

KONCEPTUELLT RAMVERK

Skapa kompetens- utvecklande Vägar för Migrantkvinnor



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion till UPSIM's konceptuella ramverk	5
Om projektet	5
Introduktion	7
Danmark	9
Demografi	9
Utbildningsbakgrund	11
Anställning och arbete	13
Sårbarheter och barriärer för integration	15
Nationella strategier för integration	17
Analys av kvalitativ forskning av behov, Danmark	21
Tjeckien	29
Demografi	29
Utbildningsbakgrund	33
Anställning och arbete	34
Sårbarheter och barriärer för integration	36
Nationella strategier för integration	37
Analys av kvalitativ forskning av behov, Tjeckien	38
Guadeloupe	45
Demografi	45
Utbildningsbakgrund	47
Anställning och arbete	48
Sårbarheter och barriärer för integration	48
Nationella strategier för integration	50
Begreppet "Minoriteter" används inte i Guadeloupe	54
Analys av kvalitativ forskning av behov, Guadeloupe	54
Sverige	64
Demografi	64
Utbildningsbakgrund	66

Anställning och arbete	69
Sårbarheter och barriärer för integration	72
Nationella strategier för integration	73
Analys av kvalitativ forskning av behov, Sverige	75
Åsikter från specialister inom fältet	75
Uppfattning om utrikesfödda kvinnors hinder	77
Bidrag av förebilder	79
Uppfattningar och behov från kvinnor som vill "sikta högre"	82
Portugal	84
Demografi	84
Utbildningsbakgrund	89
Anställning och arbete	91
Sårbarheter och barriärer för integration	94
Nationella strategier för integration	95
Analys av kvalitativ forskning av behov, Portugal	99
Lösningar & UPSIM-konceptet	105
Koppla resultat till lärande engagemang	105
Underlätta elevernas engagemang	
i ett icke-formellt sammanhang	106
Dimensioner för lärande engagemang	110
Varför självstyrt lärande?	113
Att lära sig språket i "det vilda" och förstå	
språket och L2L-verktyget	114
Teorier bakom språkverktyget	118
Slutsatser	122
Referenser	127
Bilaga	134
Sammanfattning av hinder funna hos alla i partnerskapet	134
Sammanfattning av kunskaper från behovsbedömningen	135

INTRODUKTION TILL UPSIM'S KONCEPTUELLA RAMVERK

Om projektet

Projektet UPSIM – “Upskilling Paths for Social Integration of Migrants” (ID 2020-1-SE01-KA04-077915) finansieras av Europeiska kommissionen under programmet Erasmus+, KA204 – Strategic Partnerships for vuxenutbildning. Projektet utvecklas av ett transsektoriellt konsortium som involverar 5 organisationer och institut från olika länder: koordinatorn, Internationella Kvinnoförbundet (Sverige), och partners, Coneqt (Danmark), Spolek PELICAN, z.s. (Tjeckien), Aidlearn, Consultoria em Recursos Humanos Lda. (Portugal) och Maryse COPPETs advokatbyrå (Frankrike – Guadeloupe)

Projektet syftar till att ge unga vuxna migrantkvinnor som är bosatta i EU (målgrupp 1) en uppsättning verktyg för att skaffa sig icke-formell kompetens (lära sig att lära) och de språkkunskaper som krävs för att nå sina utbildningsmål. Konsortiet kommer att uppnå detta mål genom att (1) implementera multimodala lärande-scenarier genom projektinlärnings-plattformen utformad för att främja självlärande och presentera verktyg, resurser och projektresultat; och (2) samla in bästa praxisexempel på framgångsrika förberedelser av unga vuxna migrantkvinnor för vidareutbildning i sina värdländer från yrkesverksamma och volontärer som arbetar direkt med TG1 (Målgrupp 2) och organisera dessa exempel under en framgångsrik integrationsmanual.

Definition av Målgrupperna:

Målgrupp 1 (MG1a): Unga vuxna migrant-/flyktingkvinnor¹ i åldern 18-30 år i utsatta situationer (som kommer att dra nytta av resultaten av denna IO). Antagandena är att dessa kvinnor har genomgått den grundläggande språkkursen (i värdlandet), har en lägre utbildningsnivå, har lågkvalificerad arbetslivserfarenhet, saknar stöd från sitt nätverk och/eller önskar gå en högre utbildning.

Målgrupp 1 (MG1b): Utrikesfödda kvinnor i åldrarna 30-60 år med liknande bakgrund som MG1a, men som har lyckats gå en högre utbildning. Dessa kommer att användas i studien, som förberedelse för utvecklingen av konceptet. Konsortiet har använt sig av dessa förebilders framgångar och tagit med deras erfarenheter i behovsanalysen.

Målgrupp 2 (MG2): Yrkesverksamma och volontärer som arbetar med MG1 när det gäller socialt arbete, integration, språkträning, rådgivning/mentorskap (som kommer att ha direkt nytta av denna IO också) yrkesverksamma som är i direkt kontakt med MG1. De arbetar med migranter och flyktingar på veckobasis, och är de som med största sannolikhet kommer att kunna ändra tillvägagångssätten i sina respektive organisationer/institutioner. Antagandena är att dessa socialarbetare/volontärer och/eller mentorer är intresserade av att få nya färdigheter, arbetar med MG1, kommer att delta i våra workshops, kommer att använda vårt koncept och kommer att stödja och rekrytera migrantkvinnor.

¹ Termerna “flykting” och “migrant” används ofta omväxlande av allmänheten, men har ändå väsentliga skillnader.

Flykting “är den officiella statusen för en person som har beviljats asyl från en tredje stat. Varje flykting är en migrant. Flyktingar befinner sig utanför sitt ursprungsland på grund av rädsla för förföljelse, konflikt, våld eller andra omständigheter som allvarligt har stört den allmänna ordningen och som därför kräver “internationellt skydd”.

Det finns ingen juridiskt erkänd definition av begreppet “migrant”. Men enligt FN betecknar denna term “varje person som har varit bosatt i ett främmande land i mer än ett år, oavsett orsakerna, frivilliga eller ofrivilliga, till rörelsen, och vilka medel, regelbundna eller oregelbundna, som används för att migrera.” (Det är dock vanligt att inkludera vissa kategorier av korttidsmigranter, såsom säsongsarbetare inom jordbruket som rör sig under planterings- eller skördetider).

Introduktion

FN, i Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration², hänvisar till språkinlärningsprogram som åtgärder som ger migranter möjlighet att bli aktiva medlemmar i samhället och främjar sammanhållning och inkludering bland dess medlemmar. Följaktligen har forskning funnit att färdigheter i värdspråket är positivt relaterade till bättre sysselsättningsstatus för migranter i EU³. Icke desto mindre avslöjar denna konceptuella ram att mobilitetsuppbyggnad ofta kräver bland annat djupare kunskaper i värdspråket än det som vanligtvis erbjuds av nationella program, särskilt när det gäller unga vuxna utrikesfödda kvinnor.

Enligt konsortiets mål samlar detta konceptuella ramverk in relevant information relaterad till de fem medlemsländerna som integrerar UPSIM-konsortiet, Sverige, Danmark, Tjeckien, Portugal och Guadeloupe (Frankrike). I synnerhet sammanställer den viktiga data om den specifika demografiska, socioekonomiska och utbildningsmässiga verkligheten för unga vuxna utrikesfödda kvinnor i varje partnerland, analyserar de olika verkligheter och utsattheter de står inför och identifierar respektive nationella integrationsstrategier och deras brister. Dessutom presenterar denna rapport resultaten av kvalitativ forskning utförd för behovsanalys i termer av utbildning, integration och språkinläring. Genom semistrukturerade intervjuer bedömde varje partner hinder, preliminära strukturella lösningar och viktiga individuella åtgärder som identifierats av medlemmar i MG1a, MG1b och MG2. Analysen som tillhandahålls av partnerna ger grundliga beskrivningar av sammanhang och antaganden som är centrala för våra mål och gör tydliga kopplingar till de kulturella och sociala sammanhang som omger vår datainsamling och behovsanalys. Slutligen är våra resultat kopplade till ett konceptuellt ramverk

² FN General Assembly 2018a. *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome, Tillgänglig på: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

³ Gazzola, M. Språkkunskaper och sysselsättningsstatus för vuxna migranter i Europa. I *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) s. 297-302

utformat för att ge, motivera och utrusta unga vuxna utrikesfödda kvinnor att lära sig.

The main objective of this Conceptual Framework is to identify the Huvudsyftet med detta konceptuella ramverk är att identifiera de underliggande behoven hos vuxna utrikesfödda kvinnor i deras kommensutvecklande resa och möjliggöra en jämförande analys mellan de övervägda länderna – väsentligt för ett personligt tillvägagångssätt när det gäller innovativa innehållsutvecklings- och spridningsstrategier. Resultaten kommer att hjälpa konsortiet att utveckla verktygen för att stödja MG1 att få tillgång till utbildningsvägar och MG2 att stödja dem genom denna övergångsprocess. Dessutom är det konceptuella ramverket en del av lärplattformen och workshopmaterialet som formar mentorscirklarna och stödjer inhämtande av bakgrundkunskaper. Slutligen kommer vårt material att vara Copyleft, vilket innebär att organisationer som arbetar inom denna sektor kommer att kunna använda resursen fritt om de vill genomföra egna inspirationsworkshops eller ytterligare anpassa arbetet för andra målgrupper.

Ämnen relaterade till vart och ett av de fem länderna presenterar resultaten av den analys som utförts av konsortiets partners. För att främja en tydligare och mer tillgänglig presentation presenteras för det första varje land individuellt under samma övergripande struktur. De tidigare nämnda uppgifterna avseende demografi och socioekonomiska och utbildningsmässiga realiteter följs av resultatet av den kvalitativa forskningsanalysen. För det andra förklaras det konceptuella ramverket. Slutligen sammanfattas våra slutsatser.

Det bör noteras att vi förstår och håller med om uppfattningen att "migranter" vanligtvis är tänkt som ett neutralt paraplybegrepp som helt enkelt återspeglar handlingen att flytta från en vanlig bostadsort⁴. Men den negativa klangen som ofta förknippas med "migranter" tvingar oss att leta efter ett mindre belastat ord. Därför kommer vi från och med nu och för de resurser som är avsedda för utrikesfödda kvinnor att använda "utrikesfödda" istället för migranter.

⁴ International Organization for Migration, *Glossary on Migration* (International Organization For Migration, 2019)

DANMARK

Demografi⁵

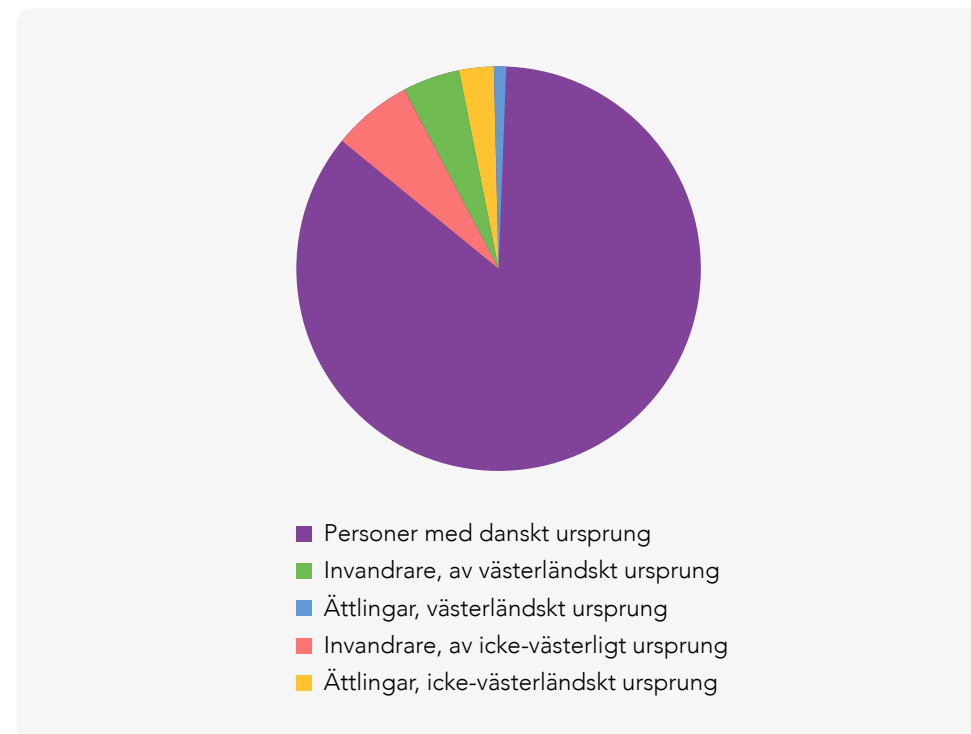
Förutom att ta emot flyktingar från Tyskland efter andra världskriget, har Danmarks befolkning varit ganska homogen fram till 1960-talet. Eftersom industrialiseringen av Västeuropa skapade fler jobb än vad som kunde täckas av lokalbefolkningen, inklusive inkluderingen av kvinnor i arbetskraften, blev arbetsmigration en nödvändighet. 1967 anlände de första utländska arbetarna från Turkiet, Pakistan och fd-Jugoslavien. På 1970-talet kom en ny invandringsvåg över landet. Den här gången skulle det vara flyktingar från diktaturer i Spanien, Portugal och Grekland samt grupper av människor från Chile och Vietnam på grund av krig och diktatur. På 1970-talet såg Danmark dessutom ett stort antal tamiler som flydde till Danmark och förde över sina familjer för återförening. Under 1980- och 90-talen, med ratificeringen av internationella konventioner för flyktingar, såg Danmark en tillströmning av flyktingar från Iran-Irak-krigen samt den israelisk-palestinska konflikten. I slutet av 1980-talet bröt ett inbördeskrig ut i Somalia och över 1 miljon människor flydde landet. Idag bor cirka 16 700 somalier i Danmark och är den största afrikanska befolkningen⁶. Efter undergången av de ingående republikerna i Socialistiska federala republiken Jugoslavien gav Danmark också tillfällig asyl, med möjlighet till förlängning, för alla ex-jugoslaver i slutet av 1990-talet.

Den 1 oktober 2020 bodde totalt 814 488 utrikes födda och ättlingar i Danmark, vilket motsvarar 14 % av den totala befolkningen. Av dessa kommer 521 982 personer från icke-västliga länder⁷.

⁵ Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde", Danmark Statistiks database. Tillgänglig på: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>

⁶ Ibid

⁷ Ibid



Figur 1: Utrikes födda och ättlingar efter ursprung, per 1 oktober 2020.

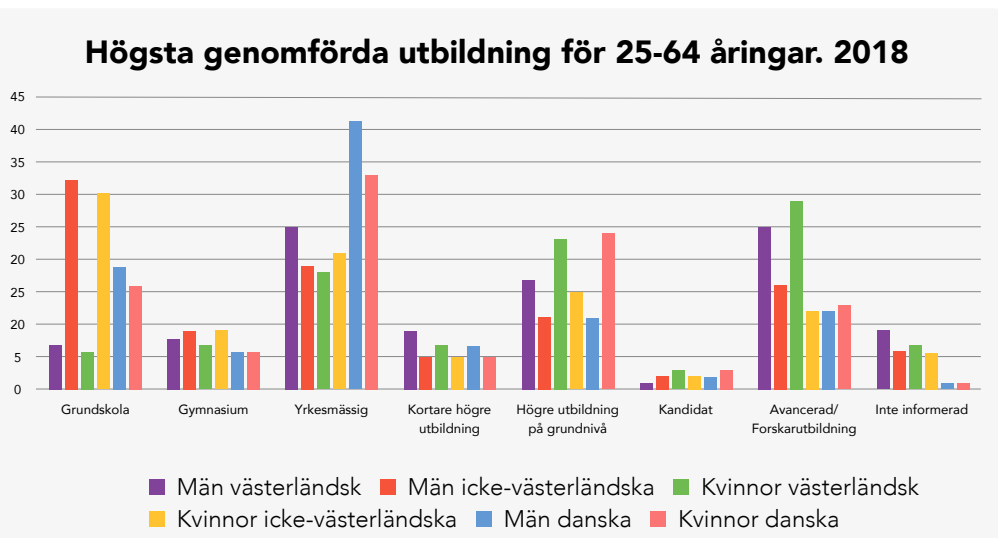
Källa: Danmark Statistiks.

Den totalt sett största utrikesfödda befolkningen som bor i Danmark, främst EU/EES, kommer från Polen: 41 529 personer år 2020. Den största icke-västerliga gruppen som bor i Danmark kommer från Syrien. Detta är också den näst största gruppen utrikesfödda i Danmark, med 35 536 personer, där utrikesfödda med ursprung från Turkiet är den tredje största med 33 111 personer. Nästan 36 % av de turkiska migranterna kom till Danmark under den första stora icke-västerländska invandringen till Danmark, som ägde rum på 1960-talet⁸.

⁸ Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Danmark Statistiks, 2018). Tillgänglig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skylde%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Invandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer>

Utbildningsbakgrund

Sammansättningen av utrikesföddas utbildningsnivå varierar beroende på vistelsen. Enligt uppgifter från Danmarks statistik⁹, och som framgår av figur 2 nedan, är andelen av både västerländska och icke-västerländska manliga utrikesfödda som har avslutat en yrkesutbildning något lägre än män med danskt ursprung. För västerländska män är andelen 25 %, medan den är 19 % för icke-västerlänningar. Bland kvinnliga utrikesfödda är också andelen som har en yrkesutbildning något lägre än för kvinnor med danskt ursprung. Av västerländska utrikesfödda kvinnor har dock 29 % högre utbildning, till skillnad från 12 % av icke-västerländska utrikesfödda kvinnor och 13 % av kvinnor med danskt ursprung.



Figur 2: Högsta genomförda utbildning för 25-64 år. 2018. Källa: Danmarks statistik.

Utrikesfödda med asyl som grund för bosättning är den grupp där minst har yrkesexamen. 50 % av de utrikesfödda med asyl som grund för bosättning har grundskola som högsta genomförda utbildning,

⁹ Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde"

medan endast 6 % har en högre utbildning. En femtedel (21 %) av gruppen har en kort, medellång eller lång högskoleutbildning som är lägre än de övriga utrikesfödda grupperna.

2017 hade 31 % av icke-västerländska kvinnor mellan 24-40 år ingen utbildning jämfört med 17 % av kvinnorna med danskt ursprung. Det finns också en liten skillnad i siffror när det gäller utbildning, där de för icke-västligt utrikesfödda är något lägre än för kvinnor med danskt ursprung. 25 % av icke-västerländska kvinnor mellan 24 och 40 år bosatta i Danmark har en yrkesutbildning inom vårdsektorn, 6 % har en kort högre utbildningsnivå (som finansiell ekonomi, farmakolog), 25 % har en medellång sikt högre utbildning (som socialarbetare eller barnomsorgsarbetare), och 13 % har en högre utbildning. Dessa siffror säger dock ingenting om kvinnornas ursprung och längd på deras vistelse. Vi har inte så många studier om icke-västerländska utrikesfödda kvinnor, vilket tyder på att de fortfarande är en "ung grupp" med få års erfarenhet på arbetsmarknaden. Men vi kan försöka se det från icke-västerländska ättlingars perspektiv, för att få en bättre bild.

Enligt SFI-forskning¹⁰ från 2015 har icke-västliga ättlingar generellt sett sämre arbetsmarknadsstatus än personer med danskt ursprung. På den ljusa sidan fann de också att utbildning ökar sannolikheten att tillsätta en tjänst på grundläggande, medel eller högsta nivå lika för ättlingar som danskar, och att ättlingar också har ungefär samma avkastning på utbildning som danskar. Tyvärr gör analysen ingen skillnad mellan kvinnors och mäns användning av utbildning. Men vi kan se att icke-västerländska ättlingar till kvinnor med yrkesutbildning har en större risk att hamna i en passiv grupp (d.v.s. inte arbeta eller studera) än kvinnor med danskt ursprung med samma yrkesutbildningsnivå.

¹⁰ Anders Rosdahl, *Integration På Arbejdsmarkedet Af Ikkevestlige Indvandrere Og Efterkommere* (Socialforskningsinstituttet, 2006). Tillgänglig på: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>

Anställning och arbete

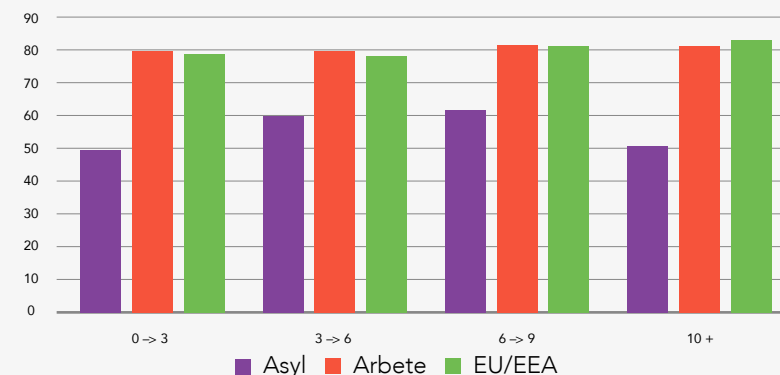
Bland utrikesfödda med asyl får 81 % av 30–59-åringarna en medianinkomst på 181 000 DKK per hushåll. Med en dansk medianlön på cirka 300 000 DKK och fattigdomsgränsen på cirka 150 000 DKK, kan vi se en klyfta mellan denna grupp och utrikes födda i EU/väst, varav endast 20 % är i samma ekonomiska situation. Studier visar att icke-västliga utrikesfödda som har genomgått yrkesutbildning i Danmark har en större chans till anställning än icke västerländska utrikesfödda med samma utbildningsnivå från ett främmande land¹¹.

Under 2018 visade siffror att antalet anställda stiger med tiden. Detta kan tyckas logiskt, eftersom det oundvikligen kommer en anpassningsfas, men när det gäller utrikesfödda med asyl kan vi behöva vara oroliga. För utrikesfödda med asyl, som bott i Danmark i 3-6 år, är 51 % anställda och för de som bor där 0-3 år är endast 36 % anställda. Men för dem som varit bosatta i Danmark i 10 år eller mer var anställningsgraden 47 %.

Vi är medvetna om att siffrorna här inte är känsliga för skillnader i ålder, bakgrund och/eller ursprung. Därför kommer vi att ta ett könsspecifikt perspektiv när vi analyserar data. Data från Danmarks nationella statistikleverantör (figur 3 och 4) visar i en studie från 2018 att manliga utrikesfödda med asyl som har bott i Danmark mellan 0-3 år har en anställningsgrad på 47 %. När de har bott i Danmark mellan 3-6 år stiger anställningsnivåerna till 60%. Men när vi jämför detta med kvinnor i samma grupper ser vi en ganska annorlunda bild. Endast 16 % av utrikesfödda kvinnor med 0-3 års asyl i Danmark har kommit in på arbetsmarknaden. Även om det finns en generell tendens att nivåerna för anställning i denna grupp stiger efter 10 års bosättning, är nivån för kvinnor endast 42 %.

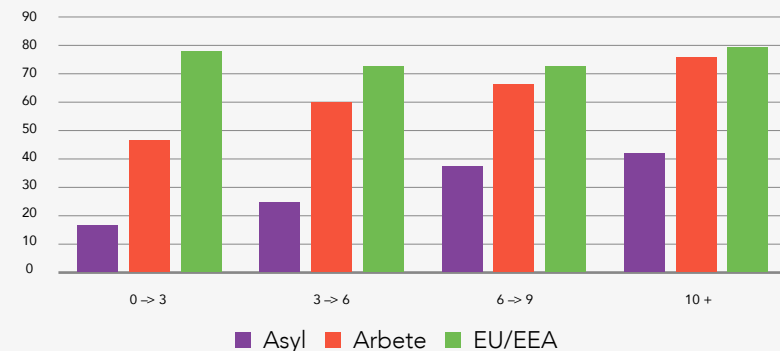
¹¹ Denmark Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Tillgänglig på: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>

Anställning efter vistelsetid – Män



Figur 3: ESysselsättning efter vistelsetid bland utrikesfödda med asyl, yrke och EU/EES-avlönat arbete som grund för bosättning 2018 (Män). Källa: Denmark Statistik.

Anställning efter vistelsetid - Kvinnor



Figur 4: Sysselsättning efter vistelsetid bland utrikesfödda med asyl, yrke och EU/EES-avlönat arbete som grund för bosättning 2018 (Kvinnor). Källa: Denmark Statistik.

När utrikesfödda fördelas efter vistelsens längd är det olika populationer som varit bosatta i Danmark under en kortare eller längre tid, som därför kan vara olika sammansatta med hänsyn till ålder, utbildningsnivå och ursprungsland m.m.

Sårbarheter och barriärer för integration

Hindren för integrationen av icke-västerländska kvinnor, inklusive de med asyl, är både individuella och strukturella. Dessa kvinnors demografi är mycket varierande, eftersom de kommer från över 150 olika länder, och kommer till Danmark antingen som asylsökande, familjeåterförening eller för att arbeta och/eller studera. En sak som verkligen sticker ut är att barriärerna som dessa grupper av kvinnor möter är större än för deras västerländska jämnåriga. Även om de för med sig värdefull potential kan kvinnorna med flyktningbakgrund ses som trippelutmanade (Leibig & Tronstad, 2018) på den danska arbetsmarknaden, då de ställs inför barriärer som rör a) att vara migranter, b) att vara flyktingar. och c) att vara kvinnor. Det finns en generell tendens att vissa ursprung har en viss bosättningsgrund.

- Asyl och familjeåterförening; Syrien och Bosnien-Hercegovina
- Utbildningsrelaterad; Ukraina och Filippinerna
- Arbete; Indien

Under de senare åren har det skett en ökning av antalet arbets- och utbildningsrelaterad migration. Generellt sett har utrikesfödda större svårigheter att komma in på arbetsmarknaden än den etniska majoritetsgruppen. Detta är särskilt en barriär för kvinnor med icke-västerländsk bakgrund. Deras sysselsättningsgrad är lägre än mäns och är totalt sett den grupp som har lägst sysselsättningsgrad. Det är stor skillnad mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad, särskilt för dem som kategoriseras som en asylsökande grupp. Kvinnor med asyl kommer vanligtvis att ha återförenats med sina makar. Ett stort antal av dessa kvinnor kommer att ha socialbidrag men också i utbildning. En trolig förklaring till att icke-västerländska kvinnor vanligtvis har en högre arbetslöshet, än kvinnor med västerländsk bakgrund, kan kopplas till deras utbildningsbakgrund.

Utbildningsnivåer spelar en viktig roll för integrationen på arbetsmarknaden och när vi tittar på utbildningsbakgrund för majoriteten av icke-västerländska utrikesfödda med asyl tar de sällan med sig en yrkesexamen från hemlandet, vilket begränsar deras valmöjligheter när det kommer till sysselsättning. Ungefär en tredjedel väljer att ta en utbildning i Danmark. Särskilt om de redan har yrkeskompetens vid ankomsten. Utbildning är dock dyrt för staten och man överväger också att betala för detta när andra alternativ finns. Forskning visar att sysselsättningsgraden är kopplad till utbildningsnivå, men det baseras på att man har en dansk utbildning och inte en som kommer från utlandet. Den danska arbetsgivaren är mer bekväm med och känner till en danskbaserad utbildning, och sedan är det frågan om att få en utländsk utbildning godkänd. En annan barriär för arbetslösa icke-västerländska kvinnor är bristen på tillgång till nätverk, bristande kunskap om den danska arbetsmarknaden och behärskning av språket. Vi utgår från att kvinnor med dansk utbildning har tillgång till bättre nätverk, god förståelse för arbetsmarknaden och de har bevisat att de har en lämplig språknivå. Vidare spelar vistelsens längd och invandringstiden en viktig roll för möjligheten att utbilda sig, arbeta upp arbetsmarknadserfarenhet och slutligen skaffa sig nödvändiga språkkunskaper. Studier har visat att kvinnor med minoritetsbakgrund ofta inte har attityden att kvinnor ska stanna hemma och vara hemmafruar. Så detta motsäger vissa av de fördomar som människor i väst har mot kvinnor från vissa länder. Faktum är att de vanligtvis hålls tillbaka på grund av sin låga utbildningsbakgrund, de tenderar att ha sämre danska språkkunskaper, jämfört med sina manliga motsvarigheter, och de har mindre tillgång till nätverk. Forskning tyder på att icke-västerländska invandrare upplever fördomar på arbetsmarknaden. Den upplevda diskrimineringen yttrar sig som direkt, indirekt och strukturellt, och stereotypa föreställningar är ofta den bakomliggande faktorn. Till exempel kommer kvinnor som utövar den muslimska tron och täcker håret ofta inte i fråga för tjänster inom den offentliga sektorn. Medan icke-västerländska kvinnor i den privata sektorn har större chanser om de inte bär religiöst kopplade plagg.

En annan barriär kan vara familjestrukturer, när det är barn inblandade finns det många frågor kring att ta ledigt när barnen är sjuka, mammaledighet och sådant. Med en högre frånvarofrekvens har kvinnorna från minoritetskulturer ofta en svagare anknytning till arbetsmarknaden eller språkskolan jämfört med männen.

Tillsammans med humankapital finns det också ett behov av:

- mer tydlighet kring internationellt förvärvad utbildning
- mer medvetenhet om diskriminering och stereotypa attityder till invandring, etnicitet och kön
- en djupare förståelse för de sociala ojämlikheter som råder i våra samhällen

De kvinnor som lyckas få en bra jobbmatchning har:

- goda kunskaper i danska
- högre utbildning
- arbetserfarenhet
- bra sociala och professionella nätverk

Inga av de ovan nämnda hindren är oöverstigliga, men åtgärder kommer att behöva vidtas, som att tänka utanför boxen, för att ta itu med dessa frågor.

Nationella strategier för integration

Mellan 2008 och 2019 såg Danmark en positiv utveckling av antalet icke-västligt utrikesfödda män och kvinnor, mellan 25-39 år, som fullföljt yrkesutbildning¹². Denna utveckling var särskilt positiv för kvinnor med icke-västerligt ursprung, med en ökning på 19 % för perioden, medan andelen män steg med 13 %. Detta kan troligen bero på den danska regeringens "Teaming up for Integration"-partnerskap, som uppstod från ett toppmöte i september 2015. Arbetsmarknadens parter, företrädare för näringslivet, icke-statliga

¹²Ibid

organisationer, forskare och andra intressenter från det civila samhället träffades för att diskutera hur man kan förbättra integrationen av flyktingar i Danmark. Härifrån skapades ett partnerskap mellan stat, näringsliv och kommuner som sedan gick samman för att stödja fler företag i syfte att ge flyktingar sysselsättningsmöjligheter.

I mars 2016 upprättades två avtal om integration. Den ena mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, en så kallad "trepartsöverenskommelse" om integration på arbetsmarknaden, och den andra "som bygger på det första" en överenskommelse mellan regeringen och kommunerna för att förbättra ramarna för integrationen i kommunerna. De två avtalen lade grunden för vad de hoppades skulle vara mer "effektivt" (för den danska ekonomin) och en jobborienterad integration av flyktingar¹³.

TREPARTSINIATIVET INNEHÅLLER:

- Bättre screening av asylsökandes formella och informella kvalifikationer medan de fortfarande är på asylcentralen och får sin asylansökan behandlad.
- Säkerställa att arbetstillfällen är ett primärt övervägande när man beslutar till vilken kommun den enskilde ska flyttas, efter att ha beviljats asyl.
- Flyktingar och återförenade släktingar ska anses vara redo att arbeta när de påbörjar integrationsprogram (vilket innebär att de kan arbeta, och till exempel att bristande språkkunskaper inte kan vara en ursäkt för att inte hitta ett jobb).
- Kommunerna ska erbjuda deltagare i integrationsprogram tidiga och intensiva arbetslivsriktade åtgärder att påbörjas så snart som möjligt efter övertagande av ansvaret för deras integration. "Så snart som möjligt" anges nu i integrationslagen att betyda inom en månad.
- Innehållet och organisationen av danskundervisningen ska uppdateras och göras mer arbetsmarknadsinriktad.
- Ett nytt tvåårigt program som kombinerar arbete och praktik med arbetslivsriktad utbildning.
- Införande av ett bonussystem för privata företag som anställer flyktingar och återförenade anhöriga i vanliga, icke subventionerade arbeten.
- Överenskommelsen mellan regeringen och kommunerna hade som huvudsyfte att ge kommunerna ett mer flexibelt och effektivare regelverk för att hantera integrationen av nyanlända.

¹³ "Tripartite discussions in 2016 and 2017" (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Tillgänglig på: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>

DET ANDRA INITIATIVET MELLAN REGERING OCH KOMMUNER INNEHÅLLER:

- Mer flexibla regler om kommunernas skyldighet att tillhandahålla bostäder till flyktingar.
- Intensifiera integrationsprogrammet.
- Effektivare informationsutbyte om kompetens och kompetens när flyktingar överförs från asylförläggningar till kommuner.
- Bättre genomlysning av formella och informella kvalifikationer.
- Ett mer jobborienterat förhållningssätt till danska språkkurser.
- Ekonomiska incitament till kommuner, innefattande en bonus som ges till kommuner som lyckas få reguljära jobb för flyktingar eller familjeåterföreningar.

Som figuren förklarar inkluderar trepartsinitiativen danska-undervisning. Den danska språkkursen, som erbjuds gratis för utrikesfödda, är en grundläggande, obligatorisk utbildning för utrikesfödda som får statligt ekonomiskt stöd eller har asyl. Eleverna lär sig att förstå, tala, läsa och skriva på danska. De skaffar sig även kunskap om kultur och sociala förhållanden i Danmark, inklusive en grundläggande introduktion till dansk arbetsmarknad, utbildningsutbud och demokrati.

Det finns tre fristående "danska-utbildningar", som är olika organiserade, så att undervisningen motsvarar elevernas mål och förutsättningar: danska-undervisning 1, danska-undervisning 2 och danska-kundervisning 3.

DANSKA UTBILDNING 1 är utformad för studenter som inte kan läsa och skriva på sitt modersmål, samt latinska analfabeter som inte behärskar ett europeiskt skriftsystem. Syftet med undervisningen är grundläggande färdigheter i muntlig danska samt läs- och skrivfärdigheter för att kunna klara sig på den danska arbetsmarknaden och som medborgare i det danska samhället. UPSIM-konceptet riktar sig till kvinnor som tagit danska-utbildning 2 och 3.

DANSKA UTBILDNING 2 är designad för elever som har kort skolgång och utbildningsbakgrund från sitt hemland. Målet med undervisningen är att förstå, tala och läsa danska för att kunna klara sig på den danska arbetsmarknaden, i efterföljande arbetsmarknadsutbildning och som medborgare i det danska samhället.

DANSKA UTBILDNING 3 är designad för elever som har en medel- eller lång skol- och utbildningsbakgrund. Det kan vara yrkesutbildning, en gymnasieutbildning eller en högre utbildning. Målet för danskundervisning 3 är att eleverna ska kunna få ett arbete eller ta vidareutbildning och kunna fungera aktivt som medborgare i det danska samhället.

UPSIM-konceptet riktar sig till kvinnor som har gått dansk utbildning 2 och 3.

Dessa strategier har fört med sig framgångsrika element, och vissa andra perspektiv måste utvärderas ytterligare. Sammantaget har det skett en positiv utveckling när det gäller att säkerställa ett snabbt inträde på arbetsmarknaden. Men detta hade också sina baksidor. Det var ganska utmanande för asylcentralerna att kommunicera information om allas kompetenser till kommunerna och integrationen i samhället sker inte automatiskt bara för att de är på arbetsmarknaden.

När fokus har legat på att garantera sysselsättning för flyktingar så snabbt som möjligt, gjordes många av dessa trepartsavtal med stormarknader och andra lågkvalificerade jobb inom detaljhandeln, där kompetensutveckling inte nödvändigtvis står på agendan. Dessutom finns många jobb där vi ser en ökning av sysselsättningsnivåerna för icke-västerländska utrikesfödda inom sektorer som står inför en allmän nedgång i sysselsättningsmöjligheter och som gör vissa sektorer till det bästa jobbet för "dessa grupper av människor". Det bör finnas vissa farhågor om hållbarheten i denna strategi. En oro kan vara att denna tendens skapar en A- och B-grupp, med utrikesfödda i lågkvalificerade, lågavlönade arbeten och personer med västerländskt och danskt ursprung som tar kvalificerade jobb.

Till exempel, mellan 2012 och 2016 hade Danmark en hög koncentration av manliga icke-västerländska utrikesfödda som arbetade inom specifika yrkessektorer, såsom slakterier, transporter (buss, tåg/taxi) och posttjänster, av vilka många har sett en allmän nedgång i sysselsättningsnivåerna. Dessutom ser vi en stor koncentration av kvinnor

inom vård- och servicebranschen¹⁴. Även om tillgången till sysselsättning och finansiell stabilitet är positiv på kort sikt kan de långsiktiga konsekvenserna hindra integrationen, eftersom det kan påverka mångfalden i sammansättningen av anställda inom de olika sektorerna. Detta skapar en obalans i representationen av den mångfald som finns i landet eftersom det skapar ett samhälle med en "A"- och en "B"-grupp.

Dessutom, bara för att en icke-västligt utlandsfödd inte har en yrkesutbildning eller högre utbildning, betyder det inte att utbildning inte är ett alternativ. Att utse specifika grupper av människor till lågkvalificerade arbeten skulle kunna innebära att de ställs med begränsade krav på kompetens och få möjligheter till professionell utveckling. Även om den är effektiv på kort sikt, låter denna "one size fits most"-strategi oss inte alltid ta hänsyn till individens önskemål och möjligheter, vilket i sin tur inte nödvändigtvis hjälper till att behålla arbetsmarknaden.

Analys av kvalitativ forskning av behov, Danmark

Analysen av behov i den danska integrationskontexten är resultatet av en serie kvalitativa intervjuer i syfte att avslöja hur yrkesverksamma som aktivt arbetar med vår målgrupp, såväl som utrikesfödda kvinnor själva, upplever sin verklighet. Det danska laget pratade med tre proffs, alla är kvinnor och i slutet av 40-talet till mitten av 50-talet. Vidare intervjuades en grupp kvinnor med invandrarbakgrund som antingen vill fördjupa sig eller har lyckats med det, för att hjälpa oss att avslöja vad som hindrar och hjälper dem på deras resor.

- Den första intervjupersonen har arbetat som jobbkonsult på ett centrum för integration av utrikesfödda med asyl.

¹⁴ Theis Stenholt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Denmark Statistiks, 2019). Tillgänglig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

Huvuduppgiften för just denna person var att förbereda målgruppen för den danska arbetsmarknaden, hjälpa dem att skapa CV:n, söka jobb och arbetsträning samt förstå den danska arbetskulturen. Utöver att arbeta som pedagog i en tjänst för arbetsträning, arbetade hon även som språkpedagog för flyktingar, och som projektledare med ett projekt "nya framtida mål"; Syftet med hennes projekt var att hjälpa till att integrera flyktingar i vårdsektorn för att bli ekonomiskt oberoende, ett projekt där många kvinnor från Syrien deltog.

- Den andra professionella som intervjuades arbetar inom universitetssektorn som; docent vid Centrum för moderna Mellanöstern- och islamstudier; docent vid historiska institutionen; och som projektansvarig på Human Health-avdelningen. Hennes expertis täcker ett brett spektrum av ämnen inom samhällsvetenskap som är relevanta för integrationen av kvinnor med icke-västerländskt ursprung i Danmark. Hon har även erfarenhet av språkpolitik samt identitet och tillhörighet bland muslimer i Danmark, så som det kommer till uttryck bland unga, välutbildade muslimer, den äldre generationen muslimer, och i utsatta bostadsområden som Vollsmose i staden Odense. Vidare har hon även skrivit och bidragit till många böcker om integration och kvinnogrupper.

- Den tredje intervjupersonen har arbetat inom området yrkespsykologi och coaching. Hon har många års erfarenhet av att utforma innehåll för personliga utvecklingsprogram. Ett sådant projekt handlade om att coacha utrikesfödda (även icke-västerländska) för att hjälpa dem att få fotfäste på den danska arbetsmarknaden. För att uppnå detta designade hon ett psykologiskt coachningsverktyg för ett rikstäckande danskt integrationsprojekt för att coacha arbetslösa utrikesfödda att hitta arbete. Detta var en del av ett storskaligt pilotprojekt där fem danska kommuner deltog.

Den danska partnern genomförde också intervjuer med en grupp kvinnor med icke-västerländskt ursprung bosatta i Danmark. Tre av kvinnorna, i mitten av 30-årsåldern, kom från Syrien mellan 2016 och 2018. Vid tidpunkten för intervjun var de anställda som okvalificerade arbetare, eller i arbetsträning via arbetsförmedlingen, och hade en önskan att hitta kompetenshöjande vägar. Ytterligare två kvinnor i mitten till slutet av 50-talet, varav en har palestinsk bakgrund och en med turkisk bakgrund, gick också med på att bli intervjuade. De kom till Danmark i slutet till mitten av 90-talet och har lyckats nå sina utbildningsmål med en utbildning på kandidatnivå.

UPSIM-konsortiet var mycket intresserade av att ta reda på vilka typer av utmaningar icke-västerländska kvinnor i allmänhet stöter på när de försöker få tillgång till utbildningsvägar, samt att ta reda på vad som möjliggör dem. En viktig fråga som vi hittade i Danmark var en allmän uppfattning om att många av kvinnorna i vår målgrupp hade otillräckligt lärande för att lära sig kompetens. Det är inte ovanligt att kvinnor i vår målgrupp, specifikt från landsbygden, har väldigt liten erfarenhet från sysselsättning och skolgång, vilket gör att en del av dessa kvinnor kan ha små eller inga erfarenheter att basera en utbildning eller karriärentitet på. Bristen på arbete och akademisk identitet, tillsammans med sociokulturella faktorer av könsroller, gör också att det är svårt för vissa kvinnor att hitta motivationen att vilja få ett jobb i första hand. Att behålla kvinnor med denna profil i anställning kan följaktligen vara en kamp för handläggarna och kvinnorna själva.

Intervjuerna gav oss intrycket att inlärnings-kompetensen lätt kan utvecklas, särskilt om vi börjar med att fokusera på enkla nyckelområden som att skapa en struktur för dagen. Intervjuerna visade att många kvinnor i vår målgrupp inte är vana vid att utföra vissa organisatoriska uppgifter som att planera och organisera barnomsorg eller schemalägga transporter. Med så många olösta praktiska frågor vore det fantasifullt att kunna motivera sig för högre utbildning eller långtidsanställning. Råden vi tog bort från detta är

att börja med "var är du nu" och sedan göra en plan baserad på deltagarens långsiktiga mål, fokusera på att definiera de näst bästa stegen och vägleda henne i att ta dem.

Vidare avslöjade intervjuerna att det inte är ovanligt att kvinnor med arabiska som modersmål, som sällan har konfronterats med ett främmande språk innan de anlände till Danmark, förväntar sig att det skulle vara lätt att lära sig detta nya språk. När de konfronterades med verkligheten blev de flesta väldigt häpnadslagna och insåg att så inte alls var fallet. Deltagarnas kognitiva och intellektuella förmåga, tillsammans med könsbarriärer, ska också beaktas. Aspekter som individens egna (och den närmaste familjens) sociokulturella förväntningar på vad en man och en kvinna kan och inte kan har också en tydlig inverkan, särskilt på kvinnor.

Under våra intervjuer fann vi att vissa kulturella tolkningar av könsroller spelar en central roll för att kvinnor exkluderas från arbetsmarknaden. Vi ser inte nödvändigtvis detta som ett illa menat utanförskap utan helt enkelt som en bieffekt av kulturella förväntningar och identiteter som har formats i en kultur och verklighet som skiljer sig mycket från majoriteten av danskarna. Till exempel hade mannen till en kvinna, som gick en kurs hos en karriärcoach, plötsligt bestämt sig för att han inte kunde acceptera att hon skulle börja jobba inom en snar framtid. Hon hade gått ett coachingprogram som syftade till att hjälpa henne hitta en karriärväg med framgång och entusiasm tills hennes man blev mycket oroad över vad det betydde för hans familj och henne. Han var övertygad om att hon inte fick fortsätta processen, och hustrun slutade sedan programmet.

På ytan kunde vi anta att just den här mannen var irrationell och dominant, men när vi pratade om "varför" detta hände, dök en annan bild upp. I detta pars kultur är det mannens ansvar att säkerställa säkerheten för sin familj, särskilt för sin fru. Han var inte bekväm med situationen eftersom han inte förstod den process som hans fru gick igenom, vad detta innebar för familjestrukturen och vad

hans fru kunde utsättas för när hon började arbeta. Vi kan försöka analysera oss fram till ett antagande om att de obesvarade frågorna för honom var för oroande, och att hans bästa lösning var att ta bort henne från hotet. I sådana här situationer är den enda lösningen vi kan tänka oss att åtminstone försöka begränsa dessa typer av scenarier genom att se till att maken/närmsta familjen ingår under hela eller i en del av processen. Därmed ger vi information och kunskap som ersättning för de förutfattade meningar som orsakade problem. Skapa en dialog för att reda ut eventuella feltolkningar, missförstånd och förutfattade meningar om kulturer. Vi behöver inte bara arbeta med utvecklingen av kvinnans personliga utveckling. Vi behöver också hjälpa henne att inkludera sin närmaste familj för att förstå vad som sker, visa hur detta kan vara till nytta för dem och ta bort de missuppfattningar som kan finnas om det västerländska samhället och de värderingar som de härrör från. Genom att fokusera på att förändra tankesätten hos de närmaste människorna till kvinnan, möjliggör vi för deras omedelbara nätverk att bli stödjande i processen samtidigt som vi tar bort skadliga ideal om vad kvinnor och män kan och inte kan göra.

Ytterligare barriärer som avslöjades under våra intervjuer var bekvämlighet. Vissa kvinnor kan vara "nöjda" med att ha en inkomst som täcker räkningarna och det kan vara svårt att se hur det skulle gå till ekonomiskt att till exempel lämna ett jobb för att studera. För detta behöver vi också hjälpa individen att "zooma ut" och ge henne exempel på alternativ till heltidsstudier och generellt beskriva vilka möjligheter hon kan ge sig själv och sin familj.

Det skulle också vara fördelaktigt att lyfta fram de långsiktiga ekonomiska fördelarna med att studera, och visa hur det kommer att se ut och kännas, när målet är nått. Vi har lärt oss att vi inte får försöka gå för långt för tidigt. När vi har tagit en titt på det övergripande slutmålet och tagit ett brett perspektiv på planen, kommer vi att behöva ha det näst bästa steget i åtanke för adepten, utan att glömma en genomgång av hennes akademiska potential.

Det är inte fördelaktigt för processen, när det inte finns några små belöningar att motivera på vägen, eller att sikta på ett mål som inte är uppnåeligt. Genom att börja med den större bilden kan vi sedan gå in och bryta ner processen i mindre steg. Ett förslag på hur detta kan göras är verktyget för migrationsvägar (på danska; Migrationssti). Kanske inte ett särskilt attraktivt verktyg att titta på, men det är effektivt och enkelt. Verktyget för migrationsvägar är användbart eftersom det ger individen ett fågelperspektiv över processen.

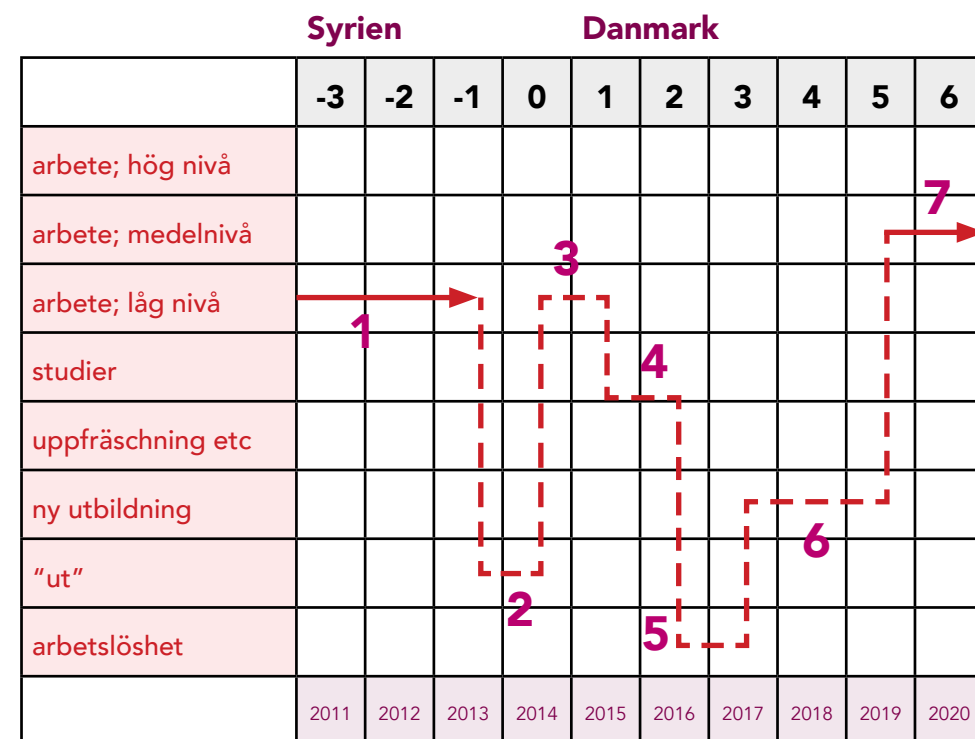


Diagram 1. Exempel på en migrationsväg, som kommer att upprättas tillsammans med deltagaren under sessionerna i mentorscirklarna.

1	arbetsnivå i ursprungsland – området för förskoleutbildning fram till inresan till värdlandet år 0
2	vänta på asyl
3	deltagande i språkskola
4	arbetserfarenhet i lokal livsmedelsbutik
5	arbetslös
6	studera för att arbeta inom barnomsorgen
7	anställd inom barnomsorgen på ett fritidshem

Verktyget för migrationsvägar har använts av handläggare för att sammanfatta vad som vanligtvis händer med människor på deras resa från asyl till den nuvarande situationen. Det visar sig att när du arbetar med det hjälper det individerna att förstå att det inte bara handlar om att hoppa in i utbildningssystemet, och du har nått dina mål. Man måste komma ihåg att ta sig tid att sitta ner med personen och fylla i diagrammet, för att se hur vägen ser ut och att illustrera hur någon kan uppnå en drömkarriär. Eftersom verktyget är grafiskt hjälper det deltagaren och mentorn att göra en plan tillsammans, och ritningen av vägen skapar överblick, visar mönster och minimerar behovet av att skriva. Genom att rita ihop det med individen hjälper det att visualisera vad man kan förvänta sig och kan visa om en förväntan är orealistisk, men visar också att vägen kan vara lång, och illustrerar var uppmärksamheten behöver vara, för bästa nästa steg. Det positiva med att använda ett sådant verktyg är att mentorn och deltagaren kan ta fram en plan som är realistisk, eftersom den stimulerar till dialog om de mål de vill uppnå och vad som krävs för att nå dit.

I Danmark är den naturliga riktningen för personer som har nått lägre utbildningsnivåer utomlands att gå igenom en så kallad "utbildningsbro". Till exempel hade båda våra intervjupersoner som framgångsrikt uppnått sina karriärmål inte uppnått de

nödvändiga utbildningsnivåerna för att komma åt en akademisk väg i Danmark. För att följa denna väg var de tvungna att gå genom vuxenutbildnings-vägarna för att få de formella kompetenser som krävs för den nationella motsvarigheten till ett examensbevis. Sådana vuxenutbildnings-program kan dra nytta av våra resurser genom att införliva språkverktygen i deras danska som andraspråksämnen, såväl som mentorskapsresurserna för studievägledningsprogram.

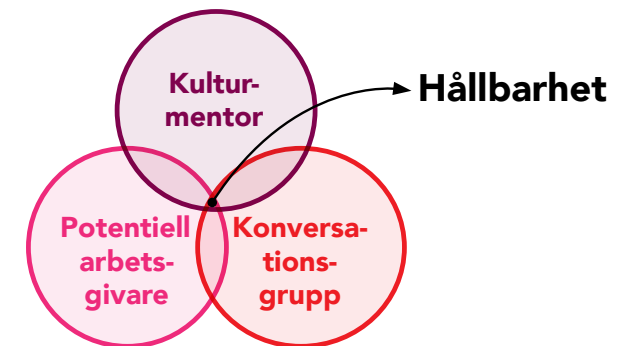


Diagram 2. Venn diagram som illustrerar en föreslagen struktur för framgångsrik integration av nyanlända personer med asyl på arbetsmarknaden.

Intervjuerna avslöjade också att ett av de mest framgångsrika initiativen var ett 20-veckors stödprogram som inrättades i tidigare insatser för att integrera utrikesfödda på arbetsmarknaden. Huvudsyftet med programmet var att sätta deltagaren i anslutning till en kulturmentor, ett företag som är intresserade av att anställa individen i fråga, samt en person att "hålla din hand" och guida dem genom processen. Våra intervjupersoner tipsar också om att kulturmentorplatserna fokuserar på hur kvinnor från andra länder förhåller sig till andra kvinnor. Det är oundvikligt att när människor reser från olika kulturer möta utmaningar baserade på olika sociokulturella världsbilder. Faktorer som dessa påverkar de relationer som vi har; speciellt när det kommer till hur vi tar initiativ och om vi vågar säga vår åsikt mot till exempel en man och hur kvinnor stöttar andra kvinnor. Genom att introducera människor som kan fungera som förebilder, har det föreslagits, ger vi exempel på nya sätt att se världen, det vill säga genom samtalsgrupper.

TJECKIEN

Demografi

Tjeckien har visat sig vara en mycket attraktiv plats för utlänningar, vilket framgår av det ökande antalet nykomlingar under de senaste decennierna. Men det var inte alltid så. Först sedan 1990-talet, med kommunismens fall, sammetsrevolutionen och öppnandet av gränser, kan vi tala om det lokala samhällets verkliga konfrontation med immigration och utlänningar. Innan dess var det tjeckiska samhället mycket homogent. Senare innebar inträdet till Europeiska unionen (2004) och Tjeckien som en del av Schengenområdet (2007) ett nytt kapitel av invandring och integration.

Under den sovjetiska statsocialismen (1948-1989) stängdes gränserna för allaländer utanför det socialistiska blocket. Arbetskraftsinvandringen stöddes inom blocket vilket resulterade i ett nära samarbete mellan Tjeckoslovakien och Vietnam. Vietnamesiska medborgare migrerade till Tjeckoslovakien, vilket avsevärt ökade andelen av den vietnamesiska befolkningen i Tjeckoslovakien. Efter den socialistiska regimens fall återvände de flesta arbetare till sitt ursprungsland på grund av den ekonomiska krisen i mitten av nittio-talet, som följdes av strikta utländska regleringar och förändringar i invandringspolitik. Men efter 1989 uppstod många ekonomiska möjligheter, vilket ledde till ökad invandring. Sedan 2008, när den ekonomiska krisen inträffade upprepade gånger, har antalet utlänningar minskat¹⁵.

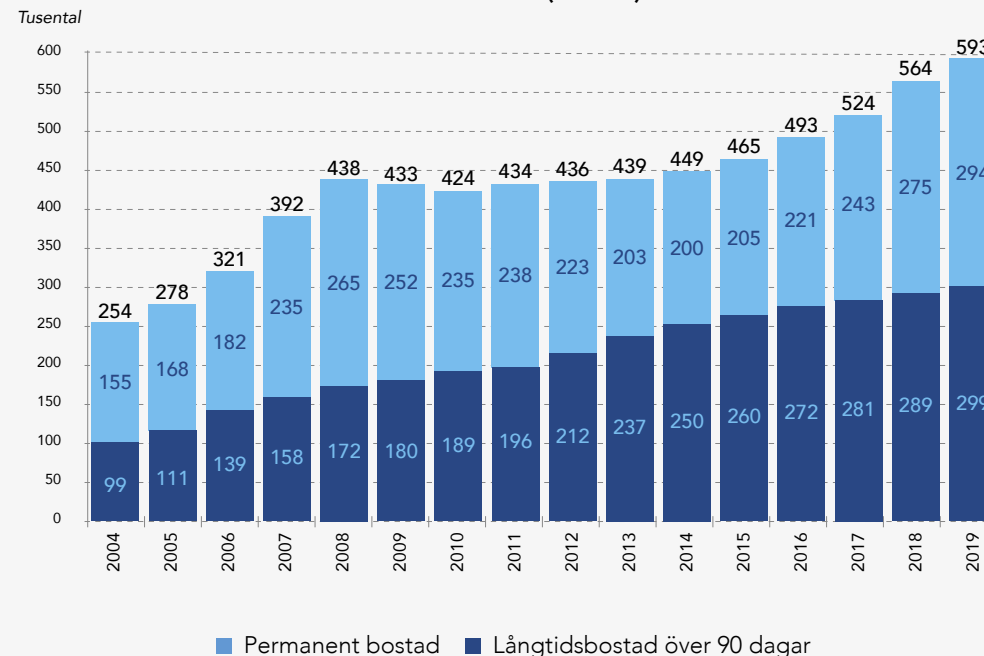
Antalet utlänningar som bor i Tjeckien har nyligen blivit högre än någonsin tidigare. Under 2019 fanns det något färre än 600 000 utländska medborgare som var bosatta i Tjeckien med visum och tillstånd (vistelser över 90 dagar eller permanent uppehållstillstånd)¹⁶.

¹⁵ Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.

¹⁶ CZSO: Český statistický úřad. Cizinci v České republice 2019. (Praha: Český statistický úřad. 2019). Tillgänglig på: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>

För data från 2004 till 2019, se figur 5 nedan. I Tjeckien används inte termerna "invandrare" eller "migranter" ofta. I stället används begreppen "utlänningar" eller "nykomlingar".

Utveckling av antalet utlänningar i Tjeckien efter typ av boend 2004-2019 (31.12)



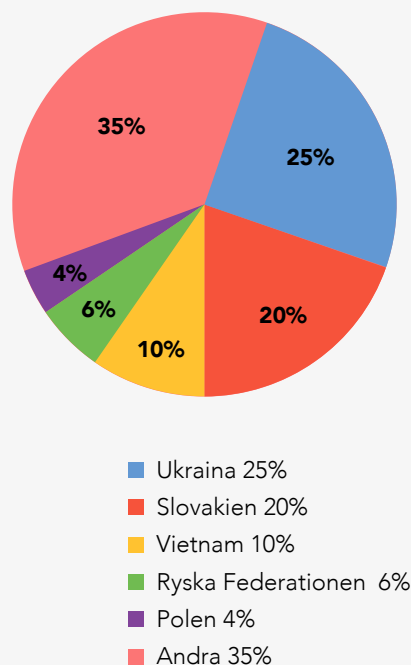
Figur 5: Utveckling av antalet utlänningar i CR efter typ av boende.

Källa: Tjeckiska statistikkontoret.

Situationen för utländska medborgare är ganska stabil i Tjeckien. De mest representerade utrikesfödda medborgarna i Tjeckien (se figur 6) är Ukrainare (25 %), vars antal har ökat efter konflikten i Donbas-regionen; angränsande Slovaker¹⁷ (20 %); Vietnameser (10 %) och Ryssar (4 %).

¹⁷ Det höga antalet slovakier som bor i Tjeckien beror på att dessa två stater fram till 1993 var ett land – Tjeckoslovakien. Båda staterna har likheter och är kulturellt nära. Slovakier och tjecker förstår varandras språk utan problem. Många slovakier flyttar till Tjeckien på grund av den högre kvaliteten på högre utbildning.

De vanligaste medborgarskapen för utlänningar i Tjeckien 31.12.2019

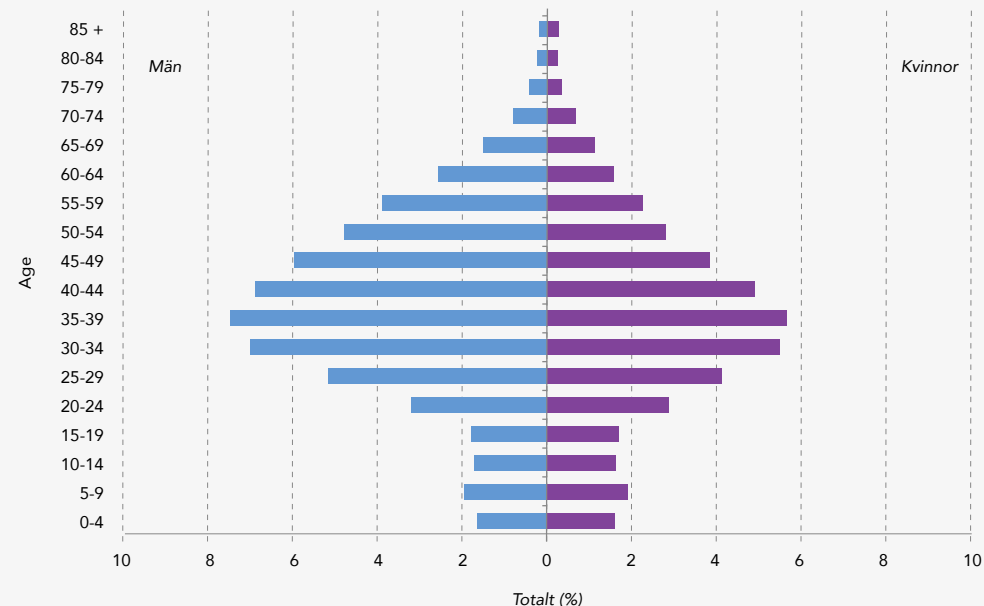


Figur 6: De vanligaste medborgarskapen för utlänningar i Tjeckien.
Källa: Tjeckiska statistikkontoret.

I Tjeckien är det något fler utrikesfödda män (55 %) än kvinnor (45 %). Andelen kvinnor i åldern 18-30 år är 7 % och 30-60 år 25 %. De flesta utländska kvinnor är i åldersgruppen 35-39 år (se figur 7). Migrationen av kvinnor har en mer permanent karaktär jämfört med män, som övervägande vistas tillfälligt i Tjeckien.

När det gäller den professionella forskningen ingick inte utlandsfödda kvinnor i migrationsstudierna (inte bara) i Tjeckien. Av denna anledning är det centralt att stödja denna typ av forskning och vara intresserad av de utmaningar som utrikesfödda kvinnor står inför.

Åldersfördelning av utlänningar i Tjeckien 31.12.2019



Figur 7: Åldersfördelning av utlänningar i Tjeckien. Källa: Tjeckiska statistikkontoret.

Utlänningar som vistas i Tjeckien i över ett år är majoriteten (97 %) av det totala antalet registrerade utlänningar. Utlänningar kommer till Tjeckien mestadels för sysselsättning och affärer¹⁸. Dessa uppgifter gäller främst manliga utrikesfödda.

För kvinnor råder familjescäl. En av anledningarna är också den enda orsaken till och övergripande villkor för migration. Medan män oftare använder byråernas tjänster för att hitta ett sätt att leva på i nya landet, tenderar kvinnor att följa sin man eller nära familj. Deras förväntade roll i det nya landet är alltså åtminstone delvis fördefinierad – de tar ofta hand om familjen eller hjälper sina män att driva sitt företag. Denna familjesammansättning är ofta anledningen till att kvinnor i familjeföretag får lägre lön än män och

¹⁸ Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the Czech Republic with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016).

därmed sitt ekonomiska beroende av sin man. En standardskillnad mellan invandrade mäns och kvinnors nettoinkomster är cirka en fjärdedel av inkomsten.¹⁹

Ett annat avgörande faktum är att inkommande kvinnor vanligtvis är mindre informerade om villkoren och den övergripande situationen i landet de flyttar in. De är därför mycket mer utsatta för risksituationer på den tjeckiska arbetsmarknaden. Denna brist på information leder också till mindre kvalificerade jobb, svårigheter med betalningar och att de inte använder sina kvalifikationer alls. Det tredje vanligaste skälet är att studera följt av humanitära och andra skäl.²⁰

Utbildningsbakgrund

Destatistiska uppgifterna som beskriver nivån på nyanländas utbildning är inte tillgängliga regelbundet. Men enligt nyhetsartiklar²¹, finns det ett direkt förhållande – högre utbildning korrelerar med högre inkomst. Det finns ett undantag när det gäller ukrainare som, trots att de har universitetsexamen, ofta hamnar i icke-professionella eller lägre betalda positioner. Eftersom Ukraina inte är ett medlemsland i EU är processen för nostrifiering/värderingsutlåtande och erkännande av deras titlar mycket komplicerad. Enligt forskningsresultaten finns det inte en slående skillnad mellan utbildningsnivån för inkommande män och kvinnor i Tjeckien. Den enda synliga skillnaden är andelen förfrågningar om nostrifiering/värderingsutlåtande av kvalifikationshandlingar, dit män oftare söker.²²

Det finns dock en slående skillnad i användningen av uppnådda kvalifikationer, där kvinnor använder sina kvalifikationer mycket

¹⁹ Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Tillgänglig på: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>

²⁰ Ibid

²¹ Stejskalová, Alice *Nejhůře a nejlépe placené práce v Česku. Nový žebříček ukazuje, kdo si polepšil dvojnásobně* (Aktuálně.cz 2017). Tillgänglig på: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejlepe-placene-prace-v-cesku-novy-zebricek-ma-cis/r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>

²² Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice*

mindre än män (52 procent av inkommande kvinnor använder inte sin kvalifikation alls i Tjeckien). Däremot använder män vanligtvis sina kvalifikationer åtminstone delvis.²³

Organisationen för bistånd till flyktingars praxis visar att utrikesfödda kvinnor med en universitetsexamen ofta möter dequalificering och inte utnyttjar sin potential i Tjeckien. Klienten, som arbetade som universitetsprofessor i juridik på Kuba, utför biarbete i en massagesalong och diskar även på en restaurang.

Dessa fakta bevisar att den utbildning som de flesta utrikesfödda kvinnor har fått i sitt ursprungsland inte är accepterad eller erkänd i Tjeckien. För att förverkliga sin potential måste de gå igenom nostrifiering/värderingsutlåtande, vilket kräver att de klarar olika prov och kompletterar sin utbildning. För många kvinnor är denna process både ekonomiskt och mentalt/psykologiskt krävande. I många fall handlar det även om utrikesfödda kvinnor som redan är äldre och därför tvingas utföra främst lågkvalificerade arbeten.²⁴

Anställning och arbete

Utlänningarna i Tjeckien arbetar ofta inom tillverkningsindustrin och är i många fall okvalificerade anställda. Å andra sidan, medan medellönen i Tjeckien översteg 33 000 tjeckiska kronor (cirka 1 280 euro), får nästan 200 tusen slovakier som är anställda i Tjeckien i genomsnitt mer än 40 000 tjeckiska kronor.²⁵

Kravet på kvinnors ekonomiska oberoende har kontinuerligt ökat. Trots detta faktum, kvinnor i allmänhet möter fortfarande ojämlikheter på arbetsmarknaden jämfört med män. Denna fråga är ännu mer synlig när det gäller kvinnliga invandrare. Utrikesfödda

²³ Ibid.

²⁴ Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Vykořisťování žen migrantek na trhu práce", (MigraceOnline.cz, 30. 3. 2016). Available at <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

²⁵ Holý, Dalibor 2021, *Ekonomická migrace ze Slovenska*. (Statistika & my, 2015). Tillgänglig på: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

kvinnor måste ofta möta lägre betalning, sekundär status såväl som respektlöshet, stereotyp uppfattning om kvinnliga utrikesfödda, förnedring och allmän ojämlik attityd.²⁶

Som nämnts ovan, i Tjeckien är erkännandet av kvalifikationer, nostrifiering av examensbevis och den relaterade processen för arbetstillstånd ganska komplicerat. De flesta kvinnor kan inte få arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Denna situation gör att de accepterar vilket jobb som helst (ofta ett lågavlönat). Utrikesfödda kvinnor löper alltså en högre risk att hamna i fattigdom än manliga.

Följaktligen är utrikesfödda kvinnor till stor del sysselsatta i informella och oreglerade tjänster, såsom arbete inom service, hotellbranschen, vård och omsorg, men även inom prostitution.

Ett specifikt problem för utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden är deras engagemang i hushållsarbete (barnflicka, städare, etc.), eftersom den tjeckiska lagstiftningen inte ger tillräckligt skydd åt dem, åtminstone på miniminivån.²⁷

Antalet utrikesfödda kvinnor som kan komma in på arbetsmarknaden är betydligt lägre än för utrikesfödda män. Till exempel i ett affärsområde representerar utlandsfödda kvinnor cirka 30 % av affärsmän från personer med utländsk härkomst.²⁸

Sårbarheter och barriärer för integration

Integrering av utlänningar i det tjeckiska samhället är en avgörande del av Tjeckiens immigrationspolitik, och det är avgörande för ett smidigt deltagande av invandrare på den tjeckiska arbetsmarknaden

²⁶ Klvačová, P. 'Když sem jdeš, tak to musíš vydržet'. Vyrovnávání se nerovností ve výpovědích cizinek žijících v České republice." In Šanderová, J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*. (Praha: ISS UK FSV, 2007)

²⁷ Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Tillgänglig på: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

²⁸ "Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2015" (Praha, 2016)

och livet i Tjeckien i allmänhet. De största problemen med integrationen är otillräckliga kunskaper i det tjeckiska språket, tillgång till hälsovård²⁹ och utbildning.

Brist på språkkunskaper hindrar utlänningar från att integreras i samhället och komma in i utbildningssystemet. Det tjeckiska språket förblir det huvudsakliga kommunikationsspråket på arbetsmarknaden, med undantag för högt specialiserade tekniska jobb där engelska eller något annat världsspråk kan vara en tillräcklig förutsättning utöver relevant kunskap och arbetserfarenhet. Utanför arbetsmarknaden är åtminstone grundläggande kunskaper i det tjeckiska språket fortfarande en nyckelförutsättning för framgångsrik integration, särskilt för att hantera standardsituationer i det dagliga livet. En majoritet av personalen i butiker, restauranger och andra anläggningar har fortfarande inte tillräckliga kunskaper i engelska, vilket minskar deras öppenhet till att använda kunskaperna i jobbet. Vidare är det för den permanenta vistelsen nödvändigt att ha kunskaper på A1-nivå och, för medborgarskap, på nivå B1. Det tjeckiska språket talas endast i Tjeckien, vilket innebär att nykomlingarna mestadels får lära sig de grundläggande språkkunskaperna efter deras ankomst.

En betydande skillnad mellan män och kvinnor framträder också när det gäller språkinläring och interkulturella interaktionsmöjligheter, vilket ytterligare fördjupar möjligheterna att framgångsrikt integreras. Enligt forskningen³⁰ arbetar 65 manliga ekonomiskt utrikesfödda med tjeckiska kollegor medan endast 52 anställda kvinnor gör det. Skillnaden går mycket längre med tanke på den mycket högre arbetslösheten bland utrikesfödda kvinnor, som är minst exponerade för det tjeckiska språket av alla grupper.

²⁹ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Cost of exclusion from healthcare. The case of migrants in an irregular situation*. (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) Tillgänglig på: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.

³⁰ Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. . *Ženy na vedlejší koleji(?): gender, migrace a stárnutí* (Sdružení pro integraci a migraci, 2016)

Invandrade män arbetar också mycket oftare under den tjeckiska chefen (70 %) än utrikesfödda kvinnor (54 %).³¹

En annan faktor är den negativa inställningen till utrikesfödda ur det allmänna samhällets synvinkel. Statistiken visar att negativa attityder till invandring i hög grad korrelerar med låg utbildningsnivå och högre ålder hos medborgarna (över 60 år). På grund av det faktumet har majoriteten av den tjeckiska befolkningen en negativ uppfattning om invandring.³² Till exempel uppfattar 63% utlänningar som en hälsorisk när de befunnit sig länge i landet, 57% som en orsak till ökad kriminalitet³³ och 66% skulle inte vilja bo bredvid en muslim.³⁴

Vidare spelar massmedia en viktig roll som avsevärt formar uppfattningen om det allmänna samhället genom att framkalla rädsla och uppmuntra negativa attityder.³⁵

Nationella strategier för integration

Som nämnts ovan inträffade ett av de viktigaste integrationsarbetet mellan 1948-1989 när rådet för ömsesidigt ekonomiskt bistånd skapade ett särskilt långsiktigt samarbete mellan Socialistiska republiken Vietnam och Tjeckoslovakien. För det andra, under den ekonomiska krisen, stannade samarbetet upp och integrationen och invandringen minskade.³⁶

Migrationen till Tjeckien kan bara vara effektiv och fördelaktig om den är kopplad till lämpliga integrationsstrategier. Tjeckiens inrikesminister driver integrationspolitiken baserad på konceptet om integration av utlänningar – i ömsesidig respekt, som den tjeckiska regeringen antog 2016.

³¹ Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice*

³² Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic*

³³ Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR (CVVM), "Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2020", (CVVM, 2020). Available at <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>, (accessed on 12.12.2021).

³⁴ Ibid

³⁵ Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic*

³⁶ Ibid

Integrationspolitiken i Tjeckien är inriktad på att engagera utlänningar i samhället, skapa förutsättningar för god och konfliktlös samexistens mellan utlänningar och majoriteten, eller förhindra negativa sociala interaktioner. Åtgärderna för integration bygger på stödet till självförsörjning hos utlänningar som känner till sina rättigheter och kan navigera sig själva i det tjeckiska samhället. Hjälpen för integration minskar avsevärt risken för deras manipulation, missbruk och beroende av tredje part.

Den grundläggande delen av integrationen av utlänningar i Tjeckien är nätverket av 18 integrationscentrum, som tillhandahåller ett brett utbud av integrationstjänster till utlänningar och förmedlar kommunikationen mellan dem och majoriteten och arbetar med att förbättra den. Centrumenerbjuder tjeckiska språkkurser, sociokulturella kurser eller gratis social- eller juridisk rådgivning. De samarbetar med andra integrations-initiativ såsom icke-statliga organisationer, skolor, etc. för att tillhandahålla tjeckiska språkkurser gratis samt fritidsaktiviteter och introduktion till tjeckisk kultur och seder, vilket ger ett mentorskap under hela integrationsprocessen.³⁷ Men, för att bli medvetenhet om relevant information är det nödvändigt att ha tillgång till och kompetens för att arbeta med internet, vilket kan vara en begränsande faktor.

Analys av kvalitativ forskning av behov, Tjeckien

I Tjeckien intervjuade vi totalt 4 utrikesfödda kvinnor som nyligen kommit till landet, 2 utrikesfödda kvinnor med en längre vistelsetid och redan hittat sin "nisch" för att förverkliga sina drömmar och mål, och 3 socialarbetare som är i direkt daglig kontakt med målgrupperna för detta projekt.

Den första inkommande kvinnan, 22 år gammal, kom till landet genom ett absolvent 11-årigt standardutbildningsprogram från sitt

³⁷ Ibid

hem i Ryssland, med syftet att lära sig språket och börja sina studier vid ett lokalt universitet. Hennes mål är att starta en professionell karriär i Europa som skulle hjälpa henne att bli mer ekonomiskt oberoende. Hon identifierade sin kunskapsnivå i språket som det största hindret för att nå sina drömmar. Tyvärr kunde hon inte ta sig till universitetet nyligen. På grund av hennes graviditet är hennes framtida mål begränsade till att klara en ett år lång språkkurs innan hon bestämmer sig för sina nästa steg.

Den andra kvinnan, 18 år gammal, kom från Ukraina, där hon hade genomgått en standard 11 år lång utbildningsprocess med officiellt examensbevis. I hennes berättelse figurerar en fråga som hos många andra utlänningar – bristen på arbetsmöjligheter på grund av de restriktioner som hennes visumstatus innebär. Hon är alltså inte officiellt anställd, men hon måste fortfarande ta hand om sitt uppehälle, samtidigt som hon inte vill förlita sig helt på sin familj. Den största utmaningen hon står inför är dock bristen på moralisk uppmuntran, både från hennes familj utomlands eller från en gemenskap av människor runt omkring, att hålla ut och ständigt arbeta för att nå sina drömmar. Dessutom hindrar bristen på arbetserfarenhet hennes tillgång till arbetsmarknaden.

En annan berättelse visar en kvinna av buryatisk härkomst, medborgare i Ryska federationen, som redan har uppnått en kandidat titel vid ett ryskt universitet. Enligt hennes förklaring var dock kvaliteten på utbildningen mycket dålig. Det finns också en annan fråga – problemet med nostrifieringen av hennes examensbevis i västländer. Så hennes mål är att få ett diplom vid ett europeiskt universitet, så att hon kan nå en stabil anställning i Europa. Hon identifierade en annan stor fråga som är mycket vanlig för kvinnor som kommer med liknande mål: brist på tillgången till information, vare sig det handlar om studiemöjligheter, visumförfaranden, villkor för deras eventuella vistelse, jobb möjligheter och möjligheter till laglig anställning, etc. Hon utmanas också av bristen på stöd, samtidigt som hennes mål är att bli självständig och stark nog ekonomiskt för att kunna hjälpa sin familj utomlands och täcka hennes levnadskostnader i Europa.

Nästa kvinna, 24 år, kommer från Kazakstan och hennes historia placerar henne någonstans mellan den första och den andra målgruppen i vårt projekt. Hon har redan avslutat lärarutbildningen och har även arbetserfarenhet från sitt hemland. Men bristen på kvalitet på hennes utbildning och bristen på arbetstillfällen även för kvalificerade personer tvingade henne att komma till Tjeckien. Hennes framgångssaga består av en mycket intensiv studie av värdlandets språk (tjeckiska). Hon lyckades komma in på ett tjeckiskt studieprogram vid ett lokalt universitet efter bara 1 års språkstudier. För närvarande fortsätter hon sina universitetsstudier och arbetar i det tjeckiska programmet för undervisning i engelska. Hennes mål är nu bestämt – hon ska bli engelskalärare i Tjeckien nästa år.

Från berättelserna om fyra unga kvinnor som nyligen har kommit till Tjeckien kan vi definiera flera hinder och akuta problem som de måste möta:

- Den ekonomiska situationen är alltid en stor faktor, särskilt om kvinnorna inte får arbeta regelbundet i landet på grund av visumrestriktioner. Brist på lagliga jobb möjligheter blockerar möjliga chanser till en stabil anställning och tvingar många att hitta ett inofficiellt jobb utan en ordentlig rättslig grund.
- Bristen på information om möjliga studiealternativ, visumförfaranden, jobb möjligheter mm.
- Den låga nivån på språkkunskaper är ett stort hinder för utbildningsnivån, arbetssökandet och kontakten med officiella institutioner.
- Bristen på moraliskt stöd när man kämpar – vare sig det är från en avlägsen familj eller samhället runt omkring, den upplevda "ensamheten" är ett stort psykologiskt hinder för alla när de står inför olika problem.

Berättelserna om äldre kvinnor som kom till Tjeckien tidigare och lyckades bygga upp sina liv i ett nytt land bekräftar till stor del

de problem som utlänningar måste möta, liksom vikten av vissa stödfaktorer som avsevärt ökar sannolikheten för framgång. Första damen, 34, kom från Ryssland med ett bevisat arbete som kontorsassistent. Hennes mål var att få en utbildning vid det tjeckiska universitetet, vilket hon lyckades med. Efter att ha erhållit kandidatexamen i ekonomi fortsatte hon för att få ett fast jobb i landet. Hon beskrev möjligheten att studera språket på ett intensivt och mycket samordnat sätt på en språkskola som avgörande för att uppfylla sina drömmar senare. Dessutom nämnde hon att det inte skulle vara möjligt för henne att klara alla hinder utan hjälp av en familjemedlem som hade kommit till landet tidigare och hjälpt henne i början. Den andra kvinnan, 41, anlände från Uzbekistan med en familjevän utan bevisad arbetsförteckning, vilket delvis bidrar till bristen på ekonomiska möjligheter och jobb möjligheter hon nu står inför. Däremot definierar hon hjälpen från samhället runt omkring som den stora tillgången som i slutändan hjälpte henne att segra, lära sig språket och få ett ordentligt jobb.

Intervjuerna med socialarbetare från icke-statliga organisationer gav en större helhetsbild av situationen för utländska kvinnor i landet. Den första intervjupersonen arbetar inom programmet Tillsammans för mångfald som samordnare av samhällsaktiviteter med nyanlända och ett volontärt "kompis"-program. Den andra intervjupersonen är anställd i ett program där kontakten med utrikesfödda kvinnor, deras partner och barn är täta och vars mål är att harmonisera familjelivet med karriär- och arbetsmöjligheter. Den tredje intervjupersonen anordnar kurser i socialt arbete och ger även viss jobbcoachning till utlänningar.

Omfattningen av personer de arbetar med är mycket bred. Vissa av dem möter språkbarriären som det svåraste hindret för att komma vidare i sina mål, för andra är de kulturella barriärerna de svåraste, och andra kan inte övervinna beroendet av vardagligt utmattande lågkvalificerat arbete. Ett problem för särskilda målgrupper är lagar, även om de har tillgång till arbetsmarknaden efter en sexmånadersperiod som asylsökande. Innan perioden på 6 månader är över kan de inte börja

söka jobb på arbetsmarknaden, så detta kan vara ett hinder för dem. De flesta av dem måste dock ta lågkvalificerade arbeten, även om de har hög utbildning, eftersom de inte kan nostrifiera sina examensbevis och andra dokument eller inte har dem till sitt förfogande. Anslutning till Internet är ibland också ett problem, särskilt under Covid 19-pandemin, när allmän tillgång till internet är begränsad (t.ex. i ett flyktingläger, datorrummet är stängt).

Det är svårt att säga vilken av utmaningarna som är svårast att övervinna. Bland de fall som inte har nämnts tidigare finns det också fall av våld i hemmet och problem med att övervinna en traditionell syn på en kvinnas roll i familjen – ta hand om barn etc. Mycket ofta är bristen på kunskap om lagar ett stort problem; men vi har redan förberett en kurs för utrikesfödda kvinnor som stödjer dem inom detta område för att kunna starta eget företag. Vissa andra kvinnor kan dock inte ens använda de verktyg vi har utvecklat. Antingen känner de inte till dem eller så är de så rotade i sitt samhälle och känner sig tvungna att hålla sig inom den traditionella rollen, att de inte känner någon chans att följa sina drömmar ens med de verktyg som finns. Detta är en skillnad i den sociokulturella miljön som de inte kan övervinna. Det är ibland kopplat till utbildning – i vissa länder kan en kvinna inte få tillgång till utbildning även om hon är intelligent och motiverad.

En annan stor fråga är processen kring nostrifiering – det finns alltid en procentandel av kvalificerade utrikesfödda som kan bli läkare, tandläkare, veterinärer, etc., men deras papper kan inte nostrifieras. Dessutom kan de inte klara proven just nu i Tjeckien – antingen kan de inte språket tillräckligt bra, eller så har de inte tid att förbereda sig ordentligt eftersom de måste tjäna pengar för att leva genom att ta lågkvalificerade och utmattande jobb.

Dessutom föredrar vissa anställda en arbetsgivare via en agentur eftersom då har de någon med god kunskap som tar hand om deras frågor, så en arbetsgivare behöver inte övervinna språkbarriärer med en anställd personligen.

Det är svårt att säga vilka av barriärerna som är svårast att övervinna – för vissa är det bristen på språk, för andra är det sociokulturella skillnader, att övervinna kvinnors roll, för vissa till och med bristande kunskaper om lagstiftningen, även om detta är relativt lätt att övervinna från den institutionella synpunkten, om kvinnan på annat sätt är motiverad, stark och inte alltför beroende av andra (oavsett källan till hennes beroende – kulturella, sociala, familjära eller andra skäl).

Den andra medarbetaren nämnde uttryckligen språkbarriären som en nyckelfaktor – särskilt för utrikesfödda kvinnor. Det kan också vara svårt att hitta tiden mellan jobb och ta hand om barn. Detta påverkas också starkt av könsbarriärer då mannen i hushållet väldigt ofta inte stödjer en språkutbildning av sin fru/sambo. Det är särskilt svårt om kvinnan inte är läskunnig på sitt modersmål till att börja med, vilket också ofta är fallet.

Andra intervjupersoner tillade vikten av att säkra bostäder/boende och tillgång till bastjänster som en minimal plattform för fortsatt tillväxt.

Bland förslagen till andra sociala och interkulturella arbetare fanns dessa viktiga punkter:

- Försök att arbeta med dina klienter individuellt, se varje klient som en individ med specifika behov, mål, uppsättning värderingar, skyldigheter och problem. En stor del av detta arbete är kommunikation med alla berörda parter och tillhandahållande av tolk för viktiga möten med klienten, inklusive förhandlingar med dennes arbetsgivare, arbetsbyrå, immigrationsbyrå, etc.
- Istället för att få kvinnorna att pendla till språkkurser eller stödcenter, går våra volontärer/arbetare hem till dem. De lär ut lektionerna där och svarar på aktuella frågor som kvinnorna kan ha och riktar sig därmed mot att övervinna andra hinder (brist på information, socialisering etc.).

- Det är viktigt att hitta rätt sätt att underlätta språkinläring av utrikesfödda kvinnor.

GADELOUPE

Demografi

Av den utrikesfödda befolkningen i Guadeloupe har en av fyra franskt medborgarskap. Nästan 30 % kommer från grannön Dominica, medan mindre än 14 % kommer från Haiti. Under decennierna har andelen utrikesfödda i befolkningen ökat: den nådde 4 % i folkräkningen 1982, sedan 7 % 1990, med den betydande ankomsten av utrikesfödda haitier som flydde från politisk oro i sitt land. Haitierna representerade då 44 % av de utrikesfödda. Sedan dess har migrationsströmmarnas geografiska ursprung diversifierats: 1990 var tre fjärdedelar av utrikesfödda infödda från Haiti, Dominikanska republiken eller Dominica, jämfört med mindre än sju av tio 1999. Mellan 1990 och 1999 hade antalet utrikesfödda minskat med 18 %, medan den regionala befolkningen ökade med 9 %. Invandringen blir mer feminin, ett tecken på den gradvisa övergången från arbetskraftsinvandring till invandring som är mer familjeorienterad: från 49 % av kvinnorna 1974 steg siffran till 56 % 1999.

På andra sidan Atlanten³⁸, uppvisar Frankrike, på grund av sitt välstånd i förhållande till sin regionala miljö, som ett attraktivt ställe att migrera till, som är viktigare än i storstäder i Frankrike.

Denna särart återspeglas för dessa territorier av:

- en mycket högre andel utländska medborgare av den totala befolkningen än i det franska fastlandet och andra utomeuropeiska samhällen.
- mycket fler årliga antagningar för att stanna.
- fler utvisningar av illegala utlänningar.

³⁸ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Available at https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf

Totalt var 8 av 10 utrikesfödda från Västindien 1999. År 2005³⁹ utgjorde utrikesfödda mindre än 7 % av befolkningen och andelen kvinnor bland utrikesfödda verkar ha ökat ytterligare, från 52 % till 53 % mellan 1999 och 2005. Under 2011⁴⁰ gjordes en uppskattning av befolkningen i en irreguljär situation av den allmänna utomeuropeiska delegationen. För Guadeloupe och de norra öarna varierade uppskattningen från 10 000 till 20 000 illegala utrikesfödda. Denna invandring är framför allt en immigration på grund av anslutningar geografiskt eller i relationer (Atlas des Population, Guadeloupe, 2006):

- Utrikesfödda från Haiti representerar idag nästan hälften av utrikesfödda, upp från 38 % 1999;
- Utrikesfödda från Dominica, som fortfarande utgör den näst största gruppen, med 25 % av de utrikesfödda 1999;
- och utrikesfödda från Dominikanska republiken representerade 7 % 1999.

Enligt ett möte med det franska kontoret för immigration och integration (OFII) i Guadeloupe i mars 2021 kommer 80 % av de utrikesfödda som kontaktar OFII från Karibien. Haitierna utgör den överväldigande majoriteten av sökande om uppehållstillstånd (representerar upp till 50 % av de sökande) till OFII (där nästan 99 % av deras asylansökningar avslås), följt av utrikesfödda från Dominica och Dominikanska republiken (som representerar sammanlagt upp till 30 % av de sökande).

I Guadeloupe (Frankrike) är villkoren för rätten till asyl mycket strikt definierade och många utrikesfödda uppfyller inte villkoren och avisas därför. De utrikesfödda som uppfyller villkoren inbjuds sedan att skriva under ett CIR (Contrat d'intégration Républicain), som förklaras närmare nedan). De utrikesfödda som lever i utkanten av rättssystemet, ibland under många år i regionen, och som begär en legalisering, kan dra nytta av detta system (som var 2006).

³⁹ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Tillgänglig på: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

⁴⁰ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external*.

Utbildningsbakgrund⁴¹

Den utrikesfödda befolkningen har en stor andel personer utan examen, oavsett vilket ursprungsland det gäller. I genomsnitt har 2 av 3 utrikesfödda inget examensbevis, och endast 6% har en universitetsexamen (2006). Detta underskott i utbildning förbättras bara långsamt med tiden och gör att förutsättningarna för framgång och professionell integration blir svårare för utrikesfödda. Dels är de mer drabbade av arbetslöshet, dels är de oftare i otrygga jobb eller lågutbildade. Den senaste tidens invandring berör en växande andel kvalificerade personer, som lättare passar in i jobbet.

Utbildningsnivån för utrikesfödda beror på deras migrationsresa, särskilt deras ålder vid ankomsten till Frankrike. Det beror också på kvaliteten på skolsystemet och inskrivningsgraden i deras ursprungsländer, såväl som sociokulturella aspekter av utrikesfödda befolkningar. Haitianska utrikesfödda (se tabell 1 nedan), av fransktalande ursprung och långvarig immigration, är få utexaminerade: 80 % har inget examensbevis; och mindre än 1% har ett diplom på högre nivå än en studentexamen. Människor från Dominica befinner sig i en liknande situation: 78 % har inget examensbevis och endast 1 % har en högre examen. 70 % av människorna från Dominikanska republiken har inget examensbevis och endast 2 % har en eftergymnasial examen.

NIVÅ/ KOMPETENS	Alla immigranter	Födelseland:			Hela befolkningen
		Dominica	Dominikanska Republiken	Haiti	
Inget examensbevis	66,0	78,0	69,5	80,0	46,5
Grundskolecertifikat, eller diplom för studier av den första cykeln av den andra graden (BEPC), (...)	9,7	8,6	10,6	8,2	17,0
Professionella examensbevis (BEP, CAP)	10,0	8,4	13,8	7,6	16,3
Högskola kandidatexamen. (Baccalaureate)	7,9	3,8	4,0	3,2	10,8
Universitets examen	6,4	1,2	2,1	0,9	9,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁴¹ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe*

Tabell 1: Behörighetsnivå enligt ursprung: examensbevis för 15 år och äldre 1999 (i%).
Källa: Folkräkningen 1999.

Anställning och arbete⁴²

Guadeloupe har 191 000 arbetande personer⁴³ (data från 2006) varav 13 000 är utrikesfödda. Ungefär fyra av tio är kvinnor, majoriteten av haitiskt ursprung (40 %). Utrikesföddas sysselsättningsgrad har minskat med 6 procentenheter jämfört med 1990, är fortfarande betydligt högre än det regionala genomsnittet. Utrikesfödda har ofta lågkvalificerade, lågavlönade jobb: 65 % är arbetare eller anställda. Mer än var femte är egenföretagare. I majoriteten är utrikesfödda mer utsatta för osäkerhet, i synnerhet kvinnor och unga. Deras arbetslöshet på 42 % är högre än i resten av befolkningen: sex gånger av tio är det kvinnor. Kvinnor är mindre närvarande på arbetsmarknaden och kombinerar låg aktivitet och hög arbetslöshet.

Sårbarheter och barriärer för integration

I Västindien är franskan inte nödvändigtvis dominerande. På vissa öar som Saint Lucia eller Dominica talar invånarna huvudsakligen kreolsk och engelska. I Guadeloupe är trenden dock en helt annan: franska är det officiella språket, men det är inte det enda språket som talas på ön.

I Karibien anses den jamaicanska och haitiska kreolen skilja sig från västindisk kreol, som är standard i Saint Lucia, Martinique, Dominica, Guadeloupe, Saint-Martin, Saint-Barthelemy, Trinidad och Tobago, Belize och Franska Guyana. Det kan dock inte sägas att det bara finns en västindisk kreol. Även om de är väldigt lika, är de fransktalande kreolerna i Guyana, Martinique, Saint Lucia eller Dominica inte samma sak. De är alla karaktäriserade med specifika olika historier av migration och kolonisation för varje hemö.

⁴² Marine Haddad, *Migration from French Overseas Departments to Metropolitan France: What we can learn about a state policy from the censuses, 1962–1999* (INED – French Institute for Demographic Studies, 2018). Tillgänglig på: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02365921/document>

⁴³ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe*.

I Guadeloupe, Dominica och Saint-Martin är det talade språket "Gwada Creole". En blandning av franska, afrikanska och indiska språk berättar historien om Västindien. Dess lexikon består av 90 % franska ord. Det betyder inte att folk förstår det när någon talar franska, eftersom Gwada Creole verkligen är ett annat språk. Det var reserverat för slavar, det talades inte av nybyggarna och var ursprungligen inte ett skriftspråk. Idag är den skriven på fonetisk grund.

Vilka är konsekvenserna när det gäller språkinläring för utrikesfödda vuxna kvinnor från de 3 huvudländerna som identifierats som den främsta "leverantören" av utrikesfödda i Guadeloupe? I Guadeloupe tillägnar sig utrikesfödda, oavsett var de kommer ifrån, det kreolska språket först, inte det franska. Därför är det mer sannolikt att de hittar ett jobb tack vare sina förmågor i kreolsk än på franska. Detta är dock inte till hjälp när det gäller utbildning. Baserat på en intervju med en kvinna från Dominikanska republiken har vi lärt oss att kvinnor från detta land, som talar spanska, ofta håller sig inom gränserna för sitt spanstalande samhälle eller till och med sitt hem, vilket allvarligt begränsar deras inläring av det franska språket, eller även kreol från Guadeloupe.

När det gäller att få tillgång till att öppna rättigheter (dvs. öppna ett bankkonto eftersom det krävs bankavgifter för nästan alla administrativa steg; öppna en fil för att ha ett personnummer, vilket också behövs för många administrativa åtgärder, till exempel för alla anställningar, kontrakt, eller att få en bostadsadress, att kunna ta sig till det specifika kontoret, vilket blev ännu svårare under covid-19-krisen) finns ett ramverk med det är inte tillräckligt. Detta utgör följaktligen ett stort hinder för integrationen av utrikesfödda kvinnor.

När det gäller utrikesfödda kvinnor och utsatthet är det viktigt att notera förekomsten av hemlig prostitution för en specifik grupp kvinnor i Guadeloupe. Enligt en undersökning gjord 2015-2016 av "l'Observatoire féminin" i Guadeloupe, som intervjuade en grupp

kvinnor. Av 80 flickor, i åldrarna 20 till 75 år, prostituerade de flesta sig själva. De flesta av dessa kvinnor och flickor är från Dominikanska republiken. På grund av ett uppehållstillstånd som utgått var några av dem tvungna att lämna regionen och hittade prostitution som sin inkomstkälla. Föreningar har observerat den fortsatta ankomsten av nya unga kvinnor.

Nationella strategier för integration

Huvudsyftet med Frankrikes integration⁴⁴ när det gäller utrikesfödda är deras republikanska integration i det franska samhället. Lagen av den 24 juli 2006 föreskriver att den republikanska integrationen av en utlänning i det franska samhället bedöms mot bakgrund av hens åtagande att respektera de principer som styr den franska republiken, att dessa principer efterlevs effektivt och hens tillräckliga kunskaper i det franska språket. Enligt detta perspektiv gjordes undertecknandet av ett specifikt kontrakt, Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI) obligatoriskt från den 1 januari 2007. CAI presenteras för den utrikesfödda "på ett språk han förstår". Genom sin underskrift "förbinder sig utlänningen att följa en medborgerlig och, när behovet konstateras, språklig utbildning".

Kunskap om hur offentliga institutioner och tjänster fungerar, om republikens lagar, principer och värderingar och tillräckliga kunskaper i det franska språket utgör grunderna för vägen till integration. Som sådan erbjuder staten följande tjänster:

- en utbildningskurs med närvaro av tolkar vid behov: denna endagsutbildning inkluderar en presentation av de franska institutionerna och republikens värderingar, särskilt när det gäller jämställdhet mellan män och kvinnor, sekularism, rättsstatsprincipen, grundläggande friheter, säkerhet för personer och egendom.

⁴⁴ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Les orientations de la politique de l'immigration OFII* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2011) Tillgänglig på: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>

- en språkutbildning med målet att erhålla det inledande examensbeviset i franska (DILF), ett examensbevis som erkänts av staten. Denna träning är av varierande varaktighet och intensitet beroende på varje persons behov.
- en informationssession om livet i Frankrike, utformad för att göra nykomlingar medvetna om hur det franska samhället fungerar och att under tematiska workshoppar introducera dem för de viktigaste offentliga tjänsterna, inklusive hälsa och socialt skydd, skola och barnomsorg, utbildning och sysselsättning, bostäder.
- en bedömning av yrkesskicklighet för att göra det möjligt för undertecknarna av mottagnings- och integrationsavtalet att använda sina yrkeskvalifikationer, erfarenheter och färdigheter i samband med ett jobbsökande.
- socialt stöd om undertecknarens personliga eller familjesituation motiverar det.

Alla dessa utbildningar och förmåner tillhandahålls kostnadsfritt. Förmånerna förknippade med CAI inrättas och finansieras av National Agency for the reception of foreigners and migration (ANAEM) sedan 11 januari 2007, OFII sedan 2009. CAI avslutas inom en period av tolv månader. Den kan förlängas med ytterligare ett år, särskilt för att tillåta den utrikesfödda att slutföra sin kurs i franska. Faktum är att OFII strävar efter att avsluta CAI inom arton månader efter undertecknandet. Kontroller görs vid sex månader, tolv månader och eventuellt arton månader. Om all utbildning och alla tjänster som tillhandahålls har genomförts ingås avtalet positivt. Om inte, blir det föremål för förslag för en negativ avslutning riktad till prefekten som bedömer relevansen av en sanktionsåtgärd i fråga om vistelse.

Nedan listade föreningar genomför sociala åtgärder till förmån för utsatta utrikesfödda kvinnor, inklusive språkkurser, men också på olika sätt att lära sig att lära, samt stöd till kvinnor i osäkra situationer, som är i risk för att bli utsatta och/eller redan är utsatta för fysiskt och psykiskt våld.

Vid tillfället följs 57 kvinnor i prostitution av en förening (APAPED). De kallas "gamla" av medlemmar i föreningen eftersom de har varit verksamma i många år. De flesta av dem har barn. Det är svårare att få denna information från mycket unga flickor, som är mindre lättillgängliga. Åtgärder som genomförs inom ramen för APAPED-föreningen är:

A) Stöd i sociala initiativ: kvinnor följs och ledsagas i de olika synsätten på sitt sociala liv (uppehållstillstånd, familjebidrag, skattedeklaration, registrering av barn i skolan, i matsalen, civilståndprocessen, tillvägagångssätt i det officiella centrumet för jobbsökande, pass eller identitetskort, bostadsförfrågan)

B) Tillgång till sjukvård

C) Professionell integration (skrivande av cv, utbildning för vissa fall som förblir marginaliserade, språkinläring i franska, anställning av en av personerna av föreningen)

D) "Parenthood action" i partnerskap med en annan förening "KRAFTER" (...).

De viktigaste frågorna som identifierats av chefen för APAPED-föreningen är (bland andra) följande:

Frågor om barn och föräldraskap (antal och svårigheter).

Ifrågasättande av de farliga situationer som uppstår.

- ohälsosamma boenden
- behovet av pedagogiskt stöd och föräldrahjälp
- behovet av att inrätta åtgärder för att få tillgång till rättigheter
- behovet av medicinska konsultationer
- hemvistfrågor för personer i en irreguljär situation
- våld i miljön, särskilt mellan kvinnor själv

71 andra kvinnor i prostitution fick stöd av föreningen GWADA-UNI-VERS. Unga kvinnor (16 år för de yngsta) som anlände i slutet av 2015 uppmärksammades men är fortfarande svåråtkomliga för medlemmar i föreningen. Åtgärder som genomförs inom ramen för föreningen är:

A) Förebyggande workshops mot sexuellt överförbara sjukdomar och minskning av sexuella risker

B) Franska lärandeworkshops (inledande franska språkkurser undervisas av en lärare). Vidare diskuteras vokabulären för hälsoprevention.

C) Utbilda kamrat-utbildare (11 kvinnor i prostitution utbildades i att förmedla information till andra människor i deras samhälle om hiv, överföring av sexuella risker, våld).

“Fédération Force” är en förening som engagerar sig för jämställdhet mellan kvinnor och män, särskilt i Guadeloupe. Föreningen har under 4 år, och fram till 2020 (strax före den globala hälsokrisen covid-19), genomfört ett program med syfte att ta hand om nyanlända, med flest kvinnor. Programmet finansierades av DJSCS (General Directorate of Youth, Sports and Equal Opportunities) och genomfördes i samarbete med OFII (som tar emot asylsökande). Åtgärder som genomfördes var:

- en kurs om självkänsla
- en bedömning av yrkesskicklighet
- en rapport om deras situation i Guadeloupe vid deras ankomst
- deras anställningssituation
- deras eventuella analfabetismstatus: introduktion till den franska republiken i synnerhet genom att hjälpa dem att upptäcka ön och dess historia, genom en modul “analfabetism – lära sig franska språket” med en lärare, för att tillföra nya kompetenser till dessa nykomlingar.

Förbundet skulle ha uppskattat förnyelsen av programmet, men på grund av den hotande sanitära krisen diskuterades inte detta. (Federationen har också en mottagning dagtid för kvinnor som utsatts för våld, vilket inkluderar kvinnor av haitiskt och dominikanskt ursprung).

Begreppet “Minoriteter” används inte i Guadeloupe

Det finns en specifik egenskap i Guadeloupe när det gäller att citera målgruppen för UPSIM-projektet. I själva verket talar vi inte om “kvinnor från minoriteter”, utan “socialt utestängda kvinnor”. Faktum är att ingen fysisk skillnad kan kategorisera dessa kvinnor, de har samma etniska egenskaper som de flesta av befolkningen i Guadeloupe.

Analys av kvalitativ forskning av behov, Guadeloupe

Anonyma kvalitativa intervjuer genomfördes i Guadeloupe, baserade på IO1 UPSIM-enkäterna, under februari till maj 2021, i syfte att fastställa de viktigaste målgruppernas behov, som senare ska användas av IO2, IO3 och IO4-ledarna.

Med stöd av lärocentrumets språk i Guadeloupe, kallat FORE Alternance, som ger lektioner i franska på uppdrag av OFII (franska kontoret för immigration och integration), kunde vi samla in svar från 5 kvinnor från målgrupp 1a (MG1a) “inskrivna” in i CIR-processen (inklusive språkinläring, se beskrivning ovan) med OFII. En sjätte kvinna hittades med stöd av projektledaren för UPSIM-projektet i Guadeloupe, som är från Guadeloupe.

Den första intervjuade är en kvinna på 27 år från Dominikanska republiken. Hon pratar bara spanska. Hon har en kandidatexamen (universitetsnivå eller liknande). I sitt hemland arbetade hon som

kassörska i en stormarknad, hade körkort, ett stabilt jobb och eget hus. Nu när hon är på Guadeloupe söker hon ett deltidsjobb och hon vill gärna ta sitt körkort. Enligt hennes åsikt är det hennes språknivå i franska som är hennes främsta sårbarhet, och hennes brist på bevis på tidigare utbildning/arbetserfarenhet kan hindra henne från att uppnå sitt mål/dröm. Den hjälp hon skulle behöva för att uppnå sin dröm skulle vara att bli erbjuden ett jobb.

Den andra intervjupersonen är en kvinna på 29 år från Haiti. Hon talar franska och haitisk kreol. Enligt hennes mening är hennes främsta sårbarhet ekonomin. Hon har en gymnasieutbildning (11-18 år) och har lite (få) erfarenhet av catering. Hennes dröm och hennes mål är att ha en egen butik. Hennes nuvarande dåliga ekonomiska situation kan hindra henne från att uppnå sitt mål/dröm. Den hjälp hon skulle behöva för att uppnå sin dröm skulle vara att få ekonomiskt stöd.

Den tredje intervjupersonen är en 30-årig kvinna från Haiti. Hon talar franska och haitisk kreol. Hon ville inte välja ut någon av de föreslagna sårbarheterna hon står inför. Hon har gymnasieutbildning (11-18 år) men har inget examensbevis. Hon hade endast yrkeserfarenhet från 2012-2013. Hennes dröm om 5 år är att ta sitt körkort. Hennes mål är att bli kock, men hennes brist på yrkeserfarenhet kan hindra henne från att uppnå sitt mål/dröm. Den hjälp hon skulle behöva för att uppnå sin dröm skulle vara att få lite stöd för att ta hand om och behålla sina barn.

Den fjärde intervjupersonen är en 26-årig kvinna från Dominikanska republiken. Hon talar spanska och franska. Enligt hennes mening är hennes främsta sårbarhet bristen på information. Hon har en gymnasieutbildning (11-18 år) och har sin "baccalaureate"-examen från Dominikanska republiken. Hon har ingen yrkeserfarenhet. Hennes dröm om 5 år är att "vara i ett bra läge ekonomiskt". Hennes mål är att få yrkeserfarenhet.

Den femte intervjupersonen är en 29-årig kvinna från Haiti. Hon talar franska (bra nivå) och haitisk kreol. Enligt hennes mening är

hennes främsta sårbarhet ekonomin. Hon har gymnasieutbildning (11-18 år), men inget examensbevis. Hon har ingen yrkeserfarenhet. Hennes dröm om 5 år är att, med sina besparingar, "nå mycket om Gud ger mig liv". Hennes mål är att vara ärlig mot sig själv, hjälpa människor, vara vid god hälsa och hitta ett bra jobb så att hon kan uppnå många saker. Att inte ha något jobb och en dålig ekonomisk situation kan hindra henne från att uppnå sitt mål/dröm. Men om hon lyckas utforma en plan med visst stöd kan hon till exempel gå en utbildning för att få ett jobb.

Den sjätte intervjupersonen är en 24-årig kvinna från Haiti. Hon talar franska, (perfekt flytande) och haitisk kreol. Hon skickades till Guadeloupe för att bo hos sin gudmor (som fick den franska nationaliteten) när hon var 16 år gammal, och hon verkar aldrig ha upplevt svårigheter med sin gudmor (våld i familjen?) och bor inte längre med denna dam. Hon har alltid haft uppehållstillstånd från lång till kort sikt) och för ett år sedan fick hon ordern att lämna territoriet. Motiveringen som ges är att hon inte längre bor hos sin gudmor. Hon bad om stöd från två advokater, men de verkade dra hennes fall utifrån hennes åsikt. Hon studerade flera år i det franska systemet; hon har till och med sin CAP (ett 2-årigt diplom) och BEP (ett annat 2-årigt diplom) som frisör. Hon arbetar som frisör i Pointe-à-Pitre, huvudstaden i regionen Guadeloupe. Hennes dröm är att ha ett eget företag som frisör i Guadeloupe i Frankrike (metropolitan) eller någon annanstans men inte i Haiti, och framför allt att ha sin mamma vid sin sida. Det enda sättet hon kan uppnå sin dröm skulle vara att få hennes uppehållstillstånd eller franska medborgarskap med stöd av en advokat.

Analys:

- 5 kvinnor av 6 är från Haiti och talar flytande franska.
- Den enda kvinnan från Dominikanska republiken talar inte franska alls.

- Alla kvinnor utom en (som studerade i det franska systemet) har inget yrkesdiplom och liten eller bristfällig yrkeserfarenhet.
- Deras huvudfråga är deras ekonomiska utsatthet och de drömmer alla om en bättre ekonomisk situation.
- De vill alla få ett jobb, till och med ett deltidsarbete, om vi kan ge dem chansen att arbeta.
- En av dem uttryckte den svåra tillgången till information på Guadeloupe.
- En kvinna uttryckte sina svårigheter med att ta hand om sina barn.

Några utlandsfödda kvinnor som är på väg att uppnå sina drömmar delade med sig av sina framgångshistorier.

Bland de fem kvinnor som kontaktades för att dela med sig av sina framgångsrika personliga erfarenheter under sin migrationsresa är alla från Dominikanska republiken (så de talar spanska som modersmål). Tyvärr har vi inga vittnesmål från haitiska kvinnor och kvinnor från Dominica. Men upplevelsen vi hade av intervjuerna i Guadeloupe med haitiska kvinnor i den första gruppen (1a) visar oss att det franska språket inte är en sårbarhet för dem.

Den första intervjuade är en kvinna på 59 år från Dominikanska republiken som förvärvat franskt medborgarskap. Hon förklarade att det franska språket var hennes främsta sårbarhet när hon kom. Hon har en gymnasieutbildning från sitt födelseland (11-18 år). Hon lyckades finansiera och förhandla om att bli antagen till en "CAP Esthétique" (diploma i estetik) i Guadeloupe trots att Direction berättade för henne att hon inte hade en tillräcklig nivå i franska. Tidigare har hon varit stationsagent på Air Caraïbes (ett flygbolag).

F/S: Vad förändrade ditt öde? Mitt eget agerande och min önskan att lyckas i mitt yrkes- och familjeliv. Hon var inte rädd för att tala franska även om den var begränsad så länge hon förstod lektionen.

Den andra intervjupersonen är en kvinna på 42 år från Dominikanska republiken. Hon förklarade att hennes ekonomiska situation var hennes främsta sårbarhet när hon kom. Hon har en gymnasieutbildning från sitt födelseland (11-18 år) och har tidigare erfarenhet som kassörska 1999 till 2000.

F/S: Vad förändrade hennes öde? Hennes önskan att gå vidare i livet.

Den tredje intervjupersonen är en kvinna på 40 år från Dominikanska republiken. Hon förklarade att det franska språket var hennes främsta sårbarhet när hon kom. Hon hade en universitets- eller liknande utbildningsnivå från sitt födelseland och erfarenhet som chefsassistent mellan 2011-2014.

F/S: Vad förändrade ditt öde? Det hände för att jag gifte mig med en guadeloupeansk (fransk) man.

Den fjärde intervjupersonen är en kvinna på 43 år från Dominikanska republiken. Hon har varit på Guadeloupe i 20 år. Hon försöker få fransk nationalitet, men hennes skriftliga nivå i franska är dålig, medan hennes verbala språk är mycket bra. Hon skriver faktiskt på samma sätt som hon uttalar (med spansk accent). Hon kom först till Guyana med ett visum från Surinam. Sedan, vid 20 års ålder, förenades hon med sin mamma, som varit på Guadeloupe sedan intervjupersonen var 5 år gammal. Hon fick 10 års uppehållstillstånd (förnyas vart tionde år). Hon har 5 barn med fransk nationalitet (hennes första barn fick medborgarskapet, eftersom han var dominikan). Hennes sårbarhet är kopplad till bristen på information och hennes skriftliga nivå i franska. Hon lyckades be om fransk nationalitet, men hon behöver fortfarande gå franska lektioner online. Hon har en gymnasieutbildning från sitt födelseland (11-18 år) och erfarenhet av att arbeta som frisör. Ändå kunde hon inte få sitt diplom validerat i Guadeloupe eftersom de sa åt henne att studera ett år till, medan hon redan arbetade på frisörsalongen. Hon har haft sin egen salong i 11 år, men en man rådde henne att skapa sitt eget företag, vilket hon gjorde i 4 år (officiellt).

F/S: Vad förändrade ditt öde? Hennes egen beslutsamhet och de

flera träningspass hon går inom naglar och skönhetsvård i allmänhet. Notera: hon har stora svårigheter att använda sin mobiltelefon (dvs. ladda upp rätt applikation, skapa ett konto och registrera), och hon använder en fysisk mapp där hon lagrar alla viktiga administrativa dokument. Hon ber ofta om stöd från sin nuvarande följeslagare, som är från Guadeloupe. Hon vill alltid ha fler förmågor inom sin yrkessektor. Däremot ville hon bli advokat eller journalist men menar att hon inte har någon möjlighet att få råd om sitt studie- och yrkesval.

Den femte intervjupersonen är 43 år och är också en kvinna från Dominikanska republiken. Hon fick franskt medborgarskap. Hon talar flytande franska. Hon förklarade att hon inte gillade lektionerna i franska i sitt hemland, och sedan dess har hon haft problem med franska. Hon har varit i Frankrike/Guadeloupe sedan hon var 14 år. Hennes mamma gifte sig med en fransk man och fick franskt medborgarskap. Men hon kom tillbaka till Dominikanska republiken för att studera och klara sin studentexamen (vid 18 år) och skulle komma tillbaka till Guadeloupe två gånger om året för att arbeta som praktikant i sin mammas frisörverksamhet. Hon förklarade att hon upplevde anpassningssvårigheter i Guadeloupe på grund av sitt språk och sin utbildning, till skillnad från sin bror, som hade studerat i det franska systemet. Hennes största sårbarhet med tillgång till rätt information finns fortfarande kvar. Hon förklarade att beroende på vilken person eller tjänst du besöker får du olika information om visum eller uppehållstillstånd, vilket ibland leder till svåra situationer, tidsförlust, stress och rädsla. Frankrike tillät henne att ha en motsvarighet till sin utbildning som frisör i hennes födelseland, vilket var obligatoriskt för att öppna en egen frisørsalong. Hon är nu väl integrerad, har goda intäkter, men har fortfarande problem med sitt "ursprung".

Det fanns också en kvinna som inte var en del av den första gruppen och inte heller den andra. Hon är en kvinna i 44-årsåldern från Dominikanska republiken. Hon har bott i St Martin (Frankrike) i 13 år med förnyat uppehållstillstånd, sedan i Guadeloupe i 3 år, i

Frankrike (metropolitan), och hon är tillbaka i Guadeloupe sedan 1 år tillbaka. Hon bad aldrig om fransk medborgarskap. Hon förstår franska, men när samtalspartnern talar långsamt. Hennes dotter (15) är fransk, eftersom hon föddes i Frankrike (St Martin). Hon stod inför en svår familjesituation (äktenskaplig). Hon hade möjlighet att ta fransklektioner från OFII (immigrationskontoret) i St Martin och sedan i Frankrike (metropolitan) och nådde nivå B1. Hennes främsta sårbarhet är ekonomisk och relaterad till språket. Hon uttryckte verkliga svårigheter med att få tillgång till den korrekta/rätta informationen från flera förvaltningar relaterade till hennes juridiska status på varje ö (specifika problem med "la Préfecture"). Hon lyckas bara göra det hon kallar "småjobb". Hon har ett diplom som frisör i Dominikanska republiken, men hon försökte aldrig ha en likvärdighet. Hon har precis börjat göra pedikyr och manikyr med hjälp av en annan dominikansk kvinna; Hon drömmer om att öppna en bar eller restaurang och en frisørsalong. Bara pengar kunde hjälpa henne att uppnå sin dröm. Hon kände inte att hon fick stöd från sin familj eller andra människor, hon kunde ha fått ett bättre liv. 44 år gammal börjar hon igen i Guadeloupe nästan från noll.

Analys:

- Självförtroende och proaktivitet är något som kännetecknar dessa framgångsrika kvinnor.
- Alla hade en dålig nivå i franska vid ankomsten till Guadeloupe, och detta har varit en svårighet för deras "integrering" men har aldrig stoppat dem och inte hindrat dem från att lyckas i sin karriär. 4 kvinnor av 6 som lyckas har ett eget företag.
- Dessa kvinnor lyckades ha en motsvarighet till deras examensbevis (deras yrke är relaterat till ett "hantverkare" yrke: frisör, estetik).
- En av kvinnorna hade problem med användningen av en smartphone (ladda ner en applikation, registrera och skapa ett konto och ett enkelt lösenord, ...).

- Några vittnesmål från socialarbetare och språklärare om livssituationen för de utrikesfödda kvinnorna de arbetar med
- De tre socialarbetare som svarat på frågorna är 2 franska lärare som arbetar för språkcentret FORE alternance (enligt kontrakt med OFII för de utrikesfödda som är inskrivna i ett CIR), och med 10 års erfarenhet av utrikesfödda, och 1 fransklärare vid OFII.

Den första intervjupersonen är en FLI/FLE (franska språkinläring) tränare. Han har arbetat i 10 år med utrikesfödda kvinnor. Det vanligaste hindret enligt hans åsikt är ekonomisk sårbarhet. Baserat på hans erfarenhet är språket det hinder som är enklast att övervinna, och det svåraste att övervinna är utbildningsnivån och bristen på information. För att lösa dessa hinder föreslår han lokala sociala utvecklingsåtgärder i områden där många utrikesfödda bor. *“Det skulle också vara bra med pedagogiska åtgärder som föräldrastöd”.*

Den andra intervjupersonen är en utbildare i franska som “integreringsspråk” vid OFII (franska kontoret för immigration och integration). Hon har jobbat i 5 månader med målgruppen. Det vanligaste hindret enligt hennes åsikt är utbildningsnivån (*“förutom om de är läskunniga och har gått i skolan i sitt land, vilket inte alltid är fallet”*). Baserat på hennes erfarenhet är språket det enklaste hindret att övervinna, och det hon tyckte var svårast att övervinna är utbildningsnivån. Enligt henne är dessa hinder *“mycket svåra att lösa”*, men hon föreslår att språkkurser för icke-läskunniga personer bör integrera ett specifikt läskunnighets-program (vilket redan delvis är fallet).

The third interviewee is a FLI /FLE (French language learning) Trainer Den tredje intervjupersonen är en FLI/FLE-utbildare (franska språkinläring). Han har arbetat i 10 år med målgruppen. Det vanligaste hindret enligt hans åsikt är kvinnornas beroende. Han har ingen åsikt om det enklaste sättet att övervinna den här frågan, och det hinder som han tyckte var svårast att övervinna är ekonomisk

sårbarhet. För att lösa detta hinder säger han att målgruppen skulle behöva bättre information om vad de kan få tillgång till för att integreras socialt och professionellt och arbeta med självförtroende för ett *“bättre liv tillsammans”*.

Analys:

De anser att utbildningsnivån är den viktigaste faktorn för sårbarhet för utrikesfödda kvinnor, men också den ekonomiska utsattheten och bristen på information. Några intressanta förslag kan vara att hjälpa dem att arbeta med sitt respektive självförtroende/känsla.

Sammanfattning:

- Kvinnorna från MG1a är unga (utom en) kvinnor från Haiti med en medelålder på 27,5 år, utan problem med det franska språket (frågor och sårbarheter som samlats in är: inget examensbevis, liten eller bristfällig yrkeserfarenhet, ekonomisk sårbarhet, och svårt att ha ett jobb i Guadeloupe). De drömmer alla om en bättre ekonomisk situation.
- Kvinnorna från MG1b är mogna dominikanska kvinnor med en medelålder på 45,4 år. Även om det franska språket var ett hinder för deras ankomst, var framgångsfaktorn att de alla studerade inom sektorer som gjorde det möjligt för dem att ha ett eget företag (frisör, skönhetsvård, nagelvård).
- Många kvinnor uttryckte sina svårigheter att få tillgång till och rätt information om bland annat examensbevis och deras status på territoriet. Sociala nätverk är mycket viktiga för dessa kvinnor, och ofta behöver de fråga personer utanför sitt nätverk för att dubbelkontrollera informationen de får.
- De tre socialarbetarna delade med sig av att utbildningsnivån är en fråga i integrationsprocessen som påverkar språkinlärningsprocessen. Utbildningsnivån påverkar också användningen av en smartphone för vissa kvinnor. Detta är en punkt att

uppmärksamma till projektpartners som kommer att utveckla verktyget för inläring.

- Språkverktyget behöver vara tillgängligt på en smartphone, eftersom ingen av kvinnorna vi träffat har en dator hemma och inte heller kommer de att ha tillgång till en dator regelbundet.

SVERIGE

Demografi

Först och främst ska vi försöka förstå målgruppens dimensioner i sammanhanget av Sveriges totala befolkning. Antalet utrikesfödda, deras ursprungsländer och deras orsaker har varierat från år till år: från arbetskraftsinvandring i slutet av 1960-talet från Finland och Grekland, till flyktingar från Iran i slutet av 1980-talet och från länder från fd Jugoslavien i början av 1990-talet, till sin topp 2016 med asylsökande från Mellanöstern. Sedan dess har invandringen minskat, men den ligger fortfarande kvar på en historiskt hög nivå.

När det gäller kön är det en högre invandring av utrikesfödda män än av utrikesfödda kvinnor.

Enligt SCB⁴⁵ var befolkningen i Sverige den 31 december 2020 10 379 295 varav 2 046 731 var utrikesfödda (19,7 % av den totala befolkningen) med 1 016 425 kvinnor och 1 030 306 män. Dessutom var 639 309 personer inrikesfödda av två utrikesfödda föräldrar. Totalt har 25,9 % av den svenska befolkningen utländsk bakgrund. De vanligaste ursprungsländerna är Syrien, Irak, Iran, Somalia, länder i fd Jugoslavien, Afghanistan, Turkiet, Thailand och Indien samt EU-länder: Finland, Polen, Tyskland och Norge.

⁴⁵ Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/Tabells-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>

De vanligaste födelseländerna bland utrikesfödda år 2020

Land	Kvinnor	Män	Totalt
Syrien	85 325	108 269	193 594
Irak	67 680	78 760	146 440
Finland	85 421	54 916	140 337
Polen	49 333	44 429	93 762
Iran	38 437	42 864	81 301
Somalia	35 490	34 694	70 184
Jugoslavien	31 722	31 697	63 419
Afghanistan	21 024	39 834	60 858
Bosnien-Herzegovina	30 352	29 809	60 161
Turkiet	23 639	28 989	52 628
Tyskland	27 077	24 357	51 434
Eritrea	21 296	25 860	47 156
Thailand	34 741	9 598	44 339
Indien	19 811	22 979	42 790
Norge	22 463	18 599	41 062

Tabell 2: De vanligaste födelseländerna bland utrikesfödda år 2020.

Källa: Befolkningsstatistik, SCB Sveriges officiella statistik

Av det totala antalet utrikesfödda kvinnor innehåller vår MG1 endast unga utrikesfödda kvinnor. Med hjälp av uppgifterna publicerade av Svenska Utbildningsregistret, 2020 version, MG1 av detta projekt i Sverige, är "unga utrikesfödda kvinnor" kvinnor 16 till 34 år, vilket innebär totalt 282 162, varav: 37 027 är 16 till 19 år, 57 621 är 19 till 24 år och 187 514 är 24 till 34 år gamla.

Utbildningsbakgrund

Uppgifterna från Svenska Utbildningsregistret (2020)⁴⁶ är sammanfattade i Tabell 3:

Kvinnor Ålder	Ingen info om deras utbildning	Grundskola		Gymnasieutbildning		Post-secondary education		Utbildning efter examen
		Mindre än 9 år	9 år	upp till 3 år	3 år	upp till 3 år	3 år eller mer	
16-19 år	25%	0%	64%	1%	9%	0	0	0
20-24 år	17%	6%	15%	11%	28%	17%	7%	0
25-34 år	11%	8%	7%	13%	14%	16%	30%	1,2%

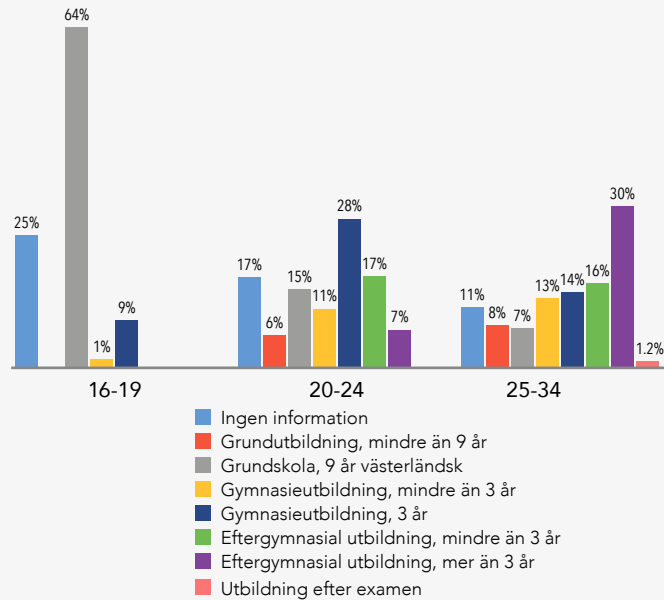
Tabell 3: Utbildningsnivå för unga utrikesfödda kvinnor.

Genom att analysera de erhållna uppgifterna observerar vi följande trender:

- Unga utrikesfödda kvinnor i åldrarna 16 till 19 har en hög andel grundskoleutbildning (64 %), men det finns ingen information om en viktig del av dem (en fjärdedel);
- Unga utrikesfödda kvinnor i åldern 20 till 24 har i allmänhet en utbildningsform, med endast 6 % med mindre än 9 års grundskoleutbildning, men det finns ingen information om utbildningen för 17 % av dem;
- Unga utrikesfödda kvinnor i åldern 25 till 34 år har också generellt en utbildningsform, med 8 % med mindre än 9 års grundskoleutbildning, men det finns inga uppgifter om 11 % av dem;
- För en bättre förståelse av dessa data gjorde vi en jämförelse med svenskfödda unga kvinnor:

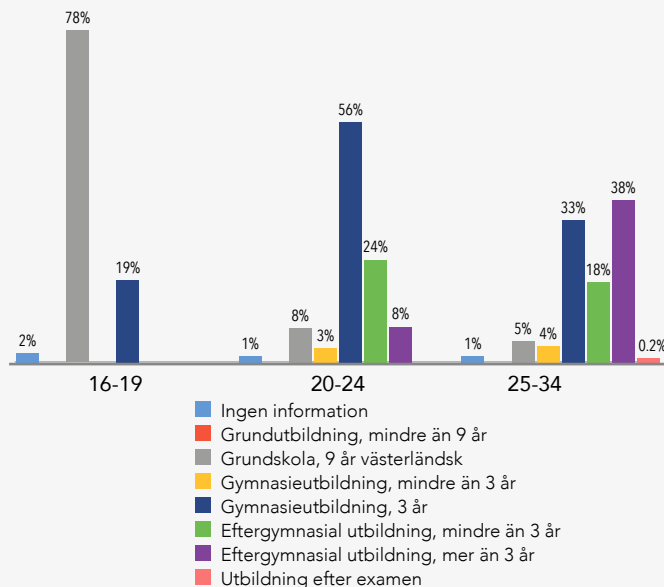
⁴⁶ Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>

Utrikesfödda unga kvinnors utbildningsnivå, år 2019



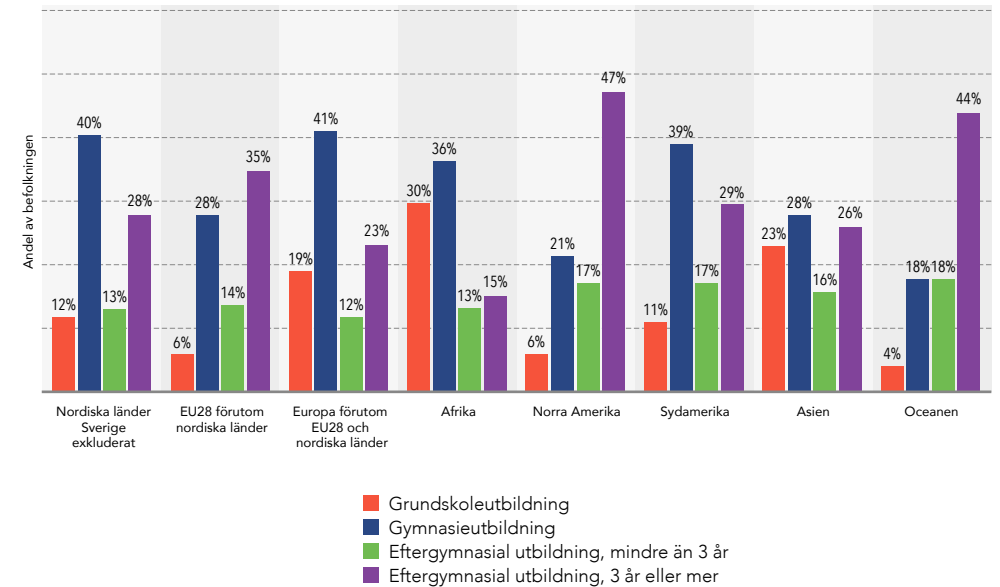
Figur 8: Utrikesfödda unga kvinnors utbildningsnivå.

Svenska unga kvinnors utbildningsnivå, år 2019



Figur 9: Svenskfödda unga kvinnors utbildningsnivå.

Jämför vi dessa två kategorier konstaterar vi att den största skillnaden är att till skillnad från de utrikesfödda unga kvinnorna som diskuterats ovan har alla svenskfödda kvinnor hela 9 års grundskoleutbildning. Noterbart är att det finns fler utrikesfödda kvinnor med utbildning efter examen än lokala kvinnor. Sammanfattningsvis har de allra flesta svenskfödda unga kvinnor en högre utbildning, men det gäller även för mer än 50 % av utrikesfödda kvinnor.



Figur 10: Utrikesfödda i Sveriges befolkning 2019, efter utbildningsnivå och ursprung.

Ytterligare forskning⁴⁷ visade att utrikesfödda från andra europeiska länder inom Europeiska unionen har en högre andel högre utbildning (35 %) än de som kommer från Afrika (15 %) och Asien (26 %). Dessutom har 47 % av de utrikesfödda från Nordamerika högre utbildning, medan 39 % av de som kommer från Sydamerika har gymnasieutbildning.

⁴⁷ Statista, Share of the foreign born population in Sweden in 2020, by education level and origin (Statista Research Department, 2020) Tillgänglig på: <https://www.statista.com/statistics/532639/sweden-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

Även om 36 % av de utrikesfödda från Afrika har gymnasieutbildning, har en märkbar andel på 30 % bara grundutbildning. Samtidigt har i genomsnitt 27 % av utrikesfödda från Asien en hög utbildningsnivå och 23 % med enbart grundskoleutbildning. Denna information är inte könsdifferentierad utan speglar utbildningssituationen för utrikesfödda i Sverige.

Sammanfattningsvis, i de fall där det inte finns någon information om utrikesfödda kvinnors utbildning, antar vi att de inte har någon formell utbildning eller mycket lite, och att de representerar huvudmålgruppen för detta projekt. Den andra kategorin i vår målgrupp är unga kvinnor med mindre än 9 års grundskoleutbildning.

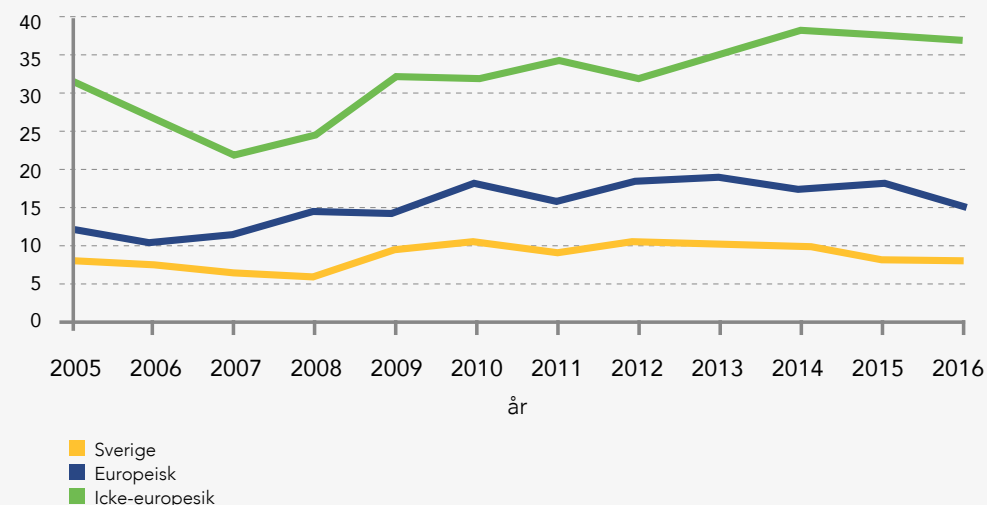
Anställning och arbete

Forskare identifierade⁴⁸ att nyanlända kvinnor började med lägre sysselsättningsgrad än män (21 % jämfört med 33 %). Tio år senare 2016 minskade klyftan mellan män och kvinnor från 12 % till 4 %. Samtidigt, jämfört med sysselsättningsnivån för de infödda kvinnorna, var endast 64 % av de utrikesfödda kvinnorna i arbete efter ett decennium av bosättning jämfört med 80 % av de infödda kvinnorna.

När man ser till situationen för lågutbildade personer under ett decennium är arbetslösheten för utrikesfödda från utanför Europa exponentiellt högre än för infödda och europeiska utrikesfödda, vilket framgår av figur 11:

⁴⁸ Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Tillgänglig på: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>

Arbetslöshet bland lågutbildade i Sverige 2005-2016 i åldern 20-64, per födelseregion



Figur 11: Arbetslöshetstal bland lågutbildade i Sverige, efter ursprung.

Källa: SCB: Arbetsmarknaden för personer med lägre utbildning 2005-2016.

En studie⁴⁹ gjord av Arbetsförmedlingen 2019 visade att arbetslösheten minskar snabbare bland män eftersom de lättare kan få arbete än kvinnor. På ett år har antalet arbetslösa män inskrivna på Arbetsförmedlingen minskat med 14 000 (till 185 000). Samtidigt har antalet registrerade arbetslösa kvinnor minskat med endast 4 000 (till 164 000). Arbetslösheten 2019 för utrikesfödda kvinnor har sjunkit från 20,8 % till 19,6 %, medan utrikesfödda mäns minskade från 21 % till 18,5 %. När det gäller unga utrikesfödda är arbetslösheten bland unga män 10,1 % och 6,9 % bland unga kvinnor.

Som nämnts ovan ger regeringen arbetstillstånd. Följande tabell 4 visar läget, fördelat på bransch och status utrikesfödda.

⁴⁹ Swedish Public Employment Service, *Arbetslösheten minskar mest bland män* (2019) Tillgänglig på: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>

Arbetsstillstånd beviljat 2020

Arbetsområde	Varav ansökningar från anställda utomlands	Varav ansökningar från personer i Sverige med en asylansökan som har avslagits och vunnit laga kraft	Varav ansökningar från personer i Sverige som studerar	Varav ansökningar från personer i Sverige med visum	TOTAL
Administration och kundservice	212	77	34		323
Jordbruks-, trädgårds-, skogs- och fiskearbetare	167	20	1		1 170
Konstruktion och tillverkning	1 090	176	4	2	1 272
Maskintillverkning och transport	122	53	9		202
Chefsroller	242	10	3		324
Militära yrken	8				8
Professionella	1 212	19	73	1	1 325
Service, kundvård och försäljning	817	239	24	3	1 111
Specialister	3 658	21	244	4	4 037
Tekniker och associerade proffessionella	3 976	744	154		5 409
Andra	13	1			50
TOTAL	11 517	1 360	546	10	15 231

Tabell 4: Arbetsstillstånd beviljade 2020. Källa: Migrationsverket, *Beviljade arbetsstillstånd 2020*. Siffrorna omfattar både Migrationsverkets beslut och Sveriges ambassader och konsulat. Siffrorna omfattar inte idrottare, artister, au-pairer, egenföretagare, gästforskare, praktikanter, semesterarbetare eller anhöriga till anställda.

Vi bevitnar att det totala årliga antalet jobb (15 231) är relativt litet jämfört med de utrikesföddas behov i arbetsmarknaden. Det saknas viss information i den samlade bilden av sysselsättning för utrikesfödda på arbetsmarknaden och i branscherna. När det gäller kvinnors situation visar forskningen att utrikesfödda kvinnor huvudsakligen arbetar inom elementära yrken och inom service och försäljning, två av de lägst betalda områdena. De fångar också upp cirka 80 % av jobben inom hälsovård, socialtjänst och veterinärtjänster – de sektorer som tillhandahåller de mest medelkvalificerade jobben för utrikesfödda.

Sårbarheter och barriärer för integration

De flesta unga utrikesfödda som anländer till Sverige, särskilt från Afrika, Asien och Latinamerika, har lägre löner och mindre avkastning till utbildning än infödda. Flyktingar från kulturellt distanserade länder och regioner (Iran/Irak och Afrikas horn) upplever de största hindren när de initialt kommer ut på arbetsmarknaden, trots att de bott i Sverige under många år.

Det finns betydande skillnader i löner mellan utrikesfödda och infödda i nästan alla grupper och yrken, såväl som sämre resultat för kvinnor totalt sett. Deras avkastning från observerad arbetskraft, marknadserfarenhet och utbildning skiljer sig markant från både infödda, andra generationen som har minst en utrikesfödd förälder, västerländska utrikesfödda, icke västerländska utrikesfödda, och även efter kön och utbildning. Vidare tar det längre tid för utrikesfödda kvinnor att komma in på arbetsmarknaden än för utrikesfödda män. Utrikesfödda kvinnor har oftare hälsoproblem än män, lägre utbildning och större ansvar för barn och familjer - aspekter som håller dem utanför arbetsmarknaden.

En annan faktor som negativt påverkar utrikesfödda kvinnors integration på arbetsmarknaden är bristerna i språkkunskaper. Den främsta orsaken är sämre tillgång till sociala nätverk än männen. Skillnaden mellan kvinnor och män förstärks ytterligare av olika tillgång till insatser på Arbetsförmedlingen. Kvinnor fick arbetslivsinriktade insatser/arbetsmarknadspolitiska åtgärder i mindre utsträckning än män. Arbetsförmedlingen erkände denna fråga. Deras egen statistik visar att det främst är utrikesfödda kvinnor som hamnat under deras radar för matchning till arbete på grund av bristande tidigare anställning eller genomförd dokumenterad skolgång. Sedan dess har de introducerat projektet Jämställdhet 2019. Inom detta projekt kartläggs och synliggörs varje deltagares motivation, informella kompetens och egenskaper. Efter två år, 2021, visar resultaten att de som står längst från arbetsmarknaden

– främst utrikesfödda kvinnor – blir hjälpta och 10 % fler är i arbete, vilket är en tredjedel fler än de skulle ha varit annars. Ökningen motsvarar drygt hälften av sysselsättningsgapet mellan utrikesfödda kvinnor och inrikesfödda kvinnor.⁵⁰

Nationella strategier för integration

De ledande myndigheterna som ansvarar för genomförandet av svenska integrationsstrategier är Arbetsförmedlingen, län och kommuner.

Arbetsförmedlingen har ansvar för etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden. Redan under asylperioden tar de hjälp av ett verktyg för att kunna börja kartlägga de asylsökandes kompetens (d.v.s. utbildning och arbetslivserfarenhet). Efter asylbeslutet hjälper denna kompetenskartläggning till i utvecklingen av en individualiserad etableringsplan, som varar i totalt 24 månader, och inkluderar (a) svenska för migranter (SFI – Svenska för invandrare), (b) medborgerlig orientering, och (c) arbetsförberedelse (t.ex. validering, praktik). Vi uppskattar etableringsplanen som en styrka i de svenska strategierna för integration.

En svaghet med denna plan är att den är för lång för högutbildade utrikesfödda. Däremot behöver de som saknar grundläggande färdigheter (läsa, skriva eller brist på grundläggande digitala färdigheter) ett mer flexibelt tillvägagångssätt som kombinerar långsiktigt utbildningsstöd med en gradvis introduktion till arbetsmarknaden. En annan svaghet är den otillräckliga kopplingen mellan denna plan och de lediga platserna, och bristen på vägledning om hur och var man kan hitta ett jobb. Denna aspekt är särskilt betydelsefull för utrikesfödda med låg

⁵⁰ Swedish Public Employment Service, *Drygt 30 procent fler utrikesfödda kvinnor i arbete tack vare ny matchningsmetod* (2021). Tillgänglig på: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pageIndex=2&year=2021&uniqueIdentifier=Riket>

kompetens generellt, och speciellt för de med låg eller bristande grundläggande digital kompetens, då alla jobb annonseras ut på internet i Sverige. Sverige är dock ett land med ett mycket begränsat antal lågkvalificerade jobb. I genomsnitt är det bara 28 % av männen och 19 % av kvinnorna som arbetar eller studerar ett år efter att ha avslutat programmet.⁵¹

En annan styrka med den svenska strategin är att asylsökande kan befrias från kravet på arbetstillstånd om de kan bevisa att Sverige är ansvarigt för deras asylansökan och tillhandahålla identitetshandlingar. Med arbetstillstånds-friheten kan asylsökande arbeta direkt efter ankomsten. Denna policy ger tillgång till arbetsmarknaden för högt kvalificerade personer med de kompetenser, kunskaper och färdigheter som krävs i Sverige. En liknande stark strategi är snabbspåret för identifierade flyktingar. Flyktingar med efterfrågad yrkesutbildning eller arbetslivserfarenhet flyttas snabbt till liknande jobb i Sverige, som samhällsvetare, socialarbetare, lärare, vårdpersonal, byggnadsarbetare, träarbetare, elektriker, slaktare och kockar.

En svaghet med detta program är att det endast riktar sig till högutbildade flyktingar, främst inom hälsosektorn, och lämnar de lågutbildade bakom sig. Sverige är en högkvalificerad ekonomi, och det lågkvalificerade segmentet på dess arbetsmarknad representerar bara 5 % av de totala jobben, så utrikesfödda utan eller med låga kvalifikationer konkurrerar i ett litet och trångt utrymme.

Trots statliga åtgärder och insatser är utrikesföddas arbetslöshet hög (se figur 11) och betydligt sämre än inrikesföddas. Situationen bland de lågutbildade utrikesfödda är än svårare, som nämnts ovan. Det finns också ett stort antal kvalificerade utrikesfödda med svårigheter att få sina kvalifikationer erkända/validerade och ofta kunde de bara få jobb under sina kvalifikationer. Att integrera sina färdigheter och undvika "slöseri av kompetens" är fortfarande en olöst fråga av den lokala politiken.

⁵¹ OECD, *Better Policies Series. Promoting Well-Being and Inclusiveness in Sweden* (OECD, 2016)

Analys av kvalitativ forskning av behov, Sverige

För att komplettera den svenska forskningen och bedömningen av behov hos utrikesfödda kvinnor, vad gäller utbildning och språkinläring förutom den demografiska rapporten, har IKF-teamet genomfört en serie intervjuer efter den struktur som UPSIM-konsortiet föreslagit.

Intervjuerna riktade sig till tre grupper av människor:

- Operatörer och organisationer som arbetar inom området social integration av utrikesfödda kvinnor (specialister inom området).
- Framgångsrikt integrerade utrikesfödda kvinnor
- Utrikesfödda kvinnor som känner behov av att förbättra sin utbildning för att integreras i det svenska samhället

Resultaten presenteras nedan.

Åsikter från specialister inom område (Operatörer och organisationer)

Fem socialarbetare intervjuades, som direkt behandlade de hinder som utrikesfödda kvinnor möter vid ankomsten tills de når det första steget av integration. Enligt dem sträcker sig denna process mellan 2 till 15 år.

Enligt deras erfarenhet erbjuder svenska staten vid ankomsten möjlighet att lära sig språket gratis genom ett program som heter SFI (Svenska för Invandrare), där det finns 4 nybörjarnivåer, A, B, C och D. Programmet finns på nästan alla folkuniversitet och andra utbildningscentrum som ackrediterats av staten.

För att underlätta tillgången till arbetsmarknaden erbjuder vissa skolor språkkurser i svenska inriktade på olika områden som företag och hälsa, vilket ökar möjligheterna för integration.

De hinder som utrikesfödda kvinnor möter när de lär sig språket är främst ekonomiska eftersom de flesta av dem är beroende antingen av det sociala systemet eller sina partner. Utbildning är dock den näst vanligaste barriären, eftersom de i vissa fall inte ens kan läsa och skriva, eller så kommer de från utbildningssystem som framkallade rädsla för skolor och lärare. Detta återspeglas antingen i att utlandsfödda inte vågar kommunicera och prata, är väldigt blyga eller anses aggressiva i sitt sätt att kommunicera (talar för högt för det svenska samhället), vilket i deras ursprungsland är ett vanligt sätt att uttrycka sig på.

Det finns ingen magisk formel för att övervinna de hinder som dessa kvinnor möter, och processen varierar från fall till fall, vilket kräver lite tid även för högutbildade kvinnor med yrkeserfarenhet. Baserat på deras erfarenheter hamnar kvinnorna i följande kategorier:

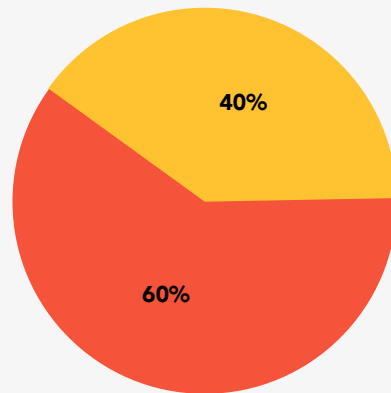
- Tid för integration: Nyligen anlänt; långsiktigt inte integrerat.
- Utbildningsnivå: analfabeter; medelhög utbildning; hög utbildning.
- Anledning att migrera: Kärleksmigranter (flyttade för sina partners i Sverige); flyttade med arbetskontrakt; expats familjer; asylsökande och flyktingar.

Uppfattning om utrikesfödda kvinnors hinder

Vanliga hinder

5 svar

- Utbildning
- Språk
- Ekonomi
- Brist på information

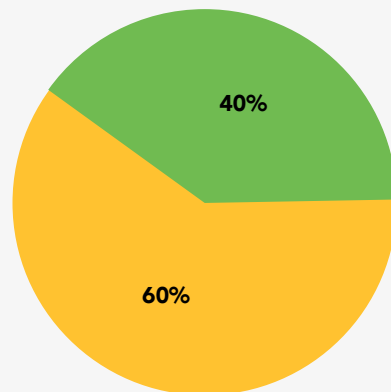


Enligt operatörerna är språket (60 %), följt av bristande inkomst, och deras ekonomiska situation (40 %) de främsta hindren som utrikesfödda kvinnor måste övervinna för att komma in på arbetsmarknaden.

Lättast att övervinna

5 svar

- Utbildning
- Språk
- Ekonomi
- Brist på information

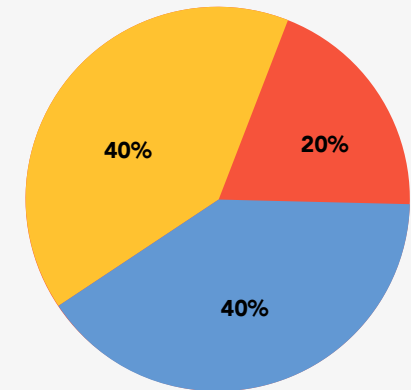


När det gäller lösningar och att övervinna hindren upplever respondenterna att den enklaste barriären att övervinna i princip är den ekonomiska (60 %), följt av bristen på information (40 %), då den svenska socialförsäkringen ger ekonomiskt stöd och information i de flesta av de statliga institutionerna. Det tar dock lite tid att förstå systemet.

Svårast

5 svar

- Utbildning
- Språk
- Ekonomi
- Brist på information



Även om den svenska regeringen på något sätt tar itu med det ekonomiska hindret enligt ovan, i avsikt att hjälpa till med några incitament för vissa kvinnor, anser operatörerna att den ekonomiska frågan fortfarande är ett svårt hinder att övervinna (40%). Detta förklaras av dem som att det statliga incitamentet ofta tillhandahåller grundläggande behov, medan resten av utgifterna och skulderna ackumuleras, vilket gör det svårare att lösa utan några andra inkomster som kan höja ribban för deras sociala och ekonomiska status.

På samma sätt är utbildning ett svårt hinder (40 %) som tar lång tid att övervinna och lägger till komplexitet till stressen i deras situation, vilket gör att kvinnor inte kan se ett positivt resultat på lång sikt. Slutligen och kopplat till utbildning förblir språket en barriär (20 %) eftersom detta å ena sidan är ingången till det svenska samhället och å andra sidan en särprägel för lokalbefolkningen, vilket avslöjar en diskriminering av att utrikesfödda människor inte kan nå en hög språknivå. Därför förhindrar barriären tillgång till jobb som matchar det kapital av kompetens som utrikesfödda kvinnor har i bagaget.

Bidrag av förebilder

(Framgångsrikt integrerade utrikesfödda kvinnor)

Som vi nämnde i inledningen fokuserade den andra uppsättningen intervjuer på utrikesfödda kvinnor som framgångsrikt integrerats och som vi baserar vår observation på för användningen som förebilder. Nedan kommer vi att lista några citat från våra förebilder.

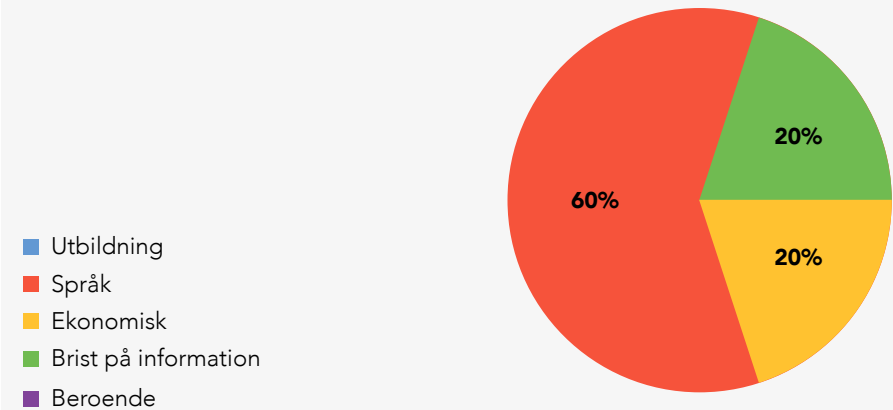
”Mitt öde har förändrats eftersom jag ville att det skulle förändras. Jag ägnade mig alltid åt det jag gillade inom yrkesområdet. Jag försökte till exempel vara privat advokat i ett år. Eftersom jag inte trivdes med att arbeta vid domstolarna var jag tvungen att lyssna på mina instinkter för att hitta jobb som jag älskar i icke-statliga organisationer och bidra till kvinnors frigörelse och inkludering. Jag var och är fortfarande väldigt entusiastisk över att lära mig olika nivåer av projektledning. Detta är ytterligare en punkt som förändrade mitt yrkesöde. Alla dessa förändringar skapades till en början med mina personliga önskemål, men jag var också välsignad över att vara omgiven av internationella experter för att lära mig mycket saker och ha dem som mentorer. En annan ödesändring var att komma till Sverige vilket jag inte hade kunnat göra om jag inte fick ett 2 år långt fullt stipendium från Svenska Institutet. Ekonomiskt stöd var viktigt för att få en bra utbildning, annars är studieavgifter inte överkomliga. Jag är också inskriven i grundläggande utbildning för att lära mig svenska språket. Om svenska staten inte hade sådana integrationsstrategier kunde det ha varit svårare att lära sig språket som student. I slutändan antar jag att lära mig språket kommer att bidra till mitt öde. Sammantaget finns det hjälp som vi söker från vårt nätverk, men allt som betyder något är en vilja att förändra ödet och detta är väldigt personligt.” – Anonym kvinna 1

”Jag ville ha något mer i mitt liv, och jag var nyfiken på att utveckla mig själv mer och mer. Som ett resultat studerar jag fortfarande nu. Så jag omformade mitt öde genom att träna och studera.” – Anonym kvinna 2

Deltagarnas ålder varierar mellan 28 och 46 och deras hemländer är Turkiet, Rumänien, Syrien och Chile. Nedan beskrivs vilken typ av sårbarhet som de intervjuade kvinnorna refererar till.

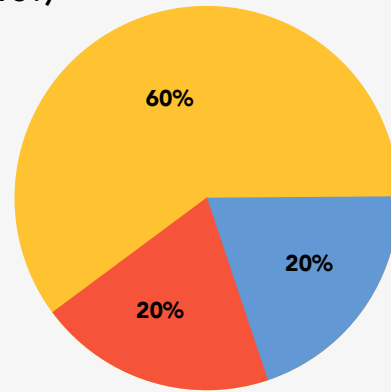
Typ(er) av sårbarhet: (Som bedömt av intervjuaren i slutet av intervjun)

5 svar



Deltagarna hänvisade till att den största kampen (med 60 %) är att lära sig språket. I sina berättelser beskriver de den långa och svåra vägen mot anställning beroende främst på nivån på deras svenska språk. Några av dem gick in på alla nivåer i SFI (svenska för invandrare), och andra i de vidare stegen i ”Grund” och universitet. Dessutom, med 20 % vardera, avslöjades också bristen på information och deras ekonomiska situation som sårbarheter. Detta förklaras av de missade möjligheterna på grund av bristen på kunskap om relevant information och hur man navigerar inom socialförsäkringsystemet och de statliga institutionerna som potentiellt kunde ha hjälpt dem i de olika svårigheter och kamper de hade. Dessutom är den ekonomiska situationen en sårbarhet som är direkt relaterad till orsaken till migrationen och deras status som studenter eller partner ekonomiskt beroende av andra (familj eller partner), systemet eller låg inkomst som student.

**Vilken utbildningsnivå kom du med?
(Högsta utbildningsnivå och land
där utbildningen gjordes tidigare?)
5 svar**



- Grundskola (8-10 år)
- Ytterligare skolgång (beskriv)
- Universitet eller liknande (beskriv)

Den största andelen visar att deltagarna har hög utbildningsnivå från sina länder, de flesta med en magisterexamen. Men det är inte nyckeln till framgången med integration, vilket avslöjats av andra kvinnor med grundläggande skolgång som har framgångsrika berättelser om att skaffa sig färdigheter och kunskaper som hjälpt dem att snabbare integreras i det svenska samhället, antingen genom att starta ett företag eller utöka sina sociala nätverk och att integrera med ankomst-samhället mycket lättare och djupare.

Huvudåtgärderna som låg till grund för deras framgång, som de förstår från deras berättelser är:

- Skaffa så många vänner och bekanta som möjligt, utöka sitt nätverk och återuppbygga sitt sociala kapital.
- Ta utbildningsprocessen på allvar och avsluta sina studier i Sverige.
- Delta i svenska kafémöten och öva på språket med lokalbefolkningen, prata så mycket som möjligt "även om du gör misstag, då det alltid finns någon som rättar dig".
- Var öppen för jobbmöjligheter utanför din domän, eftersom du kan återuppfinna dig själv och hitta en ny identitet.

Uppfattningar och behov från kvinnor som vill "sikta högre"

(Utrikesfödda kvinnor som känner behov av vidare utbildning)

Den tredje uppsättningen frågor fokuserade på de utrikesfödda kvinnorna som ville gå längre i sin integrationsprocess. För den här målgruppen var det svårt att göra intervjuerna online och därför fick vi anpassa oss. Åldersspannet för deltagarna var 27 till 47. Vi samlade kvinnorna och förvandlade frågeformuläret till en fokusgrupp för att ta reda på hur de planerar att uppfylla sin dröm om social integration i Sverige.

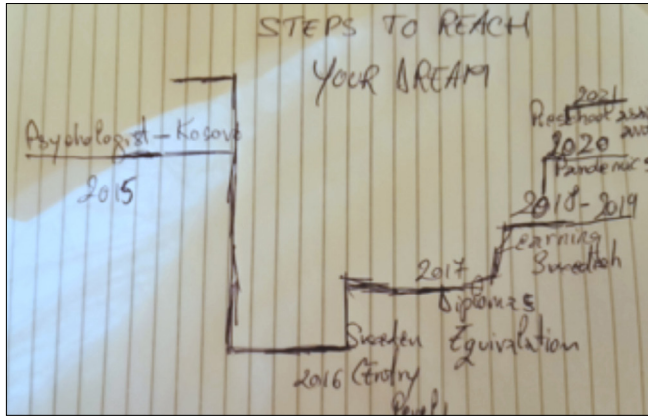
När vi pratade om de hinder de möter i sin integrationsprocess i Sverige listade de:

- Bristen på information på deras modersmål.
- Strukturen på SFI-utbildningen är oklar och kan göra deltagarna omotiverade att lära sig språket.
- Statens institutioner är inte öppna för att behandla frågorna på ett holistiskt, mänskligt sätt.
- Utvärderingen av examensbeviset tar mycket tid och du behöver ta om det hela från början av dina studier.
- Du blir för trött för att kämpa längre.

Vi fortsatte att prata om vilka möjligheter utrikesfödda kvinnor har i Sverige och var de skulle kunna se sig själva om fem år. Gruppen bestod av kvinnor som arbetat i sina hemländer som (2) kockar, en psykolog, en biolog och en företagare. Samtliga hade varit i Sverige i 2 till 10 år. När de pratade om sin dröm ville de alla bli bättre så att de kunde nå åtminstone samma nivå i sin utveckling som den de hade i sina egna länder.

Psykologen beskrev hela processen hon fick gå igenom från att validera sina studier, lära sig svenska till en akademisk nivå och att ha lite praktik på institutioner för att få erfarenhet av det svenska sättet att arbeta med barn. Medan hon beskrev hur mycket det krävs och

hur svårt det är, och hur hopplös hon kände sig; tillsammans med de andra deltagarna ritades år av utveckling upp i hennes exempel, vilket visar hur många steg hon redan tagit mot sin dröm. När hon reflekterade över övningen kom det fram ett leende och en insikt om hur mycket som redan var avklarat vilket framkallade en känsla av ett avslut och en känsla av avslappning.



Figur 12: Bild på en deltagares steg för att uppnå en dröm

De behov som uttrycktes av deltagarna var:

- Bättre nätverk
- Hitta fler praktikplatser för att skaffa svensk arbetserfarenhet
- Uppgradera sina studier
- Förbättra sin språknivå i svenska

Deltagarna var noggranna med att beskriva sina vägar för att nå den nivå där de är just nu, och lämnade ett uttalande av realistiska och genomtänkta planer, som visade att det finns en bred förståelse för de steg som behövs för att förverkliga sina respektive drömmar.

Data som samlats in från de tre källorna bekräftar samma behov och kategorier som är nyckeln till den sociala integrationen av utrikesfödda kvinnor. Oavsett i vilket stadium kvinnor befinner sig, är kunskaper i svenska språket den viktigaste faktorn för att öppna dörrar och uppnå personliga, professionella och sociala mål som leder vidare till en förbättring av deras ekonomi och uppfyllande av sina drömmar.

PORTUGAL

Demografi

“The Nationality Law” från 2006⁵² representerade ett enormt steg i den portugisiska regimen⁵³. Som ett resultat fick andra generationens migranter lättare tillgång till medborgarskap. Sedan dess har antalet utrikesfödda som bor i Portugal ökat stadigt.

2007 hade Portugal 10 617 575 invånare varav 332 137, eller 3,13 %, var utrikesfödda med uppehållstillstånd (51,7 % kvinnor, 48,3 % män)⁵⁴. 2014⁵⁵ kom 45,4 % av den utrikesfödda befolkningen från portugisisktalande länder som Brasilien (22,1 %), Kap Verde (10,4 %) och Angola (5 %). Därför är portugisiska det mest talade språket av utrikesfödda i Portugal. Under 2017⁵⁶ tog Portugal emot 40 000 nya utrikesfödda på lång eller permanent basis (inklusive förändringar av status och fri rörlighet), 20,6 % fler än 2016. Denna siffra omfattar 39,5 % utrikesfödda som drar nytta av fri rörlighet, 19,2 % av arbetsrelaterade skäl, 35,4 % för familjemedlemmar (inklusive medföljande familj) och 1,3 % kom av humanitära skäl. Det året hade Portugal 416 682 lagliga invånare av utländskt ursprung, varav 203 753 (49 %) identifierades som män och 212 929 (51 %) som kvinnor. 2018 var antalet nya invandrare 67 000⁵⁷. Brasilien, Italien och Frankrike var de tre främsta nationaliteterna för nykomlingar under 2018. Bland de 15 främsta ursprungsländerna noterade Brasilien den starkaste

⁵² Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Tillgänglig på: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis

⁵³ Claire Healy, *Cidadania Portuguesa: A Nova Lei da Nacionalidade de 2006* (Lisbon, Alto-Comissariado Para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2011). Tillgänglig på: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999

⁵⁴ Instituto Nacional de Estatística, *População Estrangeira em Portugal* (Lisbon, 2007).

⁵⁵ European Commission, “Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group”, 2 December 2021. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en

⁵⁶ European Commission, “Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group”, 2 December 2021. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en

⁵⁷ Ibid.

ökningen (17 000), och Rumänien hade den största minskningen (-300), i inflöden till Portugal jämfört med föregående år.

2019⁵⁸ beviljades ett rekordantal av 180 000 ansökningar om portugisiskt medborgarskap efter 2019 års ändring av den portugisiska immigrationslagen som bland annat underlättade legaliseringen av personer på arbetsmarknaden och utökade tillgången till medborgarskap och naturalisering för personer födda på det nationella territoriet, om en av deras föräldrar varit bosatt i landet i två år. Under 2019 mer än fördubblades antalet nya invånare i förhållande till 2017. Från 61 413 år 2017 till 129 155 år 2019 (eller 110,3 % tillväxt), vilket SEF (Foreigners and Borders Service) tillskriver "tillväxten av nya värdepapper som emitterats till medborgare av brasiliansk nationalitet (378 % av det totala antalet), samt Europeiska unionen (27,6 %)".

År 2020 representerade en liten minskning av immigrationsflödet (118 000 eller -8,5 %) jämfört med 2019, förmodligen på grund av Covid-19-restriktionerna. Icke desto mindre ökade invandringen fortfarande för femte året i rad, en ökning med 12,2 % jämfört med 2019. År 2020 representerade de 662 095 utrikesfödda som lagligen vistas i Portugal (49,2 % kvinnor) det högsta antalet sedan Foreigners and Borders Service (SEF) inrättades 1979⁵⁹. Detta är resultaten som presenteras i Immigration, Border and Asylum Report (RIFA 2020⁶⁰).

Enligt UNICEF⁶¹ som publicerade ett dokument om migrationsprofiler, skulle det totala antalet vara 893 947 (år 2013), om alla utrikesfödda (bosatta eller inte) i Portugal beaktades, mer än hälften var kvinnor (476 627 eller 53 %) och den mest representerade åldersgruppen var personer mellan 35 och 39 år (140 345 eller 15 %).

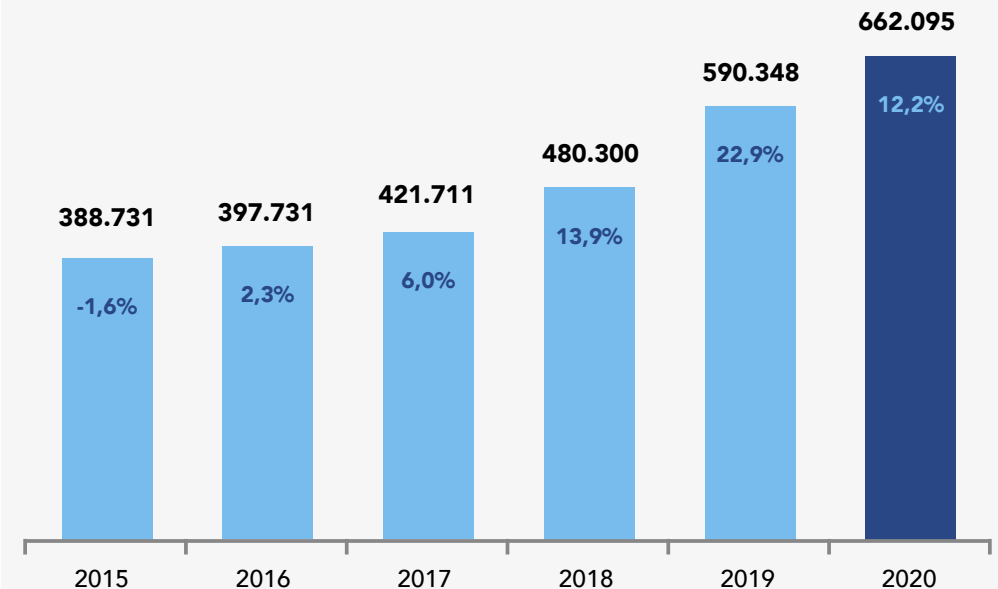
⁵⁸ European Commission, "Portugal: Record Number of Citizenships Granted in 2019" 2 December 2021. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en.

⁵⁹ Serviços de Estrangeiros e Fronteiras, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021). Tillgänglig på: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ United Nations, DESA-Population Division and UNICEF. Migration Profiles – Common Set of Indicators (2014) Tillgänglig på: <https://esa.un.org/migmigmpfiles/indicators/files/Portugal.pdf>

Totalt antal utrikesfödda som bor i Portugal per år

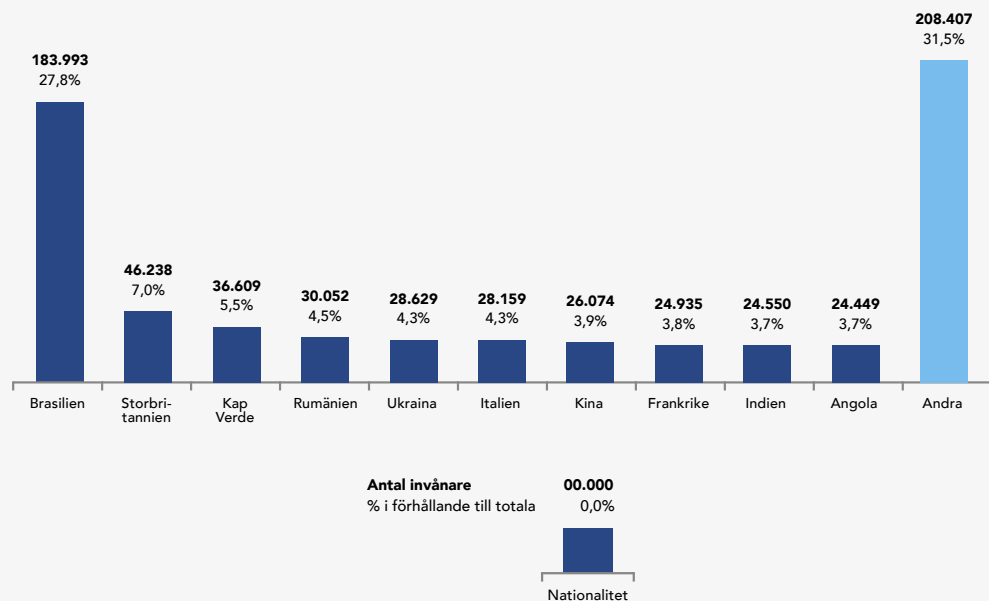


Figur 13: Totalt antal utrikesfödda som är bosatta i Portugal per år. Källa: Portugisiska immigrations- och gränstjänster (SEF) (2020). *Relatório de imigração, fronteiras e asilo*.

Brasilianare är den mest representerade nationaliteten (27,8 %), följt av utrikesfödda från Storbritannien (7 %) och Kap Verde (5,5 %). Nästa är Rumänien (4,5 %), Ukraina och Italien (4,3 % vardera), Kina (3,9 %), Frankrike (3,8 %) och Indien och Angola (vardera med 3,7%).⁶²

⁶² SEF/GEPF, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020*.

Mest representerade nationaliteter



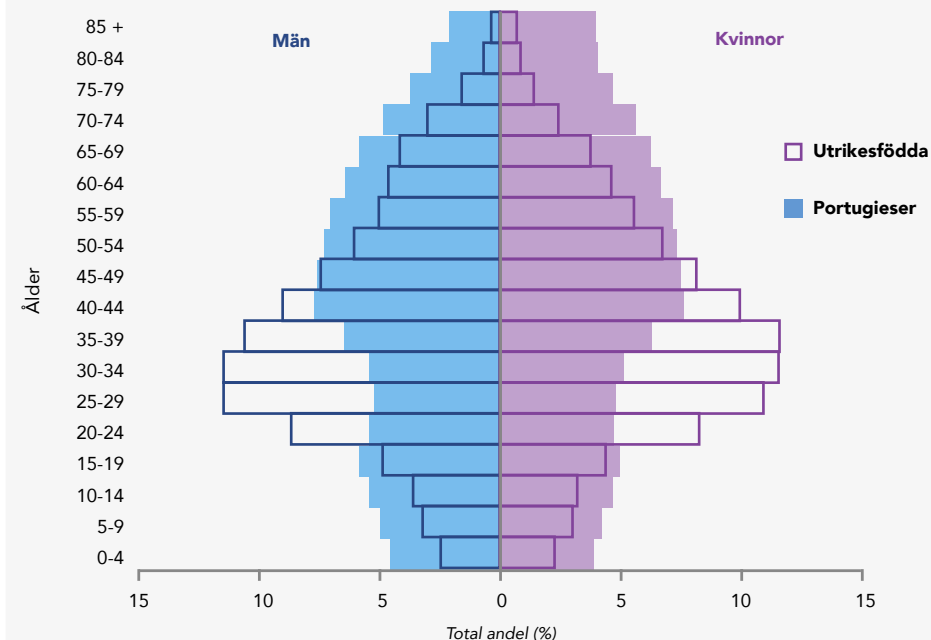
Figur 14: Mest representerade nationaliteter i Portugal. Källa: Portugisiska immigrations- och gränstjänster (SEF), *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021).

Sammantaget är utrikesfödda yngre än portugisiska medborgare⁶³. Utrikesfödda kvinnor är något yngre än utrikesfödda män och mycket yngre än portugisiska kvinnor. 60 % av de utrikesfödda kvinnorna är i åldrarna 20-49 år, medan endast 36,1 % av de portugisiska kvinnorna är en del av den gruppen⁶⁴.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).

Åldersfördelning av utrikesfödda jämfört med portugisiska medborgare



Figur 15: Åldersfördelning av utrikesfödda jämfört med portugisiska medborgare.

Källa: Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).

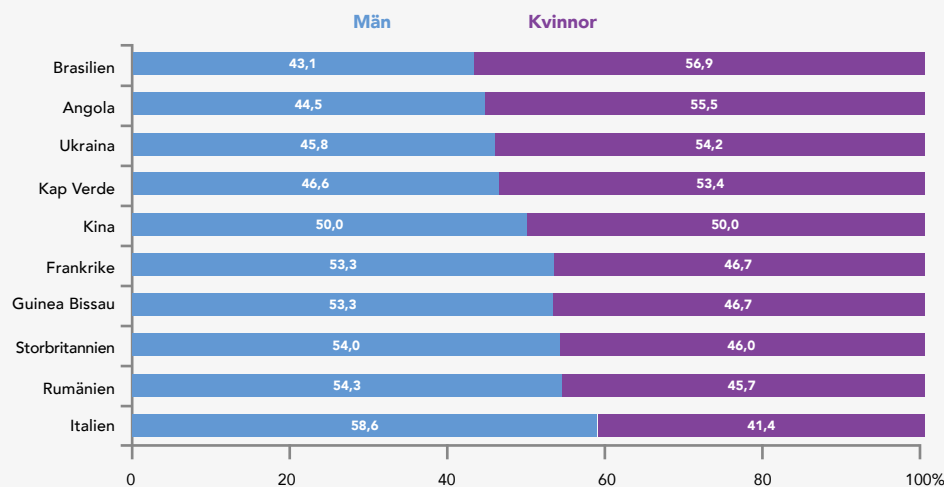
Notera: Män (blå); Kvinnor (röd); portugisiska medborgare (fyllda); Utrikesfödda (blank).

Kvinnlig invandring förknippas inte längre, som tidigare, med en "familjeres" och ett projekt där män först emigrerade och senare deras fruar och barn genom familjeåterförening. I huvudsak sedan slutet av förra seklet har observationen av migrationsströmmar visat det växande antalet kvinnor som migrerar genom sitt eget autonoma beslut (Wall et al., 2008; Marques och Góis, 2012).

IDet observeras att den brasilianska nationaliteten fortsätter att vara den med den högsta relativa betydelsen av kvinnor (56,9 % 2019) av det totala antalet invånare i denna nationalitet, även om det har

skett en liten minskning av representationen under de senaste åren (från 61,5 % i 2017 till 59,4 % 2018). Bland medborgare i Angola, Ukraina och Kap Verde är kvinnor också av större relativ betydelse (angolanska kvinnor representerar 55,5 % av alla invånare i denna nationalitet, ukrainare 54,2 % och kap verdeans 53,4 %)⁶⁵.

Fördelning, efter kön, av de tio huvudsakliga nationaliteterna hos utrikesfödda i Portugal, 2019



Figur 16: Fördelning, efter kön, av de tio huvudsakliga utrikesfödda nationaliteterna i Portugal, 2019 Källa: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*
Notera: Utrikesfödda män (blå); Utrikesfödda kvinnor (lila).

Utbildningsbakgrund

Mellan 2011 och 2018 skedde en ökning av antalet utrikesfödda arbetstagare med gymnasie- och högskoleutbildning och en minskning av antalet med lägre utbildning⁶⁶. Utrikesfödda arbetstagare med utbildning på grundnivå minskade med 23,3 % och utgjorde 11 % av det totala antalet. Omvänt ökade antalet med gymnasieutbildning med 64,8 % (30,5 % av det totala antalet), och de med högre utbildning ökade med 74 % (42,1 % av totem talet)⁶⁷.

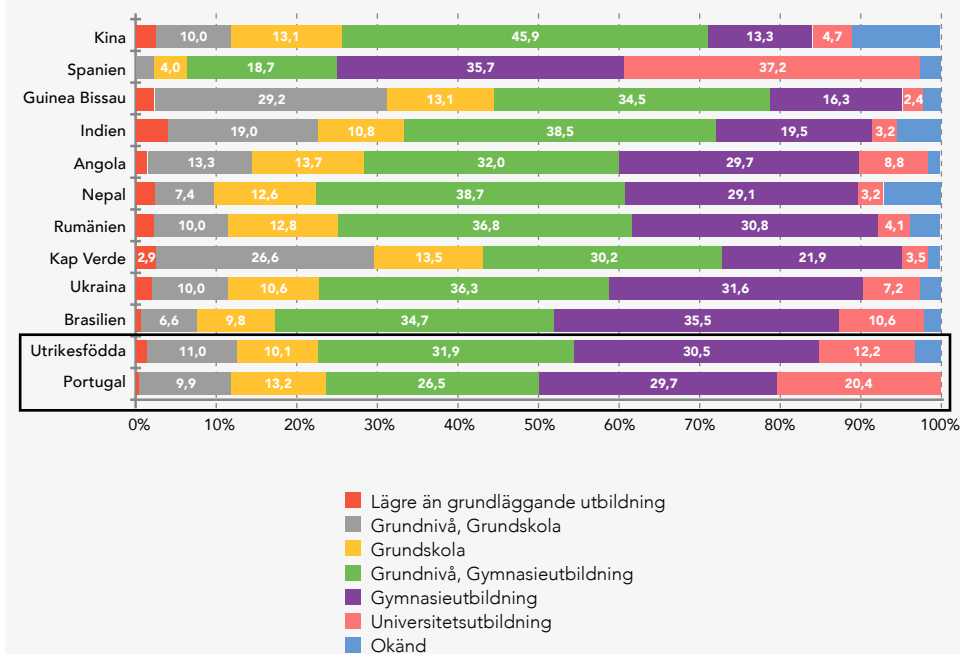
⁶⁵ Ibid

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Ibid

Som grafen nedan visar har utrikesfödda arbetstagare från portugisisktalande afrikanska länder den lägsta formella utbildningsnivån. Däremot har de från Europeiska unionen och Östeuropa högst. Bland icke-EU-medborgare är utrikesfödda från Kap Verde den högsta andelen lågutbildade arbetstagare (29,5 %), följt av Guiné-Bissau (29,2 %). I samma grupp utgör brasilianare och ukrainare den högsta andelen arbetare med gymnasieutbildning och högre utbildning (46,1 % respektive 38,8 %). Fullständig grundskoleutbildning är den mest representerade utbildningsnivån bland asiatiskt födda arbetare, 45,9 % av de kinesiska arbetarna, 38,7 % av de nepalesiska arbetarna och 38,5 % av de indiska arbetarna⁶⁸.

Utrikesfödda arbetstagare efter nationalitet och utbildningsnivå, 2018 (Portugal)



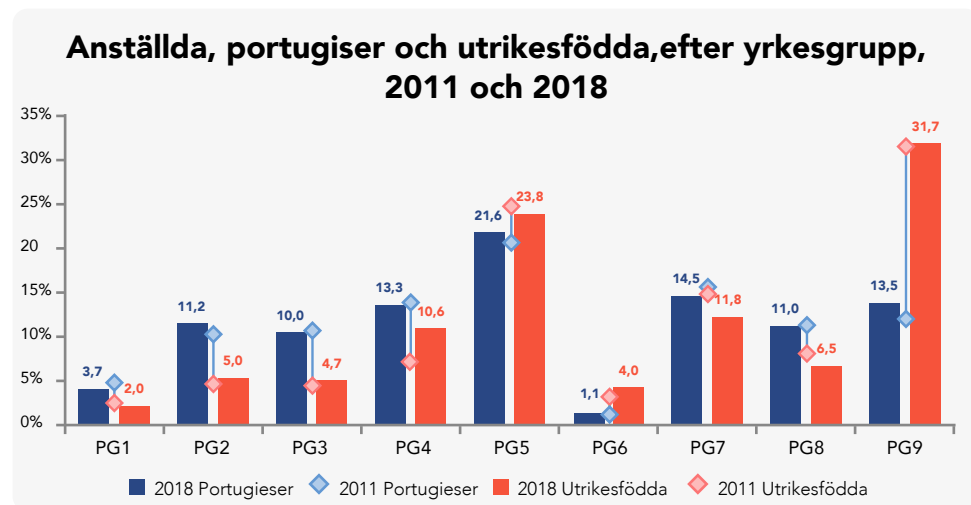
Figur 17: Utrikesfödda arbetstagare efter nationalitet och utbildningsnivå, 2018 (Portugal). Källa: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

⁶⁸ Ibid

Om utbildningsnivå och kön beaktas framkommer några relevanta faktorer. Majoriteten av de utrikesfödda kvinnliga arbetstagarna har gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning (31,5 % 2018), medan män är mer representerade på hela grundskolenivån (34,1 % 2018)⁶⁹. Jämfört med utrikesfödda män är utrikesfödda kvinnor mer närvarande i ytterligheterna. 16,2 % har upp till det första steget i grundskolan (4 % fler än män) och 45,8 % har gymnasieutbildning, eftergymnasial eller högre utbildning (5,66 % fler än män)⁷⁰.

Anställning och arbete

Utrikesfödda arbetare är mer presenterade i mindre attraktiva jobb på den portugisiska arbetsmarknaden och oproportionerligt presenterade i okvalificerade, farliga jobb där de möter sämre arbetsförhållanden. Figur 18 nedan visar att 31,7 % av de utländska arbetarna är sysselsatta i okvalificerade jobb och 23 % arbetar inom personliga tjänster, skydd, säkerhet och försäljning. Arbetare från Guinea Bissau (58,4 %), Nepal (54,9 %), Kap Verde (51,2 %) och Indien (47,1 %) förknippas mest med okvalificerat arbete. Medan kinesiska arbetare (63,2%) ofta förknippas med personliga tjänster och försäljning⁷¹.



⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Ibid

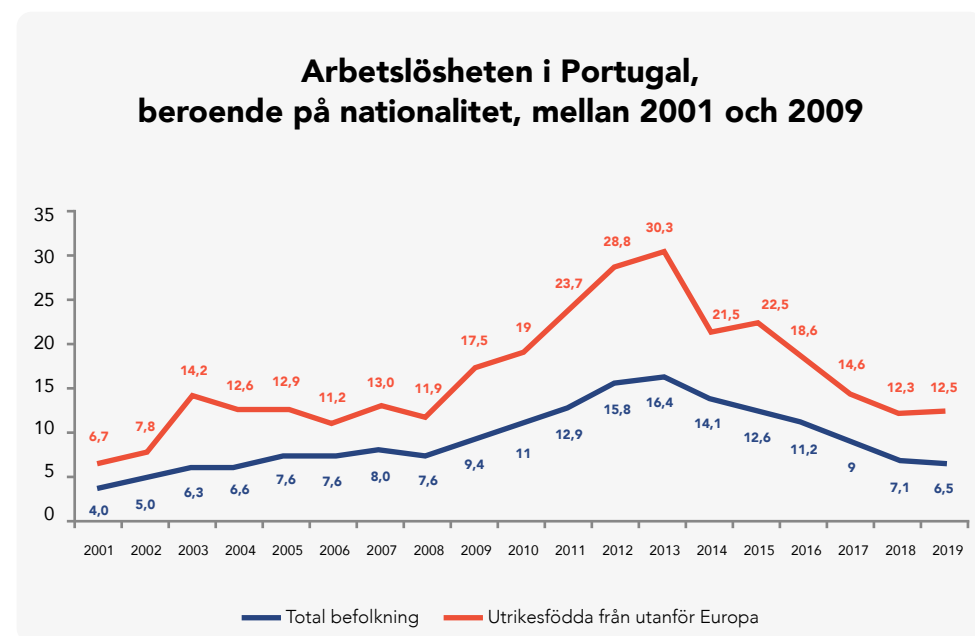
⁷¹ Ibid

Figur 18: Anställda, portugiser och utrikesfödda, efter yrkesgrupp, 2011 och 2018 (i %).

Källa: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

Förkortningar: PG - Professionell Grupp; PG1 - Juridiska och verkställande organ, direktörer och verkställande chefer; PG2 – Experter på intellektuell och vetenskaplig verksamhet; PG3 - Tekniker och medelnivåyrken; PG4 - Administrativt arbete; PG5 - Personliga tjänster, skydd, säkerhet och försäljning; PG6 - Jordbruk och kvalificerade jobb inom jordbruk, fiske och skog; PG 7 - Kvalificerade industri- och byggnadsarbetare; PG8 - Maskindrift och monteringsarbetare; PG9 - Okvalificerade arbetare.

Av samma anledning har utrikesfödda också en större risk för arbetslöshet. De påverkas mer av fluktuationer i sysselsättningen än inrikesfödda, vilket ofta krävs under tillväxtperioder och frigörs under stagnation på marknaden. Det höga antalet utrikesfödda i lågkvalificerade och lågavlönade jobb förklarar att arbetare från PG5 och PG9 representerar 64 % av arbetslösheten bland utrikesfödda i Portugal⁷². Som figur 19 nedan förklarar är utrikesfödda personer utanför EU särskilt mer mottagliga.

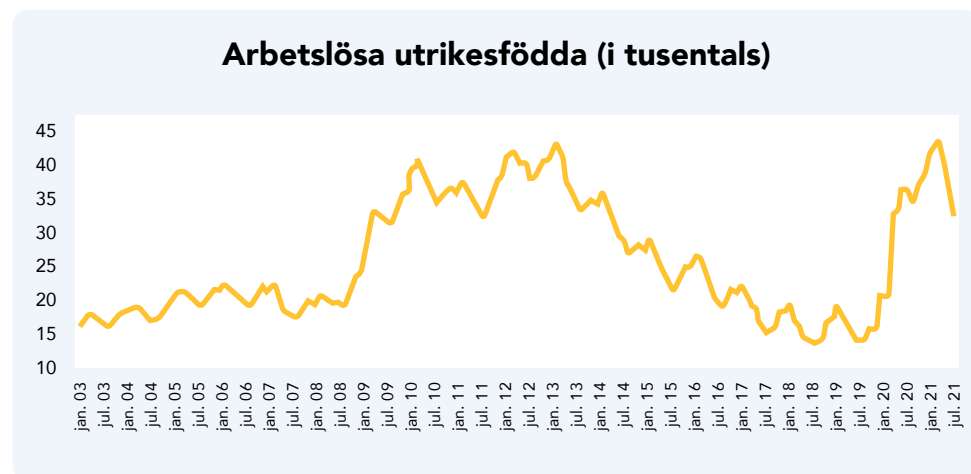


Figur 19: Arbetslösheten i Portugal, enligt nationalitet, mellan 2001 och 2009.

Källa: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

⁷² Ibid

Föga överraskande visar officiella uppgifter från det portugisiska ministeriet för arbete, solidaritet och social trygghet⁷³ en massiv ökning av arbetslösheten bland utrikesfödda efter Corona 19-pandemin 2020 och 2021.



Figur 20: Arbetslösa utrikesfödda (i tusentals). Källa: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2021). Boletim Estatístico – sedan 2021.

Utrikesfödda kvinnor är till stor del sysselsatta inom informella och oreglerade tjänster, såsom arbete inom service, hotellbranschen, äldreomsorg och verksamhet för funktionsnedsatta⁷⁴. Dessutom löper kvinnor också en större risk att bli arbetslösa. Exklusive 2020, sedan 2011, har arbetslösheten bland utrikesfödda minskat stadigt för båda könen, men i olika takt. Den har minskat mer bland män (-67 %) än bland kvinnor (-43 %)⁷⁵.

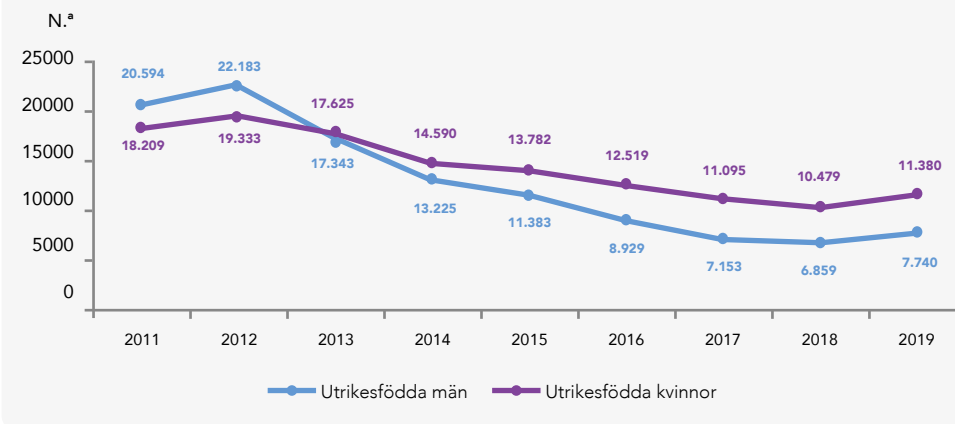
⁷³ Gabinete de Estratégia e Planeamento, Boletim Estatístico – agosto de 2021 (Lisbon, 2021).

Tillgänglig på: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>

⁷⁴ Joana Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal. Memórias, dificuldades de integração e projectos de vida*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2009).

⁷⁵ Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*.

Arbetslösa utrikesfödda, efter kön, mellan 2011 och 2019



Figur 21: Arbetslösa utrikesfödda, efter kön, mellan 2011 och 2019.

Källa: OLIVEIRA, Catarina Reis (2020), op. cit.

Sårbarheter och barriärer för integration

Enligt en studie av Miranda (2020)⁷⁶ rapporterar de flesta kvinnor att de lever under förhållanden av marginalisering, utanförskap, fördomar, diskriminering och sexuella trakasserier, samt utnyttjande på jobbet (långa arbetstider, dåliga arbetsförhållanden). Dessutom drabbas utrikesfödda kvinnor oproportionerligt mycket av könsvåld⁷⁷ och får sina kapaciteter och möjligheter ifrågasatta under skadliga stereotyper i media och press⁷⁸. Det är avgörande att inse att utrikesfödda kvinnor möter utsattheter förutom kön, ofta är de även utsatta för diskriminering på grund av ras, etnicitet och religion som resulterar i subtila former av utanförskap.⁷⁹ Naturligtvis påverkar denna mosaik av sårbarheter olika utrikesfödda kvinnor

⁷⁶ Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal*.

⁷⁷ The Human Rights Council, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Tillgänglig på: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>

⁷⁸ Clara Almeida Santos, *Imagens de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa. Análise do ano 2003*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2007).

⁷⁹ Ana Sofia Neves and others, *Mulheres Imigrantes Em Portugal: Uma Análise De Gênero* (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)

olika. Till exempel upplever kvinnor från Ukraina att det är svårare att integreras, kvinnor från Kap Verde möter mer rasism och diskriminering, och kvinnor från Brasilien är ofta utsatta för sexuella trakasserier och fördomar.

Data från International Trade Union Confederation (2018) visar en genomsnittlig skillnad på 9% i lön mellan män och kvinnor i Portugal⁸⁰. En skillnad på 33,5 % mellan könen kan konstateras när det gäller utrikesfödda arbetstagare⁸¹. Införandet av utrikesfödda på arbetsmarknaden återspeglar dessutom inte deras kvalifikationer eller yrkeskunnande⁸². Även om den rättsliga ordningen fastställer regimen för utländskt akademiskt erkännande, finns det fortfarande många fall av odifferentierade kvalifikationer (denna situation är särskilt uppenbar för ukrainska kvinnor)⁸³. Faktum är att 2018 var 11,4 % av utrikesfödda personer med hög utbildning anställda i okvalificerade jobb, jämfört med 3,7 % av inrikesfödda portugisiska medborgare⁸⁴.

Nationella strategier för integration

Garantin för lika rättigheter, möjligheter och säkerhet uppmuntrar allmänheten att se integration som en möjlighet till ömsesidig tillväxt och behandla utrikesfödda som jämlikar, grannar och potentiella medborgare. För att integrera eller främja den sociala integrationen av dessa befolkningsgrupper publicerade Portugal sin första Plan för Integration av Migranter 2007⁸⁵. Dokumentet omfattade 3 år och var organiserat kring 7 nyckelprinciper och 5 tvärgående axlar: lagstiftning, tillhandahållande av tjänster, forskning, allmän opinion, och bemyndigande av samhällen. Planen uppdaterades 2010⁸⁶ för att förbli tillämplig till 2013. Planen

⁸⁰ International Trade Union Confederation, ITUC Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection (Brussels, 2018). Tillgänglig på: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

⁸¹ Oliveira, Indicadores de Integração de Imigrantes 2020

⁸² Ibid

⁸³ Miranda, Mulheres imigrantes em Portugal.

⁸⁴ Oliveira, Indicadores de Integração de Imigrantes 2020

⁸⁵ Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 63-A/2007. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en

⁸⁶ Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 74//2010. Tillgänglig på: <https://dre.pt/dre/detalhe/>

ökade främjandet av goda relationer mellan grupper av utrikesfödda och majoritetsbefolkningen. Sedan 2015 har prioriteringar för integration inkluderats i den generella Strategiska Planen för Migration⁸⁷, som omfattar en 5-årsperiod. Den betonar att stärka kvaliteten på tjänster som tillhandahålls för utrikesfödda, förutser att man ska kunna agera övergripande på integrationsutmaningar och implementerar 106 åtgärder utvärderade genom 201 indikatorer. Portugal garanterar likabehandling och riktat stöd till både portugisiska och icke-EU-medborgare. På lång sikt är denna politik förknippad med rättvisare resultat på arbetsmarknaden, eftersom utrikesfödda drar nytta av bättre jobb, kompetens och allmänhetens acceptans⁸⁸. När utrikesfödda når legalisering och förvärv av uppehållstillstånd har de tillgång till flera rättigheter. Den uppenbara förbättringen av boende är verifierad och detsamma sker i arbetslivet (bättre lön, förbättrade scheman och villkor och mer solidariska arbetsgivare). De främsta sektorerna är restauranger, industri och hushåll.

Den Nationella Strategiska Planen för Migration⁸⁹ främjar frivilliga introduktionskurser som i allmänhet genomförs av statliga organ över hela landet. På nationell nivå finns det språkliga stödprogram "Portugisiska för Alla"⁹⁰, men också projekt som riktar sig till ungdomar⁹¹ (Escolhas – Val – Program⁹²) och vuxna (Främjande av entreprenörskap hos utrikesfödda⁹³), mentorskap för migranter⁹⁴

[resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856](https://www.acm.gov.pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos)

⁸⁷ European Commission, "Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved", 30 November 2021. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en

⁸⁸ Alto Comissariado para as Migrações, I.P., Relatório de Execução – 2017/2018. Tillgänglig på: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc

⁸⁹ Alto Comissariado para as Migrações, I.P., Strategic Plan for Migration (2020). Tillgänglig på: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb

⁹⁰ For more information regarding the Portuguese for All programme, see: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>

⁹¹ For more information regarding the PLNM programme, see: <http://www.dge.mec.pt/portugues-lingua-nao-materna#inf>

⁹² For more information regarding the Choices programme, see: <http://www.programaescolhas.pt/apresentacao>

⁹³ For more information regarding the promotion of migrant entrepreneurship, see: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-de-empreendedorismo-imigrante-pe-1>

⁹⁴ For more information regarding migrant mentorship, see: <http://www.acm.gov.pt/-/progra>

och främjande av Interkulturell medling.⁹⁵ De fokuserar främst på: språkkurser, samhällsutbildning och yrkesutbildning.

Det finns också flera aktiviteter som anordnas på lokal eller regional nivå. Dessa är fastställda utifrån de Nationella Planerna för Integration eller resultat av oberoende initiativ som genomförs av offentliga eller privata samhällsaktörer. De främjar ett brett spektrum av mål: från social interaktion och interkulturell dialog till medvetenhet om hälsofrågor och arbetsinriktning. Det är kostnadsfritt och frivilligt för alla att delta. Men att klara ett språktest – nivå A2 – (eller uppvisa ett intyg om grundläggande portugisiska språkkunskaper utfärdat av en av de certifierade institutionerna) krävs för dem som ansöker om medborgarskap eller permanent uppehållstillstånd⁹⁶.

Nyligen var de viktigaste stegen som Portugal tog för att underlätta integration av utrikesfödda godkännandet av "the National Implementation Plan of the Global Compact for Migration"⁹⁷ som är den portugisiska implementeringen av Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration godkänd av FN i 2018⁹⁸, och blev ett av de första länderna i världen att göra det. Dessutom gick Portugal med i det Frivilliga Programmet för Omflyttning som koordinerats av UNHCR och Europeiska kommissionen, och nådde 308 personer i augusti 2019. Varken barn till flyktingar och landsförvisade eller barn till irreguljära invånare kan nekats en skolplats om inte skolan inte har något mer fysiskt utrymme. I dessa fall krävs att eleverna hänvisas till annan läroanstalt i området. Elever från förskola till det nionde året som är registrerade i det offentliga utbildningssystemet vars modersmål inte är portugisiska (även om portugisiska är det officiella språket i deras ursprungsland) kan dra nytta av stödåtgärder. Dessa

[ma-de-mentores-para-imigrantes](#)

⁹⁵ For more information regarding Intercultural Mediation, see: <http://www.acm.gov.pt/-/projeto-de-mediacao-intercultural-em-servicos-publicos-misp>

⁹⁶ For more information regarding language requirements for residency and citizenship in the EU, see: <https://rm.coe.int/linguistic-integration-of-adult-migrants-requirements-and-learning-opp/16809b93cb>

⁹⁷ Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Tillgänglig på: https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Traducao_Resolucao_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementacao_do_Pacto_Global_das_Migracoes.Final_Limpa_002_002.pdf

⁹⁸ The United Nations, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (2018.) Tillgänglig på: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/244/47/PDF/N1824447.pdf?OpenElement>

barn går på portugisiska lektioner tillsammans med andra men kan få extra undervisning i språket vid behov.

Även om dessa projekt har varit avgörande för en mer framgångsrik integrering av utrikesfödda under de senaste åren, kräver vissa brister uppmärksamhet när utbildningsvägar för utrikesfödda kvinnor är inblandade. Mer specifikt fokuserar de nationella programmen för språkinläring på omedelbar integration och sysselsättning och misslyckas med att rikta in sig på personer som vill fortsätta högre utbildning. Det portugisiska för alla-programmet erbjöd endast kurser upp till B2-nivån⁹⁹, vilket kan visa sig vara begränsande. Vidare är utrikesfödda kvinnor underrepresenterade i kurserna. Under 2019 representerade kvinnor som genomförde programmet 39,3 % av det totala antalet, medan kvinnor representerade 49,8 % av den totala utrikesfödda befolkningen¹⁰⁰.

Programmet "Portugisiska För Alla" uppdaterades nyligen efter den tidigare nämnda "National Implementation Plan of the Global Compact for Migration" 2020. Under det nya namnet "Portuguese Host Language" försöker programmet ytterligare anpassa sig till utrikesföddas behov genom att erbjuda mer flexibla timmar, anpassa innehållet till särskilda språkliga nivåer och koppla språkinläring med nostrifieringsprocesser¹⁰¹. Dessa förändringar är positiva, och vi hoppas att de kan visa sig vara fruktbara. Ändå är språklektionerna fortfarande begränsade till B2-nivån.

Enligt uppgifter från Migrant Integration Policy Index (Mipex)¹⁰², hamnar Portugal för närvarande bland de "topp tio" mest eftertraktade destinationerna att migrera till, vid sidan av de nordiska

⁹⁹ Alto Comissariado para as Migrações, Brochure. Available in: <https://www.acm.gov.pt/documentos/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>

¹⁰⁰ Oliveira, Indicadores de Integração de Imigrantes 2020

¹⁰¹ Rita Monteiro, "A aprendizagem da língua de acolhimento por imigrantes". Boletim Estatístico OM No. 7 in *Imigração em Números*, Catarina Reis Oliveira, ed. (Lisboa, Observatório das Migrações, 2021). Tillgänglig på: <http://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-imigracao-em-numeros/boletins-estatisticos>

¹⁰² For more information regarding the Portuguese data in the Mipex report, see: <https://www.mipex.eu/portugal>

staterna och länder som är mer traditionella val av destination för utrikesfödda. Detta är långt före andra "nya" destinationsländer som Italien och Spanien. Rapporten konstaterar att jämfört med alla andra utvecklade länder var Portugals integrationspolitik 2019 över genomsnittet inom alla politikområden, förutom tillgången till hälsa. Anmärkningsvärda fynd inkluderar följande:

- När det gäller att ta itu med problemet med diskriminering uppnådde Portugal högsta möjliga poäng på 100 poäng, beröm för sin starka politik och mekanismer för verkställighet som "långsamt ökar allmänhetens medvetenhet".
- När det gäller medborgarskap – av både nya utrikesfödda och ättlingar till portugisiska medborgare – fick Portugal 86 poäng, vilket var en ökning med 13 poäng jämfört med 2015.
- När det gäller familjeåterförening fick Portugal 87 poäng och anses ha en av de mest gynnsamma policyerna för återförening i hela världen, vid sidan av Kanada och Brasilien.

Analys av kvalitativ forskning av behov, Portugal

Vi intervjuade 3 tekniker, två är portugisiska lärare för utrikesfödda (nivå A och B), och en är en tekniker för social integration för migranter. De har arbetat med utrikesfödda i 4-5 år (portugisiska lärare), och 13-14 år (tekniker för social integration). Intervjuerna hölls online i ZOOM på grund av restriktioner kring covid-19-pandemin.

Alla de intervjuade teknikerna har mer än 20 års yrkeserfarenhet och samlar därmed ihop mer än 60 års erfarenhet. De portugisiska lärarna arbetar på The Secondary Poeta Joaquim Serra School och lär ut portugisiska som ett välkomnande språk för att stötta det sociala inträdet för utrikesfödda. Via Jesuit Refugee Service (JRS) inkluderas utrikesfödda genom utbildning inom olika områden som bestäms utifrån de behov som identifieras av arbetsförmedlingen när kvinnor

söker arbete. Deras kvalifikationer, färdigheter och kompetenser kartläggs och analyseras för att utveckla utbildningsprojekt som skulle stödja uppnåendet av deras arbetsrelaterade mål. Allt detta i samarbete med alla JRS-kontor och bland andra social-, arbets- och hälso-avdelningar.

Enligt informationen från intervjuerna är de främsta hindren ekonomiska/finansiella, språkliga och utbildningsmässiga som utrikesfödda kvinnor möter. Dessutom nämner de svårigheten att integrera sig i en annan kultur, hantera sin egen legaliserings-process och till och med hitta ett hem.

Inom alla svårigheter finns det ingen som kan sägas vara lätt att övervinna. Men efter att språkbarriären är övervunnen, enligt intervjupersonerna, blir allt lättare och integrationsprocessen flyter mer naturligt. Det beror på att kunskaper i språket främjar bättre och mer meningsfulla kontaktmöjligheter med människor från värdlandet eller som redan själva är integrerade i värdkulturen. Efter att ha skapat denna koppling kan en lättare anpassa sig till den nya kulturmiljön.

Denna språkbarriär är dock ofta svår att övervinna. Så fort utrikesfödda kvinnor kommer till landet konfronteras de med att inte kunna kommunicera ordentligt med lokalbefolkningen och lokala myndigheter. Från början blir de måltavla för ett diskriminerande beteende, och det faktum att de inte kan språket gör det ännu svårare att få sina kvalifikationer erkända, att legalisera sin immigrationsstatus och att hitta bostad och arbete. Även om de har en universitetsexamen och enorm erfarenhet inom ett specifikt område, är det alltid svårt att få sin erfarenhet och utbildning erkänd för dem som inte helt kan förklara sin bakgrund eller vet var de kan söka hjälp.

Förslagen från de intervjuade teknikerna var ganska omfattande, som att lära sig språket i ett verkligt, praktiskt och informellt sammanhang

(stöd behövs för snabbare, mer systematisk och konsekvent språkinläring) eftersom det är i dessa informella sammanhang som vissa fördomar dekonstrueras (både av andra och av ens egna), och banden etableras mellan varandra, vilket gör att de känner sig integrerade i en gemenskap. De föreslog också att man skulle ha nivå C i skolor, inte bara på universitet, eftersom den når ut till fler. En annan fråga för utrikesfödda kvinnor är att säkerställa hållbarhet/stabilitet eller få stipendier för hyra av rum, mat och studier. När de anländer till värdlandet prioriteras omedelbara behov framför långsiktiga planer (som studierna till exempel). Med sin överlevnad på spel följer de vanligtvis planen att hitta ett jobb och inte gå igenom sina studier, även om de skulle vilja göra det. Därför är det angeläget att inrätta ett stödnätverk för att hjälpa människor i deras integration, för att utveckla effektivare och mindre tidskrävande sätt att legalisera utrikesfödda och för att öka möjligheterna till erkännande av tidigare kvalifikationer för att få likvärdighet i sina studier. Det är också nödvändigt att skapa en informationsbank/plattform som gör nödvändig information tillgänglig på ett förenklat och sammanhängande sätt, med enkel åtkomst. Denna bank skulle möjliggöra större flexibilitet och integration i värdlandet, eftersom den skulle ge kunskap om de processer som är involverade i landet, oavsett om det gäller arbete, utbildning, social trygghet eller bostad. Vidare argumenterade de för möjligheten att ha en "ambassadör" som följer med målgruppen under integrationsprocessen, och som fungerar som en mellanhand mellan människorna och den nya kulturen framför dem i olika situationer som uppstår. Denna person bör ha betalt och villig att acceptera detta ansvar.

Enligt dem ska det finnas en balans mellan formellt och informellt lärande. De konstaterar att samhällets fokus har legat mycket på det formella, men det informella är mer tilltalande för språkinläring när det gäller uppfattningen om nyttan av denna kunskap. Och utrikesfödda visar en högre vilja och nyfikenhet att ha en mer avancerad muntlig färdighet när inlärningsprocessen integrerar de informella metoderna.

Vi intervjuade även utrikesfödda kvinnor från vår Målgrupp 1, mellan 27 och 54 år. Tre kvinnor kommer från MG1a och fem kvinnor är från MG1b. Ursprungsländerna är Sydsudan, Rumänien, Ukraina, Italien, Kina och Brasilien. Vissa kvinnor har bott i Portugal i ungefär två år, medan andra har varit här i över trettio år. Alla intervjuade kvinnor rapporterade att både språk och viss brist på information om hur man legaliserar sin immigrationsstatus, skaffar ett jobb eller får högre utbildning var de viktigaste hindren för deras integration i Portugal. Även ekonomiska frågor utgör ett stort hinder för att uppnå högre utbildningsmål. En faktor som hjälper dem oerhört, och som blir mer uttalad med åren, är stödet från andra utrikesfödda med liknande ursprung och som redan har varit i Portugal i några år – denna kontakt underlättas också genom att använda sociala medier.

Vanligtvis, när de anländer till Portugal, är deras främsta prioritet att få ett jobb så att de kan överleva. Efteråt lär de sig grundläggande portugisiska för att hitta ett bättre jobb. De kan lära sig portugisiska genom att prata med infödda, titta på portugisiska program, läsa portugisiska tidningar och tidskrifter, titta på filmer med portugisiska undertexter och delta i portugisiska lektioner. De flesta av dem har kommit med små barn eller så föddes de i Portugal strax efter bosättningen. Därför är deras prioritet att uppfostra familjen; efter detta kan de gå tillbaka till sina drömmar och få högre utbildning. Alla kvinnor verkade väldigt beslutsamma, med tydliga mål och övertygade om att de kommer att uppnå vad de vill, steg för steg.

Med tanke på MG1b hade alla kvinnor slutfört högre utbildning och fortsatt sin utbildning i Portugal. Några avslutade sin grundläggande och högre utbildning i Portugal; andra gjorde grundläggande skolgång i Portugal, gick vidare till universitet i ett annat land och återvände till Portugal för att ta en magisterexamen eller vidareutbildning; och det fanns de som har slutfört hela sin skolresa i ett annat land, gått in på högre utbildning i ett annat land och sedan kommit till Portugal och avslutat sin akademiska karriär med en magister- eller kandidatexamen. Ett gott råd de lämnar till andra: sluta aldrig; fortsätta arbeta och få

utbildning. Utbildning går aldrig förlorad, och det är möjligt att arbeta och studera samtidigt, vilket är viktigt eftersom levnadskostnaderna i Portugal är högre än i deras ursprungsländer.

Deras största svårigheter med att få tillgång till högre utbildning efter att ha behärskat språket är bristen på information om hur det kan göras och kandidaternas bristande uthållighet att samla in alla nödvändiga dokument. De nämnde den allmänna tanken att det var omöjligt att ha likvärdig tillgång till högre utbildning, på grund av brister i tillgången till information och svårigheterna att få fram nödvändig dokumentation samt ekonomiska svårigheter. Men de insåg senare att det i allmänhet är ganska lätt att komma in på högre utbildning i Portugal.

Vidare uppgav intervjupersonerna att det har skett märkbara förbättringar i tillgången till högre utbildning i Portugal för invandrare, samtidigt som de förstärkte att det är lättare om de kommer från portugisisktalande länder. Andra faktorer som underlättar tillgången till högre utbildning är deras egna länders konsulat, genom validering av dokument som krävs av universiteten, och programmet för personer äldre än 23 år för att få tillgång till högre utbildning som inrättades av det portugisiska utbildningsministeriet. De anser alla att de var mycket välkomna till universitet och tror att det finns en stor integration av internationella studenter i portugisiska högskolor, vilket underlättas av Bologna-processen och alla integrations- och tillgänglighetsprogram som tillhandahålls av universiteten. De nämnde flera stödkontor och den ovärderliga hjälp som tidigare studenter erbjöd i deras universitets-antagning och integration. Det finns flera avdelningar för akademiskt stöd, särskilt efter att ha blivit inskriven. De hittade också mycket information tillgänglig för åtkomst till universiteten på universitetens webbplatser, och det fanns alltid de som ville hjälpa till i ansökningsprocesserna. Sammantaget fann de mycket information tillgänglig på flera språk. Dessutom uppskattades verkligen möjligheten att studera på eftermiddagen efter en arbetsdag.

Nästan alla kvinnor som intervjuades i MG1b hade gjort praktik i AidLearn. De andra svarade på olika e-postmeddelanden som AidLearn skickade till universitet och bad om samarbete för att söka efter utrikesfödda kvinnor som går eller har avslutat högre utbildning i Portugal.

LÖSNINGAR & UPSIM-KONCEPTET

Koppla resultat till lärande engagemang

Det här avsnittet fokuserar på att beskriva det konceptuella ramverket för att stärka kvinnor med bakgrund i minoriteter och migration, i den mån de finner sig motiverade och rustade att ge sig av på sin personliga resa för uppgradering. Att förstå den teoretiska ramen bakom UPSIM-metoden kommer att hjälpa yrkesverksamma som tänker bli UPSIM-mentorer att stärka sin förståelse för de verktyg och processer som utvecklats för detta ändamål.

Kurshandboken ger mer detaljerad information om verktygen, vad de gör och hur de kan användas. I den här publikationen kommer vi att undersöka de olika system som vuxna elever navigerar i, och kopplar samman dessa med resultat från UPSIMs kvalitativa undersökningar gjorda i Guadeloupe (Frankrike), Danmark, Portugal, Sverige och Tjeckien.

Denna publikation introducerar ett konceptuellt ramverk för UPSIM-metoden, anpassad genom en grundlig undersökning av demografin för våra målgrupper. Ramverket syftar till att förstärka traditionella perspektiv och att analysera stora utmaningar för utvecklingen av självstyrd inlärningskompetens hos utrikesfödda kvinnor för att undvika situationer där karriär- och utbildningsmål misslyckas. Som ett mervärde till sådana prestationer hjälper vi också till att bekämpa den ekonomiska isoleringen av minoritetskvinnor, vilket hindrar dem från att komma åt olika skikt av samhället, vilket resulterar i en brist på mångfald i högre och mer inflytelserika sektorer, såsom beslutsfattare och infrastruktur.

Först och främst kommer vi här att ge våra rekommendationer angående självstyrt elevengagemang. Analogt kan eleverna ses som aktiva agenter vars subjektiva tolkningar av de olika

inlärningsituationerna till stor del bestämmer vilka mål de väljer. Dessa situationella tolkningar är dock beroende av:

- A) deras motivation
- B) hur de uppfattar sig själva.

Enligt teorin om målorientering ses både miljömässiga och personliga faktorer som nödvändiga komponenter för motivation (Pintrich & Schunk, 1996). Målinriktningen bestäms av den lärandes preferenser om önskat resultat (Niemivirta, 1998a, 2002a), vilket ger oss en organiserad ram för tolkning av olika kognitiva och affektiva responser på situationer av prestation (jfr Ames, 1992).

Personliga bedömningar som sannolikt kommer att påverka den självgående elevens målval och deras efterföljande handlingar är:

- A) tro på självförmåga,
- B) värdering av uppgiften,
- C) och förväntat intresse. (Bandura mm) (sid. 35)

Sådana föreställningar har visat sig vara mycket inflytelserika när det gäller att förutsäga verkligt beteende och utförande av uppgifter (jfr Pajares, 1996), och därför lägger UPSIM-konceptet ett viktigt fokus på dessa aspekter.

Underlätta elevernas engagemang i ett icke-formellt sammanhang

Att förstå elevernas engagemang, när man handleder individer som kanske inte nödvändigtvis har mycket erfarenhet av lärande i formella sammanhang, är viktigt för konceptet av UPSIM. Majoriteten av forskning som berör lärande har varit i relation till studenter i formell utbildning. UPSIMs konsortium anser dock att det är möjligt att dra paralleller mellan empirisk forskning och resultat inom detta område till en icke-formell självstyrd vuxenutbildningskontext.

Det här kapitlet föreslår först en definition av elevengagemang och ger en utforskning av positiva indikatorer gällande elevengagemang. Mentorskap och inlärningsmål utforskas ytterligare i deras relation till att främja elevernas engagemang. UPSIM-modellen tar hänsyn till de influenser som makro-, exo-, meso- och mikronivåerna har på vuxenstuderandes engagemang, med särskilt fokus på mikrosystemet - kvinnornas närmaste inlärningsmiljö.

Elevengagemang sker inte i ett vakuum, det är snarare något som påverkas och influeras av ett brett spektrum av kontextuella faktorer. Vi måste därför ta hänsyn till detta när vi utforskar elevernas engagemang. Till exempel skiljer modellen mellan sociokulturella influenser, såsom den politiska och sociala miljön; strukturella influenser, såsom utbildningssammanhang och utbildningsbakgrund; och psykosociala influenser, såsom undervisningsmiljön, relationen mellan lärare-elev, och elevmotivation¹⁰³. Genom att överväga det bredare sociopolitiska sammanhangen som påverkar elevernas engagemang, kan en mer holistisk och tydligare förståelse uppnås.¹⁰⁴ Med denna kunskap kan mentorerna i UPSIM få insikt i hur man bygger engagemang och i slutändan förbättra resultaten för kvinnorna de hjälper. För att säkerställa denna distinkta förståelse kommer vi nu titta på en systemmodell av utrikesfödda kvinnors miljöer, baserad på UPSIM-konsortiets erfarenheter och resultat från våra kvalitativa intervjuer med målgruppen.

Bronfenbrenner med kollegor (t.ex. Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner och Ceci, 1994) utvecklade en bioekologisk modell av yttre påverkansfaktorer som inverkar på familjer och barns utveckling, som används för att vägleda en rad forskning om barns lärande och föräldrarnas engagemang¹⁰⁵. Denna modell

¹⁰³ Appleton, JJ, Christenson, SL and Furlong, MJ. "Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct". (Psychology in the Schools, 2008) 45(5): 369–386. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>. In *higher education*, Kahu, ER. *Framing student engagement in higher education. Studies in Higher Education*, (2013) 38(5): 758–773. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>

¹⁰⁴ Ibid

¹⁰⁵ For more information see Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM and Eisensmith, SR.. The role of parent, classmate, and teacher support in student engagement: Evidence from Ghana. (International Journal of Educational Development, 2017) 54: 51–58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedu-dev.2017.03.010>; and Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018) 60: 144–156. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.09.003>

har varit särskilt användbar inom pedagogisk praktik, eftersom den ger ett konceptuellt ramverk för att förstå hur flera miljöer och aktörer påverkar eleverna samtidigt. Modellen är också intressant i vuxenutbildningssammanhang, även i ett icke-formellt lärandesammanhang, liksom UPSIM-projektet. Genom att skapa arenor för lärandet att lära sig lägger vi det i händerna på eleven att välja det lärande som behöves för att lokalisera de specifika arenorna i samhället där detta lärande kan ske. Detta skapar ett mycket mer samhälleligt sammanhang för språkinläring och främjar interkulturella möten.

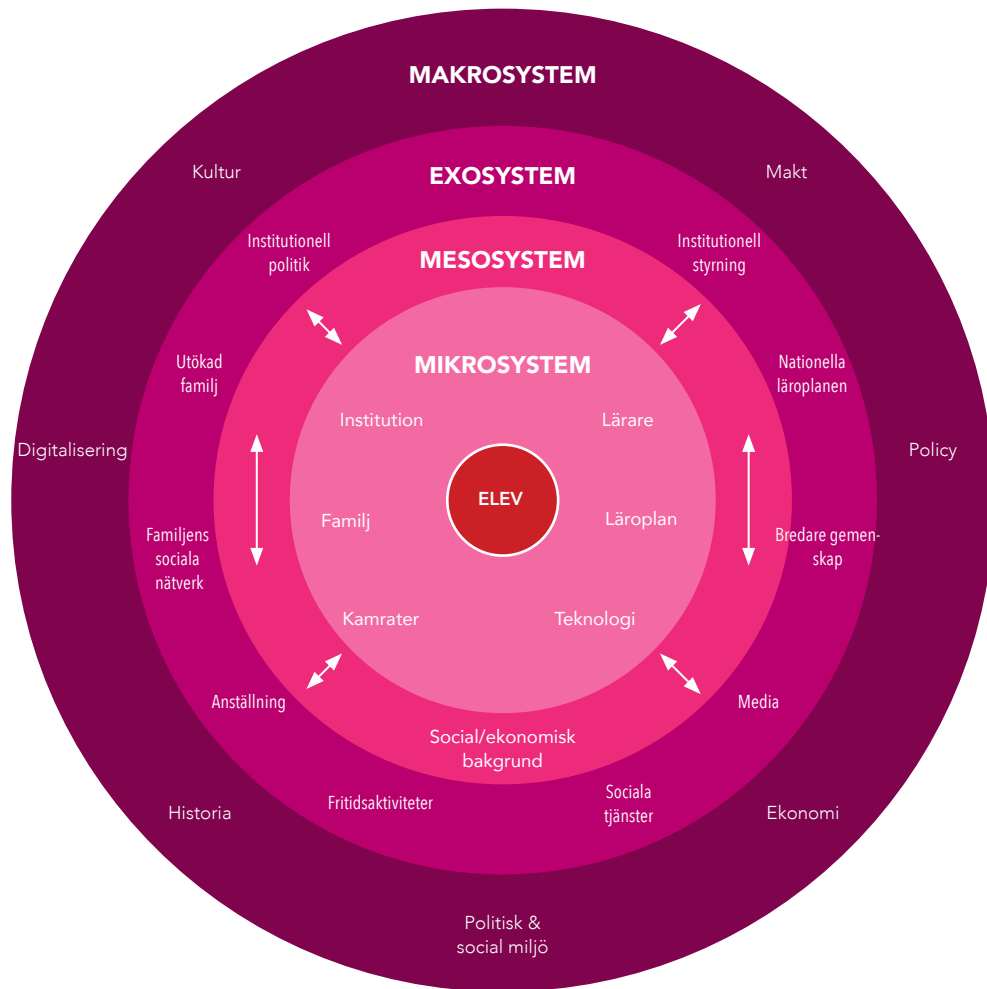
Den självgående eleven befinner sig i mitten av mikrosystemet, som är beläget i ett system av sammanflätade miljöer (se diagram nedan). **Mikrosystemet** omfattar en individs närmiljö, t.ex. hemma eller i "lärande i vilda arenor" (vilket kommer att beskrivas längre ner i denna publikation).

Mesosystemnivån representerar interaktionerna mellan mikrosystem, såväl som mellan mikro- och exosystemen.

Exosystemet inkluderar de bredare sociala strukturer som påverkar kvinnorna i vår målgrupp, såsom de utbildningsinstitutioner de har deltagit i, media, regeringen, arbetslivet och sociala tjänster.

Makrosystemet omfattar de bredare ekonomiska, sociala, juridiska, politiska och utbildningssystem där de andra systemen existerar. Genom att tänka på utrikesfödda kvinnors sammanlänkade dimensioner kan vi lättare visualisera det flytande förhållande mellan yttre påverkan och lärande engagemang.

tional Journal of Educational Development, 2017) 54: 51–58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedu-dev.2017.03.010>; and Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018) 60: 144–156. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.09.003>



Figur 22: Bioekologisk modell av influenser på elevernas engagemang, baserad på Bond (2019) och anpassad från Bronfenbrenner och kollegor (Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner och Ceci, 1994).

UPSIM-mentorn behöver förstå egenskaperna hos utrikesfödda kvinnor och de modeller vi använder för att vägleda vår teori och praktik, för att undvika att se deras egenskaper som isolerade element. Konsekvenserna av att reducera en hel organism till en delvy som varierar beroende på olika perspektiv är inte till hjälp. En variation av strukturella och psykosociala influenser påverkar

inlärningsmiljön, inlärningsprocesser, lärarnas engagemang och efterföljande resultat på alla nivåer av den bioekologiska modellen. För att säkerställa engagemang i lärandet behöver vi tänka på att kulturen/miljön kan vara främmande för vår målgrupp av vuxna. Dessa kvinnor har under hela sitt liv förvärvat olika mikro-, meso- och makrosystem och därför måste vi ta hänsyn till dessa när vi hjälper dem att anpassa sig till de nya systemen. Verktögen i resursdelen av projektets plattform för lärande tar hänsyn till dessa, eftersom de är anpassade för att vägleda kvinnorna genom processerna för lärande och anpassning till sin omgivning. Detta uppnås genom utveckling av lärande-att-lära-kompetensen och genom att visa vägen till de utbildande arenor, verktyg och möjligheter som finns för dem.

Dimensioner för lärande engagemang

När en person utvecklar kognitivt engagemang, förändrar detta deras affektiva engagemang, vilket i sin tur påverkar en persons beteendemässiga engagemang. Tabell 5 nedan visar hur detta fungerar i ett UPSIM-sammanhang. Ett av de första fokusområdena i lärandeprocessen är grunden för värdering. Denna process är baserad på internaliseringen av en uppsättning specificerade värden som uttrycks i elevens beteende och ofta är identifierbara. Med andra ord hjälper vi adepten värdera sina mål och drömmar.

UPSIMs dimensioner av lärandeengagemang

Kognitivt engagemang	Affektivt engagemang	Beteendeengagemang
Värdering	Allt från enkel acceptans till ett mer komplext engagemang	Visa tro på den demokratiska processen. Känslig för mångfald i värderingar. Visa förmåga att lösa problem. Föreslå en plan för social förbättring och fullfölja åtagandet. Informera om saker som man känner starkt för
Målmedveten	Entusiasm	Ansträngning
Integrera idéer	Känsla av tillhörighet	Uppmärksamhet/Fokus
Kritiskt tänkande	Tillfredsställelse	Utveckla inverkan
Sätta upp mål för lärande	Nyfikenhet	Närvaro
Självreglering	Se relevansen	Försöker
Operativa resonemang	Intresse	Planera och avsluta uppgifter
Försöka att förstå	Känsla av välmående	Positivt beteende
Reflektion	Vitalitet/iver	Handling/påbörjande
Fokus/koncentration	Känna sig uppskattad	Självförtroende
Djupt lärande	Hanterar förväntningar	Delaktighet/involvering
Lärande i Arenorna	Njutning	Be mentorer, nätverk och/eller kamrater om hjälp
Rättfärdiga beslut	Stolthet	Anta ansvarsfullhet
Förståelse	Spänning	Identifiera möjligheter/utmaningar
Göra extra för att lära sig mer	Vilja att göra det bra	Utveckla multidisciplinära färdigheter
Fullfölja/omtanke/grundlighet	Positiva interaktioner med kamrater	Stötta och uppmuntra kamrater
Positiva självuppfattningar och själv-effektivitet	Känsla av anknytning till studieämnet	Interaktion (kamrater, lärare, mentorer, innehåll, teknik)
Föredrar utmanande uppgifter	Utmanande uppgifter leder till en känsla av fullbordande	Att ta mig an och söka utmaningar som ligger inom mina förmågor
Att lära sig själv och kamrater	Positiv attityd/värdering av lärande	Studievanor/tillgång till resurser
Användning av sofistikerade inlärningsstrategier	Tid på uppgift/fokus på uppgift/uthållighet	Planera studietid, tid för återhämtning, utarbetande, interfoliering, konkreta exempel för abstrakta idéer, dubbel kodning
Positiva uppfattningar om mentor och kamratstöd	Medvetenhet, vilja att höra, uppmärksamhet.	Lyssna på andra med respekt. Delta i diskussioner. Ifrågasätt nya ideal, koncept, modeller etc. för att förstå dem fullt ut.

Tabell 5: UPSIMs dimensioner av lärandeengagemang.*

*Anpassad från Bond, M, Buntins, K, Bedenlier, S, Zawacki-Richter, O, och Kerres, M. (Manuskript under förberedelse). Kartläggning av forskning inom studentengagemang och utbildningsteknik inom högre utbildning.

Enligt en studie för EMPL-utskottet rekommenderas utveckling av sociala nätverk och mentorskap som bra strategier och praktiker för att övervinna integrationshinder. Studien slår fast att sociala nätverk, inklusive kontakter via vänner, släktingar och befintliga anställda, bedöms vara mycket viktiga för jobbsökandet. Nyanlända utrikesfödda tenderar att ha färre nätverk som är relevanta för arbetsmarknaden än inrikesfödda. Således kan det stora beroendet av att hitta arbete i informella nätverk begränsa tillgången till jobb för (humanitära) utrikesfödda och sätta dem i en betydande nackdel på arbetsmarknaden.

Mentorskap är en möjlighet som rekommenderas av nästan alla studier för att övervinna sådana hinder.

Mentorer stöttar flyktingar i att söka arbete och ger råd i sociala frågor samt ger tillgång till nätverk och på så sätt överbryggar kulturklyftor. Föreställ dig vad de skulle kunna uppnå om de hade fri tillgång till kvalitativa och användbara verktyg, som kan bidra till att skapa en grund för framgång från början? Tidigare flyktingar kan också vara mentorer. Samma principer måste också gälla när det kommer till utbildningsvägar och kompetensutveckling, och det är så UPSIM-konceptet är utformat. Den tar också hänsyn till vad våra målgrupper verkligen behöver, baserat på befintlig data, rekommendationer samt resultat från kvalitativ forskning.

Varför självstyrt lärande?

Enligt Knowles¹⁰⁶, tenderar människor som tar initiativ till lärande att lära sig mer och bättre än människor som passivt undervisas. De har en högre tendens att vara målmedvetet motiverade och att tillämpa den kunskap de har lärt sig i sitt dagliga liv. En av huvudobservationerna och motiven bakom UPSIM är att försöka ta itu med det låga antalet kvinnor med invandrarbakgrund i de olika skikten av den europeiska arbetsmarknaden.

En av hypoteserna för UPSIM konsortiet är att ansträngningarna för att aktivera kvinnor att arbeta ofta går emot deras egna idéer och förväntningar, som påverkas av olika kulturella identiteter. När individen inte erhåller inneboende motivation, utan bara aktiveras, samt om vi tror att lärande är en livslång uppgift kopplat till allt vi gör, inklusive arbete, så är det lätt att anta att detta inte är ett hållbart förhållningssätt. Vi behöver därför tillhandahålla en ram av verktyg och resurser för att stödja ett mer hållbart sätt att integrera. Vi vill inte placera någon i en kategori, vi vill ge individer verktygen som gör att de kan välja sin egen riktning, vilket potentiellt kan resultera i självtillfredsställelse när målet uppnås. Självstyrda elever kommer att kunna utveckla de kompetenser som behövs för att passa in på en ny arbetsplats eller för att få den utbildning de behöver för att få jobbet som ger dem tillfredsställelse. De känner också ofta att de framgångsrikt kan fatta beslut som är relaterade till deras lärandebehov, och de ser sig själva utveckla autonomi med avseende på dessa beslut.

Ett centralt argument för självstyrt lärande är att det har potential att förbättra kvaliteten på läranderesultat både på kort- och lång sikt¹⁰⁷. Det är också en väsentlig färdighet att förvärva för att främja livslångt lärande. 2000-talets arbetsmarknadsbehov har

¹⁰⁶ M. S. Knowles, *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*, (New York, Association Press, 1975)

¹⁰⁷ D. R. Garrison, *Self-directed learning: toward a comprehensive model* (Adult Education Quarterly, vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)

snarare ökat än minskat behovet av självstyrande medborgare, på grund av den samhällsliga och tekniska utvecklingen.¹⁰⁸ Arbetskraften behöver därför vara anpassningsbar för att anpassa sig till dessa behov, eftersom utvecklingen kräver unika färdigheter och förmågor. De yngre generationerna i norra och centrala Europa kommer att ha exponerats för utbildning som gör skiftet mellan lärarcentrerad undervisning till lärandecentrerad undervisning. Många kvinnor som kommer från länder med begränsad tillgång, eller olika tillvägagångssätt till utbildning, kan hitta den här typen av arbete eller studiemiljöer utmanande och svåra att övervinna. Detta kommer nästan alltid att vara fallet för personer som inte har utbildats för att utveckla sina egna självstyrda inlärningskompetenser.

Att lära sig språket i "det vilda" och förstå språket och L2L-verktyget

Projektet har fokuserat på nytänkande sätt att stödja utrikesfödda kvinnor i lärandet av sina värdars språk genom informella tillvägagångssätt. Inspirerad av det svenska "språkkunskap"¹⁰⁹ -projektet som uppstod ur observationen att de som är intresserade av att lära sig svenska när de är i Sverige, ofta kämpar för att utnyttja den mest kraftfulla inlärningsresursen som finns: vardagliga interaktioner med svensktalande. Med detta som utgångspunkt skapade "språkkunskap"-projektet nya sätt att stödja språkinläring i vardagliga interaktioner. Liksom projektet "språkkunskap" ser vi en framtid där ansvaret för andraspråksinläring inte är något som bara sker i formella skolmiljöer, utan också kan ske i vardagen, inklusive en hel mängd deltagare, liksom fysiska och digitala artefakter.

Den här delen av UPSIM fokuserar specifikt på visionen för ett språkinlärningsverktyg som aktiverar fyra huvudaktörer:

¹⁰⁸ G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)

¹⁰⁹ Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkkunskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)

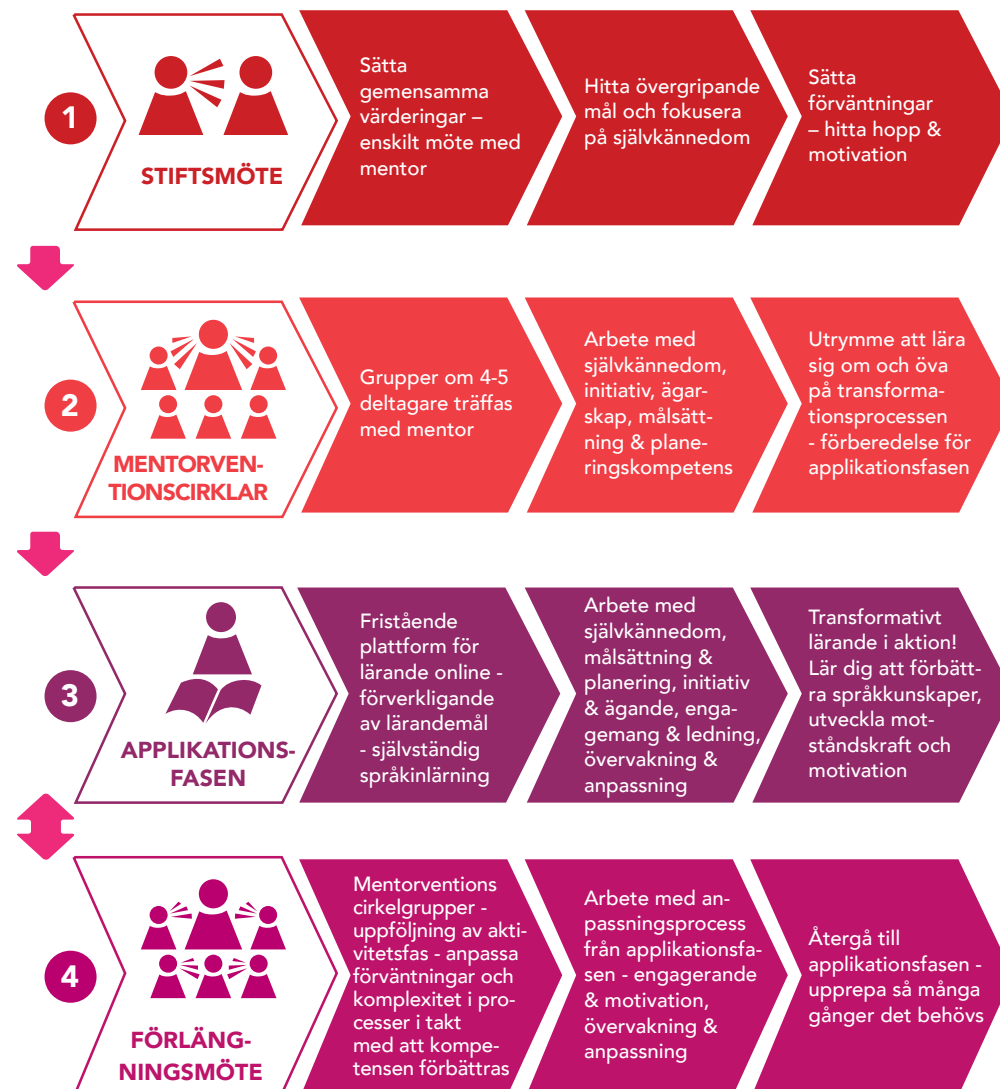
språkinlärare, vanliga medborgare, språkpedagoger och privata och offentliga tjänsteleverantörer. Genom att bjuda in eleven att ta kontroll över sitt eget informella lärande, och genom att ge dem de resurser som krävs för att göra det effektivt - ger vi dem möjlighet att söka upp potentiella aktörer och att utforska nya sätt att stödja deras språkinläring. Denna åtgärden hjälper eleven att gå från passiv mottagare av lärande, vilket begränsas av vad en lärare ser som viktigt, till att bli en aktiv inlärare » Medborgare och mentorer går från att endast vara mentor eller språkföreläsare till språkcoach » Språkutbildningar får möjlighet att gå från att lära ut språk till att stödja elever i den dagliga praktiken » Privata och offentliga tjänsteleverantörer går från att tillhandahålla kärntjänster till att tillhandahålla en arena för språkinläring.

Genom att omfokusera den traditionella modellen för hur språk kan läras ut och läras, har vi utvecklat en uppsättning resurser som stödjer självstyrt språkinläring.

Dethäravsnittet kan också stå ensamt som ett oberoende språkverktyg för alla personer som inte deltar i en UPSIM-mentorvention, men som också är avsedd att användas som en del av ansökningsfasen, en av de fyra faserna i **UPSIM-mentorventionscykeln**.

Den detaljerade beskrivningen av UPSIM-mentorventionscykeln finns i **handboken för framgångsrik integration (Kursmanual / IO2)**

Översikt över mentorcykeln



Applikationsfasen relaterar till den självständiga utvecklingen av självstyrt lärande, med huvudfokus på en kombination av språkinläring och dimensionerna av lärandet-om-lärande. Plattformen och dess resurser inkluderar följande dimensioner och element (underkategorier) från lärandet-om-lärande dimensionen:



SJÄLVMEDVETENHET

- Vad kan jag göra?
- Vad behöver jag bli bättre på?



MÅLSÄTTNING & PLANERING

- Vad vill jag uppnå?
- Sätta mina egna lärandemål
- Planera min agenda gällande självstyrkt lärande



INITIATIV & ÄGANDE

- Förstå mina begränsningar och mina möjligheter
- Ta ansvar över mitt eget lärande
- Hitta drivande frågor och analogier
- Söka andras synpunkter och få input



ENGAGERANDE & LEDNING

- Förstå mina inlärningsstrategier och hur de påverkar mitt lärande
- Välj och sök resurser som är tillgängliga för mig
- Granska mina egna framsteg



ÖVERVAKNING & ANPASSNING

- Hur förändrade mitt förhållningssätt det jag gjorde?
- Arbeta med uppgifter med hjälp av uppmuntran från andra
- Anpassa det jag gör för framtida lärande

Teorier bakom språkverktyget

UPSIM-konsortiet har utvecklat verktygen för UPSIM-metoden, om teoretiska perspektiv på självstyrkt lärande. Begreppet mentorskap för självstyrkt lärande har sina rötter i den humanistiska filosofin, varifrån begreppet vuxenlärande huvudsakligen kommer ifrån. Konsortiet har försökt anpassa sig till vuxnas lärandebehov genom att leta efter alternativ till traditionella pedagogiska förhållningssätt. Genom att konceptualisera utvecklingen av självlärande kompetens hos vuxna i ett språkinläringssammanhang - blir individer bemyndigande som livslånga elever, snarare än att vara beroende av andra för att motivera och leda dem genom formellt utformade kurser i en traditionell lärarcentrerad miljö. Vi tar oss an detta tillvägagångssätt eftersom vi ser varje människa som unik, och denna unikheter måste mötas med ett individualiserat förhållningssätt till lärande. Självstyrkt lärande är processen och produkten av lärande, och en vuxen elev är vanligtvis beroende av inneboende motivation, som ofta är kopplad till någon form av självförverkligande och en önskan att uppfylla sin fulla potential.

I inlärningskonceptet av UPSIM finns det ingen lärare. Det finns heller inget klassrum i traditionell mening. Mentorerna fungerar som facilitatorer av de utrikesfödda kvinnornas processer och med mentorskapsresurserna och språkverktygen som byggnadsställningar bjuds kvinnorna in till att ta ansvar för sitt eget lärande. Konceptet runt UPSIM är format kring tron på att människor har makten att självutvecklas, om de befinner sig i rätt miljö och får lite ledtrådar och stöd på vägen.

Inspirerat av progressivisterna John Dewey, Jean-Jacques Rousseau, och Alexander Neill, är språkverktyget utformat för att leda användaren till att följa processer som i många fall kan överföras till andra inläringsscenarier. Även om våra resurser är inriktade på språkinläring kan samma processer överföras till andra områden, det kan vara i arbetsmiljö, professionell utveckling eller

vidareutbildning. Användarna till UPSIMs språk- och lärandet-om-lärande plattformen exponeras för följande:

Upptäckt

- Språkverktygen ger användaren möjligheter att söka lärandemöjligheter "i det vilda" och att skapa lärandenätverk med människor som kan stödja och hjälpa dem genom deras lärande.
- Självstyrning i att lokalisera resurser som kan vara till hjälp för att förvärva nya kunskaper, färdigheter och attityder.

Stöttning

- Stöttning hänvisar till en metod där en facilitator erbjuder en viss typ av stöd till elever när de förvärvar och utvecklar ett nytt koncept eller en ny färdighet. I modellen om stöttning kan en facilitator dela ny information eller demonstrera hur man löser ett problem, d.v.s. genom att använda ett verktyg.
- Med hänvisning till Vygotsky och begreppet stöttning är både plattformens roll, mentors roll, och medmentorerna från cirklarnas roll att främja en miljö som främjar självstyrt lärande.
- Plattformen innehåller tips och verktyg som kan hjälpa användaren att utveckla hälsosamma vanor för lärande. Vanor som med tiden kommer att internaliseras, användas och ytterligare anpassas i andra situationer.

Demokrati

- Att ha förmåga att påverka det egna lärandet och mål
- Eget ansvarstagande för lärande och handlingar
- Verktyget har potential att utveckla färdigheter i demokratiskt medborgarskap. Enligt Manning¹¹⁰ "En potentiell egenskap hos självstyrda elever är att sträva efter det demokratiska idealet", och "människor vars liv påverkas av ett beslut måste vara en del av processen för att komma fram till det beslutet."

¹¹⁰ G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory*

Självförvaltande

- Förmågan att självförvalta ger användaren möjlighet att välja och justera sina processer och tid
- Detta inkluderar att hantera känslor, tankar och beteenden effektivt i olika situationer

Nyfikenhet

- Enligt Piaget är nyfikenhet nyckeln till att skaffa kunskap. Vi vill därför inspirera användaren att lära sig något nytt på ett meningsfullt sätt.
- Piagets konstruktivistiska utvecklingsteori är idén att mer avancerade former av kognition konstrueras av individen genom en process av "självstyrt" eller "självreglerad" aktivitet.¹¹¹

Kritisk medvetenhet

- Garrison¹¹² förklarar att kritiskt tänkande inte enbart är en kognitiv eller reflekterande process eftersom användningen av "kritiskt" ändrar innebörden. Kritisk betyder att döma och inte ta saker för givet.
- I enlighet med Mezirow¹¹³, är språkverktyget nyckeln till dimensionen av självstyrning eftersom det stödjer användarens förmåga att utveckla en kritisk medvetenhet om mening och självkänedom.
- En kritisk och självreflekterande attityd är en grundläggande del av självstyrning och är nödvändig när det kommer till personligt ansvar för sina egna åsikter och handlingar.

¹¹¹ Ho D. Kuhn and V. Ho, *Self-directed activity and cognitive development* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).

¹¹² D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)

¹¹³ J. Mezirow, "A critical theory of self-directed learning," in *Self-directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for Continuing Education*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)

- Gelpi¹¹⁴ konstaterar att självstyrt lärande, ur en social synvinkel, kan ge kvinnor från minoritetssamhällen möjlighet att bli självständiga livslånga elever med ett mervärde, vilket till exempel också gör det svårt för "förtryckande makt" att få eller behålla kontroll.

Vilja

- Är relevant i ett självstyrt lärande, och karakteriseras ofta som ett dynamiskt system av psykologiska kontrollprocesser som skyddar koncentration och riktad ansträngning inför personliga och miljömässiga distraktioner. Förmågan att bli uppgiftsfokuserad och avvärja distraktioner är en viktig faktor för att säkerställa att elever i alla typer av situationer håller sig på rätt spår.
- Minskad motivation eller negativa känslor kan hanteras genom att tillämpa strategier för handlingskontroll, och det kräver en hel del uthållighet och frivillig ansträngning.

¹¹⁴ E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Department of Adult and Higher Education, The University of Manchester, 1979)

SLUTSATSER

För att konceptet av UPSIM ska vara effektivt är det viktigt att deltagaren har en tydlig förståelse för vad som krävs för att starta processen och framgångsrikt uppnå nästa steg. Vi behöver se till att de mentorer som är involverade i rekryteringen och coachningen har satt upp tydliga och realistiska förväntningar från början. Att ge stöd i detta skede kommer att bidra till att förbereda kvinnorna för kommande utmaningar samt att utveckla deras förmåga att bli självmotiverade och uthålliga. Redan från början behöver vi illustrera vad som krävs för att lyckas i förhållande till:

- studieteknik;
- akademiska språknivåer;
- praktiska aspekter;
- förmågor;
- ansvar.

För att undvika att missa målet måste vi försöka att inte sälja idén om högre utbildning som lockbete. Vi kommer att behöva definiera vad individen kan uppnå med lite hjälp. För att detta ska kunna uppnås bör vi ge en tydlig definition av vad kvinnorna i vår målgrupp, bosatta i partnerländerna, måste ha som ett minimum för att kvalificeras som deltagare i UPSIMs mentorskapsprogram. Vi börjar med att ta reda på centrala frågor vi behöver ställa, för att underlätta ett realistiskt målsättande i linje med målgruppens kapacitet och intellektuella mognad.

Varje land erbjuder olika utmaningar, detta beror på de olika redan existerande förhållandena, värdlandets mångfald och de utrikesföddas ursprung. Dock bör det noteras att det också finns likheter och identiska teman. De vägar som människor uppmuntras att följa är vanliga, som att lära sig språket och behovet av att få tillgång till nyckelinformation för att bo i värdlandet, hitta ett jobb eller studera.

Analysen inleddes med ett tvärsnitt av deltagarna i en beskrivning av de kulturella och sociala sammanhang som utrikesfödda rör sig i. Det kulturella sammanhanget påverkar i hög grad hur migration uppfattas. Olika värdländer använder olika ord för att göra själva begreppet migration mindre splittrande. Termer som "migrant" kan ersättas med "utrikesfödda", eller elimineras som i fallet med "minoritet" i Guadeloupe.

UPSIM föddes ur denna primära känslighet för språk, med utgångspunkt i sättet att tala, just för att språket är den första barriären som utrikesfödda måste möta. Detta är ett faktum som finns i nästan varje analys i alla partnerländer.

I det specifika fallet på Guadeloupe verkar inte språket vara det primära problemet, och det går att dra slutsatsen att orsaken ligger i det faktum att många av de utrikesfödda redan talar franska, det lokala språket eller kreol. Å andra sidan saknas skolförberedelser, och det är den verkliga egenheten som borde tas hänsyn till och lösas, att genom stöd till social utveckling hjälpa dessa människor på de platser de lever på, men med hänsyn till redan existerande sociala strukturer. Man bör ha i åtanke att majoriteten inte äger en dator, så undervisningen behöver utformas med mer adekvata medel, som en smartphone vilket är vanligare. Att få ett jobb anses också vara ett konsoliderat mål att sträva efter, på grund av viljan att vara ekonomisk oberoende.

I Danmark har antalet utrikesfödda och efterkommande ökat på sistonde, och deras villkor är betydligt sämre än danskarnas. Bland de efterkommande förbättras villkoren eftersom de har kunnat använda den danska skoltjänsten, men det finns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Att hitta ett jobb är svårare för utrikesfödda som kommer från icke-västerländska länder bland annat för att de har lägre kvalifikationer och hittar lägre lönejobb. För att hjälpa till att förbättra utrikesföddas kompetens har den danska regeringen främjat initiativ som hjälper utrikesfödda att övervinna språkbarriären samt att lära sig om dansk kultur och regler.

Det bör också noteras att utrikesfödda kvinnor också måste stärkas i familjen genom att ge information om vägen för utveckling, så att det kan hjälpa familjen att förstå förändringar och undvika onödiga missförstånd. I linje med denna idé om en personifierad utvecklingsväg har kulturellt mentorskap varit ett framgångsrikt integrationsinitiativ tillsammans med presentationen av positiva exempel, såsom förebilder.

I Tjeckien använder man inte ordet invandrare, istället använder man utlänningar. Det finns en skillnad mellan kvinnliga och manliga utlänningar. Den allmänna strukturen är att kvinnor migrerar av familjescäl och män av arbetsskäl. Kvinnor har också svårt att inte få sina studier i sitt ursprungsland erkända. Den tidigare processen för erkännande av skolkvalifikationer är påfrestande, både av ekonomiska och psykologiska skäl, och leder till att utrikesfödda kvinnor accepterar lågkvalificerade jobb. Alltså ökar ojämlikheter i fråga om löner. Skillnaden mellan utrikesfödda män och kvinnor kan därför bli betydande eftersom nationella regler inte hjälper till att legalisera viseringen, vilket skapar förlamande situationer genom att utrikesfödda kvinnor tvingas acceptera oregelbundna jobb. Detta, tillsammans med svårigheten att lära sig språket och brist på information, både när det gäller studier och arbete, orsakar en känsla av ytterligare isolering.

I Sverige visar forskningen på en invandringstrend där utrikesfödda kvinnor arbetar i de lägst betalda områdena och är specialiserade på endast vissa typer av arbete, men även inom sektorer där arbetet anses vara medelkvalificerat. Det finns sociala program för att hjälpa utrikesfödda kvinnor att hitta arbete, men det räcker inte till. De strategier som implementeras av de svenska arbetsförmedlingarna har strukturella svagheter då de inte anpassar sig till de utrikesföddas behov, t.ex. är de för långa för dem som redan har avancerad kompetens. Dessutom är det svårt att hitta information om lediga tjänster. Dessutom är Sverige ett land där lågkvalificerade jobb saknas, vilket endast utgör 5% av totalen. Därav den inte så långsökt idéen att dessa sociala program tjänar systemet mer än utrikesfödda.

Det finns en del av utrikesfödda som är analfabeter, och som har psykiska problem som leder till ytterligare utmaningar för integrationen. Grader av sårbarhet når extrema grader när ekonomiska problem tillkommer, vilket gör kvinnor helt beroende av familjemedlemmar. Att fixa den språkliga barriär som uppstår ur forskningen är därför central som nyckeln till förändring, både personligt och professionellt.

I Portugal är den språkliga barriären stark som i resten av de andra länderna, och utrikesfödda arbetare sysselsätts i informella och oreglerade jobb. Särskilt kvinnor löper större risk att bli arbetslösa. De är också offer för könsbaserat våld och mer utsatta i media på grund av religiösa, rasistiska och etniska stereotyper.

Med data i handen synliggörs det att arbetsmarknaden gynnar portugiserna framför utrikesfödda. Den portugisiska regeringen har, genom några strategiska planer för att främja integration och kvaliteten på tjänster som genomförts sedan 2007, börjat samla in mycket positiva resultat som att bekämpa diskriminering, underlätta familjers återförening och medborgarskap.

Trots dessa framgångsrika procedurer fortsätter utlandsfödda kvinnor att ha ekonomiska, språkliga och utbildningsmässiga problem. Med anledning av det faktum att de stöter på allvarliga svårigheter att få tillgång till högre utbildningar och att få tidigare kvalifikationer erkända, samt att lära sig språket och utveckla mer effektiva sätt att erhålla medborgarskap.

UPSIM är ett mentorskapsprogram där kontakten med den utrikesfödda kvinnan handskas med för att stimulera en relation av tillväxt där personen själv är bemyndigad och har kontroll över hennes framsteg. Detta formbara tillvägagångssätt hjälper utrikesfödda kvinnor att utveckla sina färdigheter baserat på både miljömässiga och personliga faktorer, och undviker onödiga misslyckanden.

UPSIMs vision är att se varje individ som unik genom att implementera individualiserat förhållningssätt till lärande. De olika aspekterna av verktygen är i sig inte nya, utan har kombinerats på ett nytt sätt. Det slutliga målet med UPSIM är att utveckla eleven genom medvetenhet som syftar till deras mål och att ha tillgång till de verktyg och processer som krävs för att uppnå dessa.

En annan idé som synliggjordes under de kvalitativa intervjuerna var att UPSIM skulle kunna tilltala arbetsmarknaden. Vissa sektorer har en hög koncentration av utrikesfödda, som vanligtvis består av lågkvalificerade jobb. Genom att introducera konceptet för branscher, såsom detaljhandeln, skulle projektet kunna stödja företag att tillhandahålla utbildningsvägar inom sin egen utbildningsstruktur. Inom företaget kan det finnas mentorer som hjälper till att vägleda anställda med invandrarbakgrund för att förbättra deras kunskaper i värdlandets språk samtidigt som de hjälper dem att nå de näst bästa stegen för utbildning på karriärstegen.

REFERENSER

- Alto Comissariado para as Migrações, *Brochure* (2020). Tillgänglig på: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Relatório de Execução – 2017/2018*. Tillgänglig på: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Strategic Plan for Migration* (2020). Tillgänglig på: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb
- Ana Sofia Neves and others, *Mulheres Imigrantes Em Portugal: Uma Análise De Género*, (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)
- Anders Rosdahl, *Integration På Arbejdsmarkedet Af Ikkevestlige Indvandrere Og Efterkommere* (Socialforskningsinstituttet, 2006). Tillgänglig på: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>
- Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Tillgänglig på: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>
- Appleton, JJ, Christenson, SL and Furlong, MJ. "Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct". (Psychology in the Schools, 2008) 45(5): 369–386. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>). In *higher education*, Kahu, ER. *Framing student engagement in higher education*. *Studies in Higher Education*, (2013)38(5): 758–773. DOI. Tillgängliga på: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>
- Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM and Eisensmith, SR. *The role of parent, classmate, and teacher support in student engagement: Evidence from Ghana*. (International Journal of Educational Development, 2017)
- Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)
- Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).
- Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR (CVVM), "Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2020", (CVVM, 2020). Tillgängliga på: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>
- Claire Healy, *Cidadania Portuguesa: A Nova Lei da Nacionalidade de 2006* (Lisbon, Alto-Comissariado Para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2011). Tillgänglig på: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999
- Clara Almeida Santos, *Imagens de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa. Análise do ano 2003*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2007).
- CZSO: Český statistický úřad. *Cizinci v České republice 2019*. (Praha: Český statistický úřad. 2019). Tillgänglig på: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>
- Denmark Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Tillgänglig på: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>
- D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)
- D. R. Garrison, *Self-directed learning: toward a comprehensive model* (Adult Education Quarterly, vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)
- Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde", Danmark Statistiks database. Tillgänglig på: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>
- E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Department of Adult and Higher Education, The University of Manchester, 1979)
- Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Tillgänglig på: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

- European Commission, *Portugal: Record Number of Citzenships Granted in 2019* (2021). Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en.
- European Commission, *Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group*, (2021). Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en.
- European Commission, "Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved", 30 November 2021. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Cost of exclusion from healthcare. The case of migrants in an irregular situation*. (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) Tillgänglig på: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.
- G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento, *Boletim Estatístico – agosto de 2021* (Lisbon, 2021). Tillgänglig på: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>
- Gazzola, M. Language skills and employment status of adult migrants in Europe. In *The Linguistic Integration of Adult Migrants/ L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) pp. 297-302
- Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. *Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships*. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018)
- Ho D. Kuhn and V. Ho, *Self-directed activity and cognitive development* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).
- Holý, Dalibor, *Ekonomická migrace ze Slovenska*. (Statistika & my, 2015). Tillgänglig på: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

- Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Tillgänglig på: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>
- Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. *Ženy na vedlejší koleji(?): gender, migrace a stárnutí* (Sdružení pro integraci a migraci, 2016)
- Instituto Nacional de Estatística, *População Estrangeira em Portugal* (Lisbon, 2007).
- International Organization for Migration, *Glossary on Migration* (International Organization For Migration, 2019)
- International Trade Union Confederation, *ITUC Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection* (Brussels, 2018). Tillgänglig på: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>
- J. Mezirow, "A critical theory of self-directed learning," in *Self-directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for Continuing Education*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)
- Joana Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal. Memórias, dificuldades de integração e projectos de vida*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2009).
- Klvačová, P. 'Když sem jdeš, tak to musíš vydržet'. Vyrovnávání se nerovností ve výpovědích cizinek žijících v České republice." In Šanderová, J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*. (Praha: ISS UK FSV., 2007)
- Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Tillgänglig på: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>
- Labour Market Integration of Refugees – *Strategies and good practices, a study for the EMPL commission*
- M. S. Knowles, *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*, (New York, Association Press, 1975)
- Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.
- Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Vykořisťování žen migrantek na trhu práce", (MigraceOnline.cz, 30. 3. 2016). Tillgängliga på: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

- OECD, *Better Policies Series. Promoting Well-Being and Inclusiveness in Sweden* (OECD Publishing, 2016)
- Organisation for Economic Co-operation and Development, "Portugal", in *International Migration Outlook 2019* (OECD Publishing, 2019). Tillgänglig på: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 63-A/2007. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 74//2010. Tillgänglig på: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>
- Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Tillgänglig på: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis
- Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Tillgänglig på: https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Tradução_Resolução_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementação_do_Pacto_Global_das_Migrações.Final_Limpa_002_002.pdf
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Les orientations de La politique de L'immigration OFII* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2011) Tillgänglig på: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Tillgängliga på: https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf
- Serviços de Estrangeiros e Fronteiras, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021). Tillgänglig på: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>
- Statista, *Share of the foreign born population in Sweden in 2020, by education level and origin* (Statista Research Department, 2020) Tillgänglig på: <https://www.statista.com/statistics/532639/sweden-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

- Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>
- Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/Tabells-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>
- Stejskalová, Alice *Nejhůře a nejlépe placené práce v Česku. Nový žebříček ukazuje, kdo si polepšil dvojnásobně* (Aktuálně. cz 2017). Tillgänglig på: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejepe-placene-prace-v-cesku-novy-zebricek-ma-cis-r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>
- Swedish Public Employment Service, *Arbetslösheten minskar mest bland män* (2019) Tillgänglig på: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>
- Swedish Public Employment Service, *Drygt 30 procent fler utrikesfödda kvinnor i arbete tack vare ny matchningsmetod* (2021). Tillgänglig på: <https://arbetsformedlingen.se/omoss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pageIndex=2&year=2021&uniqueIdentifier=Riket>
- The Human Rights Council, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Tillgänglig på: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>
- Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Denmark Statistiks, 2018). Tillgänglig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skyldes%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer.>
- Theis Stenholt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Denmark Statistiks, 2019). Tillgänglig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandre-re-og-efterkommere-i-danmark>

“Tripartite discussions in 2016 and 2017” (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Tillgänglig på: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>

Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the Czech Republic with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016)

United Nations, DESA-Population Division and UNICEF, *Migration Profiles – Common Set of Indicators* (2014). Tillgänglig på: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Portugal.pdf>.

UN General Assembly, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome* (2018), Tillgänglig på: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

“Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2015” (Praha, 2016)

BILAGA

Sammanfattning av hinder funna hos alla partners

Sammanfattningsvis finns det hinder hos alla partners som inkluderar hinder för utrikesfödda kvinnors tillgång till utbildning:

- Hinder på grund av kön
- Kulturella identiteter – vissa kvinnor identifierar sig inte med utbildning och anställning eftersom de ser sin roll inom familjen som en annan än det europeiska idealet. I vissa fall kan det vara familjen som håller tillbaka kvinnan, på grund av bristande förståelse för processen och vad den innebär
- Svårigheter med barnomsorg
- Otillräcklig språknivå för att utöva högre utbildning
- Omöjlighet att komplettera officiella språkkurser utan ekonomiskt stöd
- Begränsad språkinlärningskompetens
- Brist på yrkesdiplom
- Lite eller dålig yrkeserfarenhet (arbete/studie).
- Ekonomisk otrygghet
- Låg arbetsidentitet
- Brist på färdigheter i användningen av teknik (föredrar smartphones snarare än bärbara datorer)
- Bristande kompetens i organisation och planering
- Bristande medvetenhet om tillgängliga resurser
- Bristande kunskap om egna möjligheter och hur man tar sig dit.

- Svår tillgång till information och bristande kunskap/information i den närmaste familjen
- Icke-stödjande nätverk
- Olika förhållningssätt till inläring eller underutvecklad kompetens i inläring och ta ansvar för sitt eget lärande.

Sammanfattning av kunskaper från behovsbedömningen:

- Fokusera på utveckling av organisatoriska färdigheter och kompetens i att lära sig att lära
- Fokusera på att adressera könsroller i relation till arbetsidentitet
- Inkludera familjen i processen för att avmystifiera de västerländska värderingarna på arbetsmarknaden är avgörande
- Utvärdera akademisk potential från början; definiera nödvändiga grunder för deltagarna i programmets kapacitet och intellektuella mognad
- Visa vad som krävs för att lyckas; praktiska aspekter, färdigheter, attityder, förmågor och ansvar
- Små steg; arbeta mot det näst bästa steget på migrationsvägen
- Rekryteringsfokus; invandrare i vuxenutbildning (utbildningsbroar med grundläggande utbildning för vuxna)
- Väcka förväntan på stoltheten över avklarad prestation och att föreställa sig en annan ekonomisk situation i framtiden.
- Sociala nätverk är mycket viktiga för dessa kvinnor, och ofta behöver de gå utanför sitt nätverk för att dubbelkontrollera informationen de fått.

KONTAKTA OSS!



DANMARK: cecilia@coneqt.dk

SVERIGE: paraskevi.devreli@ikf.se

TJECKIEN: vadura@skolapelican.com

PORTUGAL: info@aidlearn.pt

GUADELOUPE/FRANKRIKE: mc@marysecoppet.com



facebook.com/UPSIM-107133871461228



instagram.com/upsim_she_can