόντων: εκπρόσωποι του προσωπικού EEK (στο εξής EEK 1, EEK 2).

Ο πρώτος εκπρόσωπος του προσωπικού (EEK 1) είναι άτομο που εργάζεται ως σύμβουλος σταδιοδρομίας και εκπαιδευτής ΤΠΕ. Σήμερα ασχολείται επαγγελματικά με την οργάνωση μαθημάτων πολωνικής γλώσσας για μετανάστες από την Ουκρανία που διαμένουν στην Πολωνία στη βοεβοντία του Λούμπλιν.

Ο δεύτερος εκπρόσωπος του προσωπικού (EEK 2) είναι πτυχιούχος Εφαρμοσμένης Γλωσσολογίας, καθηγητής Αγγλικών και εργάζεται ως εμπειρογνώμονας/εκπαιδευτής ενώ ταυτόχρονα ασχολείται με διοικητικές δραστηριότητες στο ίδρυμα EEK στο Λούμπλιν.

Τη μελέτη εστίασης συντόνισε ο Dominik Kubas, διδάκτωρ κοινωνικών επιστημών με εμπειρία στην εργασία σε ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Βοηθητική συντονίστρια ήταν η Agnieszka Stawiszyńska, άτομο με πολυετή εμπειρία στη διαχείριση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην υλοποίηση δραστηριοτήτων/έργων στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ένταξης.

Η μελέτη των ομάδων εστίασης διεξήχθη σύμφωνα με ένα σενάριο που είχε προετοιμαστεί προηγουμένως, το οποίο επισυνάπτεται στην Έκθεση.

Στάδια της μελέτης:

1. καλωσόρισμα των συμμετεχόντων από τον συντονιστή,
2. εισαγωγή στη συνεδρίαση από τον συντονιστή,
3. παρουσίαση των στόχων της συνάντησης,
4. εισαγωγή στο έργο InclusionToC (στόχοι του έργου, ομάδες-στόχοι, προβλεπόμενα αποτελέσματα),
5. σύντομες συστάσεις από τους συμμετέχοντες,
6. συζήτηση - δηλώσεις των συμμετεχόντων και συζήτηση σχετικά με 6 ερωτήσεις από το σενάριο,
7. συμπλήρωση του παρουσιολογίου,
8. υπογραφή της ρήτηρας ενημέρωσης σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων από τους συμμετέχοντες,
9. σύνοψη από τους συντονιστές των δηλώσεων των συμμετεχόντων και ολόκληρης της συνεδρίασης,
10. φωτογράφιση της ομάδας εστίασης,
11. Κλείσιμο της συνάντησης.



Η μελέτη της ομάδας εστίασης διεξήχθη στα πολωνικά, καθώς δύο μετανάστριες μιλούσαν πολωνικά σε καλό επίπεδο και η τρίτη συμμετέχουσα σε επικοινωνιακό επίπεδο.

Δεν υπήρξαν προβλήματα κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης.

## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

Προκειμένου να καταγραφούν οι λύσεις/πρακτικές που χρησιμοποιούν τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Πολωνία για την ένταξη των μεταναστριών στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δόθηκαν τρεις ερωτήσεις, δύο από τις οποίες απευθύνονταν σε όλους τους συμμετέχοντες (προσωπικό και μετανάστριες) και μία ερώτηση απευθυνόταν κυρίως στο προσωπικό. Παρακάτω, παρουσιάζουμε την πορεία της μελέτης και τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τα συγκεκριμένα θέματα.

Η ερώτηση (αρ. 3 στο σενάριο) απευθυνόταν και στους 5 συμμετέχοντες και είχε ως εξής: Ποια είδη πρακτικών, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για τον εντοπισμό των πραγματικών αναγκών των μεταναστριών στην περιοχή/χώρα διαμονής; Είναι αποτελεσματικές και επαρκείς;

Απαντήσεις από τη συζήτηση:

M 1:

- Συμμετείχα σε επαγγελματικό προσανατολισμό σε ένα ίδρυμα ΕΕΚ που οργάνωσε το μάθημά μου στις γραφικές τέχνες, αλλά δεν ήταν μια πραγματική ανάλυση των αναγκών/δυνατοτήτων μου. "Πήγα στο μάθημα με μόνο Πολωνούς συμμετέχοντες".
- "Βρήκα την πορεία μόνος μου. Με βοήθησε ένας Πολωνός φίλος".
- "Έπρεπε να βρω μια πρακτική άσκηση για εμένα μετά τα μαθήματα. Ένας φίλος από την Ουκρανία, ο οποίος εργάζεται στο Λούμπλιν στον κλάδο της πληροφορικής, με βοήθησε".
- "Ήταν δύσκολο να βρω μια θέση εργασίας. Δεν ήθελαν έναν αλλοδαπό ως γραφίστα, έψαχναν για Πολωνούς".
- Οι λύσεις/πρακτικές που χρησιμοποιούνται στο ίδρυμα ΕΕΚ για την ανάλυση των αναγκών των μεταναστών δεν είναι ούτε επαρκείς ούτε αποτελεσματικές.
- "Οι μετανάστες θα πρέπει να έχουν την κατάρτιση/πρακτική άσκηση που επιδιώκει το ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να μην αφήνονται μόνοι τους με αυτό το έργο".

M 3:

- "Οι λύσεις που εφαρμόζονται δεν επαρκούν για τους μετανάστες".

ΕΕΚ 1:

- "Το πρόγραμμα που υλοποιούμε για τους μετανάστες από την Ουκρανία προϋποθέτει ότι τα μαθήματα της πολωνικής γλώσσας είναι σε επίπεδο αρχαρίων".
- "Η κάθε ομάδα μπορεί να προσαρμόσει το επίπεδο ή το ρυθμό του πολωνικού μαθήματος μόνη της με τον εκπαιδευτή".
- "Δεν υπάρχει ανάλυση των αναγκών των μεταναστών στο σχέδιο".



- "Η πρακτική άσκηση από τον ΟΑΕΔ είναι αυτό που απομένει για τους μετανάστες, διότι δεν υπάρχουν επί του παρόντος στην αγορά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για μετανάστες".
- "Τα μαθήματα πολωνικής γλώσσας θα πρέπει να έχουν περισσότερες ώρες. Οι 60 ώρες δεν είναι αρκετές".
- "Οι μετανάστες θα πρέπει να έχουν κατάρτιση σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης στην Πολωνία, πού, ποια διοικητικά/βιοτικά ζητήματα θα πρέπει να αντιμετωπίζονται".
- Είναι απαραίτητο να "εξαλειφθούν τα γλωσσικά εμπόδια" μεταξύ του προσωπικού της ΕΕΚ και των μεταναστών.
- "Θα ήταν χρήσιμο να δίνεται στους μετανάστες στα ιδρύματα ΕΕΚ κάποιο έντυπο ενημερωτικό υλικό".

#### ΕΕΚ 2:

- "Πρώτα απ' όλα, εφαρμόζονται μαθήματα πολωνικής γλώσσας".
- "Σε σχέση με την εισροή προσφύγων από την Ουκρανία, έχουν αναληφθεί διάφορες πρωτοβουλίες στο Λούμπλιν, π.χ. νομική/ψυχολογική βοήθεια, κοινωνικές συμβουλές, επαγγελματικός προσανατολισμός ή μαθήματα γλώσσας, αλλά δεν έχουν πρόσβαση σε αυτές όλοι οι μετανάστες ή οι πρόσφυγες, καθώς, για παράδειγμα, απλώς δεν γνωρίζουν γι' αυτές".
- "Θα ήταν καλή ιδέα να εκπαιδευτούμε στο να μάθουμε πώς λειτουργεί αυτή η πραγματικότητα στην Πολωνία, σε καθημερινή βάση και σε διάφορες πτυχές".

Η ερώτηση (αρ. 4) που απευθύνθηκε και στους 5 συμμετέχοντες ήταν: Ποια είδη πρακτικών / μεθόδων / εργαλείων, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται συνήθως από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστών στην ΕΕΚ στην περιοχή / χώρα διαμονής; Είναι αποτελεσματικές και επαρκείς;

Απαντήσεις από τη συζήτηση:

#### M 1:

- "Οι μετανάστες δεν γνωρίζουν πού και πώς να αναζητήσουν υπηρεσίες ΕΕΚ, τις περισσότερες φορές μαθαίνουν για κάτι τυχαία, εγώ έμαθα για το μάθημα γραφικών από έναν Πολωνό φίλο".
- "Οι μετανάστες πρέπει να γνωρίζουν σε ποιο γραφείο, ποιο θέμα μπορεί να διεκπεραιωθεί (π.χ. Δημοτικό Κέντρο Οικογενειακής Υποστήριξης, Γραφείο Εργασίας, Γραφείο της Βοηθητικής Περιφέρειας)".
- "Ορισμένες κυρίες χρειάζονται ψυχολογική βοήθεια για να ηρεμήσουν".
- "Τους πρώτους μήνες μετά την άφιξή τους στο Λούμπλιν (Φεβρουάριος - Μάρτιος), οι μετανάστες συναντήθηκαν στην εκκλησία/ενορία, π.χ. ήρθαν 50 άτομα καιμίλησαν για το πού και το τι θα μπορούσε να γίνει. Υπήρχε επίσης ένα μάθημα πολωνικής γλώσσας που διδάχθηκε από έναν Ουκρανό. Με την πάροδο του χρόνου, η ομάδα διασκορπίστηκε, κάποιοι επέστρεψαν στην Ουκρανία, κάποιοι σταμάτησαν να έρχονται".

#### M 3:

- "Υπάρχει γλωσσικό εμπόδιο (χρειάζονται πρώτα μαθήματα Πολωνικών)".



- "Πρέπει να γνωρίσεις την πόλη, τα μέσα μαζικής μεταφοράς, να ξέρεις πώς να μετακινηθείς στην πόλη".

EEK 1:

- "Τα ΙΕΚ πρέπει να αναζητήσουν αυτοί τις μετανάστριες μέσω των Κέντρων Κοινωνικής Πρόνοιας, των καταφυγίων, των κοινοτικών κέντρων όπου φιλοξενούνται αυτοί οι άνθρωποι, διότι δεν θα καταφέρουν να βρουν μόνες τους τις ευκαιρίες αυτές".

- "Η προφορική επικοινωνία μεταξύ των μεταναστών είναι αποτελεσματική όσον αφορά την πληροφόρηση σχετικά με την κατάρτιση/τα έργα. Συχνά ένας μετανάστης που γνωρίζει ήδη για ένα ίδρυμα ΕΕΚ/κατάρτιση θα φέρει μαζί του έναν φίλο του".

- "Την περίοδο Φεβρουαρίου - Μαρτίου, οι εκπαιδευτές/καθηγητές πραγματοποίησαν μαθήματα πολωνικής γλώσσας στο πλαίσιο της εθελοντικής τους εργασίας. Με την πάροδο του χρόνου, οι πρωτοβουλίες αυτές τερματίστηκαν".

- "δεν υπάρχει ανατροφοδότηση ότι κάποιος δεν θέλει πλέον να χρησιμοποιήσει κάτι". Οι μετανάστες εξαφανίζονται από τα ιδρύματα ΕΕΚ με την πάροδο του χρόνου. Ο μετανάστης δεν ενημερώνει ότι δεν θέλει πλέον να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες αυτές - το άτομο απλά σταματά να έρχεται.

EEK 2:

- "Τα κέντρα της γειτονιάς έχουν λάβει τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν, για παράδειγμα, τη φροντίδα των παιδιών των προσφύγων/μεταναστών, ώστε να μπορούν να τακτοποιήσουν τις υποθέσεις τους- να αναλάβουν μια θέση εργασίας ή μια πρακτική άσκηση".

- "Υπήρχε επίσης ένας χώρος ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με διάφορες δυνατότητες, τρόπους αντιμετώπισης διαφόρων θεμάτων κ.λπ."

Η ερώτηση (αριθ. 5) προς το προσωπικό της ΕΕΚ ήταν: Ποια εργαλεία/μέθοδοι/πρακτικές χρησιμοποιείτε συνήθως κατά την εργασία σας με τους μετανάστες εκπαιδευόμενους κατά τη διαδικασία ένταξής τους στην ΕΕΚ; Είναι αποτελεσματικά και επαρκή;

Απαντήσεις που εμφανίστηκαν στη συζήτηση:

VET ST 1:

- "Δεν υπάρχουν ειδικές πρακτικές, δεν εφαρμόζονται".

- "Ένας τόσο μεγάλος αριθμός μεταναστών δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί".

- "Η μετάφραση των εγγράφων/υλικών κατάρτισης γίνεται συνήθως από τον ίδιο τον εκπαιδευτή".

- "Υπάρχει έλλειψη οικονομικών πόρων για επαγγελματικές μεταφράσεις εκπαιδευτικού υλικού σε άλλες γλώσσες".

- "Στα ιδρύματα ΕΕΚ, είναι καλό να απασχολούνται στο προσωπικό μετανάστες - θα διευκόλυνε την εργασία με τους συμμετέχοντες - μετανάστες".

VET ST 2:

- "Δεν έχουν αναπτυχθεί συγκεκριμένες μέθοδοι".





- "Σίγουρα, οι δραστηριότητες που διεξάγονται εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς".

M 1:

- "Δεν γνώριζα τέτοιες λύσεις".

- "Έπρεπε να τα αντιμετωπίσω όλα μόνη μου, σαν να ήμουν Πολωνός. Έπρεπε να βρω ένα μάθημα και στη συνέχεια μια πρακτική άσκηση. Οι φίλοι μου με βοήθησαν".

M 3:

- Λόγω του γλωσσικού εμποδίου, δεν αισθάνομαι αρκετά δυνατός ώστε να συμμετέχω ανεξάρτητα στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δεν υπάρχουν συστημικές/θεσμικές λύσεις για τους μετανάστες με φτωχή γνώση της πολωνικής γλώσσας. "Καταλαβαίνω, αλλά δεν μπορώ να μιλήσω πολύ καλά πολωνικά".

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Προκειμένου να καταγραφούν οι πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών που εγγράφονται στην ΕΕΚ και του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες, τέθηκαν δύο ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της μελέτης.

Η ερώτηση (αριθ. 1) απευθυνόταν σε όλους τους συμμετέχοντες: Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι βασικές πραγματικές ανάγκες και οι μεγαλύτερες προκλήσεις των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ στην περιοχή/χώρα διαμονής τους; Απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης:

M 1:

- Η μεγαλύτερη δυσκολία και πρόκληση είναι η ανεπαρκής γνώση της πολωνικής γλώσσας, ιδίως της επαγγελματικής ορολογίας κατά τη διάρκεια του μαθήματος και των εξετάσεων για τα γραφικά.

- "Το εκπαιδευτικό υλικό ήταν μόνο στα πολωνικά".

- "Χωρίς καλή γνώση της πολωνικής γλώσσας δεν μπορώ να εργαστώ στην Πολωνία στο επάγγελμα του αρχιτέκτονα/σχεδιαστή".

- Η συμμετέχουσα δεν έμαθε για το μάθημα γραφικών από κρατικό ίδρυμα ή ΙΕΚ, αλλά από Πολωνή για την οποία εργαζόταν περιστασιακά.

M 3:

- "Το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι η γλώσσα".

- "Οι εκπαιδεύσεις γίνονται μόνο στα πολωνικά".

- "Πρώτα πρέπει να τελειώσετε τα πολωνικά μαθήματα και μόνο μετά τα επαγγελματικά μαθήματα".

M 2:

- Η επικοινωνία είναι η μεγαλύτερη δυσκολία. "Οι Πολωνοί καθηγητές δεν καταλάβαιναν τα ουκρανικά και οι Ουκρανοί μαθητές δεν καταλάβαιναν τα πολωνικά". "Δύο Ουκρανοί καθηγητές μας έκαναν μαθήματα πολωνικής γλώσσας".

ΕΕΚ 1:

- "Για τους μετανάστες που θέλουν να εγγραφούν σε ένα έργο/κατάρτιση, η ορολογία που χρησιμοποιείται στα έγγραφα της αίτησης είναι ακατανόητη (π.χ. επαγγελματικά ανενεργός,



άνεργος), ενώ στα έργα που υλοποιούνται από τα ιδρύματα ΕΕΚ αυτές είναι βασικές έννοιες - κριτήρια πρόσληψης".

- "οι εκπαιδευτές δεν μιλούν ουκρανικά/ρωσικά και οι συμμετέχοντες - μετανάστες από την Ουκρανία δεν μιλούν πολωνικά".

- "Γραφειοκρατικοί περιορισμοί / υφιστάμενες διοικητικές διαδικασίες", οι μετανάστες δεν γνωρίζουν σε ποια υπηρεσία πρέπει να απευθυνθούν για να διευθετήσουν ένα συγκεκριμένο ζήτημα (π.χ. χορήγηση αριθμού PESEL, εγγραφή στο γραφείο απασχόλησης)".

ΕΕΚ 2:

- "Γλωσσικό εμπόδιο - μετανάστες που έχουν προβλήματα επικοινωνίας, σπάνια χρησιμοποιούν γραφεία ευρέσεως εργασίας, δεν συμμετέχουν σε επαγγελματική κατάρτιση ή πρακτική άσκηση".

- "Οι γλωσσικές και πολιτιστικές ικανότητες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο".

- "Προβλήματα με τη μεταφορά επαγγελματικών δεξιοτήτων, αδυναμία εργασίας στο επάγγελμα του εκπαιδευόμενου".

- "Οι μετανάστες, ιδίως οι πρόσφυγες, χρειάζονται ψυχολογική υποστήριξη για να προσαρμοστούν στη νέα πραγματικότητα".

Η ερώτηση (αριθ. 2) που απευθύνθηκε σε όλους τους συμμετέχοντες ήταν: Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι βασικές πραγματικές ανάγκες και οι μεγαλύτερες προκλήσεις του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες) στην περιοχή/χώρα διαμονής;

Απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης:

ΕΕΚ 1:

- "Γλωσσικά εμπόδια".

- "Δεν υπάρχει εκπαιδευτικό υλικό στα ουκρανικά".

- "Ο εκπαιδευτής από μόνος του δεν είναι σε θέση να μεταφράσει όλο το απαραίτητο εκπαιδευτικό υλικό από τα πολωνικά στα ουκρανικά", ακόμη και αντιεπαγγελματικά μέσω ενός διαδικτυακού μεταφραστή.

ΕΕΚ 2:

- "Προβλήματα επικοινωνίας, όχι μόνο σε καθαρά γλωσσικό επίπεδο - παρεξήγηση των πολιτισμικών κωδικών, ιδίως όταν πρόκειται για μετανάστες που προέρχονται από μακρινές χώρες, τόσο γεωγραφικά όσο και πολιτισμικά".

- "το πρόβλημα της εύρεσης επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθημάτων στη γλώσσα των μεταναστών".

- "οι εκπαιδευτές είναι τις περισσότερες φορές ανίκανοι να διεξάγουν το μάθημα στη γλώσσα τους".

- "Λείπει η προσαρμογή στην ομάδα-στόχο".

Μ 1:

- "Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής μου, ο εκπαιδευτής δεν είχε ατομική προσέγγιση σε μένα. Ήμουν ο μόνος μετανάστης στην ομάδα με τους Πολωνούς. Ο εκπαιδευτής δεν με



βοήθησε με ιδιαίτερο τρόπο - με αντιμετώπισε σαν Πολωνό, που καταλαβαίνει τα πάντα στα πολωνικά".

- "Έπρεπε να μεταφράσω από τα πολωνικά στα ουκρανικά διάφορες λέξεις/εκφράσεις που δεν καταλάβαινα κατά τη διάρκεια του μαθήματος".

- το ίδρυμα ΕΕΚ που οργάνωσε το μάθημα γραφικών μου δεν πραγματοποίησε καμία ανάλυση των αναγκών/δυνατοτήτων μου. Υπέγραψα και βρέθηκα σε μια ομάδα με Πολωνούς συμμετέχοντες.

M 2:

- "Οι δάσκαλοι δεν καταλάβαιναν ουκρανικά".

Η ερώτηση (αρ. 6) που απευθύνθηκε σε όλους τους συμμετέχοντες ήταν: Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι περισσότερο που να αναφέρεται σε πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για τη συμπερίληψη των μεταναστριών ή στις πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών και του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες;

Απαντήσεις που εμφανίστηκαν στη συζήτηση:

ΕΕΚ 1:

- "Υπάρχουν περιορισμένες μεταφράσεις στα ουκρανικά για το μάθημα των πολωνικών. Οι εκπαιδευτές πρέπει να μεταφράζουν οι ίδιοι το μεγαλύτερο μέρος του εκπαιδευτικού υλικού".

- "Η υποβολή εγγράφων από έναν μετανάστη ως συμμετέχοντα σε ένα πρόγραμμα ΕΕΚ είναι δύσκολη, διότι σε ένα ίδρυμα ΕΕΚ κανείς δεν γνωρίζει τη γλώσσα του μετανάστη".

- "Τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να συμπεριλάβουν στο προσωπικό τους μετανάστες, οι οποίοι στη συνέχεια θα εξυπηρετούν τους συμμετέχοντες - μετανάστες".

- "Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες διαδικασίες (στα ιδρύματα ΕΕΚ, στις κρατικές υπηρεσίες) - όλα είναι αυθόρμητα. Ίσως η κυρίαρχη πεποίθηση είναι ότι σε λίγους μήνες, όταν τελειώσει ο πόλεμος, θα επιστρέψουν στη χώρα τους".

- "Οι μετανάστες δεν είναι αποφασισμένοι να παραμείνουν στη βοεβοντία μας ή στην Πολωνία. Σκέφτονται να πάνε στη Γερμανία, όπου οι συνθήκες διαβίωσης είναι καλύτερες".

- "Οι μετανάστες δεν θεωρούνται ως εργατικό δυναμικό για τον εργοδότη/την πολωνική οικονομία, έτσι ώστε να παραμείνουν εδώ".

- "Θα πρέπει να υπάρχουν πιο απλοποιημένα έγγραφα αίτησης για τα σχέδια κατάρτισης".

- Οι μετανάστες θα πρέπει να έχουν "βοήθεια στη συμπλήρωση των εγγράφων της αίτησης" από το προσωπικό της ΕΕΚ.

ΕΕΚ 2:

- "Τα μαθήματα πολιτιστικής/ενσωμάτωσης/προσανατολισμού ως προτεραιότητα για τις μετανάστριες, η πολιτιστική βοήθεια είναι απαραίτητη".

- "Η γλώσσα είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο".

- "Οι μετανάστες αναγκάζονται να αναλάβουν θέσεις εργασίας που είναι κατώτερες των προσόντων τους / ασύμβατες με την εκπαίδευσή τους".



- "Είναι δύσκολο να αναγνωρισθεί ένα δίπλωμα".
- "Οι εργοδότες δεν θέλουν να απασχολούν μετανάστες".
- "Όταν ένας μετανάστης αισθάνεται γλωσσική ανασφάλεια, υπάρχει αυτός ο φόβος να ξεκινήσει μια υπηρεσία ΕΕΚ (μάθημα ή πρακτική άσκηση)".
- "Είναι απαραίτητη η διοικητική βοήθεια για τους μετανάστες σε ιδρύματα ΕΕΚ/κρατικές υπηρεσίες (αριθμός PESEL, πώς να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό)".
- "Η ανάγκη παροχής φροντίδας παιδιών κατά τη διάρκεια των μαθημάτων/της πρακτικής άσκησης".

M 1:

- "Όλα έχουν να κάνουν με τα συναισθήματα και τον φόβο".
- "Ενημερωτικά φυλλάδια θα ήταν χρήσιμα".
- "Το βασικό ζήτημα είναι η γλωσσική επικοινωνία. Είτε ο μετανάστης πρέπει να μάθει πολωνικά είτε κάποιος πρέπει να μιλάει ουκρανικά σε ένα ίδρυμα ΕΕΚ".
- "Το κόστος ενοικίασης διαμερισμάτων στο Λούμπλιν είναι πολύ υψηλό. Είναι δύσκολο να νοικιάσεις διαμέρισμα, ειδικά όταν δεν εργάζεσαι - το κόστος της ανεξάρτητης διαβίωσης για τους μετανάστες είναι πολύ υψηλό".
- "Οι μισθοί είναι αρκετά χαμηλοί στο Λούμπλιν όταν πρέπει να νοικιάσεις ένα διαμέρισμα".
- "Οι πρόσφυγες ξεμένουν από οικονομίες".

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Μπορούμε να παρουσιάσουμε ορισμένα βασικά συμπεράσματα από την έρευνα εστίασης που πραγματοποιήσαμε.

Πρώτον, τόσο κατά τη γνώμη των μεταναστριών όσο και του προσωπικού ΕΕΚ, το μεγαλύτερο εμπόδιο και η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στην Πολωνία και το προσωπικό ΕΕΚ είναι τα εμπόδια επικοινωνίας που προκύπτουν από την έλλειψη γνώσης της πολωνικής γλώσσας από τις μετανάστριες και την έλλειψη γνώσης των γλωσσών των μεταναστριών από το πολωνικό προσωπικό ΕΕΚ.

Ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες είναι η έλλειψη βασικών γνώσεων σχετικά με το σε ποιους φορείς πρέπει να απευθυνθούν για να διευθετήσουν ένα ζήτημα, είτε αφορά κάποιο σοβαρό θέμα, π.χ. να πάρουν αριθμό PESEL, να πάρουν άδεια παραμονής, να πάρουν άδεια εργασίας είτε για να λάβουν υποστήριξη από το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, π.χ. εγγραφή σε κατάρτιση, εύρεση επαγγελματικής πρακτικής άσκησης.

Μια βασική πρόκληση για το προσωπικό της ΕΕΚ είναι η έλλειψη εγγράφων και εκπαιδευτικού υλικού στις γλώσσες των μεταναστριών. Το διοικητικό προσωπικό και οι εκπαιδευτές ΕΕΚ διαθέτουν έγγραφα στα πολωνικά. Αυτό ισχύει τόσο για τα διοικητικά έγγραφα (τα οποία οι μετανάστριες πρέπει να συμπληρώσουν για να εγγραφούν στο σύστημα ΕΕΚ) όσο και για όλα τα εκπαιδευτικά έγγραφα (εκπαιδευτικά προγράμματα, παρουσιάσεις, σενάρια κ.λπ.) βάσει των οποίων το προσωπικό ΕΕΚ διεξάγει τα μαθήματα.



Οι μετανάστριες επισήμαναν τη μεγάλη πρόκληση της διαβίωσης σε έναν άγνωστο τόπο. Δεν γνωρίζουν αρκετά καλά την πόλη, τα μέσα μαζικής μεταφοράς, τα γραφεία/δημόσιες υπηρεσίες. Δεν γνωρίζουν πού να αναζητήσουν ψυχολογική ή νομική βοήθεια. Δεν γνωρίζουν πού να αναζητήσουν ιδρύματα ΕΕΚ και προγράμματα για τις ίδιες (κατάρτιση, μαθήματα, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση, εργασία).

Από την έρευνα μάθαμε ότι δεν χρησιμοποιούνται σωστές πρακτικές/μέθοδοι/εργαλεία στα ιδρύματα ΕΕΚ για τον εντοπισμό των πραγματικών αναγκών των μεταναστριών στον τόπο διαμονής τους (Lublin, Lubelskie voivodeship, Πολωνία).

Στα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο Λούμπλιν (το προσωπικό των οποίων συμμετείχε στη μελέτη αυτή) δεν υπάρχουν επίσης ειδικές πρακτικές/μέθοδοι/εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την ένταξη των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Επιπλέον, η πρόσληψη των μεταναστριών από τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης γίνεται συχνά από στόμα σε στόμα (μια μετανάστρια θα φέρει μαζί της ένα άλλο άτομο, μια γνωστή της).



## Μέρος 8 - Ομάδα εστίασης στην Κύπρο

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	111
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	111
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	112
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	113



## Εισαγωγή

Η ομάδα εστίασης Inclusion Τοc πραγματοποιήθηκε στις 4<sup>th</sup> Νοεμβρίου στις 17:45 στα γραφεία του Generation for Change στη Λευκωσία. Στην ομάδα συμμετείχαν 6 άτομα, εκ των οποίων 5 μετανάστριες και μία γυναίκα που ήταν και μετανάστρια και υπάλληλος ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες. Η ομάδα εστίασης πραγματοποιήθηκε στα αγγλικά. Την επόμενη ημέρα, στις 5<sup>th</sup> Νοεμβρίου μέσω google meet πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες.

Οι στόχοι της ομάδας εστίασης ήταν:

- 1) Καταγραφή των πρακτικών που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.
- 2) Προσδιορισμός των πραγματικών αναγκών των ομάδων-στόχων:
  - a) Των μεταναστριών όσον αφορά την ένταξή τους στην ΕΕΚ,
  - b) Του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες).

Ορισμένα ζητήματα που προέκυψαν αφορούσαν τη γλώσσα. Ορισμένες από τις γυναίκες συμμετέχουσες δεν μιλούσαν άπταιστα αγγλικά και έτσι μπορεί να μην εκφράστηκαν όσο θα ήθελαν. Ένας μεταφραστής ήταν επίσης παρών για να μεταφράζει από τα γαλλικά στα αγγλικά, δεδομένου ότι 2 από τις συμμετέχουσες δεν ήταν ακόμη άνετες με την κατανόηση ή την ομιλία των αγγλικών.

## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

Οι συμμετέχουσες εξέφρασαν την αίσθηση ότι οι οργανισμοί στους οποίους παρακολουθούσαν μαθήματα ΕΕΚ τους υποστήριζαν και τους ρωτούσαν αν χρειάζονταν κάτι. Ήταν πραγματικά σημαντικό γι' αυτούς να βλέπουν ότι ο οργανισμός ήταν δίπλα τους όχι μόνο για το μάθημα που παρακολουθούσαν αλλά και για κάθε είδους υποστήριξη ή βοήθεια που χρειάζονταν. Μια από τις συμμετέχουσες έδωσε ένα παράδειγμα για τον καθηγητή της ελληνικής γλώσσας. Μοιράστηκε ότι η καθηγήτρια έδινε τον αριθμό της στους μαθητές της και τους έλεγε να την καλούν ή να της στέλνουν μήνυμα στο whatsapp για οτιδήποτε χρειάζονταν. Οι μαθητές εκτιμούσαν την υποστήριξη και την παρακίνησή της και ήταν ένα στοιχείο που τους παρακινούσε και αυτούς να παρακολουθήσουν και να προσπαθήσουν στο μάθημά της. Η αφοσίωση ήταν ένα άλλο στοιχείο που οι συμμετέχοντες εκτίμησαν πραγματικά στους δασκάλους τους. Όταν η αφοσίωση του δασκάλου ήταν εμφανής στους μαθητές καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος, αυτό έκανε τους μαθητές να κινητοποιούνται και να αφοσιώνονται περισσότερο.

Η χρήση παιχνιδιών και πιο συμμετοχικών μεθόδων μάθησης ήταν επίσης κάτι που άρεσε στους συμμετέχοντες. Έδωσαν το παράδειγμα ενός παιχνιδιού όπου επισυνάπτουν τη



σωστή λέξη στη σωστή εικόνα. Το παιχνίδι εκφράστηκε ως μια μικρή πρόκληση για αυτούς, αλλά εν τέλει είχε αποτέλεσμα. Αναφέρθηκε ότι γι' αυτούς ήταν σημαντικό να γίνει η μάθηση πιο διασκεδαστική. Ορισμένοι εκπαιδευτικοί τους συμβούλευσαν να ακούνε κάποια βασικά ελληνικά τραγούδια ή να παρακολουθούν ταινίες με υπότιτλους για να εξοικειωθούν με τη γλώσσα, κάτι που ήταν κάτι ευχάριστο και χρήσιμο ταυτόχρονα.

Ένα από τα στελέχη της ΕΕΚ ανέφερε επίσης ως παράδειγμα τη χρήση της παιχνιδοποίησης στον τομέα της ΕΕΚ, καθώς και τη χρήση των δωματίων απόδρασης. Ωστόσο, τονίστηκε ότι η προθυμία χρήσης τέτοιων παιχνιδιών εξαρτάται και από τους εκπαιδευτικούς.

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Μία από τις βασικές ανάγκες και προκλήσεις των μεταναστριών ήταν η γλώσσα και η μεταφορά. Ορισμένες από αυτές εξέφρασαν την άποψη ότι παρόλο που μαθαίνουν να μιλούν αγγλικά, στις κοινότητες στις οποίες ζουν πολλοί άνθρωποι μπορεί να μιλούν μόνο ελληνικά. Μια από τις συμμετέχουσες εξέφρασε ότι ζει σε μια μικρή κοινότητα όπου η πλειοψηφία των ηλικιωμένων δεν μιλάει αγγλικά. Δεδομένου ότι οι άνθρωποι αυτοί έχουν φούρνους και άλλα καταστήματα, θα μπορούσε να αποτελέσει μια δυνατότητα απασχόλησης για τις μετανάστριες, αν η γλώσσα δεν αποτελούσε πρόβλημα για αυτές.

Η μεταφορά είναι ένα άλλο σημαντικό ζήτημα για τις μετανάστριες. Ανέφεραν ότι αν δεν έχεις αυτοκίνητο ή δίπλωμα οδήγησης είναι αρκετά δύσκολο να μετακινηθείς, καθώς τα μέσα μαζικής μεταφοράς στη χώρα είναι αρκετά αναξιόπιστα. Κατά συνέπεια, οι μόνες επιλογές μεταφοράς τους προκειμένου να μετακινηθούν είναι είτε η χρήση του λεωφορείου είτε το περπάτημα.

Η δυνατότητα παρακολούθησης των μαθημάτων ήταν μια άλλη σημαντική πρόκληση που έθεσε ένα από τα στελέχη της ΕΕΚ. Ορισμένες γυναίκες δεν μπορούν να συμμετάσχουν λόγω του ότι δεν υπάρχει κάποιος να φροντίσει τα παιδιά τους ή ότι το μάθημα μπορεί να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, γεγονός που εμποδίζει τη συμμετοχή τους.

Μια ενδιαφέρουσα επισήμανση που έγινε από ένα από τα στελέχη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ήταν η γενικότερη ανάγκη ο τομέας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να συμπεριλάβει περισσότερο τις γυναίκες. Εκφράστηκε η άποψη ότι στην Κύπρο ο τομέας της ΕΕΚ ήταν περισσότερο ανδροκρατούμενος, ενώ θεωρούνταν επίσης ως σχέδιο β για τους μαθητές που δεν είχαν καλές ακαδημαϊκές επιδόσεις. Ωστόσο, εκφράστηκε ότι αυτό είναι ένα λανθασμένο στερεότυπο που πρέπει να αλλάξει, καθώς για ορισμένες δραστηριότητες θα ήταν ίσως καλύτερο να υπάρχει μια βάση εκπαίδευσης στην ΕΕΚ. Τα τελευταία χρόνια ο τομέας της ΕΕΚ έγινε πιο ανοικτός και για τη συμμετοχή των γυναικών. Παράλληλα, μια από τις βασικές ανάγκες των εκπαιδευτών ΕΕΚ είναι η παρακολούθηση ενός μαθήματος πολιτισμικής ευαισθητοποίησης καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους. Οι εκπαιδευτές ΕΕΚ θα πρέπει φυσικά να είναι





εκπαιδευμένοι και ικανοί να ξεπερνούν τυχόν ρατσιστικά περιστατικά που μπορεί να προκύψουν στο μάθημά τους.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Οι συμμετέχοντες τόνισαν πόσο σημαντικό είναι για αυτούς να εξασκούνται στη γλώσσα, καθώς έτσι μαθαίνουν καλύτερα. Σε γενικές γραμμές, παρόμοιες απαντήσεις συγκεντρώθηκαν τόσο από τις μετανάστριες όσο και από το προσωπικό της ΕΕΚ. Οι βασικές ανάγκες που εκφράστηκαν από τις μετανάστριες αφορούσαν τη γλώσσα, προκειμένου να διευκολυνθεί η επικοινωνία και η αναζήτηση εργασίας, καθώς και η δυνατότητα παρακολούθησης. Οι καθοριστικοί παράγοντες για τη συμμετοχή των μεταναστριών ήταν τα θέματα μεταφοράς, η έλλειψη παιδικής μέριμνας και ορισμένα μαθήματα που γίνονταν κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Κάτι που οι μαθητές εκτίμησαν επίσης στα μαθήματά τους είναι η αφοσίωση των καθηγητών τους, καθώς και ο διασκεδαστικός τρόπος μάθησης μέσω παιχνιδιών και μια πιο συμμετοχική προσέγγιση.

Ένας από τους εκπαιδευτές ΕΕΚ ανέφερε ότι είναι απαραίτητη η ένταξη των γυναικών στην ΕΕΚ γενικά και η καταπολέμηση του στερεοτύπου ότι ο τομέας της ΕΕΚ είναι ανδροκρατούμενος. Ορισμένες συστάσεις από το προσωπικό ΕΕΚ ήταν η συμπερίληψη μαθημάτων πολιτισμικής ευαισθητοποίησης προκειμένου να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι και πιο ευαισθητοποιημένοι όσον αφορά τη διδασκαλία μεταναστών μαθητών. Ορισμένες συστάσεις για τις μετανάστριες ήταν η παροχή ενός χώρου φροντίδας παιδιών, ώστε οι γυναίκες να μπορούν να μαθαίνουν ενώ τα παιδιά τους είναι απασχολημένα. Όσον αφορά τη μεταφορά, ο οργανισμός θα μπορούσε να προσφέρει ένα πούλμαν από και προς τα μαθήματα για να τις βοηθήσει στη μεταφορά τους.



## Μέρος 9 - Ομάδα εστίασης στην Ελλάδα

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή.....	115
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	115
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	116
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	117



## Εισαγωγή

Στις 31 Οκτωβρίου<sup>st</sup> στις 5 μ.μ., στην Αθήνα, πραγματοποιήθηκε η ομάδα εστίασης στο πλαίσιο της ερευνητικής φάσης του έργου Erasmus+ InclusionTOC: "Θεωρία της Αλλαγής για την ένταξη των γυναικών μεταναστριών στην ΕΕΚ". Η συζήτηση έλαβε χώρα στην έδρα του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ, ενός ΙΕΚ που προσφέρει μαθήματα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην μηχανική, την πληροφορική, τον τουρισμό, την φιλοξενία, την διοίκηση και πολλά άλλα. Το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ φιλοξένησε ένα μαγειρικό πρόγραμμα, το οποίο διοργάνωσε ο βρετανικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός "Saffron Kitchen Project", ο οποίος εδρεύει στην Αθήνα. Το "Saffron Kitchen Project" έχει ως στόχο να βοηθήσει την προσφυγική κοινότητα και τα ευάλωτα άτομα που αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια, όπως η έλλειψη τροφής, η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και η ανεπαρκής κοινωνική ένταξη. Για το σκοπό αυτό, διοργάνωσαν δωρεάν επαγγελματική κατάρτιση σε βασικές μαγειρικές δεξιότητες για πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, η οποία διήρκεσε τέσσερις εβδομάδες σε συνεργασία με το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ.

Η IDEC, μακροχρόνια συνεργάτης του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ, είχε την ευκαιρία να επισκεφθεί ένα από αυτά τα μαθήματα και να συνομιλήσει με 5 μετανάστριες που συμμετείχαν στα μαθήματα μαγειρικής. Τη συζήτηση συντόνισε η Πολυξένη Πανουσάκη, υπεύθυνη Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων από το IDEC, με τη συνεργασία του Δρ Κωνσταντίνου Κιούση, Διευθυντή του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ και του κ. Κωνσταντίνου Γεωργατζά, σεφ και εκπαιδευτή της τάξης.

Οι στόχοι της ομάδας εστίασης ήταν:

- a) Η χαρτογράφηση των πρακτικών που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ
- b) Ο προσδιορισμός των πραγματικών αναγκών των ομάδων-στόχων, δηλαδή:
  1. των μεταναστριών, όσον αφορά την ένταξή τους στην ΕΕΚ
  2. του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες και ιδίως με μετανάστριες

Συνολικά, η ομάδα εστίασης μπορεί να χαρακτηριστεί επιτυχής. Παρά το γεγονός ότι ορισμένες από τις μαθήτριες της τάξης δεν ήθελαν να συμμετάσχουν και έμειναν κλειστές στον εαυτό τους, οι πέντε γυναίκες που πράγματι συμμετείχαν ήταν ενθουσιώδεις και παθιασμένες στην έκφραση των σκέψεων και των εμπειριών τους. Η συζήτηση ήταν διορατική και ενδιαφέρουσα, ενώ παράλληλα πέτυχε τον στόχο της να ρίξει φως στα προαναφερθέντα θέματα.

## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

Μέσα από τη συζήτηση με τους μαθητές και το προσωπικό της ΕΕΚ, έγινε φανερό ότι συνολικά δεν υπάρχουν αρκετοί μηχανισμοί για να διευκολυνθεί η ένταξη των μεταναστριών στην ελληνική ΕΕΚ.



Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προσπαθεί να γεφυρώσει το κενό αυτό, συμβάλλοντας στην ένταξη των συμμετεχόντων, πριν από την έναρξη οποιασδήποτε κατάρτισης. Για το σκοπό αυτό, τους ανακατευθύνει πρώτα σε ιδρύματα που προσφέρουν πολιτιστική εισαγωγή και μαθήματα γλώσσας. Αφού ολοκληρωθούν αυτά, τους φέρνουν σε επαφή με τα σχολεία ΕΕΚ, προκειμένου να οργανώσουν τέτοιες εκπαιδεύσεις.

Ειδικά για τα μαθήματα μαγειρικής που διδάσκει, ο κ. Γεωργατζάς επισήμανε ότι η φύση του μαθήματός του είναι αυτή που φέρνει τους ανθρώπους κοντά. Όχι μόνο μαθαίνουν πώς να μαγειρεύουν, αλλά κάθονται και τρώνε μαζί μετά, με αποτέλεσμα να έρχονται όλοι πιο κοντά και να ανταλλάζουν ιδέες. Αυτό βοηθάει τους ανθρώπους να αισθάνονται άνετα, ενώ παράλληλα δημιουργεί μια κοινότητα και διευκολύνει τους μετανάστες σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. Προσπαθεί επίσης να χρησιμοποιεί τη γλώσσα του σώματος προκειμένου να διευκολύνει την επικοινωνία με τους μαθητές του.

Ωστόσο, έγινε φανερό ότι οι γυναίκες αυτές, και ιδίως εκείνες που μόλις έφτασαν στην Ελλάδα, δεν λαμβάνουν τη βοήθεια που χρειάζονται από τους αρμόδιους οργανισμούς και δεν τους παρέχονται αρκετά εργαλεία για να διευκολύνουν την ένταξή τους σε αυτή τη νέα, ξένη κοινωνία. Οι συμμετέχουσες τόνισαν ότι γίνεται πολύς λόγος για αλλαγή, αλλά δεν γίνονται πολλές ενέργειες. Βλέπουν μια προθυμία να τους βοηθήσουν, η οποία όμως τελικά δεν υλοποιείται. Για να επιτευχθεί αυτή η αλλαγή, πρέπει να ακουστούν οι πραγματικές ανάγκες αυτών των ανθρώπων.

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Η συζήτηση με τα άτομα και από τις δύο ομάδες-στόχους ανέδειξε το γεγονός ότι υπάρχουν πολλές προκλήσεις και ανεκπλήρωτες ανάγκες και από τις δύο πλευρές και κυρίως από τις μετανάστριες, όσον αφορά την ένταξή τους.

Η σημαντικότερη ανάγκη φαίνεται να είναι αυτή της επικοινωνίας. Το γλωσσικό εμπόδιο συμφωνήθηκε ομόφωνα ότι είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν και οι δύο πλευρές, καθώς ορισμένοι μετανάστες δεν μιλούν ελληνικά ή αγγλικά ή ακόμη και καμία από τις δύο γλώσσες. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες μίλησαν στα αγγλικά, ενώ μόνο δύο μίλησαν στα ελληνικά. Επισήμαναν ότι οι υπηρεσίες που τους προσφέρονται θα πρέπει να είναι και στις δύο ή και σε περισσότερες γλώσσες, αν είναι δυνατόν.

Ειδικότερα στον τομέα της γαστρονομίας, και οι δύο πλευρές ανέφεραν ότι μερικές φορές προκύπτουν επίσης διαφορές στις διατροφικές συνήθειες λόγω πολιτισμικών φραγμών. Για παράδειγμα, ενώ οι μουσουλμάνοι σπουδαστές δεν τρώνε χοιρινό για θρησκευτικούς λόγους, καλούνται να μάθουν να δουλεύουν με αυτό το συστατικό στην τάξη, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει κάποια ζητήματα ή ακόμα και ρατσιστικές συμπεριφορές απέναντί τους.

Ωστόσο, τα περισσότερα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες φαίνεται να προκύπτουν πριν καν σκεφτούν να ασχοληθούν με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι γυναίκες επισήμαναν ότι όταν έφτασαν στην Ελλάδα, δεν είχαν προσβάσιμες



πληροφορίες σχετικά με το πού μπορούσαν να απευθυνθούν, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες τους και να διευκολύνουν τη διαδικασία μετανάστευσης. Η γραφειοκρατία ήταν μια δαιδαλώδης και χρονοβόρα διαδικασία και ακόμη και στις υπηρεσίες μετανάστευσης αντιμετώπισαν περιπτώσεις ρατσισμού που σχετίζονταν με το χρώμα του δέρματος ή τις θρησκευτικές πρακτικές, όπως η χρήση μαντίλας. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη ευαισθητοποίησης, εκπαίδευσης των ανθρώπων που εργάζονται με τους μετανάστες σε κάθε είδους υπηρεσίες σε ευαίσθητα θέματα και συνολικά βελτίωσης των υπηρεσιών μετανάστευσης στην Ελλάδα.

Ειδικά λόγω του φύλου τους, η συγκεκριμένη ομάδα αντιμετωπίζει ακόμη περισσότερες δυσκολίες στη διαδικασία ένταξής της. Οι γυναίκες ανέφεραν ότι αισθάνονται ντροπή και φόβο και ότι παρά το γεγονός ότι έχουν καταφέρει κάτι στις χώρες προέλευσής τους, αισθάνονται ότι δεν μπορούν να προσφέρουν τίποτα στην κοινωνία κατά την άφιξή τους στην Ελλάδα. Σε αυτό συμβάλλουν και οι κοινωνικοί κανόνες, ειδικά στην περίπτωση των γυναικών που έχουν να φροντίσουν τα παιδιά τους. Τέλος, είναι προφανές ότι υπάρχει η ανάγκη για καλύτερη κοινωνιολογική και ψυχολογική υποστήριξη αυτών των ανθρώπων, προκειμένου να νιώσουν ενδυναμωμένοι και ικανοί να αποδείξουν τον εαυτό τους σε αυτό το νέο περιβάλλον, ενεργώντας ως ενεργοί πολίτες.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Συνολικά, η ομάδα εστίασης στην Αθήνα βοήθησε στην ανάδειξη σημαντικών σημείων στο πλαίσιο της έρευνας του InclusionTOC.

Το πιο σημαντικό είναι ότι οι μετανάστριες αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα κατά την ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία, γεγονός που καθιστά συχνά αδύνατο για αυτές να ψάξουν ή να αποκτήσουν πρόσβαση σε οποιοδήποτε είδος επαγγελματικής κατάρτισης. Είναι έντονη η ανάγκη για μια πιο προσιτή πληροφόρηση, κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη και φυσικά κρατική στήριξη, ώστε οι άνθρωποι αυτοί να αισθάνονται ασφαλείς και πρωτίστως ευπρόσδεκτοι. Σε αυτό το σημείο πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ήταν ιδιαίτερα δύσκολο να βρεθούν μετανάστριες εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ, ώστε να γίνει αυτή η συζήτηση εξαρχής. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη να γίνουν οι πληροφορίες και οι υπηρεσίες πιο προσιτές, καθώς και τη γενικότερη ανάγκη να νιώσουν αυτές οι γυναίκες ευπρόσδεκτες και ασφαλείς στη χώρα μας.

Για τους μετανάστες που πράγματι καταφέρνουν να ενταχθούν στην ΕΕΚ, καθώς και για το προσωπικό και τους διοικητικούς υπαλλήλους της ΕΕΚ που εργάζονται μαζί τους, ο πρωταρχικός στόχος είναι η αντιμετώπιση του γλωσσικού εμποδίου. Τα γλωσσικά μαθήματα πρέπει να εντατικοποιηθούν και αξίζει να προσπαθήσουμε να προσφέρουμε επίσης πολύγλωσσες υπηρεσίες, προκειμένου να διευκολύνουμε καλύτερα την επικοινωνία.

Σε ένα πιο θετικό σημείωμα, αυτό που αξίζει να θυμόμαστε από αυτή την έρευνα είναι ότι ορισμένα πράγματα, όπως το φαγητό και η ανθρώπινη επαφή, ξεπερνούν όλα τα εμπόδια.



Υπάρχει επίσης η διάθεση να βοηθηθούν αυτοί οι άνθρωποι- εστιάζοντας σε αυτούς τους διαπροσωπικούς δεσμούς και θέτοντας σε εφαρμογή σχέδια, η κοινότητα των μεταναστών μπορεί να ενδυναμωθεί και να συνεισφέρει ενεργά στην ελληνική κοινωνία, ως εξειδικευμένοι επαγγελματίες.



## Μέρος 10 - Ομάδα εστίασης στην Ολλανδία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	124
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	124
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	124
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	125



## Εισαγωγή

Η ομάδα εστίασης πραγματοποιήθηκε στις 27 Οκτωβρίου<sup>th</sup> 2022 στο Leeuwarden της Ολλανδίας. Το Leeuwarden είναι η κύρια πόλη της επαρχίας Friesland, έδρα του Learning Hub Friesland, του ολλανδικού εταίρου του έργου. Στην ομάδα εστίασης συμμετείχαν 6 άτομα: 3 εκπρόσωποι από τοπικά ιδρύματα EEK και 3 μετανάστριες που βρίσκονται στην χώρα για διαφορετικό αριθμό ετών.

Οι εκπρόσωποι της EEK συνεργάστηκαν άμεσα με τις μετανάστριες, για παράδειγμα μέσω του [MentorProgramma Friesland](#) και του [OJO](#) - ενός κέντρου όπου μπορούν να συναντηθούν και να γνωριστούν μεταξύ τους νέοι γονείς.

Το Πρόγραμμα Μεντόρων ιδρύθηκε το 1997, με σκοπό να προσφέρει εξατομικευμένη καθοδήγηση στους σπουδαστές. Από τότε εργαζόμαστε σκληρά για να πραγματοποιήσουμε καλές αντιστοιχίες τόσο για τους μέντορες όσο και για τους καθοδηγούμενους. Πλέον έχει δημιουργηθεί ένα μεγάλο δίκτυο που αποτελείται από άτομα-πρότυπα και εμπειρογνώμονες προερχόμενοι από διάφορα επαγγέλματα και θέσεις.

Το MentorProgramme Friesland απευθύνεται σε φοιτητές 5 ιδρυμάτων-εταίρων στο Friesland: Friesland College, ROC Friese Poort, Aeres MBO, NHL Stenden University of Applied Sciences και Van Hall Larenstein, με το οποίο οι φοιτητές συνδέονται με πρότυπα από την επιχειρηματική κοινότητα/τον εργασιακό τομέα. Οι δραστηριότητες είναι επίσης διαθέσιμες για τη νεολαία του VMBO στο Friesland.

Το Κέντρο Συνάντησης Νέων Γονέων (OJO) είναι εκεί για όλους τους (μελλοντικούς) νέους γονείς στο δήμο Heerenveen, οι οποίοι απέκτησαν το πρώτο τους παιδί πριν από την ηλικία των 24 ετών. Νέες μητέρες ή/και νέοι πατέρες μπορούν να προσέλθουν στην πανεπιστημιούπολη του Friesland College στο Heerenveen (δεν είναι απαραίτητο το ραντεβού) για συμβουλές, ελαφριά υποστήριξη και χρήσιμα αντικείμενα, αλλά και για να γνωρίσουν άλλους νέους γονείς με τους οποίους μπορούν να ανταλλάξουν εμπειρίες.

Η ίδια η OJO οργανώνει δραστηριότητες - όπως βραδιές χειροτεχνίας, κολύμπι γονέων και παιδιών και κοινά γεύματα - αλλά και κοινές εξόδους, για παράδειγμα στο "Mama café" ή στη βιβλιοθήκη.

Οι νέοι γονείς μπορούν επίσης να επικοινωνήσουν με την OJO για βοήθεια στο σπίτι και χρήσιμες συμβουλές για το μέλλον, για παράδειγμα αναφορικά με σπουδές ή με κάποια εργασία, για οικονομική βοήθεια και για βοήθεια σε ζητήματα υγείας. Εάν χρειαστεί, παραπέμπουν τους νέους γονείς σε κάποιον που μπορεί να βοηθήσει περαιτέρω.

Η ομάδα εστίασης έλαβε χώρα στην dBieB στο Leeuwarden, τη δημόσια βιβλιοθήκη της πόλης, η οποία είναι ένας γνωστός και ουδέτερος τόπος συνάντησης για ανθρώπους από κάθε είδους υπόβαθρο. Η dBieB προσφέρει [μαθήματα ολλανδικής γλώσσας](#), καθώς και άλλα (επαγγελματικά μαθήματα) σε μικρές ομάδες.





## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

### Καθοδήγηση και πρότυπα ρόλων

Η καθοδήγηση είναι ένα μέσο με ευρεία εφαρμογή στην κοινωνία. Είναι μια μορφή καθοδήγησης και δικτύωσης και συμβάλλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη και την επιτυχία των άλλων. Παρέχει πρότυπα ρόλων, τόνωση ηθικού και κάποιον που να ακούει τους συμμετέχοντες και τα θέματα που τους απασχολούν. Οι συμμετέχοντες - mentees - πετυχαίνουν τους στόχους τους γρηγορότερα όταν λαμβάνουν υποστήριξη και ενθάρρυνση από κάποιον που έχει διανύσει το ίδιο μονοπάτι στο παρελθόν. Αξιοποιούν τις στρατηγικές επιτυχίας του μέντορα.

Η δύναμη του mentoring, όπως εφαρμόζεται από το MentorProgramme Friesland, έγκειται στο γεγονός ότι όλοι οι εμπλεκόμενοι επωφελούνται από αυτό. Ο καθοδηγούμενος αποκτά αυτοπεποίθηση και την αίσθηση ότι δεν είναι εντελώς μόνος. Ο μέντορας μπορεί να αναπτύξει περαιτέρω τις δικές του δεξιότητες ως ηγέτης, εκπαιδευτής και προπονητής.

Η καθοδήγηση σημαίνει ένα επιπλέον κίνητρο για τους συμμετέχοντες να πραγματοποιήσουν τις επαγγελματικές και βιοτικές τους επιθυμίες. Όταν δεν υπάρχει κάποιος που να τους ακούει και ένα θετικό παράδειγμα στο δικό τους περιβάλλον, έρχεται ένας μέντορας για να τους βοηθήσει σε διλήμματα στον τομέα του σχολείου ή της εργασίας. Ένας μέντορας έχει το ρόλο του καθοδηγητή, του προπονητή, του εκπαιδευτή και του έμπιστου φίλου.

Αυτά τα πρότυπα αποτελούν βασικό παράγοντα επιτυχίας. Με τη βοήθεια της μεντορικής σχέσης, ο καθοδηγούμενος βλέπει ότι οι σπουδές και η εργασία είναι εφικτές και αποκτά κίνητρο να συνεχίσει αντί να τα παρατήσει. Το MentorProgramme Friesland συνεργάζεται με πολλά πρότυπα ρόλων που έχουν και οι ίδιοι μεταναστευτικό υπόβαθρο, τόσο στη διοίκηση του προγράμματος όσο και ως μεμονωμένοι μέντορες των νέων.

### Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Οι συμμετέχοντες εκτιμούν πραγματικά μια προσωπική προσέγγιση, η οποία υπερβαίνει το καθαρό περιεχόμενο των επαγγελματικών μαθημάτων (μόνο). Η (οικοδόμηση) εμπιστοσύνης και οι προσωπικοί παράγοντες είναι εξίσου σημαντικοί. Συνιστάται η εκπαίδευση σε μικρούς(-ους) αριθμούς, καθώς και η ατμόσφαιρα και η οικοδόμηση της ομάδας ως παράγοντες που πρέπει να εξεταστούν για να δουλέψει κανείς πάνω σε αυτούς για να αυξήσει τα κίνητρα και τη δέσμευση.

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, πρέπει να υπάρχει μια καλή ισορροπία μεταξύ της γλώσσας που χρησιμοποιείται και του περιεχομένου. Όταν είναι δυνατόν, προτείνεται μια ολοκληρωμένη εκμάθηση περιεχομένου και γλώσσας (CLIL, red.), ενώ θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν και η πιθανότητα δίγλωσσων επιλογών: θα μπορούσε κάλλιστα ο μαθητής να



κατανοεί σε μεγάλο βαθμό το μάθημα αλλά να εμποδίζεται από την αυτοπεποίθηση να χρησιμοποιήσει ενεργά τη (νέα) γλώσσα.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτές, το προσωπικό που παρέχει τα μαθήματα για λογαριασμό των επαγγελματικών σχολείων, θα πρέπει να συνεργάζεται με έναν συνάδελφο που συμπληρώνει και εμπλουτίζει τις δικές τους ιδιότητες. Όσον αφορά τη γνώση του σχολικού αντικειμένου, θα πρέπει να πλαισιώνεται από ειδικό σε θέματα επικοινωνίας/πολιτισμικής ευαισθητοποίησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι το μήνυμα και το περιεχόμενο του μαθήματος μεταφέρεται σωστά. Αυτό περιλαμβάνει διάφορες παιδαγωγικές προσεγγίσεις στα μαθήματα, στα εργαστήρια, αλλά και στους τρόπους οργάνωσης των εξετάσεων, προκειμένου να βγουν στην επιφάνεια τα διάφορα ταλέντα που διαθέτουν οι συμμετέχοντες. Συνήθως, δεν μαθαίνει κάθε συμμετέχοντας με τον ίδιο τρόπο. Θα ήταν υπέροχο να μπορούσαμε να καλύψουμε διαφορετικά στυλ μάθησης και αυτό να αντικατοπτρίζεται και στις εξετάσεις, ώστε να έχουμε μια περιεκτική παλέτα μαθημάτων και εξετάσεων.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Τα πρότυπα ρόλων και η υποστήριξη, όπως η καθοδήγηση που παρέχεται από ένα σχολείο ή συναφείς οργανισμούς, είναι καθοριστικής σημασίας, εκτός από την παροχή μαθημάτων και τη συμμετοχή των μεταναστριών σε μαθήματα ΕΕΚ.

Τέλος, είναι σκόπιμο να εξεταστούν οι δυνατότητες ενός πραγματικά συμπεριληπτικού σχεδιασμού των διαθέσιμων μαθημάτων, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων τρόπων οργάνωσης των εξετάσεων, ώστε να μπορούν να εκτιμηθούν τα διαφορετικά μαθησιακά στυλ και ιδιότητες, αντί να υπάρχει ένας μόνο (παραδοσιακός) τρόπος παροχής εκπαίδευσης.



## Μέρος 11 - Ομάδα εστίασης στην Ιταλία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	124
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	124
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	124
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	125



## Εισαγωγή

Η μελέτη της ομάδας εστίασης πραγματοποιήθηκε στις 25 Οκτωβρίου<sup>th</sup> 2022 στη Mazara del Vallo, μια πόλη στη νοτιοδυτική πλευρά της Σικελίας, 2 ώρες με το αυτοκίνητο από το Παλέρμο. Στην ομάδα εστίασης έλαβαν μέρος 10 άτομα: 2 εκπρόσωποι από το συνεργαζόμενο ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης **Futura Formazione** και 6 Τυνήσιες γυναίκες ηλικίας 28 έως 52 ετών, οι οποίες βρίσκονται στην Ιταλία για διαφορετικό αριθμό ετών: ορισμένες από αυτές βρίσκονται εδώ για 5 χρόνια, άλλες για 30, ενώ μία από αυτές γεννήθηκε στην Ιταλία από Τυνήσιους γονείς (γεγονός που την καθιστά Ιταλίδα πολίτη δεύτερης γενιάς). Στόχος της ομάδας εστίασης ήταν να κατανοηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες και δυσκολίες τους στο τοπικό τους πλαίσιο.

Η μελέτη έλαβε χώρα σε μια αίθουσα του ιδρύματος που μας φιλοξένησε, όντας επομένως ένας γνωστός χώρος για τις γυναίκες αυτές, οι οποίες αισθάνθηκαν εμπιστοσύνη στο να μας μιλήσουν και η ατμόσφαιρα που προσπαθήσαμε να δημιουργήσουμε ήταν ατμόσφαιρα αμοιβαίου σεβασμού και κατανόησης, κυρίως χάρη σε εισαγωγικές δραστηριότητες που έσπασαν τον πάγο (οι οποίες αποτέλεσαν επίσης την ευκαιρία να γνωρίσουμε καλύτερα τις ίδιες και τις ιστορίες τους).

Αυτό επέτρεψε στην ομάδα εστίασης να προχωρήσει ομαλά ξεπερνώντας επίσης, αν και σπάνια, στιγμές γλωσσικών εμποδίων, τα οποία δεν παρεμπόδισαν τη συζήτηση και λύθηκαν με την επαναδιατύπωση των προτάσεων με απλούστερο και πιο άμεσο τρόπο.

## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

Καθώς όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης είναι μητέρες, όλες συμφώνησαν ότι η πιο σημαντική πρακτική που χρησιμοποιούν όχι μόνο οι οργανισμοί επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και γενικότερα όλοι οι φορείς που εργάζονται με γυναίκες είναι η παρουσία παιδικού σταθμού με καθορισμένο προσωπικό που φροντίζει τα παιδιά τους. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες να αποκτήσουν ελεύθερο χρόνο που μπορούν να αφιερώσουν στα ενδιαφέροντα τους. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι της ΕΕΚ επισήμαναν τη σημασία της ύπαρξης ενός γλωσσικού διαμεσολαβητή για την υπέρβαση των γλωσσικών εμποδίων, κάτι που δεν είναι πάντα εξασφαλισμένο κυρίως λόγω έλλειψης χρηματοδότησης.

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Όλες οι 6 γυναίκες που ερωτήθηκαν επανέλαβαν το **ενδιαφέρον τους να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους**, την οποία αναγκάστηκαν να διακόψουν για διάφορους λόγους (παιδιά, οικονομικοί λόγοι κυρίως). Το πιο σημαντικό στοιχείο γι' αυτές είναι ότι τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης **θα πρέπει να προσφέρουν παιδικό σταθμό**



την ίδια ώρα που γίνονται τα μαθήματα, ώστε να διασφαλίζεται η φροντίδα των παιδιών τους και να μπορούν έτσι να επικεντρωθούν στον εαυτό τους.

Επιπλέον, η βοήθεια στην **εκμάθηση της ιταλικής γλώσσας** θεωρείται απαραίτητη γι' αυτές.

Όσον αφορά τις ανάγκες του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες, και ιδίως με μετανάστριες, το προσωπικό που ερωτήθηκε συμφώνησε ότι μια βασική ανάγκη είναι η ύπαρξη **ενός πολιτισμικού και γλωσσικού διαμεσολαβητή** για την υπέρβαση των γλωσσικών εμποδίων και τη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ των αλλοδαπών μαθητών και του προσωπικού. Δυστυχώς, η έλλειψη χρηματοδότησης δεν παρέχει πάντα αυτή τη δυνατότητα. Μια άλλη σημαντική ανάγκη για τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θα ήταν μεγαλύτερη **ευελιξία όσον αφορά** τις απαιτήσεις εγγραφής- σύμφωνα με το προσωπικό επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ερωτήθηκε, για να εγγραφούν στα ιδρύματά τους, οι σπουδαστές πρέπει να προσκομίσουν έναν τίτλο σπουδών, αλλά η αναγνώρισή τους στην Ιταλία, ιδίως για άτομα που προέρχονται από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν είναι απλή υπόθεση. Αυτό δημιουργεί εμπόδια για όλους εκείνους που θα διέμεναν στη χώρα αλλά δεν τους δίνεται η ευκαιρία να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους.

Τέλος, οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες που παρέχονται από τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ιταλία είναι τυποποιημένες σε όλη τη χώρα- το προσωπικό πιστεύει ότι η ανάλυση των αναγκών είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη μαθημάτων που μπορούν να ευθυγραμμιστούν καλύτερα με τις πραγματικές ανάγκες κάθε τοπικού πλαισίου.

## Συμπεράσματα και συστάσεις

Όταν εργάζεστε με αλλοδαπές γυναίκες, το πιο σημαντικό πράγμα που πρέπει να λαμβάνετε υπόψη είναι ότι συχνά μπορεί να είναι μητέρες και το μεγαλύτερο "εμπόδιο" για να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους είναι η **έλλειψη χρόνου και πόρων** για να έχουν κάποιον άλλον να φροντίζει τα παιδιά τους. Η παρουσία ενός βρεφονηπιακού σταθμού όπου μπορούν να αφήνουν τα παιδιά τους ενώ παρακολουθούν μαθήματα, αποτελεί επομένως μια ουσιαστική υπηρεσία για την **ενδυνάμωσή τους**.

Η **γλώσσα** που χρησιμοποιείται για τα μαθήματα είναι εξίσου σημαντική, καθώς μπορεί να μην γνωρίζουν απαραίτητα την τοπική γλώσσα- οι φράσεις θα πρέπει να είναι απλές και ξεκάθαρες, ενώ θα πρέπει πάντα να προστίθενται ορισμοί για πιο περίπλοκους όρους ή έννοιες.

Τέλος, η παρουσία ενός **γλωσσικού διαμεσολαβητή** πρέπει να θεωρηθεί σημαντική προσθήκη για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού της ΕΕΚ και των μεταναστριών.



## Μέρος 12 - Ομάδα εστίασης στη Ρουμανία

### Περιεχόμενο

Εισαγωγή .....	127
Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών .....	127
Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων .....	127
Συμπεράσματα και συστάσεις .....	129



## Εισαγωγή

Η HIP διεξήγαγε μια μικρή ομάδα εστίασης (3 μετανάστριες) και 2 ατομικές συνεντεύξεις, μία με μια μετανάστρια και μία με έναν επαγγελματία της ΕΕΚ. Καταλήξαμε σε αυτή την απόφαση επειδή αντιμετωπίσαμε κάποιες δυσκολίες με την οργάνωση της ομάδας εστίασης: το κύριο πρόβλημα ήταν ότι πολλές μετανάστριες, παρόλο που στην αρχή ενδιαφέρονταν να συμμετάσχουν στην ομάδα, όταν έφτασε η ώρα να γίνει η μελέτη, αποφάσισαν να μη συμμετάσχουν τελικά. Αυτός ο παράγοντας, οδήγησε στην καθυστέρηση της ομάδας εστίασης, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 25 Νοεμβρίου 2022. Και οι 2 ατομικές συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στις 24 Νοεμβρίου 2022.

Τόσο η μικρή ομάδα εστίασης όσο και η συνέντευξη πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, μέσω Zoom ή Skype. Ήταν ένας πιο βολικός τρόπος για τους συμμετέχοντες να λάβουν μέρος στην έρευνα από όπου και αν βρίσκονταν. Το γεγονός αυτό συνέβαλε στην αύξηση της αυτοπεποίθησης τους και στο αίσθημα άνεσης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Πρέπει ωστόσο να αναφερθεί ότι, δεδομένου ότι οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, δεν δημιουργείται άμεση σύνδεση μεταξύ του συντονιστή και των συμμετεχόντων, γεγονός που μπορεί να έχει αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες απαντούν στις ερωτήσεις.

## Καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών

Όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, τόσο οι επαγγελματίες όσο και οι μετανάστριες, ανέφεραν ότι δεν υπάρχουν καλές πρακτικές που να γνωρίζουν σε εθνικό επίπεδο. Το μόνο που παρατήρησαν είναι ότι μόλις με τον πόλεμο στην Ουκρανία και την είσοδο πολλών προσφύγων στο έδαφος της χώρας, οι περισσότεροι από τους οποίους ήταν γυναίκες, συγκεκριμένα μητέρες με παιδιά, η ανθρωπιστική οργάνωση και άλλες ΜΚΟ ανέλαβαν την ευθύνη να δημιουργήσουν χώρους για να είναι μαζί οι μητέρες με τα παιδιά τους.

## Πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχων

Η πιο σημαντική πτυχή που αναφέρθηκε από τις μετανάστριες είναι η ανάγκη οι εκπαιδευτές να έχουν εμπειρία στη διδασκαλία αλλοδαπών. Και αυτό γιατί πολλοί δάσκαλοι ή εκπαιδευτές δεν έχουν μεγάλη εμπειρία με μετανάστες ή ακόμη και με αλλοδαπούς μαθητές, γεγονός που μπορεί στη συνέχεια να προκαλέσει αναστάτωση κατά τη διδασκαλία και τη σύνδεση με τον μαθητή. Στην προκειμένη περίπτωση ένα μεγάλο πλεονέκτημα θα ήταν η εμπειρία στη διδασκαλία μιας ξένης γλώσσας. Όταν κάποιος προσπαθεί να διδάξει μια γλώσσα η οποία δεν είναι η μητρική του, αναγκάζεται να προσαρμοστεί και να μπει ευκολότερα στη θέση του μαθητή.



Παράλληλα, το σύστημα χρειάζεται να επικαιροποιηθεί, ώστε να ανταποκρίνεται στην αγορά εργασίας, και το σύστημα και το προσωπικό να λάβουν υπόψη ότι οι μετανάστριες θέλουν να εργαστούν σε ορισμένους τομείς, στους οποίους έχουν την ειδικότητά τους ή συγκεκριμένα πτυχία, που αποδεικνύουν τις ικανότητές τους. Σε αυτό το σημείο έρχεται ένα σχόλιο που έκανε ένας επαγγελματίας ΕΕΚ, διότι στη Ρουμανία πολλά πιστοποιητικά δεν αναγνωρίζονται, λόγω του τρόπου λειτουργίας του συστήματος. Ως εκ τούτου, πολλοί μετανάστες δεν μπορούν να ενταχθούν σε μια νέα κοινωνία/χώρα, ειδικά από την άποψη του εργασιακού περιβάλλοντος, επειδή δεν έχουν τα προσόντα στη Ρουμανία, δεδομένου ότι χρειάζονται ένα ρουμανικό πιστοποιητικό ή ένα που αναγνωρίζεται από τα ρουμανικά ιδρύματα (δημιουργία μαθημάτων κατάρτισης που προσφέρουν ένα δίπλωμα ή πιστοποιητικό, που δεν διαρκούν ένα εκτεταμένο χρονικό διάστημα 3-4 μηνών, που θα τους παρέχει τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας που υπάρχουν στην αγορά). Συνεχίζοντας με την επικαιροποίηση του συστήματος, οι μετανάστριες πρότειναν τη δημιουργία μιας διαδικτυακής πλατφόρμας ή εφαρμογής, που θα κάλυπτε το γλωσσικό εμπόδιο και θα παρείχε επίσης κάποιου είδους εξυπηρέτηση πελατών, είτε διαδικτυακά μέσω chat είτε μέσω τηλεφωνικών κλήσεων, προκειμένου να βελτιωθεί η διαδικασία ένταξης. Μια άλλη πτυχή που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι πολλοί μετανάστες έρχονται με τις οικογένειές τους, επομένως θα ήταν βέλτιστο να δημιουργηθούν προγράμματα και για τα παιδιά, για μια πιο ομαλή μετάβαση. Σε αυτό το σημείο χρειάζεται να αναφερθεί ότι οι οργανώσεις πρέπει να είναι προετοιμασμένες και από νομικής άποψης, καθώς πολλοί μετανάστες μπορεί να μην γνωρίζουν όλα τα νομικά έγγραφα που χρειάζονται ή που μπορεί να χρειαστούν από αυτούς.

Από τη σκοπιά του επαγγελματία ΕΕΚ, η πιο σημαντική ανάγκη είναι η γνώση της γλώσσας, για να διευκολυνθεί η επικοινωνία. Το εμπόδιο της γλώσσας είναι μια από τις κύριες πτυχές όταν εργάζεσαι με μετανάστριες. Ανέφερε ότι η ύπαρξη μεταφραστή/διερμηνέα μπορεί να διευκολύνει τα πράγματα, αλλά ταυτόχρονα αφαιρεί τη σύνδεση που δημιουργούν με φυσικό τρόπο ο εκπαιδευτής και η μαθήτρια όταν αλληλεπιδρούν άμεσα μεταξύ τους. Παράλληλα, μπορεί να υπάρχει και ο κίνδυνος να μην ξέρεις αν ο μεταφραστής μεταφέρει το ακριβές μήνυμα που θέλεις να λάβει ο μαθητής.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα που θίχτηκε από τον επαγγελματία της ΕΕΚ: οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τη νοοτροπία και την κουλτούρα των μεταναστών και να γνωρίζουν τις διαφορές σε σχέση με τη Ρουμανία- η διδασκαλία πρέπει να είναι διαδραστική, κατά προτίμηση στην τάξη, και στο τέλος του μαθήματος οι μετανάστες να έχουν διδαχθεί χρήσιμες δεξιότητες και όχι μόνο θεωρητικές γνώσεις- να έχουν ληφθεί υπόψη οι ψυχολογικές τους ανάγκες και όχι μόνο να κατανοούν αλλά και να αποδέχονται τις ανάγκες τους, ακόμη και αν δεν φαίνονται σχετικές (εδώ έρχεται και πάλι η πτυχή των πολιτισμικών διαφορών).





## Συμπεράσματα και συστάσεις

Το πιο σημαντικό πράγμα που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι το γλωσσικό εμπόδιο μπορεί να προκαλέσει προβλήματα, επομένως οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι καλά προετοιμασμένοι και να κάνουν κατανοητά τα μαθήματα.

Όσον αφορά τις μετανάστριες, θα πρέπει συμπεριληφθούν οι ψυχολογικές τους ανάγκες (αυτό μαθαίνεται σε βάθος χρόνου όταν δημιουργείται μια σχέση με τον εκπαιδευτή), μιας και θα πρέπει να φροντίζουν τα παιδιά και να εργάζονται ταυτόχρονα, πράγμα που μπορεί να είναι δύσκολο, ειδικά όταν βρίσκεσαι σε μια ξένη χώρα. Η ανάπτυξη περισσότερων προγραμμάτων για παιδιά, προγράμματα κατάρτισης ή διαλέξεις, θα είναι πολύ χρήσιμη, καθώς θα τους ενθαρρύνει και θα τους δίνει τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΕΡΕΥΝΑ



## Μέρος 13 - Διαδικτυακή έρευνα

Στο πλαίσιο της έρευνας η κοινοπραξία συγκέντρωσε συνολικά 124 απαντήσεις από δύο ομάδες-στόχους: Από προσωπικό της ΕΕΚ και από τις μετανάστριες γυναίκες που είναι εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ. Κάθε ίδρυμα εταίρος συγκέντρωσε τουλάχιστον 20 απαντήσεις. Ο αριθμός των απαντήσεων που συλλέχθηκαν από κάθε ίδρυμα-εταίρο παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα και στο γραφικό διάγραμμα.

Πίνακας 1: Αριθμός απαντήσεων που συλλέχθηκαν από κάθε ίδρυμα εταίρο.

Ίδρυμα εταίρος	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Deinde (Πολωνία)		20	16.13%
LHF (Κάτω Χώρες)		21	16.94%
IDEC (Ελλάδα)		23	18.55%
Hip - Hub (Ρουμανία)		20	16.13%
CESIE (Ιταλία)		20	16.13%
Επαναφορά (Κύπρος)		20	16.13%

Γράφημα 1: Αριθμός απαντήσεων που συλλέχθηκαν από κάθε ίδρυμα εταίρο.

■ Deinde (Poland) ■ LHF (Netherlands) ■ IDEC (Greece)  
■ Hip - Hub (Romania) ■ CESIE (Italy) ■ Reset (Cyprus)



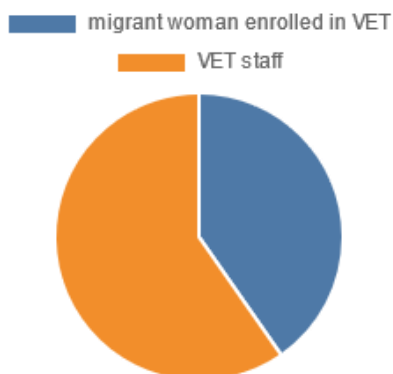
Κατά την διάρκεια της έρευνας στις χώρες των εταίρων, η κοινοπραξία συνέλεξε 74 απαντήσεις από το προσωπικό της ΕΕΚ και 50 απαντήσεις από μετανάστριες εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ.

Πίνακας 2: Κατάσταση των ερωτηθέντων.

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
γυναίκα μετανάστρια εγγεγραμμένη σε ΕΕΚ		50	40.32%
Προσωπικό ΕΕΚ		74	59.68%



Γράφημα 2: Κατάσταση των ερωτηθέντων.



Η ομάδα των μεταναστριών που είναι εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ είχε τη δυνατότητα να απαντήσει σε 6 ερωτήσεις. Πέντε από αυτές ήταν ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και η τελευταία ήταν ερώτηση ανοιχτού τύπου. Οι ερωτήσεις ήταν οι εξής:

1. Ποιες είναι οι κύριες πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας; (πολλαπλή επιλογή)
2. Ποιες είναι οι πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας; (πολλαπλή επιλογή)
3. Ποια είδη πρακτικών, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται ήδη από τους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας για την ένταξη των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση; (πολλαπλή επιλογή)
4. Σε ποιους τύπους υπηρεσιών που παρέχονται από οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είχατε τη δυνατότητα να συμμετάσχετε κατά τη διαδικασία ένταξης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση; (πολλαπλή επιλογή)
5. Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες στη χώρα της τρέχουσας σας διαμονής; (πολλαπλή επιλογή)
6. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι περισσότερο που να αναφέρεται σε πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών ή στις πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών και του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες; (ανοιχτού τύπου)

Η ομάδα προσωπικού ΕΕΚ είχε τη δυνατότητα να απαντήσει σε 8 ερωτήσεις. Τέσσερις από αυτές ήταν ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, τρεις ήταν ερωτήσεις ανοικτού τύπου και μία κλειστού. Οι ερωτήσεις στην έρευνα για το προσωπικό της ΕΕΚ ήταν οι εξής:

1. Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι κύριες πραγματικές ανάγκες του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες) στη χώρα σας; (πολλαπλή επιλογή)
2. Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι κύριες ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ; (πολλαπλή επιλογή)



3. Ποια είδη πρακτικών/εργαλείων, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται συνήθως από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ; (πολλαπλή επιλογή)
4. Ποια εργαλεία/μεθόδους χρησιμοποιείτε συνήθως όταν εργάζεστε με μετανάστες; (πολλαπλή επιλογή)
5. Ποια άλλα εργαλεία/μεθόδους χρησιμοποιείτε όταν εργάζεστε με μετανάστες μαθητές; (ανοιχτό κείμενο)
6. Είχατε ποτέ την ευκαιρία ως προσωπικό ΕΕΚ να χρησιμοποιήσετε τη "Θεωρία της Αλλαγής" ως μέθοδο οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ; (απλή επιλογή: ναι ή όχι)
7. Τι μπορεί, κατά τη γνώμη σας, να γίνει για να προωθηθεί η ένταξη των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση; (ανοικτού τύπου)
8. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι περισσότερο που να αναφέρεται σε πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών ή στις πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών και του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες; (ανοικτού τύπου)

## Ανάλυση των απαντήσεων των μεταναστριών, εγγεγραμμένες σε προγράμματα ΕΕΚ

Η πρώτη ερώτηση της έρευνας αναφερόταν στις πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Ποιες είναι οι κύριες πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας; Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και σε γραφικό διάγραμμα.*

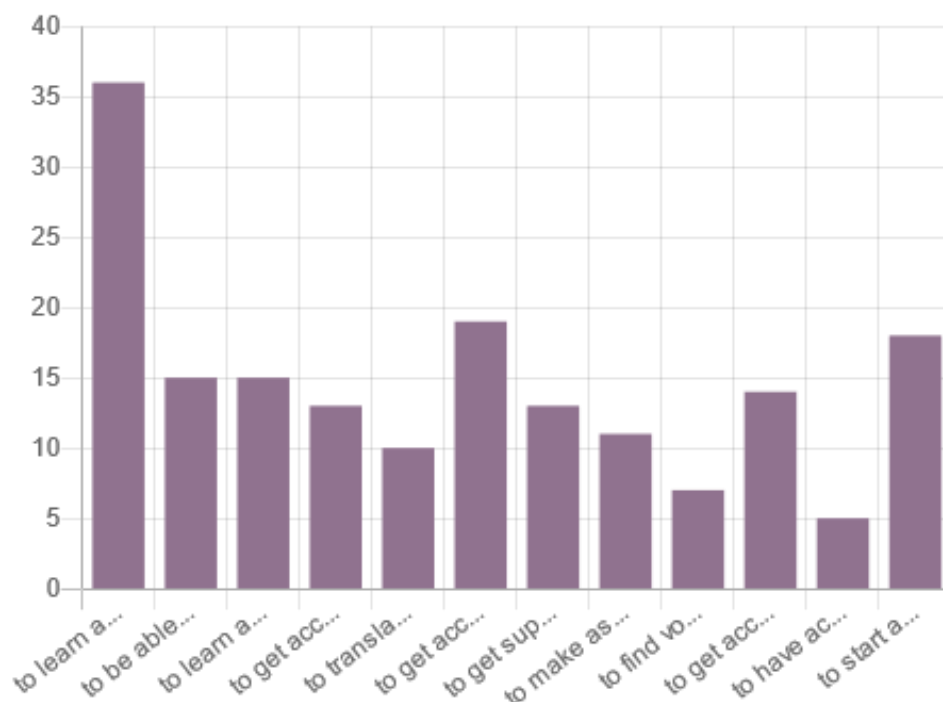
**Πίνακας 3: Οι βασικές πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.**

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Η εκμάθηση μιας νέας γλώσσα (της τρέχουσας χώρας διαμονής)		36	72%
Η αποτελεσματική επικοινωνία με το προσωπικό της ΕΕΚ		15	30%
Η γνωριμία με τον πολιτισμό της χώρας της τρέχουσας τους διαμονής		15	30%
Η πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη		13	26%
Η μετάφραση του προγράμματος σπουδών από τη μητρική γλώσσα στη γλώσσα της χώρας διαμονής		10	20%
Η πρόσβαση σε συμβουλευτική σταδιοδρομίας / ατομικά σχέδια		19	38%
Η υποστήριξη από μέντορες και καθηγητές		13	26%
Η αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων		11	22%
Η εύρεση επαγγελματικών υπηρεσιών σε διάφορες γλώσσες		7	14%



Η πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση		14	28%
Η πρόσβαση σε ψηφιακά εργαλεία στο πλαίσιο της ΕΕΚ		5	10%
Η έναρξη μιας πρακτικής άσκησης/μαθητείας		18	36%

Γράφημα. 3 Οι βασικές πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ



Όπως βλέπουμε, ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστριών επέλεξε την απάντηση "η εκμάθηση μιας νέας γλώσσας" (72%), στη συνέχεια "η πρόσβαση σε συμβουλευτική σταδιοδρομίας / ατομικά σχέδια" (38%) και "η έναρξη μιας πρακτικής άσκησης / μαθητείας" (36%).

Η δεύτερη ερώτηση αφορούσε τις πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Ποιες είναι οι πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες γυναίκες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας;* Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και σε γραφικό διάγραμμα.

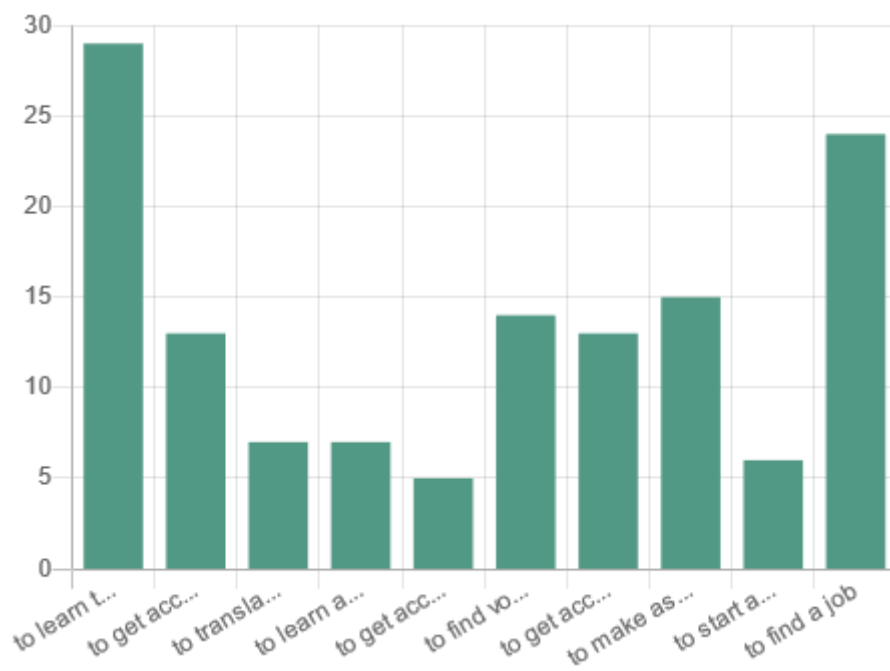
Πίνακας 4: Οι πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Η εκμάθηση της γλώσσας της τρέχουσας χώρας διαμονής		29	58%
Η πρόσβαση σε προσωπικό του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που να μιλάει τη μητρική γλώσσα των μεταναστών		13	26%
Η μετάφραση προγράμματος σπουδών από τη μητρική γλώσσα στη γλώσσα της χώρας διαμονής		7	14%



Η γνωριμία με τον πολιτισμό της τρέχουσας χώρας διαμονής		7	14%
Η πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη		5	10%
Η εύρεση επαγγελματικών υπηρεσιών στη μητρική γλώσσα		14	28%
Η πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση		13	26%
Η αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων		15	30%
Η έναρξη μιας πρακτικής άσκησης		6	12%
Η εύρεση εργασίας		24	48%

Γράφημα 4: Οι πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.



Βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός των ερωτηθέντων επέλεξε την απάντηση "η εκμάθηση της γλώσσας της τρέχουσας χώρας διαμονής" (58%), στη συνέχεια "Η εύρεση εργασίας" (48%) και "η αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων" (30%).

Η τρίτη ερώτηση αφορούσε τα είδη των πρακτικών που ήδη χρησιμοποιούν οι οργανισμοί επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ένταξη των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Ποιοι τύποι πρακτικών, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ στη χώρα της πραγματικής διαμονής σας για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ;* Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και σε γραφικό διάγραμμα.

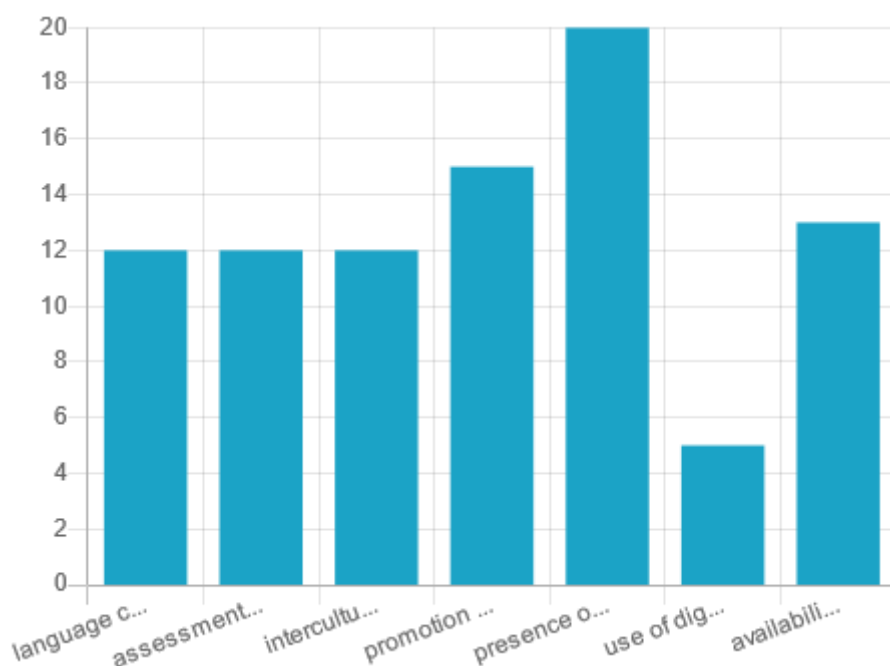
Πίνακας 5: Τύποι πρακτικών που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Αξιολόγηση της γνώσης της γλώσσας της τρέχουσας κατοικίας		12	24%



Αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων		12	24%
Διαπολιτισμικός διάλογος/συνεργασία		12	24%
Προώθηση της γλωσσικής και πολιτιστικής πολυμορφίας		15	30%
Παρουσία πολιτικών ένταξης των μεταναστών		20	40%
Χρήση ψηφιακών εργαλείων για την αύξηση της συμμετοχής των μεταναστών στην ΕΕΚ		5	10%
Διαθεσιμότητα μαθησιακού υλικού σε διάφορες γλώσσες		13	26%

Γράφημα 5: Τύποι πρακτικών που χρησιμοποιούνται ήδη από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.



Ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστριών επέλεξε την απάντηση "παρουσία πολιτικών ένταξης για τους μετανάστες" (40%), στη συνέχεια "προώθηση της γλωσσικής και πολιτιστικής ποικιλομορφίας" (30%) και "διαθεσιμότητα εκπαιδευτικού υλικού σε διάφορες γλώσσες" (26%).

Η τέταρτη ερώτηση αφορούσε τα είδη των υπηρεσιών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στα οποία συμμετείχαν οι μετανάστριες. Η ερώτηση ήταν η εξής: Σε ποιους τύπους υπηρεσιών που παρείχαν οι οργανισμοί ΕΕΚ είχατε τη δυνατότητα να συμμετάσχετε κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ; Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και σε γραφικό διάγραμμα.

Πίνακας 6: Τύποι υπηρεσιών που παρέχονται από οργανισμούς ΕΕΚ στις οποίες οι μετανάστριες είχαν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.

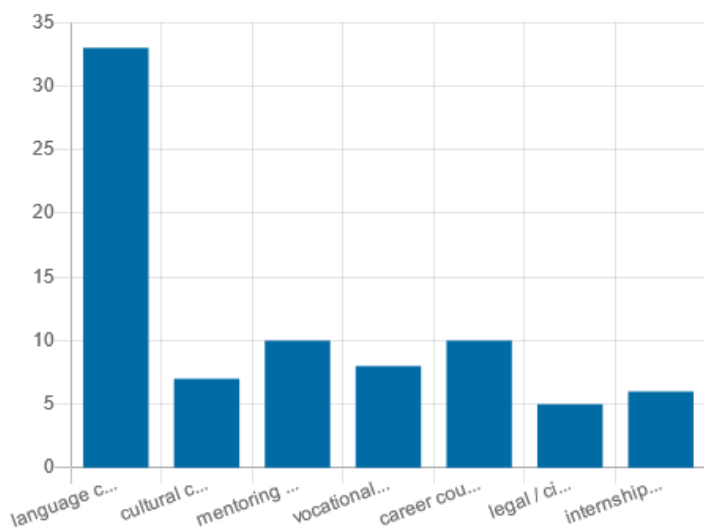
Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
------------	-----------	--------------------	----------



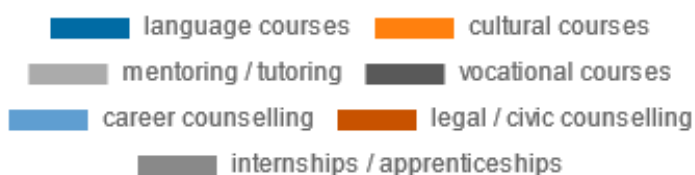


Γλωσσικά μαθήματα		33	66%
Πολιτιστικά μαθήματα		7	14%
Καθοδήγηση / διδασκαλία		10	20%
Επαγγελματικά μαθήματα		8	16%
Επαγγελματικός προσανατολισμός		10	20%
Νομική/πολιτική συμβουλευτική		5	10%
Πρακτική άσκηση / μαθητεία		6	12%

Γράφημα 6: Τύποι υπηρεσιών που παρέχονται από οργανισμούς ΕΕΚ στις οποίες οι μετανάστριες είχαν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.



Γράφημα 7: Τύποι υπηρεσιών που παρέχονται από οργανισμούς ΕΕΚ στις οποίες οι μετανάστριες είχαν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.



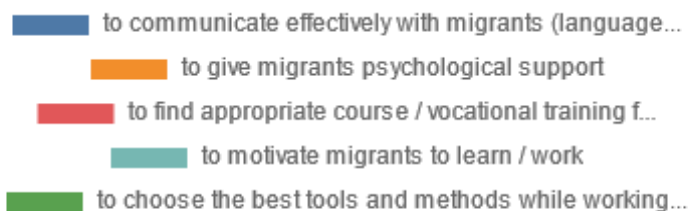
Μπορούμε να δούμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός των ερωτηθέντων επέλεξε την απάντηση "μαθήματα ξένων γλωσσών" (66%), στη συνέχεια "καθοδήγηση / διδασκαλία" (20%) και "επαγγελματικό προσανατολισμό" (20%).

Η πέμπτη ερώτηση αφορούσε τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό της ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες στη χώρα της τρέχουσας διαμονής σας;* Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και σε γραφικό διάγραμμα.

**Πίνακας 7: Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες.**

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους μετανάστες (γλωσσικό εμπόδιο)		32	64%
Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους μετανάστες		11	22%
Η εύρεση κατάλληλων μαθημάτων/επαγγελματικής κατάρτισης για τους μετανάστες σε διάφορες γλώσσες		14	28%
Η παρακίνηση των μεταναστών να μάθουν/να εργαστούν		18	36%
Να επιλέγουν τα καλύτερα εργαλεία και μεθόδους κατά την εργασία με μετανάστες		16	32%

**Γράφημα 8: Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες.**



Βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστριών επέλεξε την απάντηση "Να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους μετανάστες (γλωσσικά εμπόδια)" (64%), στη συνέχεια "Η παρακίνηση των μεταναστών να μάθουν/να εργάζονται" (36%) και "Να επιλέγουν τα καλύτερα εργαλεία και μεθόδους κατά την εργασία με τους μετανάστες" (32%).

## Ανάλυση των απαντήσεων του προσωπικού ΕΕΚ

Οι ερωτηθέντες από την ομάδα προσωπικού ΕΕΚ απάντησαν σε οκτώ ερωτήσεις. Η πρώτη ερώτηση της έρευνας αναφερόταν στις ανάγκες τους κατά την εργασία τους με μετανάστες. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι βασικές πραγματικές ανάγκες του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες) στη χώρα σας; Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται παρακάτω σε πίνακα και γραφικό διάγραμμα.*

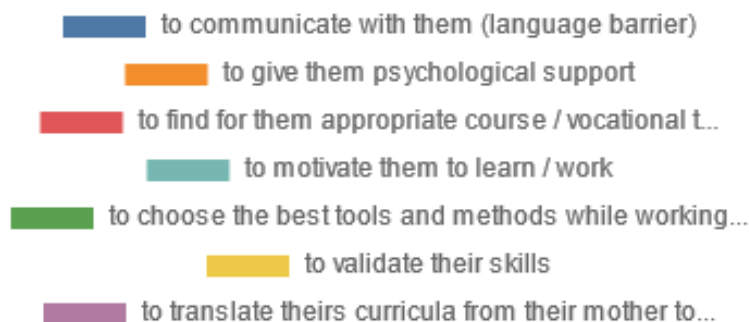
**Πίνακας 8: Οι βασικές πραγματικές ανάγκες του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες).**

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Η επικοινωνία μαζί τους (γλωσσικό εμπόδιο)		39	52,7%
Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης		29	39,19%
Η εύρεση του κατάλληλου μαθήματος/επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορες γλώσσες		31	41,89%
Να τους παρακινήσει να μάθουν/δουλέψουν		26	35,14%
Η επιλογή των καλύτερων εργαλείων και μεθόδων κατά την εργασία με μετανάστες		25	33,78%



Η επικύρωση των δεξιοτήτων τους		29	39,19%
Η μετάφραση των προγραμμάτων σπουδών από τη μητρική τους γλώσσα στην εθνική γλώσσα		9	12,16%

Γράφημα 9: Οι βασικές πραγματικές ανάγκες του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες (ιδίως γυναίκες).



Ο μεγαλύτερος αριθμός ερωτηθέντων επέλεξε την απάντηση "Η επικοινωνία μαζί τους (γλωσσικό εμπόδιο)" (52,7%), στη συνέχεια "Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης" (39,19%) και "η επικύρωση των δεξιοτήτων τους" (39,19%).

Η δεύτερη ερώτηση αναφερόταν στις βασικές ανάγκες των μεταναστριών. Η ερώτηση ήταν η εξής: Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι βασικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ; Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται παρακάτω σε πίνακα και γραφικό διάγραμμα.

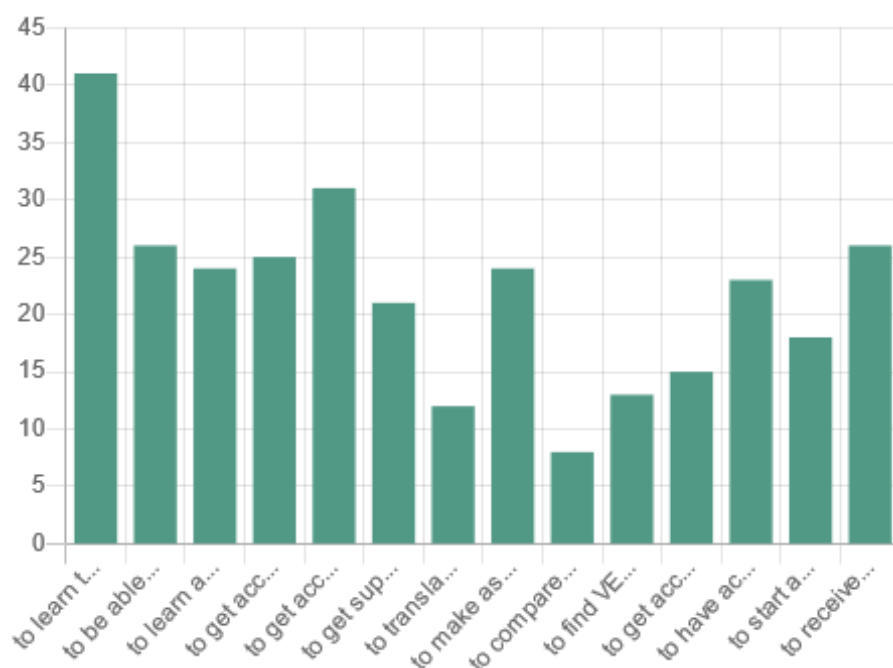
Πίνακας 9: Οι βασικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Να μάθουν τη γλώσσα της χώρας της πραγματικής τους διαμονής		41	55,41%
Να είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά με το προσωπικό της ΕΕΚ		26	35,14%
Να γνωρίσουν τον πολιτισμό της χώρας της πραγματικής τους διαμονής		24	32,43%
Η πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη		25	33,78%
Η πρόσβαση σε συμβουλευτική / ατομικά σχέδια		31	41,89%
Η υποστήριξη από μέντορες και καθηγητές		21	28,38%



Να μεταφράσουν τα προγράμματα σπουδών τους από τη μητρική τους γλώσσα στην εθνική γλώσσα		12	16,22%
Η αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων		24	32,43%
Η σύγκριση των δεξιοτήτων τους με τις εθνικές		8	10,81%
Η εύρεση εκπαιδευτικού υλικού/υπηρεσιών ΕΕΚ σε πολλές γλώσσες		13	17,57%
Η πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση		15	20,27%
Η πρόσβαση σε ψηφιακά εργαλεία στο πλαίσιο της ΕΕΚ		23	31,08%
Να ξεκινήσουν πρακτική άσκηση/μαθητεία		18	24,32%
Να λάβουν επαγγελματική καθοδήγηση		26	35,14%

Γράφημα 10: Οι βασικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ.





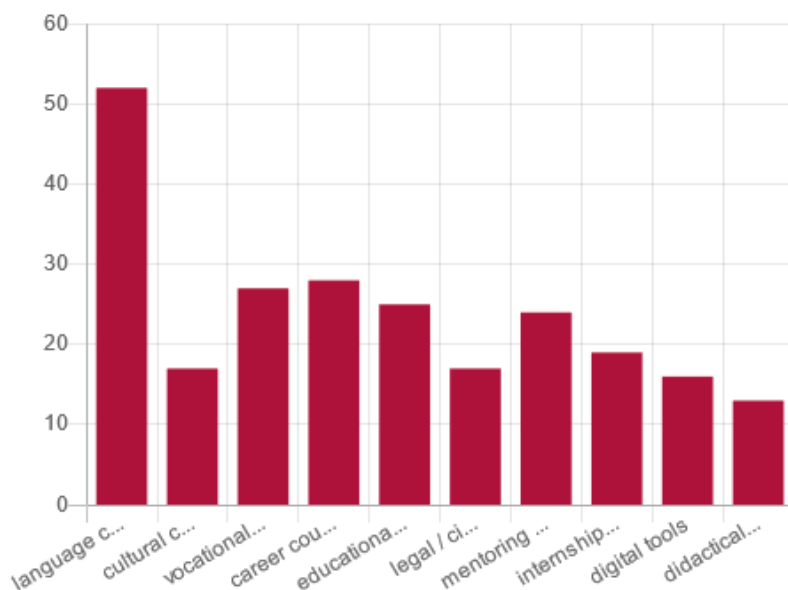
Μπορούμε να δούμε ότι μεταξύ του προσωπικού ΕΕΚ ο μεγαλύτερος αριθμός των ερωτηθέντων επέλεξε την απάντηση "Να μάθουν τη γλώσσα της χώρας της πραγματικής διαμονής του" (55,41%), στη συνέχεια "η πρόσβαση σε συμβουλευτική / ατομικά σχέδια" (41,89%), "Να λάβουν επαγγελματικό προσανατολισμό" (35,14%) και "Να είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά με το προσωπικό ΕΕΚ" (35,14%).

Η τρίτη ερώτηση της έρευνας αναφερόταν στους τύπους πρακτικών/εργαλείων που χρησιμοποιούνται συνήθως από τα ιδρύματα ΕΕΚ: *Ποιοι τύποι πρακτικών/εργαλείων, σύμφωνα με τις γνώσεις σας, χρησιμοποιούνται συνήθως από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ;* Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται παρακάτω σε πίνακα και γραφικό διάγραμμα.

**Πίνακας 10: Τύποι πρακτικών/εργαλείων που χρησιμοποιούνται συνήθως από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.**

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Γλωσσικά		52	70,27%
Πολιτιστικά μαθήματα		17	22,97%
Επαγγελματικά μαθήματα/κατάρτιση σε διάφορες γλώσσες		27	36,49%
Συμβουλευτική σταδιοδρομίας		28	37,84%
Εκπαιδευτική συμβουλευτική / καθοδήγηση		25	33,78%
Νομική/πολιτική συμβουλευτική		17	22,97%
Καθοδήγηση / διδασκαλία		24	32,43%
Πρακτική άσκηση / μαθητεία		19	25,68%
Ψηφιακά εργαλεία		16	21,62%
Διδακτικό υλικό σε διάφορες γλώσσες		13	17,57%

**Γράφημα 11: Τύποι πρακτικών/εργαλείων που χρησιμοποιούνται συνήθως από οργανισμούς ΕΕΚ για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.**



Ο μεγαλύτερος αριθμός υπαλλήλων ΕΕΚ επέλεξε την απάντηση "γλωσσικά μαθήματα" (70,27%), στη συνέχεια "συμβουλευτική σταδιοδρομίας" (37,84%) και "επαγγελματικά μαθήματα/κατάρτιση σε διάφορες γλώσσες" (36,49%).

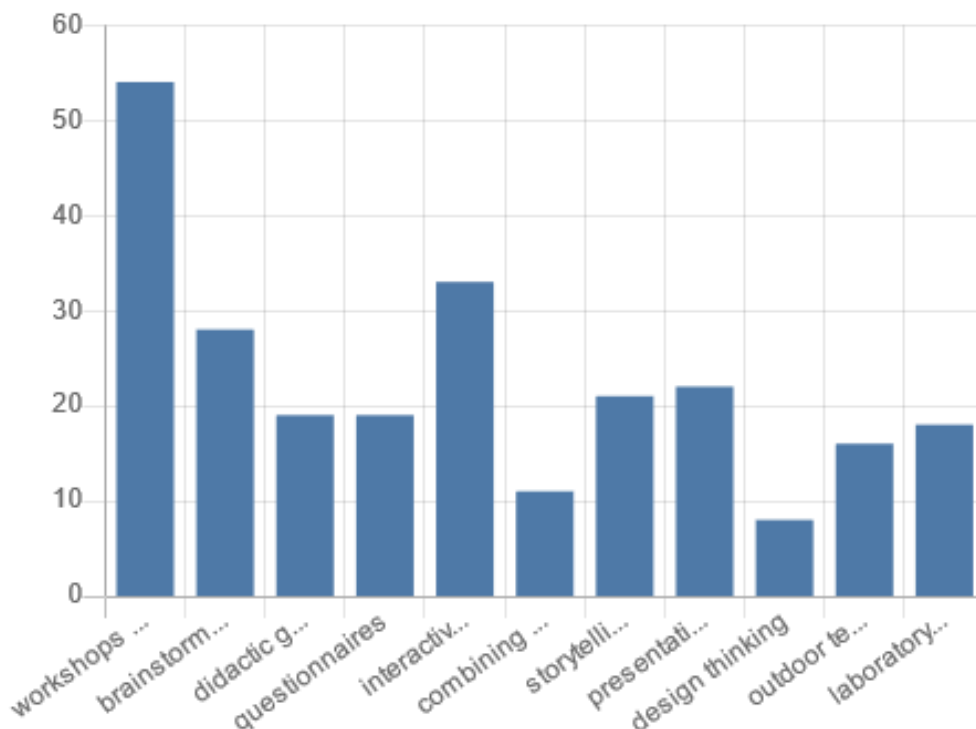
Η τέταρτη ερώτηση στην έρευνα για το προσωπικό ΕΕΚ αναφερόταν στους τύπους εργαλείων/μεθόδων που χρησιμοποιούν οι ερωτηθέντες κατά την εργασία τους με τους μετανάστες εκπαιδευόμενους. Η ερώτηση ήταν η εξής: Ποια εργαλεία/μεθόδους χρησιμοποιείτε συνήθως κατά την εργασία σας με τους μετανάστες εκπαιδευόμενους; Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν παρουσιάζονται παρακάτω σε πίνακα και γραφικό διάγραμμα.

Πίνακας 11: Εργαλεία/μέθοδοι που χρησιμοποιεί συνήθως το προσωπικό ΕΕΚ κατά την εργασία του με τους μετανάστες εκπαιδευόμενους.

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
Εργαστήρια/ομαδική εργασία		54	72,97%
Καταιγισμός ιδεών / συζητήσεις / επίλυση προβλημάτων		28	37,84%
Διδακτικά παιχνίδια / προσομοιώσεις		19	25,68%
Ερωτηματολόγια		19	25,68%
Διαδραστικές μέθοδοι		33	44,59%
Συνδυασμός επαγωγικής και επαγωγικής μάθησης		11	14,86%
Αφήγηση ιστοριών / ερωτήσεις coaching / ομαδικό coaching		21	28,38%
Παρουσιάσεις / διαλέξεις		22	29,73%
Σχεδιαστική σκέψη		8	10,81%
Εμπειρία ομάδας υπαίθρου		16	21,62%
Εργαστήριο / ασκήσεις		18	24,32%



Γράφημα 12: Εργαλεία/μέθοδοι που χρησιμοποιεί συνήθως το προσωπικό ΕΕΚ κατά την εργασία του με τους μετανάστες εκπαιδευόμενους.



Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η μεγαλύτερη ομάδα προσωπικού επέλεξε την απάντηση "εργαστήρια / ομαδική εργασία" (72,97%), στη συνέχεια "διαδραστικές μέθοδοι" (44,59%) και "καταιγισμός ιδεών / συζητήσεις / επίλυση προβλημάτων" (37,84%).

Η πέμπτη ερώτηση της έρευνας ήταν: *Ποια άλλα εργαλεία/μεθόδους χρησιμοποιείτε όταν εργάζεστε με μετανάστες μαθητές; Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν παρουσιάζονται παρακάτω:*

- "Εκδρομές"
- "Τα μαθήματά μας δεν αλλάζουν ανάλογα με το υπόβαθρο των μαθητών"
- "Η εργασία με τους μετανάστες μαθητές περιλαμβάνει τη συμμετοχή των φυσικών ομιλητών και τη χρήση μεταναστών καθηγητών που είναι σε θέση να παρέχουν καλύτερα διαμορφωμένες προσεγγίσεις και να κατανοούν τα πραγματικά προβλήματα των μεταναστών"
- "Η σύγκριση μεταξύ των πολιτισμών"
- "Σύστημα φίλων-buddies"
- "Άμεση προσέγγιση: επισκέψεις στο σπίτι, πολλές επαφές μέσω whatsapp, αθλητικές δραστηριότητες"
- "Εκμάθηση από ομότιμους, καθοδήγηση και αντίστροφη καθοδήγηση"
- "Εστίαση στην επαγγελματική γλωσσική κατάρτιση"
- "Δεν υπάρχει καμία διαφορά για τους Ιταλούς ή τους ξένους μαθητές. Η μόνη διαφορά μπορεί να γίνει από το ίδιο το θέμα και τις ιδιαίτερες ανάγκες/τρόπους διδασκαλίας του"







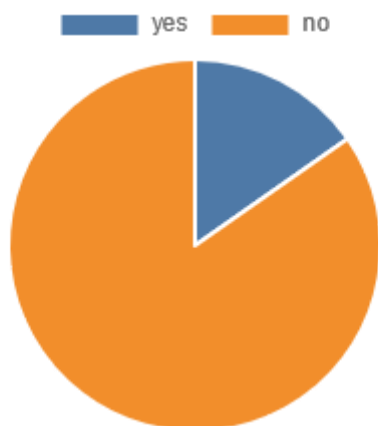
- "Εργαστήρια που μπορούν να διευκολύνουν την κοινωνικοποίηση και την παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων"
- "Προσανατολισμός στην αγορά εργασίας"
- "Ομαδικές εμπειρίες σε εξωτερικούς χώρους"
- "Δημιουργήσαμε ένα Γραφείο για τη διεθνή κινητικότητα των νέων"
- "Ατομικές διαβουλεύσεις"
- "Ατομική εργασία"
- "Ψηφιακά εργαλεία, ΤΠΕ, συμπεριλαμβανομένης της εξ αποστάσεως/διαδικτυακής μάθησης (π.χ. μέθοδος "flipped classroom")"
- "Συμμετοχικός διάλογος".

Η έκτη ερώτηση της έρευνας αναφερόταν στη χρήση της "Θεωρίας της Αλλαγής" από το προσωπικό της ΕΕΚ στο παρελθόν. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Είχατε ποτέ την ευκαιρία ως προσωπικό ΕΕΚ να χρησιμοποιήσετε τη "Θεωρία της Αλλαγής" ως μέθοδο οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ;* Οι δεδομένες απαντήσεις παρουσιάζονται σε πίνακα και σε διάγραμμα.

**Πίνακας 12: Η χρήση της "Θεωρίας της Αλλαγής" ως μέθοδος οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.**

Απαντήσεις	Διάγραμμα	Αριθμός απαντήσεων	Αναλογία
ναι		11	15,28%
όχι		61	84,72%

**Γράφημα 13: Η χρήση της "Θεωρίας της Αλλαγής" ως μέθοδος οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.**



Όπως βλέπουμε, η συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού της ΕΕΚ (84,72%) δεν είχε χρησιμοποιήσει ποτέ τη "Θεωρία της Αλλαγής" ως μέθοδο οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στην ΕΕΚ.

Η έβδομη ερώτηση αφορούσε τις δραστηριότητες προώθησης που μπορούν να βοηθήσουν τις μετανάστριες να εγγραφούν στις υπηρεσίες ΕΕΚ. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Τι, κατά τη γνώμη σας, μπορεί να γίνει για την προώθηση της ένταξης των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση; Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν είναι οι εξής: Οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι οι εξής*

- "Προώθηση εξατομικευμένων σχεδίων, με επίκεντρο τα ενδιαφέροντα και τις δυνατότητές τους, ώστε να τα ενισχύσουν καλύτερα μέσα από ad hoc συμβουλευτικές διαδρομές"
- "Να προωθήσουμε καλύτερα αυτά τα ιδρύματα και τις παροχές τους, στη προσπάθεια να προσεγγίσουμε τον συγκεκριμένο στόχο + να προσφέρουμε δωρεάν και αναγνωρισμένα μαθήματα"
- "Συνδυασμός της εξ αποστάσεως (στο σπίτι) και της δια ζώσης μάθησης"
- "Μέσω εργαστηρίων ή σεμιναρίων"
- "Επικοινωνία, συνεργασία"
- "Αλλαγή στον τρόπο σκέψης"
- "Η ένταξη των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να προωθηθεί με τη χρήση υλικού στη γλώσσα των μεταναστριών και με πρότυπα που ενθαρρύνουν τις μετανάστριες να αναλάβουν την κατάρτιση. Επιπλέον, η παροχή βοήθειας στις μητέρες για τη φροντίδα των παιδιών είναι πολύ χρήσιμη"
- "Παιδικός σταθμός για τα παιδιά τους"
- "Η συμμετοχή όλων των παραγόντων λήψης αποφάσεων στην εκπαίδευση"
- "Επαγγελματική συμβουλευτική"
- "Συμφωνίες με εταιρείες"
- "Υποστήριξη των μεταναστριών για να προσδιορίσουν καλύτερα τους τομείς ενδιαφέροντός τους"
- "Μια προσέγγιση επιχειρηματικού τύπου, που φέρνει την "πραγματική ζωή" πιο κοντά τους"
- "Να τους δώσουμε κίνητρα"



- "Να τους δώσουμε την ευκαιρία να μάθουν μια δουλειά, αφού ένα μεγάλο μέρος τους δεν έχει ολοκληρώσει το σχολείο"
- "Μπείτε στη ζωή τους, κερδίστε εμπιστοσύνη"
- "Συνδυάστε τους τομείς με έλλειψη εργαζομένων με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των μεταναστών"
- "Ξεκινήστε από την πρώτη δυνατή στιγμή και εμπλέξτε την οικογένεια"
- "Αφήστε τους να δουν τις ευκαιρίες απασχόλησης που υπάρχουν"
- "Συνεργασία με τους μετανάστες στη χάραξη πολιτικής και στην πράξη"
- "Παρακινήστε τους"
- "Το πιο σημαντικό είναι να τους δώσουμε ίσα δικαιώματα με τους ντόπιους πολίτες"
- "Εργαστήρια που μπορούν να προωθήσουν την καλύτερη κατανόηση της ιταλικής γλώσσας"
- "Συμβουλευτικές υπηρεσίες με την υποστήριξη γλωσσικού και πολιτισμικού διαμεσολαβητή"
- "Έμφαση στην αλληλοδιδασκτική μάθηση"
- "Κοινωνικό και αστικό δίκτυο για τους μετανάστες"
- "Νομίζω ότι θα ήταν χρήσιμο να διοργανώνονται πολιτιστικές εκδηλώσεις και εργαστήρια με τα ινστιτούτα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την προώθηση της κοινωνικής ένταξης και για να αισθάνονται άνετα οι μετανάστριες να μοιράζονται τις γνώσεις τους και να συμμετέχουν στις εκπαιδεύσεις"
- "Δραστηριότητες πλήρους εμπάπτισης- εργαστήρια προσομοίωσης επιχειρήσεων- διαδικτυακά μαθήματα και εργαλεία σχετικά με τα πλέον ζητούμενα μαθήματα ΕΕΚ"
- "Διαφημίσεις"
- "Ίκανότητα διαπολιτισμικής επικοινωνίας"
- "Κάντε μερικές καμπάνιες"
- "Παροχή καθοδήγησης και βοήθειας στις μετανάστριες για να ελέγξουν αν κάποιο από τα υπάρχοντα προσόντα τους μπορεί να αναγνωριστεί και να τους προσφέρουν πρόσθετη γλωσσική υποστήριξη. Επιπλέον, η ομαδική εργασία και η διαδραστική μάθηση θα μπορούσαν να αυξήσουν την ένταξη και την ενσωμάτωση των μεταναστριών σπουδαστριών ΕΕΚ στο εκπαιδευτικό περιβάλλον και στην ευρύτερη κοινότητα επίσης"
- "Βοήθεια και υποστήριξη από δημόσιες αρχές, τοπικές οργανώσεις κ.ο.κ."
- "Καμπάνιες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προώθηση στα παραδοσιακά μέσα ενημέρωσης"
- "Πιο συγκεκριμένα προγράμματα για την ένταξή τους"

Η τελευταία ερώτηση της έρευνας και για τις δύο ομάδες ερωτηθέντων (προσωπικό ΕΕΚ και γυναίκες μετανάστριες) ήταν ανοιχτού τύπου και επέτρεπε στους ερωτηθέντες να μοιραστούν με άλλους σχόλια, προτάσεις και συστάσεις. Η ερώτηση ήταν η εξής: *Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι περισσότερο που να αναφέρεται σε πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από οργανισμούς ΕΕΚ για τη συμπερίληψη των μεταναστριών ή σε πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών και του προσωπικού ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες; Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν είναι οι εξής:*



- "Συνιστούμε τη συμμετοχή μεταναστών δασκάλων που είναι σε θέση να δημιουργήσουν ταχύτερη σύνδεση και τους οποίους οι μετανάστριες εμπιστεύονται περισσότερο ή ευκολότερα".
- "Δεν ξέρεις τι δεν ξέρεις, και αν δεν ξέρεις τι δεν ξέρεις, δεν έχεις ερώτηση".
- "Είναι μεγάλο πρόβλημα αυτό με τους μεταφραστές/διερμηνείς σπάνιων γλωσσών".
- "Η καθοδήγηση είναι το κλειδί!".
- "Αξιοποιήστε αποτελεσματικά τα πρότυπα / φιλαράκια: οι μετανάστριες που κατοικούν στη χώρα ήδη μερικά χρόνια μπορούν να υποστηρίξουν τις άλλες".
- "Γλωσσικό εμπόδιο και ανάγκη για εργασία".
- "Κάποια μαθήματα κοστίζουν ακριβά για να τα καλύψουμε και έτσι δεν μπορούμε να τα παρακολουθήσουμε".
- "Είναι σημαντικό να μας προσφέρουν μια υπηρεσία babysitting για να φροντίζουμε τα παιδιά όσο εμείς σπουδάζουμε/εργαζόμαστε".
- "Είναι σημαντικό να έχουμε μια υπηρεσία φύλαξης παιδιών για να φροντίζουμε τα παιδιά μας, ώστε να έχουμε χρόνο για μελέτη/εργασία".

## Συμπεράσματα από την έρευνα έρευνας

### Κοινά αποτελέσματα από έξι χώρες εταίρους

Χάρη στα ερωτηματολόγια της διαδικτυακής έρευνας που διεξήχθησαν σε ομάδες μεταναστριών εγγεγραμμένων στην ΕΕΚ και στο προσωπικό της ΕΕΚ σε έξι χώρες εταίρους, μπορούμε να εξάγουμε ορισμένα συμπεράσματα.

Πρώτα απ' όλα, βλέπουμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού της ΕΕΚ (84,72%) στις χώρες εταίρους δεν έχει χρησιμοποιήσει ποτέ τη "Θεωρία της Αλλαγής" ως μέθοδο οικοδόμησης στρατηγικών για την ένταξη των μεταναστριών στον τομέα της ΕΕΚ.

Δεύτερον, οι σημαντικότερες ανάγκες των μεταναστριών σύμφωνα με τις γυναίκες που απάντησαν είναι: "η εκμάθηση μιας νέας γλώσσας" (72%), στη συνέχεια "η πρόσβαση σε συμβουλευτική σταδιοδρομίας / ατομικά σχέδια" (38%) και "η έναρξη μιας πρακτικής άσκησης / μαθητείας" (36%). Όπως βλέπουμε, οι δύο μεγαλύτερες ανάγκες που επιλέχθηκαν από τις μετανάστριες επιλέχθηκαν επίσης και από το προσωπικό της ΕΕΚ. Το προσωπικό ανέφερε ότι οι βασικές ανάγκες των μεταναστριών είναι: "η εκμάθηση της γλώσσας της χώρας της τρέχουσας τους διαμονής" (55,41%) και "να έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική / ατομικά σχέδια" (41,89%). Ανέφεραν επίσης τα εξής: "Να λάβουν επαγγελματικό προσανατολισμό" (35,14%) και "Να είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά με το προσωπικό της ΕΕΚ" (35,14%).

Τρίτον, από τις απαντήσεις των μεταναστριών, γνωρίζουμε ότι οι πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες είναι: "Να μάθουν τη γλώσσα της χώρας πραγματικής διαμονής" (58%), στη συνέχεια "Να βρουν δουλειά" (48%) και "Η αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων" (30%).

Τέταρτον, από τις μετανάστριες γνωρίζουμε ότι οι πιο κοινές πρακτικές που ήδη χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη διαδικασία ένταξης των μεταναστριών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι:



“Παρουσία πολιτικών ένταξης των μεταναστών” (40%), στη συνέχεια η “προώθηση της γλωσσικής και πολιτιστικής ποικιλομορφίας” (30%) και η “διαθεσιμότητα εκπαιδευτικού υλικού σε διάφορες γλώσσες” (26%). Το προσωπικό ανέφερε παρόμοιες πρακτικές: “γλωσσικά μαθήματα” (70,27%), “συμβουλευτική σταδιοδρομίας” (37,84%) και “επαγγελματικά μαθήματα/κατάρτιση σε διάφορες γλώσσες” (36,49%).

Πέμπτον, οι μετανάστριες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε υπηρεσίες που παρείχαν τα ιδρύματα ΕΕΚ, όπως: “γλωσσικά μαθήματα”(66%), “καθοδήγηση/διδασκαλία” (20%) και “συμβουλευτική σταδιοδρομίας” (20%).

Έκτον, από την έρευνα γνωρίζουμε ότι οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό της ΕΕΚ στην καθημερινή εργασία με τους μετανάστες, κατά τη γνώμη των μεταναστριών, είναι: “να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους μετανάστες (γλωσσικά εμπόδια)” (64%), “να παρακινούν τους μετανάστες να μάθουν / να εργαστούν” (36%) και “να επιλέγουν τα καλύτερα εργαλεία και μεθόδους κατά την εργασία με τους μετανάστες” (32%). Το γλωσσικό εμπόδιο αναφέρθηκε επίσης ως η πιο δύσκολη πρόκληση από το προσωπικό της ΕΕΚ. Το 52,7% των ερωτηθέντων δήλωσε αυτή την απάντηση. Το 39,19% επέλεξε “να τους δώσουμε ψυχολογική υποστήριξη” και “να επικυρώσουμε τις δεξιότητές τους”.

Έβδομον, χάρη στην έρευνα, γνωρίζουμε ότι τα εργαλεία/μέθοδοι που συνήθως χρησιμοποιούνται από το προσωπικό της ΕΕΚ κατά την εργασία με τις μετανάστριες είναι: “Εργαστήρια/ομαδική εργασία”(72,97%), στη συνέχεια “διαδραστικές μέθοδοι” (44,59%) και “καταιγισμός ιδεών / συζητήσεις / επίλυση προβλημάτων” (37,84%).

## Ομοιότητες και διαφορές των χωρών

Δεν παρατηρήσαμε διαφορές μεταξύ των εταίρων όσον αφορά τις απόψεις του προσωπικού ΕΕΚ σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες του κατά την εργασία με μετανάστες. Και στις έξι χώρες, το προσωπικό έδωσε κυρίως πέντε απαντήσεις: “γλωσσικά εμπόδια”, “να βρεθεί γι' αυτούς το κατάλληλο μάθημα/επαγγελματική κατάρτιση σε διάφορες γλώσσες”, “να επιλεγούν τα καλύτερα εργαλεία και μέθοδοι κατά την εργασία με τους μετανάστες”, “να επικυρωθούν οι δεξιότητές τους”, “να τους δοθεί ψυχολογική υποστήριξη”.

Σύμφωνα με τις βασικές ανάγκες των μεταναστριών κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ, ούτε εδώ διαπιστώσαμε διαφορές στις απόψεις του προσωπικού. Τις περισσότερες φορές ανέφεραν τις ακόλουθες πέντε απαντήσεις: “να μάθουν τη γλώσσα της χώρας της πραγματικής διαμονής τους”- “να είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά με το προσωπικό της ΕΕΚ”- “να γνωρίσουν τον πολιτισμό της χώρας της πραγματικής διαμονής τους”- “να έχουν πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη- να έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική / ατομικά σχέδια”. Στην Ιταλία, ο μεγάλος αριθμός του προσωπικού ΕΕΚ δήλωσε επίσης την απάντηση “Να γίνει αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων”.

Το προσωπικό ΕΕΚ από τις έξι χώρες συμφώνησε επίσης σχετικά με τις πρακτικές/εργαλεία που χρησιμοποιούνται συνήθως από τους οργανισμούς ΕΕΚ. Επέλεξαν κυρίως τα εξής: “γλωσσικά μαθήματα”, “πολιτιστικά μαθήματα”, “επαγγελματικά μαθήματα



/ κατάρτιση σε διάφορες γλώσσες", "συμβουλευτική σταδιοδρομίας", "καθοδήγηση / διδασκαλία".

Οι ερωτηθέντες υπάλληλοι στις χώρες εταίρους συμφώνησαν και σχετικά με τα εργαλεία/μεθόδους που χρησιμοποιούν συνήθως κατά την εργασία τους με μετανάστες μαθητές. Οι πιο κοινές απαντήσεις ήταν οι εξής: "εργαστήρια / ομαδική εργασία", "καταιγισμός ιδεών / συζητήσεις / επίλυση προβλημάτων", "διδασκτικά παιχνίδια / προσομοιώσεις", "ερωτηματολόγια", "διαδραστικές μέθοδοι", "παρουσιάσεις / διαλέξεις".

Όταν συγκρίνουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι μετανάστριες που είναι εγγεγραμμένες στην ΕΕΚ σε έξι χώρες εταίρους, δεν βλέπουμε μεγάλες διαφορές μεταξύ των απόψεών τους. Σε κάθε χώρα, οι γυναίκες ανέφεραν συχνότερα τις ανάγκες τους κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ ως εξής "να μάθουν μια νέα γλώσσα", "να είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά με το προσωπικό της ΕΕΚ", "να έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση", "να έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική σταδιοδρομίας / ατομικά σχέδια", "να ξεκινήσουν πρακτική άσκηση / μαθητεία", "να μεταφράσουν το πρόγραμμα σπουδών", "να ξεκινήσουν πρακτική άσκηση / μαθητεία".

Όσον αφορά τις πιο δύσκολες προκλήσεις για τις μετανάστριες κατά τη διαδικασία ένταξης στην ΕΕΚ, ούτε εδώ παρατηρήσαμε διαφορές μεταξύ των χωρών εταίρων. Και στις έξι χώρες, οι ερωτηθέντες έδωσαν τις ακόλουθες απαντήσεις: "να μάθουν τη γλώσσα της χώρας της τρέχουσας διαμονής", "να έχουν πρόσβαση στο προσωπικό του τομέα της ΕΕΚ που μιλάει στη μητρική γλώσσα της μετανάστριας", "να μεταφράσουν το πρόγραμμα σπουδών", "να έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση", "να προβούν σε αξιολόγηση και αναγνώριση προηγούμενων προσόντων ή δεξιοτήτων", "να ξεκινήσουν πρακτική άσκηση", "να βρουν εργασία".

Οι μετανάστριες και στις έξι χώρες συμφώνησαν ότι η πιο συνηθισμένη υπηρεσία ΕΕΚ στην οποία είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν ήταν τα "γλωσσικά μαθήματα". Εκτός από αυτά, οι μετανάστριες συμμετείχαν σε: "συμβουλευτική σταδιοδρομίας", "νομική / πολιτική συμβουλευτική", "πρακτική άσκηση / μαθητεία", "καθοδήγηση / διδασκαλία".

Οι μετανάστριες συμφώνησαν επίσης για τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το προσωπικό ΕΕΚ που εργάζεται με μετανάστες στη χώρα της πραγματικής τους διαμονής. Ανέφεραν κυρίως το "γλωσσικό εμπόδιο". Άλλες σημαντικές προκλήσεις κατά τη γνώμη των μεταναστριών είναι: "η παρακίνηση των μεταναστών να μάθουν/να εργαστούν", "η επιλογή των καλύτερων εργαλείων και μεθόδων κατά την εργασία με τους μετανάστες", "η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους μετανάστες".



ATTRIBUTION – NONCOMMERCIAL – SHAREALIKE  
( CC BY – NC – SA )

Αυτή η άδεια επιτρέπει σε άλλους να αναμειγνύουν, να προσαρμόζουν και να βασίζονται σε αυτό το έργο μη εμπορικά, αρκεί να μας αναφέρουν και να αδειοδοτούν τις νέες δημιουργίες τους με τους ίδιους όρους.



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

#### Αποποίηση Ευθύνης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το περιεχόμενο εκφράζει μόνο τις απόψεις του/των συγγραφέα/ων του. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιοδήποτε ανεβασμένο ή υποβληθέν περιεχόμενο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει.