

KONCEPČNÍ RÁMĚC

Tvorba cest pro
zvvyšování
kvalifikace
cizinek a migrantek



INDEX

Představení koncepčního rámce UPSIM	5
O projektu	5
Úvod	7
Dánsko	9
Demografie	9
Úroveň vzdělání	11
Zaměstnání a práce	13
Zranitelnosti a bariéry integrace	15
Národní integrační strategie	17
Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Dánsko	21
Česká Republika	29
Demografie	29
Úroveň vzdělání	33
Zaměstnání a práce	34
Zranitelnosti a bariéry integrace	35
Národní integrační strategie	37
Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Česká Republika	38
Guadeloupe	44
Demografie	44
Úroveň vzdělání	46
Zaměstnání a práce	47
Zranitelnosti a bariéry integrace	47
Národní integrační strategie	49
Termín "menšiny" není na Guadeloupe používán	53
Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Guadeloupe	53
Švédsko	62
Demografie	62
Úroveň vzdělání	64

Zaměstnání a práce	67
Zranitelnosti a bariéry integrace	70
Národní integrační strategie	71
Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Švédsko	73
Názory specialist v oboru	73
Vnímání překážek ženy narozené v zahraničí	75
Příspěvek modelů úspěchu	77
Vnímání a potřeby žen, které se chtějí „pohnout nahoru“	80
Portugalsko	82
Demografie	82
Úroveň vzdělání	87
Zaměstnání a práce	89
Zranitelnosti a bariéry integrace	92
Národní integrační strategie	93
Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Portugalsko	97
Řešení a koncept UPSIM	102
Zapojení poznatků do učebního procesu	102
Usnadnění zapojení studentů v neformálním kontextu	103
Dimenze zapojení se do učení	107
Proč sebeřízené učení?	110
Učení se jazykům v přirozeném prostředí	
a porozumění jazyku a nástrojům L2L	111
Teoretické pozadí jazykového nástroje	115
Shrnutí	119
Odkazy	124
Příloha	131
Shrnutí bariér v rámci partnerství	131
Shrnutí poznatků z analýzy potřeb	132

PŘEDSTAVENÍ KONCEPČNÍHO RÁMCE UPSIM

O projektu

Projekt UPSIM – “Upskilling Paths for Social Integration of Migrants” (ID 2020-1-SE01-KA04-077915) je financován Evropskou komisí v rámci programu Erasmus+, KA204 – Strategická partnerství pro vzdělávání dospělých. Projekt je vyvíjen mezisektorovým konsorciem, které zahrnuje 5 organizací a institutů z různých zemí: koordinátor, Internationella Kvinnoförbundet (Švédsko), a partneři, Coneqt (Dánsko), Spolek PELICAN, z.s. (Česká republika), Aidlearn, Consultoria em Recursos Humanos Lda. (Portugalsko) a advokátní kancelář Maryse COPPET (Francie – Guadeloupe).

Cílem projektu je poskytnout mladým dospělým migrantkám s bydlištěm v EU (cílová skupina 1) sadu nástrojů k získání neformálních kompetencí (schopnost učit se) a jazykových dovedností potřebných k dosažení jejich vzdělávacích cílů. Konsorcium dosáhne tohoto cíle tím, že (1) implementuje scénáře multimodálního učení prostřednictvím platformy projektového učení navržené tak, aby podporovala samoučení a prezentovala nástroje, zdroje a výsledky projektu; a (2) shromažďování příkladů osvědčených postupů úspěšné přípravy mladých dospělých cizinek/migrantek na další vzdělávání v jejich hostitelských zemích od profesionálů a dobrovolníků, kteří přímo spolupracují s TG1 (cílová skupina 2), a organizování těchto příkladů v rámci úspěšného integračního manuálu.

Definice cílových skupin:

Cílová skupina 1 (TG1a): Mladé dospělé cizinky/migrantky/uprchlice¹ 18-30 let) ve zranitelné situaci (pro které by využití výstupů projektu mohlo být přínosem). Předpokládá se, že tyto ženy dokončily základní jazykový kurz (hostitelské země), mají nižší vzdělání, málo kvalifikované pracovní zkušenosti, postrádají podporu ze strany své sítě a/nebo chtějí dosáhnout vyššího vzdělání.

Cílová skupina 1 (TG1b): Ženy narozené v zahraničí ve věku 30-60 let s podobným zázemím jako TG1a, kterým se však podařilo získat vysokoškolské vzdělání. Ty budou použity ve studii, při přípravě na vývoj koncepce. Konsorcium využilo úspěchů těchto vzorů a zahrnuje jejich zkušenosti do analýzy potřeb

Cílová skupina 2 (TG2): Profesionálové a dobrovolníci, kteří pracují s TG1 v oblasti sociální práce, integrace, jazykového vzdělávání, poradenství/mentoringu (kteří budou mít z této IO také přímý prospěch), profesionálové, kteří jsou v přímém kontaktu s TG1. Pracují s migranty a uprchlíky každý týden a jsou těmi, kteří s největší pravděpodobností dokážou změnit přístupy ve svých příslušných organizacích/institucích. Předpokládá se, že tyto sociální pracovníci/dobrovolníci a/nebo mentoři mají zájem získat nové dovednosti, pracují s TG1, budou se účastnit našich workshopů, budou využívat náš koncept a budou podporovat a nabírat migrantky.

¹ Pojmy „uprchlík“ a „migrant“, často používané širokou veřejností zaměnitelně, mají nicméně zásadní rozdíly.

Uprchlík “je oficiální status osoby, které byl udělen azyl ze třetího státu. Každý uprchlík je migrant. Uprchlíci jsou mimo svou zemi původu z důvodu strachu z pronásledování, konfliktu, násilí nebo jiných okolností, které vážně narušily veřejný pořádek a které proto vyžadují „mezinárodní ochranu“.

Neexistuje žádná právně uznávaná definice pojmu „migrant“. Podle Organizace spojených národů však tento termín označuje „každou osobu, která pobývala v cizí zemi déle než rok, bez ohledu na příčiny, dobrovolné nebo nedobrovolné, hnutí a jakékoli prostředky, pravidelné nebo nepravidelné, použité k migrovat.“ (Je však běžné zahrnout určité kategorie krátkodobých migrantů, jako jsou sezónní pracovníci v zemědělství, kteří se pohybují v době výsadby nebo sklizně).

Úvod

OSN v Globálním paktu pro bezpečnou, řízenou a pravidelnou migraci², odkazuje na programy jazykového vzdělávání jako na opatření, která migrantům umožňují stát se aktivními členy společnosti a podporují soudržnost a inkluzivitu mezi jejími členy. V souladu s tím výzkum zjistil, že znalost jazyka hostitelské země pozitivně souvisí s lepším zaměstnaneckým postavením migrantů v EU³. Tento koncepční rámec nicméně odhaluje, že mobilita pro zvyšování kvalifikace často vyžaduje mimo jiné hlubší znalost jazyka hostitele, než jaký obvykle nabízejí národní programy, zejména pokud jde o mladé dospělé ženy narozené v zahraničí.

V souladu s cíli konsorcia tento koncepční rámec shromažďuje relevantní informace týkající se pěti členských zemí, které jsou v konsorciu UPSIM zastoupeny - Švédsko, Dánsko, České republiky, Portugalsko a Guadeloupe (Francie). Zejména shromažďuje důležité údaje o specifické demografické, socioekonomické a vzdělávací realitě mladých dospělých žen narozených v zahraničí v každé partnerské zemi, analyzuje různé situace a překážky, kterým čelí, a identifikuje příslušné vnitrostátní integrační strategie a jejich nedostatky. Kromě toho tato zpráva nabízí výsledky kvalitativního výzkumu provedeného pro analýzu potřeb v oblasti vzdělávání, integrace a osvojování jazyka. Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů každý z partnerů posuzoval překážky, předběžná strukturální řešení a klíčové individuální akce identifikované členy TG1a, TG1b a TG2. Analýza poskytnutá partnery nabízí důkladný popis kontextu a předpokladů, které jsou zásadní pro naše cíle, a explicitně navazuje na kulturní a sociální kontexty, které obklopují náš sběr dat a analýzu potřeb. A konečně, naše zjištění jsou spojena s koncepčním rámcem

² Valné shromáždění OSN 2018a. *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome. Dostupné na: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

³ 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

navrženým tak, aby posiloval, motivoval a podporoval mladé dospělé ženy narozené v zahraničí ke studiu.

Hlavním cílem tohoto koncepčního rámce je identifikovat základní potřeby dospělých žen narozených v zahraničí na jejich cestě ke zvyšování kvalifikace a umožnit srovnávací analýzu mezi partnerskými zeměmi – což je nezbytné pro personalizovaný přístup týkající se inovativního vývoje obsahu a strategií šíření. Zjištění pomohou konsorciu vyvinout nástroje na podporu TG1 při získávání přístupu k cestám zvyšování kvalifikace a TG2 při jejich podpoře v tomto procesu přechodu. Koncepční rámec je dále součástí výukové platformy a workshopových materiálů, které formují mentorské kruhy a podporují získávání základních znalostí. A konečně, naše materiály budou vedeny v režimu Copyleft, což znamená, že organizace pracující v tomto sektoru budou moci zdroj volně používat, pokud chtějí vést vlastní inspirativní workshopy nebo dále přizpůsobit práci jiným cílovým skupinám.

Témata týkající se každé z pěti zemí představují výsledky analýzy provedené partnery konsorcia. Pro podporu jasnější a dostupnější prezentace je každá země prezentována samostatně ve stejné celkové struktuře. Na uvedená data týkající se demografie a socioekonomické a vzdělanostní reality navazuje výsledek kvalitativní výzkumné analýzy. Následně je vysvětlen koncepční rámec. Nakonec jsou shrnuty naše závěry.

Je třeba poznamenat, že rozumíme a souhlasíme s myšlenkou, že pojem „migranti“ je obvykle používán jako neutrální zastřešující termín, který jednoduše odráží akt přestěhování z obvyklého místa bydliště⁴. Negativní konotace často spojovaná s „migranty“ nás však nutí hledat méně zatížené slovo. Proto od nynějška a pro prostředky určené ženám narozeným v cizině budeme místo migrantů využívat „narozené v cizině“.

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

DÁNSKO

Demografie⁵

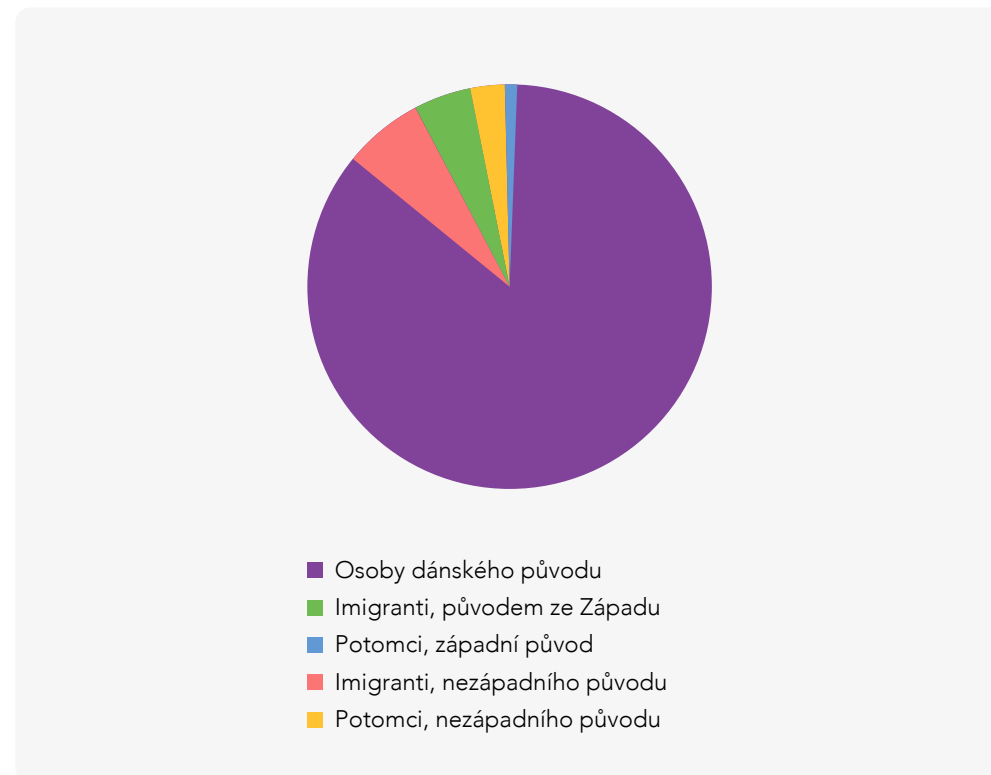
Kromě příchodu uprchlíků z Německa po druhé světové válce byla dánská populace až do 60. let poměrně homogenní. Vzhledem k tomu, že industrializace západní Evropy vytvořila více pracovních míst, než mohla pokrýt místní populace včetně žen začleněných do pracovní síly, pracovní migrace se stala nutností. V roce 1967 přišli první zahraniční pracovníci z Turecka, Pákistánu a bývalé Jugoslávie. V 70. letech 20. století zasáhla zemi nová vlna imigrace. Tentokrát to byli uprchlíci z diktatur ve Španělsku, Portugalsku a Řecku a také skupiny lidí z Chile a Vietnamu kvůli válce a diktatuře. Navíc v 70. letech 20. století Dánsko zaznamenalo velký počet příchozích Tamilů, kteří prchali do Dánska a přiváděli i své rodinné příslušníky. V 80. a 90. letech, s ratifikací mezinárodních úmluv o uprchlících, zaznamenalo Dánsko příliv uprchlíků z iránsko-iráckých válek a také z izraelsko-palestinského konfliktu. Na konci 80. let vypukla v Somálsku občanská válka a více než 1 milion lidí uprchlo ze země. Dnes žije v Dánsku asi 16 700 Somálců a jsou největší africkou populací v zemi⁶. Po pádu konstitučních republik Socialistické federativní republiky Jugoslávie poskytlo Dánsko na konci 90. let dočasný azyl s možností prodloužení všem bývalým Jugoslávčům.

1. října 2020 žilo v Dánsku celkem 814 488 cizinců narozených a potomků, což odpovídá 14 % z celkové populace. Z toho 521 982 lidí pochází z nezápadních zemí⁷.

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

⁶ Ibid

⁷ Ibid



Obrázek 1: Cizinci narození a potomci podle původu, k 1. říjnu 2020. Zdroj: Danmark Statistiks.

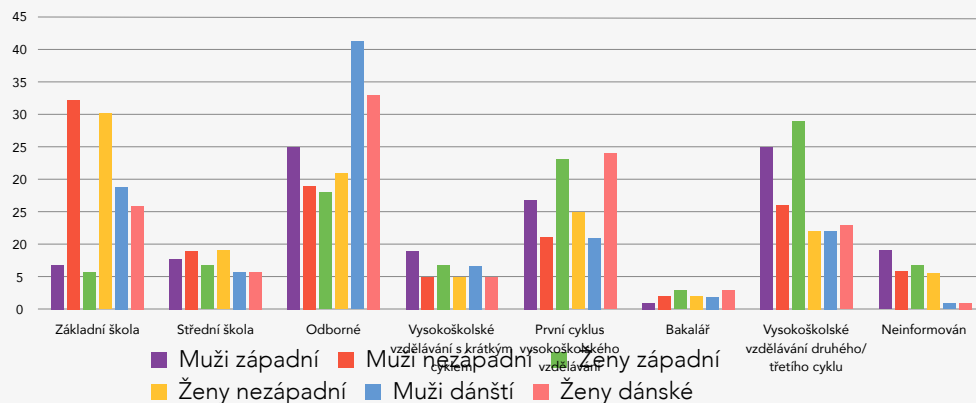
Celkově největší populace narozená v zahraničí s bydlištěm v Dánsku, zejména EU/EHP, pochází z Polska: 41 529 lidí do roku 2020. Největší nezápadní skupina žijící v Dánsku pochází ze Sýrie. To je také druhá největší skupina cizinců narozených v Dánsku s 35 536 lidmi, přičemž cizinci pocházející z Turecka jsou třetí největší s 33 111 lidmi. Téměř 36 % tureckých migrantů přišlo do Dánska během první velké nezápadní imigrace do Dánska, která se odehrála v 60. letech⁸.

⁸ Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Denmark Statistiks, 2018). Dostupné na: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skylde%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer>

Úroveň vzdělání

Složení úrovně vzdělání cizinců se liší v závislosti na jejich pobytu. Podle údajů Danmarks statistik⁹, a jak je vidět na obrázku 2 níže, podíly mužů narozených v zahraničí i ze Západu, kteří se narodili v zahraničí a dokončili odborné vzdělání, jsou poněkud nižší než u mužů dánského původu. U západních mužů je tento podíl 25 %, zatímco u nezápádských mužů je to 19 %. Mezi ženami narozenými v zahraničí je také podíl těch, které mají odborné vzdělání, o něco nižší než u žen dánského původu. Avšak ze západních cizinců narozených v zahraničí má 29 % terciární vysokoškolské vzdělání, na rozdíl od 12 % žen narozených v zahraničí mimo Západ a 13 % žen dánského původu.

Nejvyšší ukončené vzdělání osob ve věku 25–64 let. 2018



Obrázek 2: Nejvyšší ukončené vzdělání pro 25-64 let. 2018. Zdroj: Danmarks statistik.

Cizinci narození s azylem jako základem pobytu jsou skupinou, kde nejméně má odbornou kvalifikaci. 50 % cizinců narozených v zahraničí s azylem jako základem pobytu má jako nejvyšší ukončené vzdělání základní školu, zatímco pouze 6 % má terciární vysokoškolské vzdělání. Pětina (21 %) skupiny má krátkodobé, střednědobé nebo

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

dlouhodobé vysokoškolské vzdělání, které je nižší než u ostatních skupin narozených v zahraničí.

V roce 2017 nemělo 31 % nezápádských žen ve věku 24–40 let žádné vzdělání ve srovnání se 17 % žen dánského původu. Je zde také malý rozdíl v počtech, pokud jde o vzdělání, přičemž počty u cizinců narozených mimo Západ jsou o něco nižší než u žen dánského původu. 25 % nezápádských žen ve věku 24 až 40 let s bydlištěm v Dánsku má odborné vzdělání v pečovatelském sektoru, 6 % má krátké vysokoškolské vzdělání (např. finanční ekonomie, farmakolog), 25 % má střednědobé vysokoškolské vzdělání (jako je sociální pracovník nebo pracovník péče o děti) a 13 % má terciární vysokoškolské vzdělání. Tato čísla však neříkají nic o původu žen a délce jejich pobytu. Nemáme mnoho studií o ne-zápádských ženách narozených v zahraničí, což naznačuje, že se stále jedná o „mladou skupinu“ s několikaletou zkušeností na trhu práce. Ale můžeme se na to zkusit podívat perspektivou nezápádských potomků, abychom získali lepší obrázek.

Podle průzkumu SFI¹⁰ z roku 2015 mají nezápádští potomci obecně horší postavení na trhu práce než osoby dánského původu. Na druhou stranu také zjistili, že vzdělání zvyšuje pravděpodobnost obsazení pozice na základní, střední nebo nejvyšší úrovni stejně pro potomky i Dány a že potomci mají také přibližně stejnou návratnost vzdělání jako Dánové. Analýza bohužel nerozlišuje mezi využíváním vzdělání ženami a muži. Ale vidíme, že nezápádští potomci žen s odborným vzděláním mají větší riziko, že skončí v pasivní skupině (tj. nepracují nebo nestudují), než ženy dánského původu se stejnou úrovní odborného vzdělání.

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

Zaměstnaní a práce

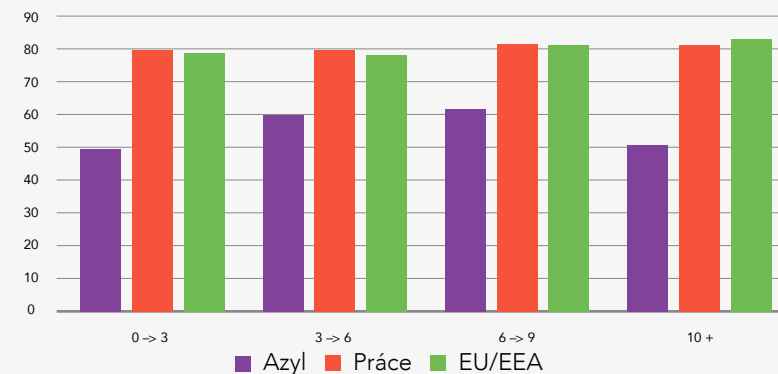
Mezi azylanty narozenými v zahraničí 81 % 30–59letých pobírá medián příjmu 181 000 DKK na domácnost. S mediánem dánského platu kolem 300 000 DKK a hranicí chudoby kolem 150 000 DKK vidíme propast mezi touto skupinou a cizinci narozenými v EU/ západních zemích, z nichž pouze 20 % je ve stejné finanční situaci. Studie ukazují, že cizinci narození ze Západu, kteří absolvovali odbornou přípravu v Dánsku, mají větší pravděpodobnost, že budou zaměstnaní, než cizinci ze zahraničí se stejnou úrovní vzdělání z cizí země¹¹.

V roce 2018 čísla ukázala, že míra zaměstnanosti s časem roste. To se může zdát logické, protože nevyhnutelně dojde k adaptační fázi, ale pokud jde o azylanty narozené v zahraničí, možná bychom měli mít obavy. U azylantů narozených v zahraničí, kteří žijí v Dánsku 3–6 let, je zaměstnáno 51 % a u těch, kteří tam žijí 0–3 roky, je zaměstnáno pouze 36 %. Avšak u těch, kteří v Dánsku pobývají 10 a více let, byla míra zaměstnanosti 47 %.

Jsme si vědomi, že zde uvedená čísla nejsou citlivá na rozdíly ve věku, původu a/nebo původu. Proto při analýze dat budeme brát genderově specifickou perspektivu. Údaje od poskytovatele národních statistik Dánska (obrázky 3 a 4) ukazují ve studii z roku 2018, že muži narození v zahraničí s azylem, kteří pobývali v Dánsku mezi 0-3 roky, mají míru zaměstnanosti 47 %. Když žili v Dánsku 3–6 let, míra zaměstnanosti vzrostla na 60 %. Když to však porovnáme se ženami ve stejných skupinách, vidíme poněkud odlišný obrázek. Pouze 16 % žen narozených v zahraničí s 0-3letým azylem v Dánsku vstoupilo na trh práce. Přestože je obecná tendence míry zaměstnanosti v této skupině po 10 letech pobytu stoupat, v případě žen je tato míra pouze 42 %.

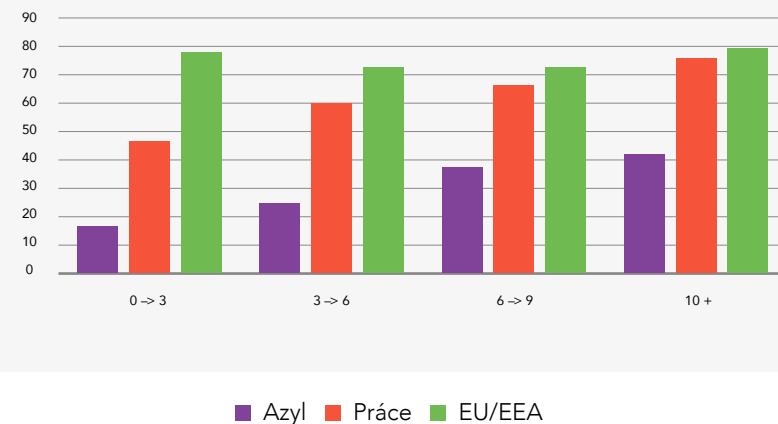
¹¹ Denmark Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Dostupné na: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>

Zaměstnanost podle délky pobytu - muži



Obrázek 3: Zaměstnanost podle délky pobytu u cizinců narozených v azylu, povolání a placená práce EU/EHP jako základ pobytu v roce 2018 (muži). Zdroj: Denmark Statistik.

Zaměstnanost podle délky pobytu - ženy



Obrázek 4: Zaměstnanost podle délky pobytu mezi cizinci narozenými v azylu, povoláním a placenou práci EU/EHP jako základ pobytu v roce 2018 (ženy). Zdroj: Denmark Statistik.

Pokud rozdělíme osoby narozené v cizině podle délky pobytu, zjistíme, že existují různé populace, které v Dánsku pobývaly kratší nebo delší dobu, které díky tomu mohou obsahovat různé skupiny s ohledem na věk, úroveň vzdělání a zemi původu atd.

Zranitelnosti a bariéry integrace

Překážky pro integraci nezápádních žen, včetně žen s azylem, jsou individuální i strukturální. Demografie těchto žen je velmi různorodá, protože pocházejí z více než 150 různých zemí a přicházejí do Dánska buď jako žadatelky o azyl, sloučení rodin nebo za prací a/nebo studiem. Jedna věc, která opravdu vyniká, je, že bariéry, kterým tyto skupiny žen čelí, jsou větší než u jejich západních vrstevnic. I když s sebou přinášejí cenný potenciál, lze ženy s uprchlickým původem považovat na dánském trhu práce za trojnásobnou výzvu (Leibig & Tronstad, 2018), protože čelí překážkám souvisejícím s tím, že jsou a) migrantky, b) uprchlicemi a c) ženami. Existuje obecné přesvědčení, že určitý původ má určitý základ bydliště.

- Azyl a sloučení rodiny; Sýrie a Bosna a Hercegovina
- Vzdělávání; Ukrajina a Filipíny
- Práce; Indie

V pozdějších letech došlo k nárůstu počtu pracovních a vzdělávacích migrací. Obecně platí, že lidé narození v zahraničí mají větší potíže se získáním přístupu na trh práce než etnická většinová skupina. To je překážkou zejména pro ženy s jiným než západním původem. Jejich míra zaměstnanosti je nižší než u mužů a celkově jde o skupinu s nejnižší mírou zaměstnanosti. Existuje velký rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen, zejména u těch, kteří jsou zařazeni do kategorie žadatelů o azyl. Ženy s azylem budou obvykle znovu sjednoceny se svými manželi. Velký počet těchto žen bude na sociálních dávkách, ale i ve vzdělávání. Jedno pravděpodobné vysvětlení, proč ženy mimo Západ obvykle mají vyšší míru nezaměstnanosti než ženy západního původu, by mohlo souviset s jejich vzděláním.

Vzdělanostní úrovně hrají důležitou roli při integraci na trh práce, a když se podíváme na vzdělání většiny azylantů narozených v zahraničí, jen zřídka si přivezou odbornou kvalifikaci ze své domovské země, což omezuje jejich možnosti, pokud jde o zaměstnanost. Přibližně jedna třetina se rozhodla studovat v Dánsku. Zvláště pokud

již při příjezdu mají odbornou kvalifikaci. Školství je ale pro stát drahé a zvažuje se i jeho placení, když existují jiné alternativy. Výzkum ukazuje, že míra zaměstnanosti souvisí s dosaženým vzděláním, ale to je založeno na dánském vzdělání, nikoli na vzdělání ze zahraničí.

Dánskému zaměstnavateli vyhovuje a zná dánské vzdělání, a pak je tu otázka, zda si nechat schválit zahraniční vzdělání. Další překážkou pro nezaměstnané nezápádní ženy je nedostatečný přístup k sítím, neznalost dánského trhu práce a znalost jazyka. Předpokládáme, že ženy s dánským vzděláním mají přístup k lepším sítím, dobře rozumí trhu práce a prokázaly, že mají vhodnou jazykovou úroveň. Dále délka pobytu a doba imigrace hrají důležitou roli v možnosti získat vzdělání, získat zkušenosti na trhu práce a konečně získat potřebné jazykové znalosti. Studie ukázaly, že ženy s menšinovým původem často nejsou přesvědčeny, že by měly zůstat doma a být ženami v domácnosti. Takže to odporuje některým předsudkům, které mají lidé na Západě vůči ženám z určitých zemí. Ve skutečnosti jsou obvykle brzděny kvůli svému nízkému vzdělání, mívají horší znalost dánského jazyka ve srovnání s jejich mužskými protějšky a mají horší přístup k sítím. Výzkum naznačuje, že nezápádní přistěhovalci zažívají na trhu práce předsudky. Zažitá diskriminace se projevuje jako přímá, nepřímá a strukturálně a často jsou jejím základem stereotypní představy. Například ženy, které vyznávají muslimskou víru a nosí pokrývky hlavy, často nepřicházejí v úvahu pro pozice ve veřejném sektoru. Zatímco ne-zápádní ženy v soukromém sektoru mají vyšší šance, pokud nenesí náboženské pokrývky.

Další bariérou mohou být rodinné struktury, kdy se jedná o děti, je zde mnoho problémů souvisejících s čerpáním volna, když jsou děti nemocné, mateřskou dovolenou a podobně. S vyšší frekvencí absencí mají ženy z menšinových kultur často slabší vazbu na trh práce nebo jazykovou školu ve srovnání s muži.

Kromě lidského kapitálu je také potřeba:

- jasnější informace o mezinárodně uznávaném vzdělání

- větší povědomí o diskriminaci a stereotypních postojích k přistěhovalcům, etnické příslušnosti a pohlaví
- hlubší pochopení sociálních nerovností, které v našich komunitách převládají

Ženy, kterým se podaří získat dobré zaměstnání, mají:

- dobrá znalost dánštiny
- vysokoškolské vzdělání
- pracovní zkušenost
- dobré sociální a profesní sítě

Žádná z výše uvedených překážek není nepřekonatelná, ale k vyřešení těchto problémů bude třeba přijmout opatření, jako je myšlení „out of box“.

Národní integrační strategie

V letech 2008 až 2019 zaznamenalo Dánsko pozitivní vývoj v počtu mužů a žen narozených v zahraničí ve věku 25–39 let, kteří nedokončili odborné vzdělání¹². Tento vývoj byl příznivý zejména u žen nezápadního původu s 19% nárůstem za období, zatímco podíl mužů vzrostl o 13%. To může být pravděpodobně způsobeno partnerstvím dánské vlády „Spojujeme se pro integraci“, které vzešlo ze summitu v září 2015. Sociální partneři, zástupci podniků, nevládní organizace, výzkumní pracovníci a další zúčastněné strany z občanské společnosti se sešli, aby diskutovali o tom, jak zlepšit integraci uprchlíků v Dánsku. Na tomto základě bylo vytvořeno partnerství mezi vládou, podniky a obcemi, které následně spojily své síly, aby podpořily více podniků za účelem poskytování pracovních příležitostí pro uprchlíky.

V březnu 2016 byly sepsány dvě dohody o integraci. Jedna mezi vládou a sociálními partnery, tzv. „tripartitní dohoda“ o integraci na trh práce, a druhá, „navazující na první“, dohoda mezi vládou a

¹²Ibid

obcemi o zlepšení rámce pro integraci v obcích. Tyto dvě dohody položily základ pro to, co by se mělo stát „efektivnější (pro dánskou ekonomiku) a na integraci na pracovním trhu zaměřenou integrací uprchlíků¹³“.

INICIATIVA TRIPARTITY OBSAHUJE TYTO CÍLE:

- Lepší prověřování formálních a neformálních kvalifikací žadatelů o azyl, když jsou ještě v azylovém středisku, kde se zpracovává jejich žádost o azyl.
- Zajistit, aby pracovní příležitosti byly primárním hlediskem při rozhodování, do které obce je jedinec přemístěn po udělení azylu.
- Uprchlíci a znovusjednocení příbuzní musí být při zahájení integračních programů považováni za připravené pracovat (to znamená, že jsou schopni pracovat, a například chybějící jazyková kvalifikace nemůže být omluvou pro to, že nenajdou práci).
- Obce nabídnou účastníkům integračních programů včasná a intenzivní opatření zaměřená na zaměstnání, která budou zahájena co nejdříve po převzetí odpovědnosti za jejich integraci. „Co nejdříve“ je nyní v zákoně o integraci uvedeno do jednoho měsíce
- Obsah a organizace dánského jazykového vzdělávání je třeba aktualizovat a více orientovat na trh práce.
- Nový dvouletý program, který kombinuje práci a praxi s pracovním orientovaným vzděláváním.
- Zavedení systému bonusů pro společnosti ze soukromého sektoru, které najímají uprchlíky a znovusjednocené příbuzné na řádná, nedotovaná zaměstnání.
- Dohoda mezi vládou a obcemi měla za hlavní cíl poskytnout obcím pružnější a efektivnější právní rámec pro řešení integrace nově příchozích.

DRUHÁ INICIATIVA MEZI VLÁDOU A OBCÍ ZAHRNUJE TYTO CÍLE:

- Flexiblnější pravidla pro povinnost obcí zajistit bydlení pro uprchlíky.
- Zintenzivnění integračního programu.
- Efektivnější sdílení informací o dovednostech a kompetencích při převozu uprchlíků z azylových středisek do obcí.
- Lepší prověřování formálních a neformálních kvalifikací.
- Přístup ke kurzům dánštiny více zaměřený na zaměstnání.
- Finanční pobídky pro obce, které zahrnují bonus poskytovaný obcím, kterým se podaří najít běžnou práci pro uprchlíky nebo osoby se sloučenou rodinou.

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

Jak je uvedeno na obrázku, tripartitní iniciativy zahrnují dánské jazykové vzdělávání. Kurz dánštiny, který je zdarma nabízen cizincům narozeným v cizině, je základním povinným vzděláním pro cizince narozené v cizině, kteří dostávají státní finanční pomoc nebo mají azyl. Studenti se učí rozumět, mluvit, číst a psát v dánštině. Získají také znalosti o kultuře a sociálních podmínkách v Dánsku, včetně základního úvodu do dánského trhu práce, vzdělávací nabídky a demokracie.

Existují tři nezávislá „dánská vzdělávání“, která jsou organizována odlišně tak, aby výuka odpovídala cílům a předpokladům studentů: dánské vzdělávání 1, dánské vzdělávání 2 a dánské vzdělávání 3.

DÁNSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ 1 je určeno pro studenty, kteří neumí číst a psát ve svém mateřském jazyce, a také pro latinsky negramotné, kteří neovládají evropský systém psaní. Cílem výuky jsou základní dovednosti v ústní dánštině a dovednosti ve čtení a psaní, aby byly schopny obstát na dánském trhu práce a jako občan v dánské společnosti. Koncept UPSIM je zaměřen na ženy, které získaly dánské vzdělání 2 a 3.

DÁNSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ 2 je určeno pro studenty, kteří mají krátkou školu a vzdělání z rodné země. Cílem výuky je rozumět, mluvit a číst dánsky, abyste byli schopni obstát na dánském trhu práce, v následném školení na trhu práce a jako občan v dánské společnosti.

DÁNSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ 3 je určeno pro studenty se střední a vysokou školou a vzděláním. Může se jednat o odborné vzdělání, středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání. Cílem dánského vzdělávání 3 je, aby studenti byli schopni získat práci nebo se dále vzdělávat a byli schopni aktivně fungovat jako občan v dánské společnosti.

Koncept UPSIM je zaměřen na ženy, které absolvovaly Dánské vzdělávání 2 a 3.

Tyto strategie přinesly úspěšné prvky a některé další perspektivy je třeba dále vyhodnotit. Celkově došlo k pozitivnímu vývoji v oblasti

zajištění rychlého vstupu na trh práce. To ale mělo i své stinné stránky. Pro azylová centra bylo poměrně náročné sdělovat obcím informace o kompetencích každého a k integraci do společnosti nedochází automaticky jen proto, že je na trhu práce.

Když se pozornost soustředila na co nejrychlejší zaručení zaměstnání pro uprchlíky, mnoho z těchto tripartitních dohod bylo uzavřeno se supermarketky a dalšími nízkokvalifikovanými pracovními místy v maloobchodě, kde zvyšování kvalifikace nemusí být nutně na pořadu dne. Kromě toho mnoho pracovních míst, kde zaznamenáváme nárůst úrovně zaměstnanosti cizinců narozených v zahraničí, se nachází v odvětvích, která čelí obecnému poklesu pracovních příležitostí a přeměňují určitá odvětví na pracovní místa pro „tyto skupiny lidí“. Měly by existovat určité obavy ohledně udržitelnosti této strategie. Jednou z obav by mohlo být, že tato tendence vytváří skupinu A a B, kde lidé narození v zahraničí na málo kvalifikovaných, málo placených místech a lidé západního a dánského původu nastupují na kvalifikovaná místa.

Například v letech 2012 až 2016 bylo v Dánsku vysokou koncentrací mužů narozených v zahraničí, kteří se nenarodili ze Západu, pracujících ve specifických profesních odvětvích, jako jsou jatka, doprava (autobus, vlak/taxi) a poštovní služby, z nichž mnohé zaznamenaly všeobecný pokles úrovně zaměstnanosti. Kromě toho vidíme velkou koncentraci žen v odvětví péče a služeb¹⁴. Ačkoli jsou přístup k zaměstnání a finanční stabilita z krátkodobého hlediska pozitivní, dlouhodobé důsledky by mohly bránit integraci, protože může ovlivnit různorodost složení zaměstnanců v různých odvětvích. To vytváří nerovnováhu v zastoupení rozmanitosti, která v zemi existuje, protože vytváří společnost se skupinou „A“ a „B“.

Také to, že osoba narozená v zahraničí, která není ze Západu, nemá odborné nebo vysokoškolské vzdělání, neznamená, že vzdělání

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

není možné. Jmenování konkrétních skupin lidí na práci s nízkou kvalifikací by mohlo znamenat, že mají omezené požadavky na dovednosti a málo příležitostí k profesnímu rozvoji. Tato strategie „jedna velikost vyhovuje většině“, ačkoli je krátkodobě účinná, ne vždy nám umožňuje vzít v úvahu přání a možnosti jednotlivce, což zase nemusí nutně pomoci udržet se na trhu práce.

Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Dánsko

Analýza potřeb v kontextu dánské integrace vychází ze série kvalitativních rozhovorů se záměrem odhalit, jak profesionálky aktivně pracující s naší cílovou skupinou i samotné ženy narozené v zahraničí prožívají svou realitu. Dánský tým mluvil se třemi profesionály, všechny jsou ženy ve věku od 40 do 50 let. Kromě toho byla dotazována skupina žen z migračního prostředí, které si buď přejí zvýšit kvalifikaci, nebo se jim to již podařilo, aby nám pomohly odhalit, co jim na jejich cestách brání a co jim pomáhá.

- První dotazovaný pracoval jako pracovní poradce v centru pro integraci cizinců narozených v azylu. Hlavním úkolem této konkrétní osoby bylo připravit cílovou skupinu na dánský trh práce, pomoci jí při tvorbě životopisů, ucházet se o zaměstnání a pracovní školení a porozumět dánské pracovní kultuře. Kromě toho, že pracovala jako vychovatelka na pracovní pozici, pracovala také jako jazyková vychovatelka pro uprchlíky a jako projektová manažerka projektu „nové budoucí cíle“; Účelem jejího projektu bylo pomoci začlenit uprchlíky do pečovatelského sektoru, aby se stali ekonomicky nezávislími, projektu, kterého se zúčastnilo mnoho žen ze Sýrie.

- Druhý dotázaný odborník působí v univerzitním sektoru as; docent v Centru pro moderní blízkovýchodní a muslimská studia; docent na katedře historie; a jako Project Officer na oddělení

Human Health. Její odborné znalosti pokrývají širokou škálu témat v oblasti společenských věd souvisejících s integrací žen nezápadního původu v Dánsku. Má také zkušenosti s jazykovou politikou a také s identitou a příslušností mezi muslimy v Dánsku, jak se to projevuje mezi mladými, vzdělanými muslimy, starší generací muslimů a ve zranitelných obytných oblastech, jako je Vollsmose ve městě Odense. Kromě toho také napsala a přispěla do mnoha knih o integraci a ženských skupinách.

- Třetí dotazovaný pracoval v oblasti profesní psychologie a koučování. Má dlouholeté zkušenosti s navrhováním obsahu pro programy osobního rozvoje. Jeden takový projekt zahrnoval koučování cizinců narozených v zahraničí (včetně nezápadních), aby jim pomohl získat oporu na dánském trhu práce. Aby toho dosáhla, navrhla psychologický koučovací nástroj pro celostátní dánský integrační projekt, který má trénovat nezaměstnané cizince narozené v hledání zaměstnání. Jednalo se o součást rozsáhlého pilotního projektu, kterého se zúčastnilo pět dánských obcí.

Dánský partner také provedl rozhovory se skupinou žen nezápadního původu s bydlištěm v Dánsku. Tři z těchto žen ve věku kolem 30 let pocházely ze Sýrie v letech 2016 až 2018. V době rozhovoru byly zaměstnány jako nekvalifikované dělnice nebo v pracovním školení prostřednictvím úřadu práce a měly přání pokročit ve zvyšování kvalifikace. Další dvě ženy ve věku od poloviny do konce 50. let, z nichž jedna má palestinský původ a jedna tureckého původu, také souhlasily s rozhovorem. Přišli do Dánska na konci až polovině 90. let a podařilo se jim dosáhnout svých vzdělávacích cílů pomocí bakalářského vzdělání.

Konsorciium UPSIM mělo velký zájem zjistit, s jakými typy výzev se nezápadní ženy obecně potýkají, když se snaží získat přístup k cestám zvyšování kvalifikace, a také zjistit, co jim to umožňuje. Jedním z hlavních problémů, který jsme v Dánsku objevili, byl obecný

dojem, že mnoho žen v naší cílové skupině nemělo dostatečné vzdělání, aby se naučily kompetence. Není neobvyklé, že ženy v naší cílové skupině, konkrétně z venkovských oblastí, mají velmi málo zkušeností se zaměstnáním a školní docházkou, což znamená, že některé z těchto žen mohou mít jen málo nebo žádné zkušenosti, na kterých by se dalo založit vzdělání nebo kariévní identita. Nedostatek pracovní a akademické identity spolu se sociokulturními faktory genderových rolí také znamená, že pro některé ženy je obtížné najít motivaci k tomu, aby chtěly získat práci. Udržet ženy s tímto profilem v zaměstnání může být proto pro pracovnice i samotné ženy boj.

Rozhovory nám daly dojem, že kompetence učit se učit lze snadno rozvíjet, zvláště pokud se zaměříme na jednoduché klíčové oblasti, jako je vytvoření struktury dne. Z rozhovorů vyplynulo, že mnoho žen v naší cílové skupině není zvyklých vykonávat určité organizační úkoly, jako je plánování a organizace péče o děti nebo plánování dopravy. S tolika nevyřešenými praktickými otázkami by bylo fantastické mít možnost motivovat se k vyššímu vzdělání nebo dlouhodobému zaměstnání. Rada, kterou jsme si z toho vzali, je začít s „kde teď jsi“ a pak vytvořit plán založený na dlouhodobých cílech účastníka, zaměřit se na definování dalších nejlepších kroků a vést ji, aby je provedla.

Kromě toho rozhovory odhalily, že není neobvyklé, že ženy s arabštinou jako mateřským jazykem, které se před příjezdem do Dánska setkaly s cizím jazykem jen zřídka, očekávají, že naučit se tento nový jazyk bude snadné. Při konfrontaci s realitou byla většina velmi zaskočena, protože si uvědomila, že tomu tak vůbec není. Je také třeba vzít v úvahu kognitivní a intelektuální schopnosti účastníků spojené s genderovými bariérami. Aspekty, jako jsou vlastní sociokulturní očekávání jednotlivce (a jeho nejbližší rodiny) ohledně toho, co muž a žena mohou a nemohou dělat, mají také jasný dopad, zejména na ženy.

Během našich rozhovorů jsme zjistili, že určité kulturní interpretace genderových rolí hrají ústřední roli ve vyloučení žen z trhu práce.

Nevidíme to nutně jako špatně zamýšlené vyloučení, ale prostě jako vedlejší efekt kulturních očekávání a identit, které se vytvořily v kultuře a realitě, která je velmi odlišná od většiny Dánů. Například manžel ženy, která navštěvovala kurz kariérového koučování, se náhle rozhodl, že se nemůže smířit s tím, že v blízké budoucnosti začne pracovat. Navštěvovala koučovací program, který jí měl pomoci najít profesní dráhu s úspěchem a nadšením, dokud se její manžel nezačal velmi zajímat o to, co to znamená pro jeho rodinu a pro ni. Byl skálopevně přesvědčen o tom, že v procesu nesmí pokračovat, přičemž manželka následně program opustila.

Na povrchu bychom mohli předpokládat, že tento konkrétní manžel byl iracionální a dominantní, ale když jsme mluvili o „proč“ se to stalo, vynořil se jiný obrázek. V kultuře tohoto páru je odpovědností muže zajistit bezpečnost své rodiny, zejména své manželky. Situace mu nebyla příjemná, protože nerozuměl procesu, kterým jeho žena procházela, co to obnášelo pro strukturu rodiny a čemu mohla být jeho žena vystavena, když začala pracovat. Můžeme se pokusit analyzovat naši cestu k předpokladu, že pro něj byly nezodpovězené otázky příliš znepokojivé a jeho nejlepším řešením bylo zbavit ji hrozby. V situacích, jako je tato, je jediným řešením, které nás napadá, pokusit se alespoň omezit tyto typy scénářů tím, že zajistíme, aby byl manžel/nejbližší rodina zahrnuta během procesu nebo v jeho části. Při tom poskytujeme informace a znalosti jako náhradu za předpojaté myšlenky, které způsobovaly problém. Vytváření dialogu k objasnění jakýchkoli nesprávných interpretací, nedorozumění a předpojatých představ o hostitelské kultuře. Musíme nejen pracovat na rozvoji osobního rozvoje ženy. Musíme jí také pomoci zahrnout její nejbližší rodinu, aby pochopila, co se děje, ukázala, jak jim to může být prospěšné, a abychom odstranili mylné představy, které mohou existovat o západní společnosti a hodnotách, z nichž vycházejí. Tím, že se zaměříme na změnu myšlení nejbližších lidí k ženě, umožníme jejich bezprostředním sítím, aby se v tomto procesu staly oporou a zároveň odstranily škodlivé ideály toho, co ženy a muži mohou a nemohou dělat.

Další překážky, které byly během našich rozhovorů odhaleny, byla pohodlnost. Některé ženy mohou být „spokojené“ s příjmem, který pokryje účty, a může být obtížné odhadnout, jak by to finančně fungovalo, kdyby například odešly ze zaměstnání, aby mohly studovat. K tomu potřebujeme také pomoci dané osobě „oddálit“ a uvést jí příklady alternativ k dennímu studiu a obecně nastítnit, jaké příležitosti musí uživit sebe a svou rodinu.

Bylo by také přínosné upozornit na dlouhodobější finanční přínosy studia a ukázat, jak bude vypadat a jak bude vypadat, až bude cíle dosaženo. Naučili jsme se, že se nesmíme snažit zajít příliš daleko příliš brzy. Jakmile se podíváme na celkový konečný cíl a vezmeme si široký pohled na plán, budeme muset pro mentorovanou pamatovat na další nejlepší krok, aniž bychom zapomněli zhodnotit její akademický potenciál. Pro proces není přínosné, když na cestě nejsou žádné malé odměny, které je třeba motivovat nebo směřovat k cíli, který není dosažitelný. Začneme-li od většího obrázku, můžeme se do toho pustit a rozdělit proces na menší kroky. Jedním z návrhů, jak toho lze dosáhnout, je nástroj migrační cesty (v dánštině; Migrationssti). Možná to není příliš atraktivní nástroj na pohled, ale je účinný a jednoduchý. Nástroj migrační cesty je užitečný, protože dává jednotlivci perspektivu procesu z ptáčí perspektivy.

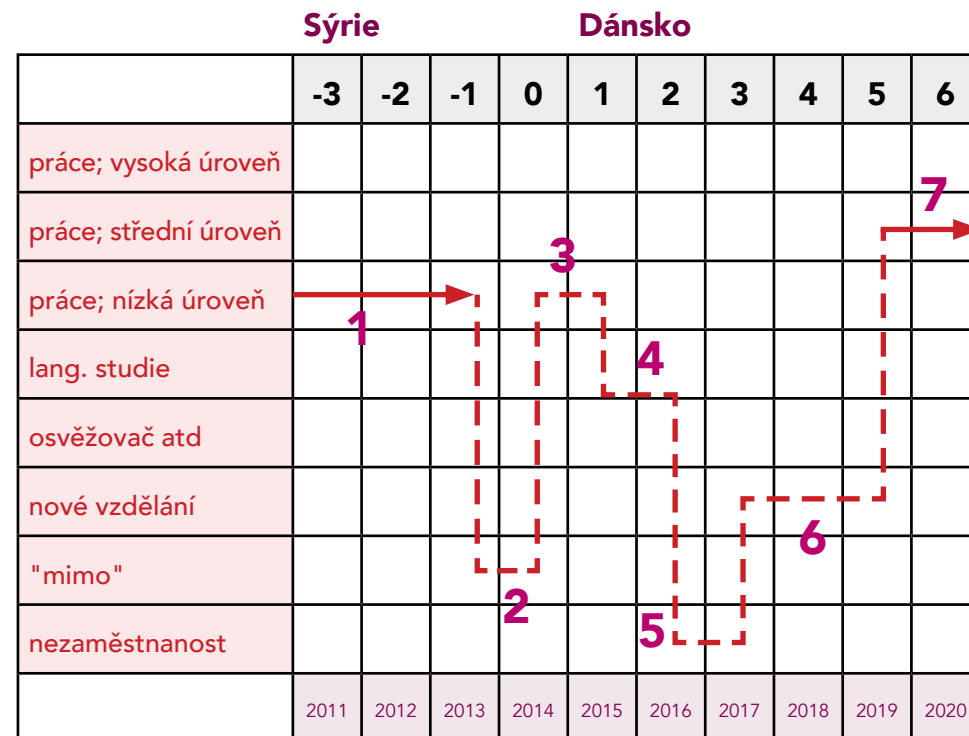


Diagram 1. Příklad migrační cesty, která bude sestavena společně s účastníkem během mentoringových kroužků.

1	pracovní zkušenost v zemi původu – oblast předškolního vzdělávání až do vstupu do hostitelské země v roce 0
2	čeká na azyl
3	navštěvuje jazykovou školu
4	pracovní zkušenost v místním supermarketu
5	nezaměstnaná
6	studuje, aby se stala pečovatelkou dětí
7	zaměstnání jako pečovatelka o děti v mimoškolním programu

Nástroj migrační cesty byl používán instruktory k tomu, aby pomohl shrnout, co se obvykle děje lidem na jejich cestě z azylu do současné situace. Ukazuje se, že když s tímto nástrojem pracujete, pomůže vám pochopit, že to není jen o skoku do vzdělávacího systému a rychlém dosažení cílů. Je třeba mít na paměti, že instruktor si musí najít čas, sednout si s danou osobou a vyplnit schéma, podívat se, jak vypadá cesta, a ukázat, jak může někdo dosáhnout vysněné kariéry. Protože je nástroj grafický, pomáhá účastníkovi a mentorovi vytvořit společný plán a kresba cesty vytváří přehled, ukazuje vzory a minimalizuje potřebu psaní. Tím, že jej nakreslíme společně s jednotlivcem, pomáhá vizualizovat, co lze očekávat, a může ukázat, zda je očekávání nerealistické, ale také ukazuje, že cesta může být dlouhá a ukazuje, kde je třeba věnovat pozornost, aby byl nejlepší další krok. Pozitivním přínosem z používání takového nástroje je, že mentor a účastník jsou schopni přijít s plánem, který je realistický, protože podněcuje dialog o cílech, kterých chtějí dosáhnout, a o tom, co bude k dosažení tohoto cíle vyžadovat.

V Dánsku je přirozeným směrem pro lidi, kteří dosáhli nižší úrovně vzdělání v zahraničí, projít takzvaným „vzdělávacím mostem“. Například oba naši dotazovaní, kteří úspěšně dosáhli svých kariérních cílů, nedosáhli potřebné úrovně vzdělání pro přístup k akademické dráze v Dánsku. Aby mohli jít touto cestou, museli projít cestami vzdělávání dospělých, aby získali formální kompetence nezbytné pro národní ekvivalent maturitního vysvědčení. Takové programy vzdělávání dospělých mohou těžit z našich zdrojů tím, že začlení jazykové nástroje do svých předmětů dánština jako druhý jazyk, stejně jako zdroje mentoringu pro programy poradenství pro studenty.

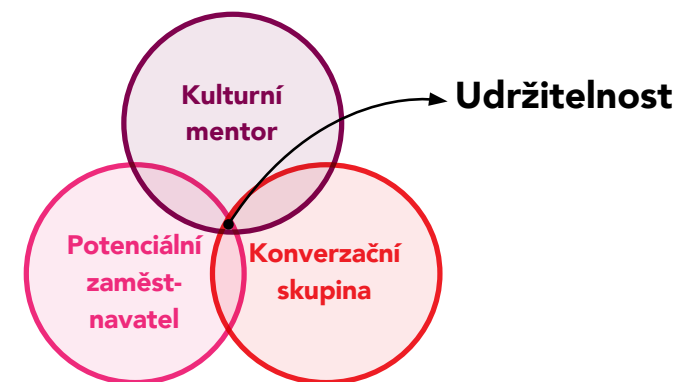


Diagram 2. Vennův diagram ilustrující navrhovanou strukturu pro úspěšnou integraci nově příchozích osob s azylem na trh práce.

Z rozhovorů také vyplynulo, že jednou z nejuspěšnějších iniciativ byl 20týdenní podpůrný program, který byl zaveden v dřívějších snahách o integraci cizinců na trh práce. Hlavním účelem programu bylo uvést účastníka do kontaktu s kulturním mentorem, společností, která má zájem dotyčného zaměstnat, a také s osobou, která je „drží za ruku“ a provází je celým procesem. Naši dotazovaní také radí, aby se kulturní mentor zaměřil na to, jaký vztah mají ženy z jiných zemí k jiným ženám. Když lidé cestují z různých kultur, je nevyhnutelné setkat se s výzvami založenými na různých sociokulturních pohledech na svět. Faktory jako tyto ovlivňují vztahy, které máme; zvláště pokud jde o to, jak přebíráme iniciativu a zda si troufáme mluvit o svém názoru například vůči manželovi a jak ženy podporují jiné ženy. Představením lidí, kteří mohou vystupovat jako vzory, bylo navrženo, poskytujeme příklady nových způsobů vidění světa, tedy prostřednictvím konverzačních skupin.

ČESKÁ REPUBLIKA

Demografie

Česká republika se rozvinula jako velmi atraktivní místo pro cizince, což dokazuje i zvyšující se počet nově příchozích v posledních desetiletích. Ale nebylo tomu tak vždy. Teprve od 90. let, s pádem komunismu, sametovou revolucí a otevřením hranic, lze hovořit o skutečné konfrontaci zdejší společnosti s imigrací a cizinci. Předtím byla česká společnost velmi homogenní. Pozdější vstup do Evropské unie (2004) a členství České republiky v Schengenském prostoru (2007) znamenaly novou kapitolu imigrace a integrace.

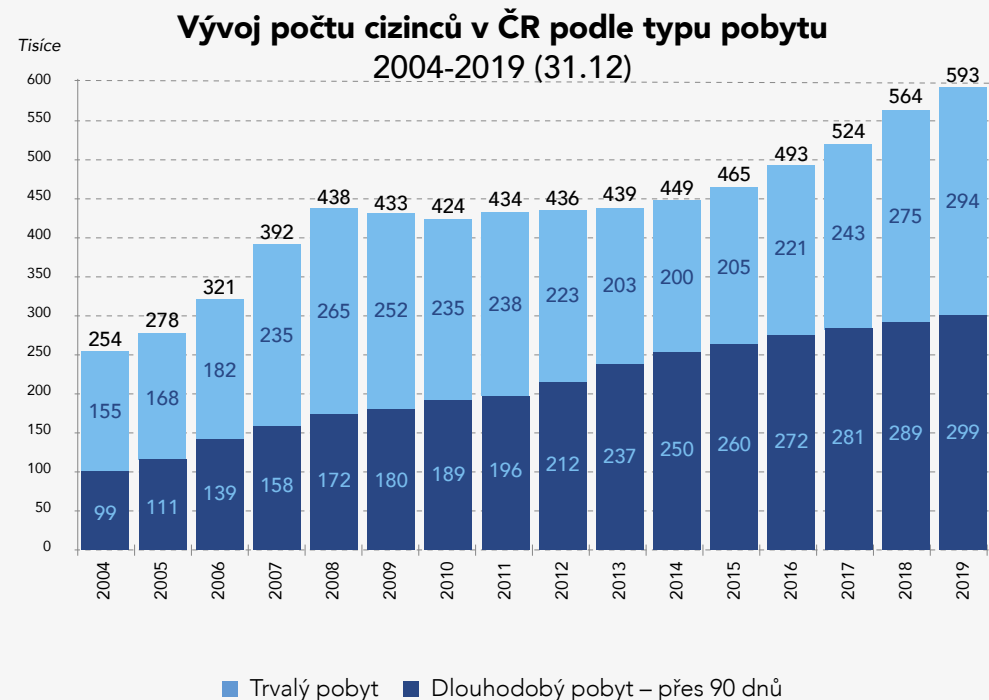
Během státního socialismu sovětského typu (1948-1989) byly hranice uzavřeny pro všechny země mimo socialistický blok. V rámci bloku byla podporována pracovní migrace, čímž došlo k úzké spolupráci mezi Československem a Vietnamem. Do Československa se stěhovali vietnamští občané, což výrazně zvýšilo procento vietnamské populace v Československu. Po pádu socialistického režimu se většina pracujících vrátila do země původu v důsledku hospodářské krize v polovině devadesátých let, po níž následovaly přísné zahraniční regulace a změny v imigrační politice. Nicméně po roce 1989 se objevilo mnoho ekonomických příležitostí, které vedly ke zvýšené imigraci. Od roku 2008, kdy opakovaně došlo k hospodářské krizi, počet cizinců začal klesat¹⁵.

Počet cizinců žijících v České republice je v poslední době vyšší než kdykoli předtím. V roce 2019 pobývalo v ČR na víza a povolení o něco méně než 600 000 cizinců (pobyt nad 90 dnů nebo trvalý pobyt)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). Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>

Údaje od roku 2004 do roku 2019 viz obrázek 5 níže. V České republice se termíny „imigranti“ nebo „migranti“ příliš často nepoužívají. Místo toho se používají výrazy „cizinci“ nebo „příchozí“.

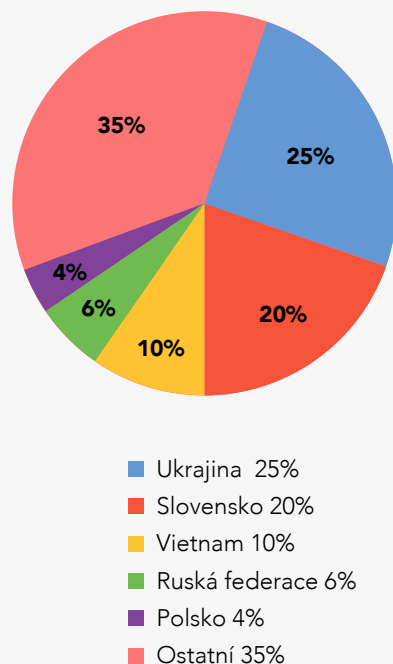


Obrázek 5: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu. Zdroj: ský statistický úřad.

Situace cizinců je v České republice poměrně stabilní. Nejvíce zastoupenými cizinci narozenými v ČR (viz obr. 6) jsou Ukrajinci (25 %), jejichž počet se po konfliktu v oblasti Donbasu zvyšuje; sousední Slováci¹⁷ (20%); Vietnamci (10%), a Rusové (4%).

¹⁷ The high number of Slovaks living in the Czech Republic is due to the fact that until 1993 these two states were one country – Czechoslovakia. Both states have similarities and are culturally close. Slovaks and Czechs understand each other's language without a problem. Many Slovaks move to the Czech Republic because of the better quality of higher education.

Nejčastější státní občanství cizinců v ČR 31.12.2019

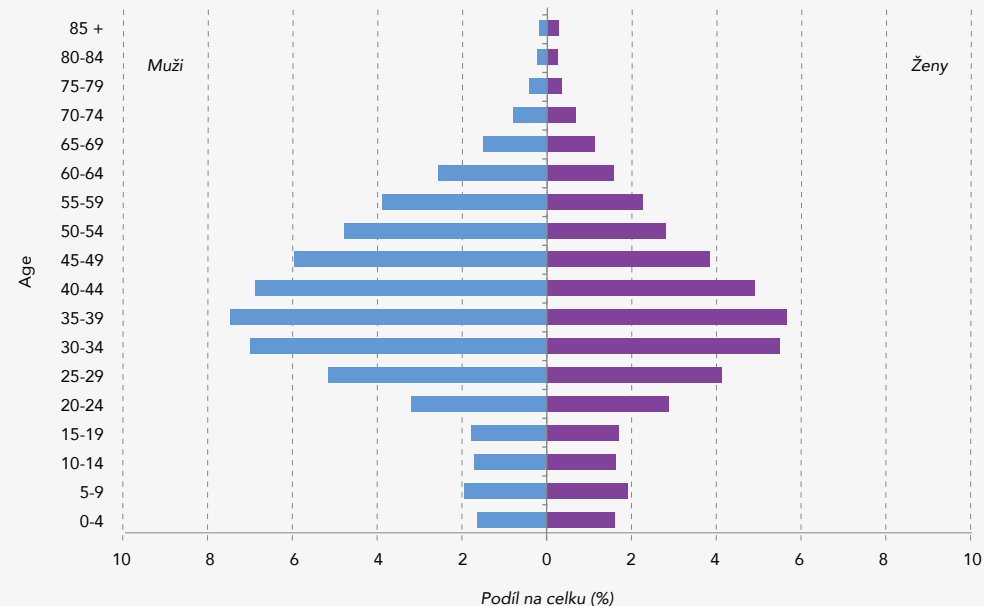


Obrázek 6: Nejčastější státní občanství cizinců v ČR. Zdroj: Český statistický úřad.

V České republice je o něco více mužů narozených v zahraničí (55 %) než žen (45 %). Podíl žen ve věku 18-30 let je 7 % a 30-60 je 25 %. Nejvíce cizinek je ve věkové skupině 35–39 let (viz obrázek 7). Migrace žen má trvalejší charakter ve srovnání s muži, kteří v ČR pobývají převážně přechodně.

Co se týče odborného výzkumu, do migračních studií (nejen) v ČR nebyly zahrnuty ženy narozené v zahraničí. Z tohoto důvodu je klíčové podporovat tento druh výzkumu a zajímat se o výzvy, kterým čelí ženy narozené v zahraničí.

Veková struktura cizinců v ČR 31.12.2019



Obrázek 7: Věkové rozložení cizinců v ČR. Zdroj: Český statistický úřad.

Cizinci pobývající v ČR déle než jeden rok tvoří většinu (97 %) z celkového počtu registrovaných cizinců. Cizinci přicházejí do ČR převážně za prací a podnikáním¹⁸. Tyto údaje se týkají především mužů narozených v zahraničí.

U žen převažují rodinné důvody. Jedním z důvodů je také jediný důvod a celkové podmínky migrace. Zatímco muži častěji využívají služeb agentur k nastartování nového způsobu života v zemi, ženy spíše následují své manžely nebo blízkou rodinu. Jejich očekávaná role v nové zemi je tak alespoň částečně předdefinována – často se starají o rodinu nebo pomáhají manželovi s podnikáním. Tato rodinná skladba je často důvodem, proč ženy v rodinných podnicích dostávají nižší mzdy než muži, což určuje i jejich ekonomickou závislost

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).

na manželovi. Standardní rozdíl mezi čistými příjmy imigrantů a imigrantek je zhruba jedna čtvrtina příjmů.¹⁹

Další zásadní skutečností je, že nastupující ženy jsou obvykle méně informovány o podmínkách a celkové situaci v zemi, do které se stěhují. Jsou tedy mnohem zranitelnější vůči rizikovým situacím na českém trhu práce. Jejich neinformovanost vede také k méně kvalifikovaným pracovním místům, problémům s výplatou a vůbec nevyužíváním své kvalifikace. Třetím nejčastějším důvodem je studium následované humanitárními a dalšími důvody.²⁰

Úroveň vzdělání

Statistická data popisující úroveň vzdělání nově příchozích nejsou pravidelně k dispozici. Nicméně podle novinových článků²¹, platí přímá úměra – vyšší vzdělání koreluje s vyšším příjmem. Výjimkou jsou Ukrajinci, kteří i přes vysokoškolské diplomy často končí na neprofesionálních nebo hůře placených pozicích. Vzhledem k tomu, že Ukrajina není členským státem EU, je proces nostrifikace a uznávání jejich titulů velmi komplikovaný. Podle výsledků výzkumu není v ČR markantní rozdíl mezi úrovní vzdělání příchozích mužů a žen. Viditelný rozdíl je pouze v procentu žádostí o nostrifikaci kvalifikačních dokladů, o což častěji žádají muži.²²

Výrazný rozdíl je však ve využívání dosažené kvalifikace, kdy ženy svou kvalifikaci využívají mnohem méně než muži (52 procent nastupujících žen svou kvalifikaci v ČR nevyužívá vůbec). Naproti tomu muži svou kvalifikaci většinou alespoň částečně využívají.²³

¹⁹ Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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*
²³ Ibid.

Z praxe Organizace pro pomoc uprchlíkům vyplývá, že ženy narozené v zahraničí s vysokoškolským vzděláním se v ČR často potýkají s dequalifikací a nevyužitím svého potenciálu. Klient, který působil jako vysokoškolský profesor práv na Kubě, vykonává pomocné práce v masážním salonu a také myje nádobí v restauraci.

Tyto skutečnosti dokazují, že vzdělání, které většina cizinek narozených v zemi původu získala, není v České republice akceptováno ani uznáváno. K realizaci svého potenciálu musí projít nostrifikací, která vyžaduje složení různých zkoušek a doplnění si vzdělání. Pro mnoho žen je tento proces finančně i psychicky/psychicky náročný. V mnoha případech se také jedná o ženy narozené v zahraničí, které jsou již starší a jsou tedy nuceny vykonávat převážně méně kvalifikovaná zaměstnání.²⁴

Zaměstnání a práce

Cizinci v ČR často pracují ve zpracovatelském průmyslu a jsou v mnoha případech nekvalifikovanými zaměstnanci. Na druhou stranu, zatímco průměrná mzda v ČR přesáhla 33 000 Kč (cca 1280 Euro), téměř 200 tisíc Slováků zaměstnaných v ČR pobírá v průměru více než 40 000 Kč.²⁵

Požadavek na ekonomickou nezávislost žen se neustále zvyšuje. Navzdory této skutečnosti se ženy obecně stále potýkají s nerovnostmi na trhu práce ve srovnání s muži. Tento problém je ještě viditelnější v případě imigrantek. Ženy narozené v cizině musí často čelit nižším platům, druhotnému postavení i neúctě, stereotypnímu vnímání cizinek, ponižování a obecně nerovnému přístupu.²⁶

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). Dostupné na: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

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

Jak již bylo zmíněno výše, v České republice jsou uznávání kvalifikace, nostrifikace diplomů a s tím související proces udělování pracovních povolení poměrně komplikované. Většina žen nemůže najít zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci. Tato situace je nutí přijmout jakoukoli práci (často málo placenou). Ženy narozené v zahraničí jsou tedy vystaveny vyššímu riziku, že upadnou do chudoby, než muži narození v zahraničí.

V důsledku toho jsou ženy narozené v zahraničí z velké části zaměstnány v neformálních a neregulovaných službách, jako je práce ve službách, hotelnictví, péče o seniory a zdravotně postižené skupiny, ale také v sexuálním průmyslu.

Specifickým problémem žen narozených v zahraničí na trhu práce je jejich zapojení do domácích prací (chůva, uklízečka apod.), protože jim česká právní úprava neposkytuje dostatečnou ochranu, alespoň na minimální úrovni.²⁷

Počet žen narozených v zahraničí, které jsou schopny vstoupit na trh práce, je výrazně nižší než u mužů narozených v zahraničí. Například v obchodní oblasti představují ženy narozené v zahraničí přibližně 30 % podnikatelů z řad lidí zahraničního původu.²⁸

Zranitelnosti a bariéry integrace

Integrace cizinců do české společnosti je klíčovou součástí imigrační politiky České republiky a je nezbytná pro bezproblémovou účast imigrantů na českém trhu práce a život v České republice obecně. Hlavními problémy integrace jsou nedostatečná znalost českého jazyka, dostupnost zdravotní péče²⁹ a vzdělání.

²⁷ Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Dostupné na: <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)

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) Dostupné na: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.

Nedostatek jazykových znalostí brání cizincům v integraci do společnosti a vstupu do vzdělávacího systému. Hlavním komunikačním jazykem na trhu práce zůstává čeština, s výjimkou vysoce specializovaných technických profesí, kde může být dostatečným předpokladem vedle příslušných znalostí a pracovních zkušeností angličtina nebo jakýkoli jiný světový jazyk. Mimo trh práce zůstává alespoň základní znalost českého jazyka klíčovým předpokladem úspěšné integrace, zejména pro řešení standardních situací každodenního života. Většina personálu v obchodech, restauracích a dalších zařízeních stále dostatečně neovládá angličtinu, nehledě na jejich menší otevřenost používat ji v práci. Dále je pro trvalý pobyt nutné mít znalosti na úrovni A1 a pro občanství na úrovni B1. Česky se mluví pouze v České republice, což znamená, že se nově příchozí většinou učí základním jazykovým dovednostem až po příjezdu.

Významný rozdíl mezi muži a ženami se objevuje také v oblasti studia jazyků a příležitostí k interkulturní interakci, což dále prohlubuje šance na úspěšnou integraci. Podle výzkumu³⁰ s českými kolegy spolupracuje 65 % ekonomicky aktivních mužů narozených v zahraničí, zatímco pouze 52 % zaměstnaných žen. Rozdíl jde mnohem dále, vezmeme-li v úvahu mnohem vyšší nezaměstnanost žen narozených v zahraničí, které jsou ze všech skupin nejméně vystaveny českému jazyku. Muži-imigranti také pracují pod českým šéfem mnohem častěji (70 %) než ženy narozené v zahraničí (54 %).³¹

Dalším faktorem je negativní postoj k cizincům z pohledu široké společnosti. Statistiky ukazují, že negativní postoje k imigraci vysoce korelují s nízkou úrovní vzdělání a vyšším věkem občanů (nad 60 let). Většina české populace proto imigraci vnímá negativně.³² Například 63 % vnímá dlouhodobě usazené cizince jako zdravotní riziko, 57 %

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

jako důvod nárůstu kriminality³³ a 66 % by nechtělo žít vedle muslima.³⁴

Kromě toho hrají důležitou roli masmédia, která významně formují vnímání obecné společnosti tím, že vyvolávají strach a podporují negativní postoje.³⁵

Národní integrační strategie

Jak již bylo uvedeno výše, k jednomu z nejvýznamnějších integračních snah došlo v letech 1948-1989, kdy Rada vzájemné hospodářské pomoci vytvořila zvláštní dlouhodobou spolupráci mezi Vietnamskou socialistickou republikou a Československem. Za druhé, během hospodářské krize byla spolupráce a integrace zmrazena a imigrace poklesla.³⁶

Migrace do ČR může být efektivní a přínosná pouze tehdy, bude-li spojena s vhodnými integračními strategiemi. Ministerstvo vnitra ČR řídí integrační politiku vycházející z Koncepce integrace cizinců – ve vzájemném respektu, kterou vláda ČR přijala v roce 2016.

Integrační politika v ČR je zaměřena na zapojování cizinců do společnosti, vytváření podmínek pro dobré a nekonfliktní soužití cizinců s majoritou či předcházení negativním sociálním interakcím. Integrační opatření jsou založena na podpoře soběstačnosti cizinců, kteří znají svá práva a umí se orientovat v české společnosti. Integrační asistence výrazně snižuje riziko jejich manipulovatelnosti, zneužití a závislosti na třetí straně.

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

Základní součástí integrace cizinců v ČR je síť 18 Integračních center, která poskytují širokou škálu integračních služeb cizincům a zprostředkovávají komunikaci mezi nimi a majoritou a pracují na jejím zdokonalování. Centra nabízejí kurzy českého jazyka, sociokulturní kurzy nebo bezplatné sociální či právní poradenství. Spolupracují s dalšími integračními iniciativami, jako jsou nevládní organizace, školy atd., aby poskytovali bezplatné kurzy češtiny, volnočasové aktivity a seznamování s českou kulturou a zvyky, zajišťovali opatrovnictví po celou dobu integračního procesu.³⁷ Pro získání povědomí o relevantních informacích je však nutné mít přístup a dovednosti pracovat s internetem, což může být limitujícím faktorem.

Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Česká republika

V České republice jsme učinili interview s celkem 4 ženami narozenými v zahraničí, které do země přišly nedávno, 2 ženami narozenými v zahraničí s delší historií pobytu, které již našly „prostor“ k realizaci svých snů a cílů, a 3 sociálními pracovníky, kteří jsou v přímém každodenním kontaktu s cílovými skupinami tohoto projektu.

První příchozí žena ve věku 22 let přišla do země jako absolventka standardního 11letého vzdělávacího programu v domovském Rusku s cílem naučit se jazyk a zahájit studium na místní univerzitě. Jejím cílem je zahájit profesionální kariéru v Evropě, která by jí pomohla stát se finančně nezávislejší. Za největší překážku k dosažení svých snů označila úroveň jazykových znalostí. Bohužel se jí nedávno nepodařilo dostat na univerzitu. Kvůli těhotenství jsou její budoucí cíle omezeny na absolvování ročního jazykového kurzu, než se rozhodne pro další kroky.

Druhá žena, 18 let, pochází z Ukrajiny, kde absolvovala standardní 11letý vzdělávací proces s oficiálními výstupy. V jejím příběhu

³⁷ Ibid

rezonuje totožný problém jako u mnoha dalších cizinců – nedostatek pracovních příležitostí kvůli omezením vyplývajícím z jejího vízového statusu. Není tedy oficiálně zaměstnána, ale stále se musí starat o své živobytí, přičemž se nechce zcela spoléhat na rodinu. Největším problémem, se kterým se potýká, je však nedostatek morálního povzbuzení, ať už ze strany její rodiny v zahraničí nebo komunity lidí kolem, vytrvat a neustále pracovat na dosažení svých snů. Nedostatek pracovních zkušeností jí také brání v přístupu na trh práce.

Další příběh představuje ženu burjatského původu, občanku Ruské federace, která již dosáhla na bakalářský titul na ruské univerzitě. Podle jejího vysvětlení však byla kvalita studijního programu velmi špatná. Je tu i další problém – problém s nostrifikací jejího diplomu v západních zemích. Jejím cílem je tedy získat diplom na evropské univerzitě, aby mohla získat stabilní zaměstnání v Evropě. Identifikovala další velký problém, který je velmi společný pro ženy přicházející s podobnými cíli: nedostatek dostupných informací, ať už jde o možnosti studia, vízové řízení, podmínky jejich případného pobytu, pracovní příležitosti a možnosti legálního zaměstnání atd. také usiluje o nedostatek podpory, přičemž jejím cílem je stát se nezávislou a dostatečně finančně silnou na to, aby mohla pomáhat své rodině v zahraničí a pokrýt své náklady na život v Evropě.

Další žena, 24 let, pochází z Kazachstánu a její příběh ji staví někam mezi první a druhou cílovou skupinu našeho projektu. Studium učitelství a také pracovní zkušenosti ve vlasti již ukončila. Nekvalitní vzdělání a nedostatek pracovních příležitostí i kvalifikovaných lidí ji však donutil přijet do České republiky. Její úspěšný příběh spočívá ve velmi intenzivním studiu jazyka hostitelské země (češtiny). Po pouhém 1 roce jazykového studia se jí podařilo dostat se na český studijní program na místní univerzitě. V současné době pokračuje ve vysokoškolském studiu a působí v českém programu učitelství angličtiny. Její cíl je nyní pevně stanoven – příští rok se stane učitelkou angličtiny v České republice.

Z příběhů čtyř mladých žen, které nedávno přišly do České republiky, můžeme definovat několik překážek a naléhavých obav, kterým musí čelit:

- Finanční situace je vždy velkým faktorem, zvláště pokud ženy nemohou v zemi pravidelně pracovat kvůli vízovým omezením. Nedostatek legálních pracovních příležitostí blokuje možné šance na stabilní zaměstnání a nutí mnohé najít si neoficiální práci bez řádného právního základu.
- Nedostatek informací o možných možnostech studia, vízovém řízení, pracovních příležitostech atd.
- Nízká úroveň jazykových znalostí je velkou překážkou pro úroveň vzdělání, hledání zaměstnání i kontakt s oficiálními institucemi.
- Nedostatek morální podpory v boji – ať už ze vzdálené rodiny nebo komunity kolem, vnímaná „osamělost“ je velkou psychickou překážkou pro každého, když čelí jiným problémům.

Příběhy starších žen, které přišly do České republiky dříve a podařilo se jim vybudovat si život v nové zemi, do značné míry potvrzují, s jakými problémy se cizinci musí potýkat, a také důležitost některých podpurných faktorů, které výrazně zvyšují pravděpodobnost úspěchu. První dáma (34) pocházela z Ruska s prokázanou pracovní praxí jako kancelářská asistentka. Jejím cílem bylo získat vzdělání na české univerzitě, což se jí podařilo. Po získání bakalářského titulu v oboru ekonomie pokračovala v získání trvalého zaměstnání v zemi. Možnost studovat jazyk intenzivně a velmi soustředěně na jazykové škole označila za klíčovou pro pozdější splnění svých snů. Navíc zmínila, že by nemohla překonat všechny překážky bez pomoci jednoho člena rodiny, který do země již dříve přijel a pomohl jí na začátku. Druhá žena (41) přicestovala z Uzbekistánu s rodinným přítelem bez prokázané pracovní zkušenosti, což částečně přispívá k nedostatku ekonomických a pracovních příležitostí, kterým nyní

čelí. Pomoc od okolní komunity však definuje jako velkou výhodu, která jí nakonec pomohla prosadit se, naučit se jazyk a získat pořádnou práci.

Rozhovory se sociálními pracovníky z nevládních organizací přinesly širší celkový obrázek o situaci cizinek v zemi. První dotazovaný pracuje v programu Společně pro rozmanitost jako koordinátor komunitních aktivit s nově příchozími a dobrovolnického „buddy“ programu. Druhá dotazovaná je zaměstnána v programu, kde je častý kontakt s ženami narozenými v zahraničí, jejich partnery a dětmi a jehož cílem je sladit rodinný život s kariérou a pracovními příležitostmi. Třetí dotazovaný pořádá kurzy sociální práce a také poskytuje určitý pracovní koučink cizincům.

Škála lidí, se kterými pracují, je velmi široká. Někteří se potýkají s jazykovou bariérou jako s nejobtížnější překážkou postupu ve svých cílech, pro jiné jsou nejobtížnější bariéry kulturní a další nedokážou překonat závislost na každodenní vyčerpávající nízkokvalifikované práci. Problémem konkrétních cílových skupin je legislativa, přestože mají přístup na trh práce po půlročním období statusu žadatele o azyl. Před uplynutím šestiměsíční lhůty nemohou začít hledat práci na trhu práce, takže to pro ně může být překážkou. Většina z nich však musí nastoupit na nekvalifikovaná zaměstnání, i když mají vysoké vzdělání, protože nejsou schopni nostrifikovat své diplomy a další doklady nebo je nemají k dispozici. Připojení k internetu je někdy také problém, zejména během pandemie Covid-19, kdy je veřejný přístup k internetu omezen (např. v uprchlickém táboře je počítačová místnost uzavřena).

Těžko říct, který z problémů je nejobtížnější překonat. Mezi případy, které dosud nebyly zmíněny, patří i případy domácího násilí a problémy s překonáváním tradiční role ženy v rodině – péče o děti apod. Velmi často je velkou neznalostí legislativy. problém; pro ženy narozené v zahraničí jsme však již připravili kurz, který je v této oblasti podporuje, aby mohly rozjet vlastní podnikání. Některé další ženy však nejsou schopny ani používat nástroje, které jsme vyvinuli.

Bud' o nich nevědí, nebo jsou ve své komunitě natolik zakořenění a cítí povinnost zůstat v tradiční roli, že ani s dostupnými nástroji necítí šanci jít za svými sny. To je rozdíl v sociokulturním prostředí, který nejsou schopni překonat. Někdy to souvisí se vzděláním – v některých zemích se žena nemůže dostat ke vzdělání, i když je inteligentní a motivovaná.

Dalším velkým problémem je nostrifikace – vždy se najde procento kvalifikovaných cizinců, kteří by se mohli stát mediky, zubaři, veterináři atd., ale jejich papíry nelze nostrifikovat. Navíc nejsou schopni skládat zkoušky právě v České republice – buď neumí dostatečně dobře jazyk, nebo nemají čas se pořádně připravit, protože si na živobytí musí vydělávat absolvováním nízkokvalifikovaných a vyčerpávajících práce.

Někteří zaměstnanci navíc preferují agenturní zaměstnavatele, protože mají někoho dobře znalého, kdo se o jejich záležitosti stará, takže zaměstnavatel nemusí překonávat jazykové bariéry se zaměstnancem osobně.

Těžko říct, která z bariér je nejobtížněji překonatelná – pro někoho jazykový nedostatek, pro jiného sociokulturní odlišnosti, překonávání role ženy, pro někoho i nedostatek legislativních znalostí, i když to lze poměrně snadno překonat. institucionálního hlediska, pokud je žena jinak motivovaná, silná a není příliš závislá na druhých (bez ohledu na zdroj své závislosti – kulturní, sociální, rodinné či jiné důvody).

Druhý zaměstnanec výslovně uvedl jako klíčový faktor jazykovou bariéru – zejména u žen narozených v zahraničí. Také najít čas mezi zaměstnáními a péčí o děti může být obtížné. To je také silně ovlivněno genderovými bariérami, protože muž v domácnosti velmi často nepodporuje jazykové vzdělání své manželky/partnerky. Obzvláště obtížné je, pokud žena zpočátku nemluví ve svém rodném jazyce, což se také často stává.

Další dotazovaní dodali důležitost zajištění bydlení/ubytování a přístupu k základním službám jako minimální platformy pro další růst.

Mezi návrhy pro ostatní sociální a interkulturní pracovníky byly tyto důležité body:

- Snažte se pracovat se svými klienty individuálně, berte každého klienta jako jednotlivce se specifickými potřebami, cíli, souborem hodnot, závazky a problémy. Velkou součástí této práce je komunikace se všemi zainteresovanými stranami a zajištění tlumočnicka pro klíčová jednání klienta, včetně jednání s jeho zaměstnavatelem, úřadem práce, imigračním úřadem atd.
- Místo toho, aby naše dobrovolnice/pracovnice musely dojíždět do jazykových kurzů nebo do podpůrných center, jdou k nim domů. Vyučují tam lekce a odpovídají na aktuální otázky, které ženy mohou mít, a zaměřují se tak na překonávání dalších bariér (nedostatek informací, socializace atd.).
- Je důležité najít správný způsob, jak ženám narozeným v zahraničí usnadnit osvojování jazyka.

GUADELOUPE

Demografie

Z obyvatel narozených v zahraničí na Guadeloupe má každý čtvrtý francouzskou národnost. Téměř 30 % pochází ze sousedního ostrova Dominika, zatímco necelých 14 % pochází z Haiti. V průběhu desetiletí se podíl cizinců narozených v populaci zvýšil: při sčítání lidu v roce 1982 dosáhl 4 %, v roce 1990 pak 7 %, s významným příchodem Haitanů narozených v zahraničí, kteří prchali před politickými nepokoji ve své zemi. Haitané tehdy představovali 44 % cizinců narozených. Od té doby se geografický původ migračních toků diverzifikoval: v roce 1990 tři čtvrtiny cizinců narozených v zahraničí pocházely z Haiti, Dominikánské republiky nebo Dominiky, v roce 1999 to bylo méně než sedm z deseti. V letech 1990 až 1999 počet narozených v zahraničí klesl o 18 %, zatímco počet obyvatel regionu vzrostl o 9 %. Imigrace se stává více ženskou, což je známkou postupného posunu od pracovní imigrace k imigraci, která je více orientovaná na rodinu: ze 49 % žen v roce 1974 se tento podíl zvýšil na 56 % v roce 1999.

Zámořský département³⁸, jak Francie prezentuje, je atraktivním cílem migračních aktivit z okolních zemí kvůli své prosperitě v regionálním měřítku, která hraje důležitější roli než v pevninské Francii.

Toto specifikum má pro dotčená území následující důsledky:

- mnohem vyšší podíl cizích státních příslušníků na celkové populaci než v pevninské Francii a dalších zámořských komunitách.
- mnohem více žádostí o vstup ročně.
- více deportací nelegálních cizinců.

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

Celkem 8 z 10 cizinců narozených v roce 1999 bylo z Karibiku. V roce 2005³⁹ osoby narozené v cizině představovaly méně než 7 % populace a zdá se, že podíl žen mezi narozenými v cizině se v letech 1999 až 2005 dále zvýšil z 52 % na 53 %. V roce 2011⁴⁰ generální zámořská delegace stanovila odhad počtu obyvatel v nepravděpodobné situaci. Pro Guadeloupe a severní ostrovy se odhad pohyboval od 10 000 do 20 000 nelegálně narozených v zahraničí. Tato imigrace je především imigrací z okolních států (Atlas des Population, Guadeloupe, 2006):

- Cizinci narození na Haiti dnes představují téměř polovinu cizinců narozených v zahraničí, oproti 38 % v roce 1999;
- Cizinci narození na Dominice stále tvoří druhou největší skupinu s 25 % cizinců z celkového počtu v roce 1999;
- a cizinci narození v Dominikánské republice představovali v roce 1999 7 %.

Podle informací Francouzského úřadu pro imigraci a integraci (OFII) na Guadeloupe v březnu 2021 pochází 80 % narozených v zahraničí, kteří kontaktují OFII, z Karibiku. Převážnou většinu žadatelů o povolení k pobytu (zastupujících až 50 % žadatelů) na OFII (kde je téměř 99 % jejich žádostí o azyl zamítnuto) tvoří Haitané, následují cizinci přicházející z Dominiky a Dominikánské republiky (představující celkem až 30 % žadatelů).

Na Guadeloupe (Francie) jsou podmínky pro právo na azyl velmi přísně definovány a mnoho cizinců narozených v zahraničí podmínky nesplňuje, a proto jsou odmítnuti. Cizinci, kteří splňují podmínky, jsou poté vyzváni, aby podepsali CIR (Contrat d'intégration Républicain), jak je dále vysvětleno níže. Z tohoto systému mohou těžit cizinci narození na okraji právního systému, někdy i mnoho let v regionu, kteří požádají o regularizaci (který byl v roce 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). Dostupné na: <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*.

Úroveň vzdělání⁴¹

Populace příchozích osob obsahuje velký podíl lidí bez diplomu, bez ohledu na zemi původu. V průměru 2 ze 3 cizinců narozených v zahraničí nemají žádný diplom a pouze 6 % má vysokoškolský diplom (v roce 2006). Tento vzdělanostní deficit se v průběhu času jen pozvolna zlepšuje a vytváří podmínky pro úspěch a profesní začlenění pro osoby narozené v zahraničí. Jednak jsou více postiženi nezaměstnaností, jednak jsou častěji v nejistých zaměstnáních nebo s nízkou kvalifikací. Nedávná imigrace se týká rostoucího podílu kvalifikovaných lidí, kteří se snadněji hodí do zaměstnání.

Úroveň vzdělání cizinců narozených v zahraničí závisí na jejich migrační cestě, zejména na jejich věku při příjezdu do Francie. Závisí to také na kvalitě školského systému a dostupnosti školní docházky v jejich zemích původu, jakož i na sociokulturních charakteristikách populací narozených v zahraničí. Haitští rodáci (viz tabulka 1 níže) mluvící francouzsky a pobývající v zemi dlouhodobě mají málo absolventů: 80 % nemá žádný diplom; a méně než 1 % má diplom vyšší než bakalářský. Lidé z Dominiky jsou na tom podobně: 78 % nemá diplom a pouze 1 % má vyšší než středoškolské vzdělání. 70 % lidí z Dominikánské republiky nemá žádný diplom a pouze 2 % mají vysokoškolský titul.

DIPLOM/ KVALIFIKACE	Všichni imigranti	Z nich pocházející ze země			Celková populace
		Dominika	Dominikánská republika	Haiti	
Bez diplomu	66,0	78,0	69,5	80,0	46,5
Základní vzdělání nebo diplom z prvního cyklu navazujícího vzdělávání (BEPC), (...)	9,7	8,6	10,6	8,2	17,0
Profesní certifikáty (BEP, CAP)	10,0	8,4	13,8	7,6	16,3
Bakalářské diplomy (Baccalauréate)	7,9	3,8	4,0	3,2	10,8
Univerzitní diplomy	6,4	1,2	2,1	0,9	9,4
CELKEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabulka 1: Úroveň kvalifikace podle původu: diplom od 15 let v roce 1999 (v %)
 Zdroj: Sčítání lidu 1999

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

Zaměstnání a práce⁴²

Guadeloupe má 191 000 pracujících lidí⁴³ (údaje z roku 2006), z toho 13 000 narozených v zahraničí. Přibližně čtyři z deseti jsou ženy, z nichž většina je původem z Haiti (40 %). Míra aktivity narozených v zahraničí, která se oproti roku 1990 snížila o 6 bodů, zůstává výrazně vyšší než krajský průměr. osoby narozené v zahraničí mají často nekvalifikovanou placenou práci: 65 % tvoří dělníci nebo zaměstnanci. Více než každý pátý je OSVČ. Ve většině jsou nejistým osobám více vystaveni narození v zahraničí, zejména ženy a mladí lidé. Jejich míra nezaměstnanosti ve výši 42 % je vyšší než u zbytku populace: šestkrát z deseti jde o ženy. Ženy jsou méně zastoupeny na trhu práce a spojuje se v nich nízká aktivita a vysoká míra nezaměstnanost.

Zranitelnosti a bariéry integrace

V oblasti Západní Indie není francouzština nutně dominantním jazykem. Na některých ostrovech, jako je Svatá Lucie nebo Dominika, obyvatelé mluví převážně kreolsky a anglicky. Na Guadeloupe je však trend zcela odlišný: oficiálním jazykem je francouzština, ale není to jediný jazyk, kterým se na ostrově mluví.

V Karibiku jsou jamajská a haitská kreolština považovány za odlišné jazyky od západoindické kreolštiny, která je standardní na Svaté Lucii, Martiniku, Dominice, Guadeloupe, Saint-Martin, Saint-Barthelemy, Trinidadu a Tobagu, Belize a Francouzské Guyaně. Nedá se však říci, že by existovala jen jedna západoindická kreolština. I když jsou si velmi podobné, jazyky francouzsky mluvících obyvatel Guyany, Martiniku, Svaté Lucie nebo Dominiky nejsou totožné. Všechny jsou zabarveny specifickou historií migrace a kolonizace každého domovského ostrova.

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). Dostupné na: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02365921/document>

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

Na Guadeloupe, Dominice a ostrově Saint-Martin se mluví jazykem „Gwada Creole“ (guadeloupská kreolština). Směs francouzštiny, afrikánštiny a indických jazyků vypráví příběh Západní Indie. Jeho lexikon se skládá z 90 % z francouzských slov. To neznámá, že lidé rozumí, když někdo mluví francouzsky, protože guadeloupská kreolština je skutečně jiný jazyk. Bývala vyhrazena pro otroky, osadníci jím nemluví a původně to nebyl psaný jazyk. Dnes se píše na fonetickém základě.

Jaké jsou důsledky z hlediska osvojování jazyka pro nově příchozí ženy ze 3 hlavních zemí, které byly na Guadeloupe označeny za hlavní „poskytovatele“ osob narozených v zahraničí? Na Guadeloupe si cizinci, bez ohledu na to, odkud pocházejí, nejprve osvojují kreolský jazyk, nikoli francouzštinu. Proto je pravděpodobnější, že najdou práci díky svým schopnostem v kreolštině než ve francouzštině. To však z hlediska vzdělávání nepomáhá. Na základě rozhovoru s jednou ženou z Dominikánské republiky jsme se dozvěděli, že ženy z této země, které mluví španělsky, se často zdržují v prostředí své španělsky mluvící komunity nebo dokonce svého domova, což výrazně omezuje jejich studium francouzského jazyka, popř. dokonce i guadeloupské kreolštiny.

Pokud jde o dosažení přístupu k právům (tj. otevřít si bankovní účet, protože mít bankovní údaje je potřeba téměř pro všechny administrativní kroky; obdržet registrační číslo k založení sociálního pojištění, které je také potřeba pro mnoho administrativních úkonů, jako je jakákoli pracovní smlouva nebo získání adresy bydliště; možnost dostat se do konkrétní kanceláře, což se během krize Covid-19 stalo ještě obtížnějším), rámec existuje, ale není dostatečný. Tato situace je hlavní překážkou integrace žen narozených v zahraničí.

Pokud jde o ženy narozené v cizině a jejich zranitelnost, je důležité zaznamenat existenci ilegální prostituce specifické skupiny žen na Guadeloupe. Podle průzkumu, který v letech 2015–2016 srušením „l'Observatoire féminin“ na Guadeloupe, které provedlo rozhovory

se skupinou žen, z 80 dívek ve věku kolem 20 až 75 let většina z nich prostituovala. Většina těchto žen a dívek pochází z Dominikánské republiky. Část z nich musela z důvodu propadlého povolení k pobytu opustit zemi a jako zdroj příjmů si našla prostituci. Asociace zaznamenala pokračující příchod nových mladých žen.

Národní integrační strategie

Hlavním cílem francouzské národní integrační strategie⁴⁴ ve vztahu k nově příchozím je jejich integrace do francouzské společnosti. Zákon ze dne 24. července 2006 stanoví, že republiková integrace cizince do francouzské společnosti se posuzuje s ohledem na jeho závazek respektovat zásady, kterými se řídí Francouzská republika, účinné dodržování těchto zásad a dostatečnou znalost francouzského jazyka. V souladu s touto perspektivou byl podepsán zvláštní smlouvy Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI) od 1. ledna 2007 povinný. CAI se předkládá narozenému v zahraničí „v jazyce, kterému rozumí“. Svým podpisem se cizinec „zavazuje absolvovat občanské a v případě potřeby i jazykové školení“.

Základem integrační cesty je znalost fungování veřejných institucí a služeb, zákonů, principů a hodnot republiky a dostatečná znalost francouzského jazyka. Stát jako takový nabízí tyto služby:

- vzdělávací kurz s účastí tlumočnicků v případě potřeby: toto jednodenní školení zahrnuje představení francouzských institucí a hodnot republiky, zejména s ohledem na rovnost mužů a žen, sekularismus, právní stát, základní svobody, bezpečnosti osob a majetku.
- jazykové vzdělávání s cílem získat počáteční diplom ve francouzštině (DILF), diplom uznávaný státem. Tento trénink má různou délku a intenzitu podle potřeb každého člověka.

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)
Dostupné na: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>

- informační schůzka o životě ve Francii, jejímž cílem je upozornit nováčky na fungování francouzské společnosti a seznámit je během tematických workshopů s hlavními veřejnými službami, včetně zdravotní a sociální ochrany, školy a péče o děti, školení a zaměstnání, bydlení.

- posouzení odborných dovedností s cílem umožnit signatářům přijímací a integrační smlouvy využít jejich odbornou kvalifikaci, zkušenosti a dovednosti v souvislosti s hledáním zaměstnání.

- sociální podpora, pokud to odůvodňuje osobní nebo rodinná situace signatáře.

Všechna tato školení a výhody jsou poskytovány zdarma. Benefity spojené s CAI poskytuje a financuje Národní agentura pro přijímání cizinců a migraci (ANAEM) od 11. ledna 2007, OFII od roku 2009. CAI se uzavírá na dobu dvanácti měsíců. Může být prodloužena o další rok, zejména s cílem umožnit narozenému v zahraničí dokončit kurz francouzštiny. OFII se ve skutečnosti snaží uzavřít CAI do osmnácti měsíců od podpisu. Kontroly se provádějí po šesti měsících, dvanácti měsících a případně po osmnácti měsících. Pokud jsou všechna školení a poskytované služby absolvovány, je smlouva uzavřena kladně. Pokud ne, je předmětem návrhu na negativní uzavření adresovaného prefektovi, který posoudí relevanci sankčního opatření z hlediska pobytu.

Níže uvedená sdružení provádějí sociální akce ve prospěch zranitelných žen narozených v cizině, včetně jazykových kurzů, ale také rozvíjení dovedností učit se, jakož i podpory pro ženy v prekérních situacích, které jsou zranitelné a vystavené fyzickému a psychickému násilí.

V současnosti je 57 žen činných v prostituci sledováno sdružením APAPED. Členové sdružení je nazývají „starými“, protože podnikají

již řadu let. Většina z nich má děti. Obtížnější je získat tyto informace od velmi mladých dívek, které jsou hůře dostupné. Akce realizované v rámci sdružení APAPED jsou:

- A) Podpora v sociálních iniciativách: ženy jsou sledovány a doprovázeny při přístupu k různým sociálním službám (povolení k pobytu, rodinné přídavky, daňové přiznání, registrace dětí ve škole, v jídelně, řízení o osobním stavu, přístup k oficiálnímu hledání zaměstnání, pas nebo občanský průkaz, žádost o ubytování)
- B) Přístup ke zdravotní péči
- C) Profesionální integrace (psaní životopisu, školení pro určité případy, které zůstávají marginalizovány, výuka francouzského jazyka, zaměstnávání některého z lidí v asociaci)
- D) Rodičovská akce v partnerství s jiným sdružením „FORCES“ (...).

Hlavní problémy identifikované vedoucím sdružení APAPED jsou následující (mimo jiné):

Otázky o dětech a rodičovství (počet a problémy, se kterými se setkali).

Dotazování na nebezpečné situace, se kterými se setkáváme.

- nehygienické bydlení
- potřeba vzdělávací podpory a rodičovské pomoci
- potřeba nastavit akce otevírání práv
- potřeba lékařských konzultací
- problémy s bydlištěm pro osoby v neregulární situaci
- násilí v prostředí, zejména mezi ženami samotnými

Dalších 71 žen v prostituci bylo podpořeno sdružením GWADA-UNI-VERS. Mladé ženy (nejmladší ve věku 16 let), které dorazily na

konci roku 2015, byly zaznamenány, ale zůstávají pro členy sdružení obtížně dostupné. Akce realizované v rámci sdružení jsou:

- A) Preventivní workshopy proti sexuálně přenosným chorobám a snižování sexuálních rizik
- B) Workshopy pro výuku francouzštiny (úvodní kurzy francouzštiny vede učitel). Dále je probrána slovní zásoba zdravotní prevence.
- C) Školení peer edukátorů (11 žen provozujících prostituci bylo vyškoleny k předávání informací dalším lidem ve své komunitě o HIV, přenosu sexuálních rizik, násilí).

„Fédération Force“ je sdružení zavázané k rovnosti žen a mužů, zejména na Guadeloupe. Sdružení realizovalo po dobu 4 let a do roku 2020 (těsně před globální zdravotní krizí covid-19) program s cílem postarat se o nově příchozí s většinou žen. Program byl financován DJSCS (Generální ředitelství pro mládež, sport a rovné příležitosti) a byl realizován ve spolupráci s OFII (který přijímá žadatele o azyl). Realizované akce byly:

- kurz sebeúcty
- hodnocení odborných dovedností
- zprávu o jejich situaci na Guadeloupe po jejich příjezdu
- jejich situace v zaměstnání
- jejich možný status negramotnosti: seznámení s Francouzskou republikou zejména tím, že jim pomůžeme objevit ostrov a jeho historii prostřednictvím modulu „negramotnost – učení se francouzského jazyka“ s učitelem, aby se těmto nově příchozím přinesly nové kompetence.

Federace by obnovení programu ocenila, ale kvůli hrozící sanitární krizi se o tom nemluvilo. (Federace má také denní recepci pro ženy, které se staly obětí násilí, včetně žen haitského a dominikánského původu).

Termín „menšiny“ není na Guadeloupe používán

Pokud jde o uvádění cílové populace projektu UPSIM, na Guadeloupe existuje specifický rys. Nemluvíme zde o „ženách z menšin“, ale o „sociálně vyloučených ženách“. Ve skutečnosti tyto ženy nelze kategorizovat žádným fyzickým rozdílem, mají stejné etnické charakteristiky jako většina obyvatel Guadeloupe.

Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Guadeloupe

Anonymní kvalitativní rozhovory byly provedeny na Guadeloupe na základě dotazníků IO1 UPSIM v průběhu února až května 2021 s cílem stanovit potřeby hlavních cílových skupin, které budou později použity vedoucími IO2, IO3 a IO4.

S podporou jazyka výukového centra na Guadeloupe, zvaného FORE Alternance, který poskytuje lekce francouzštiny jménem OFII (Francouzský úřad pro imigraci a integraci), jsme mohli shromáždit odpovědi od 5 žen z cílové skupiny 1a (TG1a) „zapsaných“ do procesu CIR (včetně jazykového vzdělávání, viz výše uvedený popis) s OFII. Šestá žena byla nalezena s podporou projektového manažera projektu UPSIM na Guadeloupe, který pochází z Guadeloupe.

První dotazovanou je 27letá žena z Dominikánské republiky. Mluví pouze španělsky. Má bakalářský diplom (vysokoškolské nebo podobné). Ve své rodné zemi pracovala jako pokladní v supermarketu, měla řidičský průkaz, stabilní zaměstnání a vlastní dům. Nyní, když je na Guadeloupe, hledá práci na částečný úvazek a ráda by si udělala řidičský průkaz. Podle jejího názoru je její jazyková úroveň ve francouzštině její hlavní slabinou a nedostatek dokladu o předchozím vzdělání / pracovní zkušenosti by jí mohl zabránit v dosažení jejího

cíle / snu. Pomoc, kterou by potřebovala, aby dosáhla svého snu, by byla nabídka práce.

Druhým dotazovaným je 29letá žena z Haiti. Mluví francouzsky a haitskou kreolštinou. Podle jejího názoru je její hlavní zranitelnost její ekonomická zranitelnost. Má středoškolské vzdělání (11-18 let) a nějaké (málo) zkušenosti v oblasti stravování. Jejím snem a cílem je mít vlastní obchod. Její současná špatná finanční situace by jí mohla bránit v dosažení jejího cíle/snu. Pomoc, kterou by potřebovala, aby dosáhla svého snu, by byla získat finanční podporu.

Třetí dotazovanou je 30letá žena z Haiti. Mluví francouzsky a haitskou kreolštinou. Nechtěla vybrat žádnou z navrhovaných zranitelností, kterým čelí. Má středoškolské vzdělání (11-18 let), ale nemá diplom. Odbornou praxi měla pouze v letech 2012-2013. Jejím snem je do 5 let získat řidičský průkaz. Jejím cílem je stát se kuchařkou, ale nedostatek odborných zkušeností by jí mohl zabránit v dosažení jejího cíle/snu. Pomoc, kterou by potřebovala, aby dosáhla svého snu, by byla dostat nějakou podporu, aby se mohla postarat o své děti a udržet si je.

Čtvrtou dotazovanou je 26letá žena z Dominikánské republiky. Hovoří španělsky a francouzsky. Podle jejího názoru je její hlavní slabinou nedostatek informací. Má středoškolské vzdělání (11-18 let) a „bakalářský“ diplom z Dominikánské republiky. Nemá žádné profesní zkušenosti. Jejím snem za 5 let je „být na tom ekonomicky dobře“. Jejím cílem je získat profesionální zkušenosti.

Pátou dotazovanou je 29letá žena z Haiti. Mluví francouzsky (dobrá úroveň) a haitskou kreolštinou. Podle jejího názoru je její hlavní zranitelnost její ekonomická zranitelnost. Má středoškolské vzdělání (11-18 let), ale nemá diplom. Nemá žádné profesní zkušenosti. Jejím snem za 5 let je se svými úsporami „dosáhnout hodně, když mi Bůh dá život“. Jejím cílem je zůstat k sobě upřímná, pomáhat lidem, být v dobrém zdraví a najít si dobrou práci, aby mohla dosáhnout spousty

věcí. Nemít práci a špatná finanční situace by jí mohly zabránit v dosažení jejího cíle/snu. Ale pokud se jí podaří navrhnout plán s určitou podporou, mohla by se například zúčastnit školení, aby získala práci.

Šestou dotazovanou je 24letá žena z Haiti. Hovoří francouzsky (dokonale plyně) a haitskou kreolštinou. Když jí bylo 16 let, byla poslána na Guadeloupe bydlet ke své kmotře (která získala francouzskou státní příslušnost) a zdá se, že nikdy neměla se svou kmotrou potíže (násilí nebo týrání v rodině?) a už s touto dámou nežije. Vždy měla povolení k pobytu od dlouhodobého po krátkodobý) a před rokem dostala příkaz opustit území. Důvodem je, že už nežije se svou kmotrou. Požádala o podporu dva právníky, ale zdálo se, že její spis přetahují k jejímu názoru. Studovala několik let ve francouzském systému; má dokonce CAP (dvouletý diplom) a BEP (další dvouletý diplom) v kadeřnictví. Pracuje jako kadeřnice v Pointe-à-Pitre, hlavním městě regionu Guadeloupe. Jejím snem je mít vlastní firmu jako kadeřnice na francouzském Guadeloupe (metropolitní) nebo jinde, ale ne na Haiti, a především mít vedle sebe jeho matku. Jediný způsob, jak mohla dosáhnout svého snu, by bylo mít jeho doklady o pobytu nebo francouzskou státní příslušnost s podporou právníka.

Analýza:

- 5 žen ze 6 pochází z Haiti a mluví plyně francouzsky.
- Jediná žena z Dominikánské republiky nemluví francouzsky vůbec.
- Všechny ženy kromě jedné (která studovala ve francouzském systému) nemají žádný odborný diplom a mají malé nebo slabé odborné zkušenosti.
- Jejich hlavním problémem je jejich finanční zranitelnost a všechny sní o lepší ekonomické situaci.

- Všichni chtějí získat práci, dokonce i práci na částečný úvazek, pokud jim můžeme dát šanci pracovat.
- Jedna z nich vyjádřila obtížný přístup k informacím na Guadeloupe.
- Jedna žena vyjádřila své potíže s péčí o své děti.

Některá svědectví žen narozených v zahraničí, které jsou na cestě k dosažení svých snů a které se podělily o své příběhy o úspěchu.

Všech pět žen, které byly kontaktovány, aby se podělily o své úspěšné osobní zkušenosti během své imigrační cesty, pochází z Dominikánské republiky (takže používají španělštinu jako svůj rodný jazyk). Bohužel nemáme žádné svědectví o Haitankách a ženách z Dominiky. Ale zkušenost s rozhovory, které jsme měli na Guadeloupe s Haitankami v první skupině (1a), nám ukazuje, že francouzština není jejich slabinou.

První dotazovanou je 59letá žena z Dominikánské republiky, která získala francouzské občanství. Vysvětlila, že francouzština byla po jejím příjezdu hlavním problémem. Má středoškolské vzdělání ze své rodné země (11–18 let). Podařilo se jí zafinancovat a vyjednat přijetí na „CAP Esthétique“ (diplom z estetiky) na Guadeloupe, přestože jí ze Směru řekli, že nemá dostatečnou úroveň francouzštiny. Bývala agentkou stanice v Air Caraïbes (letecká společnost).

Q/A: Co změnilo váš osud? Moje vlastní činy a moje touha uspět v profesním i rodinném životě. Nebála se mluvit i omezeně francouzsky, pokud lekci rozuměla.

Druhou dotazovanou je žena ve věku 42 let z Dominikánské republiky. Vysvětlila, že po příjezdu byla její hlavní zranitelností její ekonomická situace. Má středoškolské vzdělání ze své rodné země (11–18 let) a předchozí zkušenosti jako pokladní v letech 1999 až 2000.

Q/A: Co změnilo její osud? Její touha po pokroku v životě.

Třetí dotazovanou je žena ve věku 40 let z Dominikánské republiky. Vysvětlila, že francouzština byla po jejím příjezdu hlavní zranitelností. Měla univerzitu nebo podobnou úroveň vzdělání ze své rodné země a v letech 2011–2014 měla zkušenosti jako asistentka managementu.

Q/A: Co změnilo váš osud? Stalo se to, protože jsem se provdala za guadeloupského (francouzského) muže.

Čtvrtou dotazovanou je žena ve věku 43 let z Dominikánské republiky. Na Guadeloupe je 20 let. Snaží se získat francouzskou národnost, ale její úroveň francouzštiny je špatná, zatímco její verbální jazyk je velmi dobrý. Ve skutečnosti píše stejným způsobem, jakým vyslovuje (se španělským přízvukem). Nejprve přijela do Guyany s vízem ze Surinamu. Poté se ve 20 letech připojila ke své matce, která byla na Guadeloupe od 5 let dotazované. Dostala povolení k pobytu na 10 let (každých 10 let). Má 5 dětí francouzské národnosti (její první dítě získalo státní příslušnost, protože byl dominikán). Její zranitelnost souvisí s nedostatkem informací a její písemnou úrovní francouzštiny. Podařilo se jí požádat o francouzskou národnost, ale stále musí navštěvovat lekce francouzštiny online. Má středoškolské vzdělání z rodné země (11-18 let) a zkušenosti s prací kadeřnice. Přesto si nemohla na Guadeloupe nechat potvrdit svůj diplom, protože jí řekli, aby studovala ještě jeden rok, zatímco ona už pracovala v kadeřnictví. Vlastní salon má 11 let, ale jeden muž jí poradil, aby si založila vlastní firmu, což dělala 4 roky (oficiálně).

Q/A: Co změnilo váš osud? Její vlastní odhodlání a několik školení, kterých se účastní v péči o nehty a krásu obecně. Poznámka: Má velké potíže s používáním mobilního telefonu (tj. s nahráním správné aplikace, vytvořením účtu a registrací) a používá papírovou agendu, kde ukládá všechny důležité administrativní dokumenty. Často žádá o podporu svého současného společníka, který pochází z Guadeloupe. Vždy chce mít více schopností ve svém profesním sektoru. Chtěla však být právníčkou nebo novinářkou a věří, že nemá příležitost nechat si poradit s výběrem studia a kariéry

Páté dotazované je 43 let a je také ženou z Dominikánské republiky. Získala francouzskou státní příslušnost. Mluví plynule francouzsky. Vysvětlila, že se jí nelíbily hodiny francouzštiny v její rodné zemi a od té doby má s francouzštinou potíže. Ve Francii/Guadeloupe je od svých 14 let. Její matka se provdala za Francouze a získala francouzské občanství. Dostala se však zpět do Dominikánské republiky, aby zde studovala a složila maturitu (v 18 letech) a dvakrát ročně se vracela na Guadeloupe, aby zde pracovala jako stážistka v kadeřnictví své matky. Vysvětlila, že na Guadeloupe měla adaptační potíže kvůli svému jazyku a vzdělání, na rozdíl od svého bratra, který studoval ve francouzském systému. Její hlavní zranitelnost stále existuje, přístup ke správným informacím. Vysvětlila, že v závislosti na osobě nebo službě, kterou navštívíte, dostáváte různé informace o vízu nebo povolení k pobytu, což někdy vede k obtížným situacím, ztrátě času, stresu a strachu. Francie jí umožnila mít ekvivalent jejího kadeřnického vzdělání v zemi, kde se narodila, což bylo povinné pro otevření vlastního kadeřnictví. Nyní je dobře integrovaná, má dobré příjmy, ale stále čelí problémům se svými „původy“.

Byla tam také žena, která nebyla součástí první ani druhé skupiny. Je to žena ve věku 44 let z Dominikánské republiky. Žila 13 let v St Martin (Francie) s obnoveným povolením k pobytu, poté 3 roky na Guadeloupe, ve Francii (metropolitní) a na 1 rok je zpět na Guadeloupe. Nikdy nežádala o francouzskou národnost. Rozumí francouzsky, ale když partner mluví pomalu. Její dcera (15) je Francouzka, protože se narodila ve Francii (Svatý Martin). Čelila složité rodinné (manželské) situaci. Měla příležitost absolvovat hodiny francouzštiny na OFII (imigrační úřad) ve Svatém Martinu a poté ve Francii (metropolita) a dosáhla úrovně B1. Její hlavní zranitelnost je ekonomická a souvisí s jazykem. Vyjádřila skutečné potíže s přístupem ke správným/správným informacím od několika správ souvisejících s jejím právním postavením na každém ostrově (specifické problémy s „la Préfecture“). Zvládá jen to, čemu říká „malé práce“. Má diplom kadeřnice v Dominikánské republice,

ale nikdy se nepokoušela mít rovnocennost. Právě začala dělat pedikúru a manikúru s pomocí další dominikánky; Sní o otevření baru nebo restaurace a kadeřnictví. Jen peníze jí pomohly splnit její sen. Necítila, že se jí dostalo podpory od rodiny nebo jiných lidí, mohla mít lepší život. Ve 44 letech začíná znovu na Guadeloupe téměř od nuly.

Analýza:

- Sebevědomí a proaktivita jsou něco, co tyto úspěšné ženy charakterizuje.
- Všichni měli po příjezdu na Guadeloupe špatnou úroveň francouzštiny, což představovalo problém jejich „integrace“, ale nikdy je nezastavilo a nezabránilo jim v úspěchu v kariéře. 4 ženy ze 6, které uspěly, mají vlastní podnikání.
- Těmto ženám se podařilo získat ekvivalent diplomu (jejich povolání souvisí s „řemeslným“ povoláním: kadeřnice, estetika).
- Jedna z žen měla problémy s používáním chytrého telefonu (stažení aplikace, registrace a vytvoření účtu a snadné heslo, ...).
- Některá svědectví sociálních pracovníků a učitelů jazyků o životní situaci cizinců, se kterými pracují
- Tři sociální pracovníci, kteří odpověděli na otázky, jsou 2 francouzští učitelé pracující pro Jazykové centrum FORE alternance (na základě smlouvy s OFII pro cizince, kteří jsou zapsáni v CIR), a mají 10 let zkušeností s cizinci, a 1 učitel francouzštiny OFII.

První dotazovaný je školitel FLI/FLE (učení francouzského jazyka). S ženami narozenými v zahraničí pracuje 10 let. Nejčastější překážkou jeho názoru je ekonomická zranitelnost. Překážkou, kterou lze nejnáze překonat, je podle jeho zkušeností jazyk, nejobtížněji překonatelná úroveň vzdělání a nedostatek informací. K vyřešení

těchto překážek navrhuje akce místního sociálního rozvoje ve čtvrtích, kde žije mnoho cizinců. „Také by bylo dobré mít vzdělávací akce, jako je podpora rodičů.“

Druhý dotazovaný je školitelem francouzštiny jako „jazyka integrace“ na OFII (Francouzský úřad pro imigraci a integraci). S cílovou skupinou pracuje 5 měsíců. Nejčastější překážkou jejího názoru je úroveň vzdělání („kromě případů, kdy jsou gramotní a navštěvovali školu ve své zemi, což není vždy pravda“). Z jejich zkušeností vyplývá, že nejnáze překonatelnou překážkou je jazyk a nejhůře překonávat úroveň vzdělání. Tyto překážky jsou podle ní „velmi obtížně řešitelné“, ale navrhuje, aby pro negramotné osoby byly jazykové kurzy integrovány specifickým programem gramotnosti (což již částečně platí).

Třetím dotazovaným je školitel FLI/FLE (učení francouzského jazyka). S cílovou skupinou pracuje již 10 let. Nejčastější překážkou jeho názoru je závislost na ženách. Nemá žádný názor na nejnáze způsob, jak tento problém překonat, a překážkou, kterou nejhůře překonával, je ekonomická zranitelnost. K vyřešení této překážky by podle něj cílová skupina potřebovala lepší informace o tom, k čemu má přístup, aby se mohla sociálně a profesně integrovat a pracovat na sebevědomí pro „lepší společný život“.

Analýza:

Za nejdůležitější faktor zranitelnosti žen narozených v zahraničí považují úroveň vzdělání, ale také ekonomickou zranitelnost a nedostatek informací. Některé zajímavé návrhy jim mohou pomoci pracovat na jejich příslušném sebevědomí/úctě.

Shrnutí:

- Ženy z TG1a jsou mladé Haitanky (kromě jedné) s průměrným věkem 27,5 let bez problémů s francouzským jazykem (shromážděné problémy a zranitelnosti jsou: žádný diplom, malá nebo slabá profesní zkušenost, ekonomická zranitelnost a potíže získat práci na Guadeloupe). Všichni sní o lepší ekonomické situaci.
- Ženy z TG1b jsou zralé dominikánky s průměrným věkem 45,4 let. Přestože francouzština byla brzdou jejich příchodu, faktorem úspěchu bylo, že všichni studovali v oborech, které jim umožňovaly mít vlastní podnikání (kadeřník, kosmetika, péče o nehty).
- Mnoho žen vyjádřilo své potíže s přístupem k informacím a správným informacím, mimo jiné o rovnocennosti diplomů, jejich postavení na území. Sociální sítě jsou pro tyto ženy velmi důležité a často potřebují požádat mimo svou komunitní síť o křížovou kontrolu informací, které dostávají.
- Tři sociální pracovníci sdíleli názor, že úroveň vzdělání je problémem v procesu integrace, který má dopad na proces učení se jazykům. Úroveň vzdělání u některých žen také ovlivňuje používání chytrého telefonu. Toto je bod pozornosti pro partnera, který bude vyvíjet učební nástroj.
- Jazykový nástroj musí být dostupný na chytrém telefonu, protože žádná z žen, které jsme potkali, nemá doma počítač a ani k němu nebude mít pravidelný přístup.

ŠVÉDSKO

Demografie

Nejprve se pokusíme pochopit dimenze cílové skupiny v kontextu celkové populace Švédska. Počet narozených v zahraničí, jejich země původu a důvody se rok od roku měnily: od pracovní imigrace z Finska a Řecka na konci 60. let po uprchlíky z Íránu na konci 80. let a z bývalé Jugoslávie. země na začátku 90. let, k vrcholu v roce 2016 s žadateli o azyl ze Střední Asie. Od té doby se imigrace snížila, ale stále zůstává na historicky vysoké úrovni.

Z hlediska pohlaví je vyšší imigrace mužů narozených v zahraničí než žen narozených v zahraničí.

Podle švédských statistik⁴⁵ počet obyvatel Švédska k 31. prosinci 2020 byl 10 379 295, z toho 2 046 731 narozených v zahraničí (19,7 % z celkového počtu obyvatel) s 1 016 425 ženami a 1 030 306 muži. Dále bylo 639 309 domácích narozených dvěma rodičům narozeným v zahraničí. Celkem 25,9 % švédské populace má zahraniční původ. Nejčastějšími zeměmi původu jsou Sýrie, Irák, Írán, Somálsko, země bývalé Jugoslávie, Afghánistán, Turecko, Thajsko a Indie a země EU: Finsko, Polsko, Německo a Norsko.

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

Nejčastější země narození mezi narozenými v zahraničí do roku 2020

Země	Ženy	Muži	Celkem
Sýrie	85 325	108 269	193 594
Irák	67 680	78 760	146 440
Finsko	85 421	54 916	140 337
Polsko	49 333	44 429	93 762
Írán	38 437	42 864	81 301
Somálsko	35 490	34 694	70 184
Jugoslávie	31 722	31 697	63 419
Afghánistán	21 024	39 834	60 858
Bosna a Hercegovina	30 352	29 809	60 161
Turecko	23 639	28 989	52 628
Německo	27 077	24 357	51 434
Eritrea	21 296	25 860	47 156
Thajsko	34 741	9 598	44 339
Indie	19 811	22 979	42 790
Norsko	22 463	18 599	41 062

Tabulka 2: Nejčastější země narození mezi narozenými v zahraničí do roku 2020.

Zdroj: Befolkningsstatistik, SCB Sveriges officiella statistik

Z celkového počtu cizinců narozených v naší cílové skupině 1 jsou pouze mladé cizinky. S využitím údajů zveřejněných Švédským registrem vzdělání, verze 2020, TG1 tohoto projektu ve Švédsku, jsou „mladé ženy narozené v zahraničí“ ženy ve věku 16 až 34 let, což znamená celkem 282 162, z nichž: 37 027 je 16 do 19 let, 57 621 je ve věku 19 až 24 let a 187 514 je ve věku 24 až 34 let.

Úroveň vzdělání

Údaje ze švédského registru vzdělávání (2020)⁴⁶ jsou shrnuta v Tabulce 3:

Věk žen	Žádné informace o vzdělání	Základní vzdělání		Sekundární vzdělání		Post-sekundární vzdělání		Post-graduální vzdělání
		Méně než 9 let	9 let	do 3 let	3 roky	do 3 let	3 roky a více	
16-19 let	25%	0%	64%	1%	9%	0	0	0
20-24 let	17%	6%	15%	11%	28%	17%	7%	0
25-34 let	11%	8%	7%	13%	14%	16%	30%	1,2%

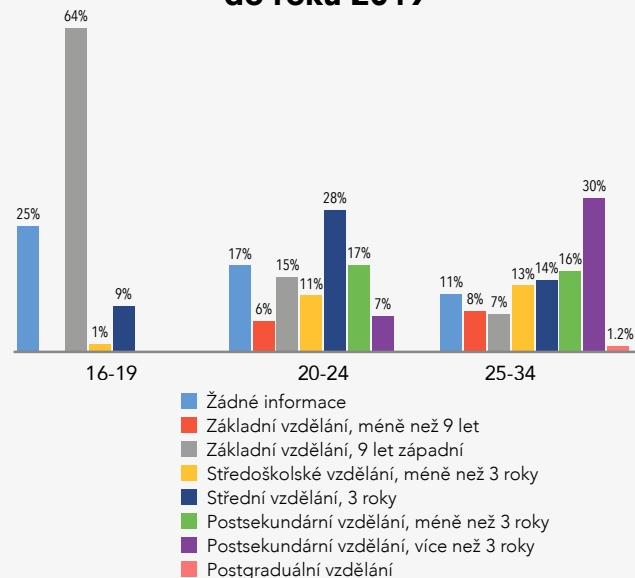
Tabulka 3: Úroveň vzdělání mladých žen narozených v zahraničí.

Při analýze získaných dat pozorujeme následující trendy:

- Mladé ženy narozené v zahraničí ve věku 16 až 19 let mají z velké části základní vzdělání (64 %), ale u velké části z nich (čtvrtina) nejsou žádné informace;
- Mladé ženy narozené v zahraničí ve věku 20 až 24 let mají obecně formu vzdělání, pouze 6 % má méně než 9 let základního vzdělání, ale u 17 % z nich nejsou žádné informace;
- Mladé ženy narozené v zahraničí ve věku 25 až 34 let mají také obecně formu vzdělání, 8 % má méně než 9 let základního vzdělání, ale o 11 % z nich nejsou žádné informace;
- Pro lepší pochopení těchto údajů jsme provedli srovnání s mladými ženami narozenými ve Švédsku:

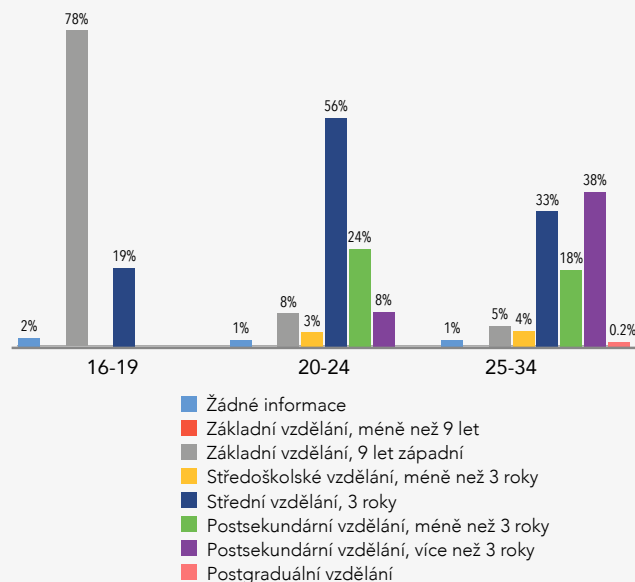
⁴⁶ Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Available at <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>

Úroveň vzdělání mladých žen narozených v zahraničí do roku 2019



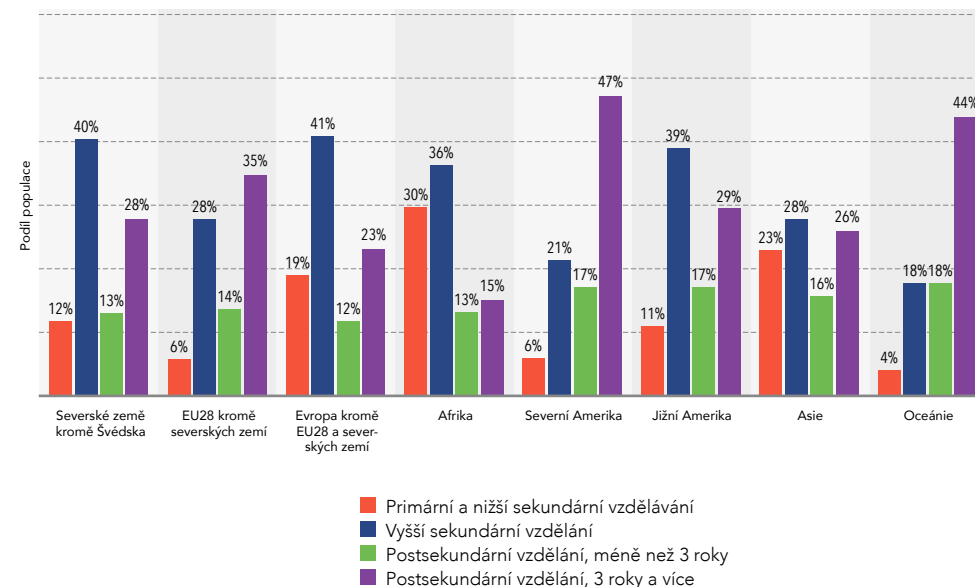
Obrázek 8: Úroveň vzdělání mladých žen narozených v zahraničí.

Úroveň vzdělání švédských mladých žen do roku 2019



Obrázek 9: Úroveň vzdělání mladých žen narozených ve Švédsku.

Při porovnání těchto dvou kategorií si všimneme, že největší rozdíl je v tom, že na rozdíl od výše zmíněných mladých žen narozených v zahraničí mají všechny ženy narozené ve Švédsku celých 9 let základního vzdělání. Je pozoruhodné, že existuje více žen narozených v zahraničí s postgraduálním vzděláním než místních žen. Závěrem lze říci, že naprostá většina mladých žen narozených ve Švédsku má vyšší vzdělání, ale to platí i pro více než 50 % žen narozených v zahraničí.



Obrázek 10: Populace Švédska narozená v zahraničí v roce 2019 podle úrovně vzdělání a původu.

Další výzkum⁴⁷ ukazuje, že cizinci pocházející z jiných evropských zemí z Evropské unie mají vyšší procento vysokoškolského vzdělání (35 %) než lidé z Afriky (15 %) a Asie (26 %). Kromě toho 47 % osob narozených v zahraničí pocházejících ze Severní Ameriky má vysokoškolské vzdělání, zatímco 39 % osob pocházejících z Jižní Ameriky má středoškolské vzdělání.

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

Ačkoli 36 % lidí narozených v zahraničí z Afriky má středoškolské vzdělání, znatelné procento 30 % má pouze základní vzdělání. Průměrně 27 % cizinců narozených v Asii má přitom vysoké vzdělání a 23 % pouze základní vzdělání. Tyto informace nejsou rozlišeny podle pohlaví, ale odrážejí situaci na úrovni vzdělání cizinců narozených ve Švédsku.

Závěrem lze říci, že v případech, kdy nejsou informace o vzdělání žen narozených v cizině, předpokládáme, že nemají žádné formální vzdělání nebo jen velmi nízké, a představují hlavní cílovou skupinu tohoto projektu. Druhou kategorií naší cílové skupiny jsou mladé ženy do 9 let základního vzdělání.

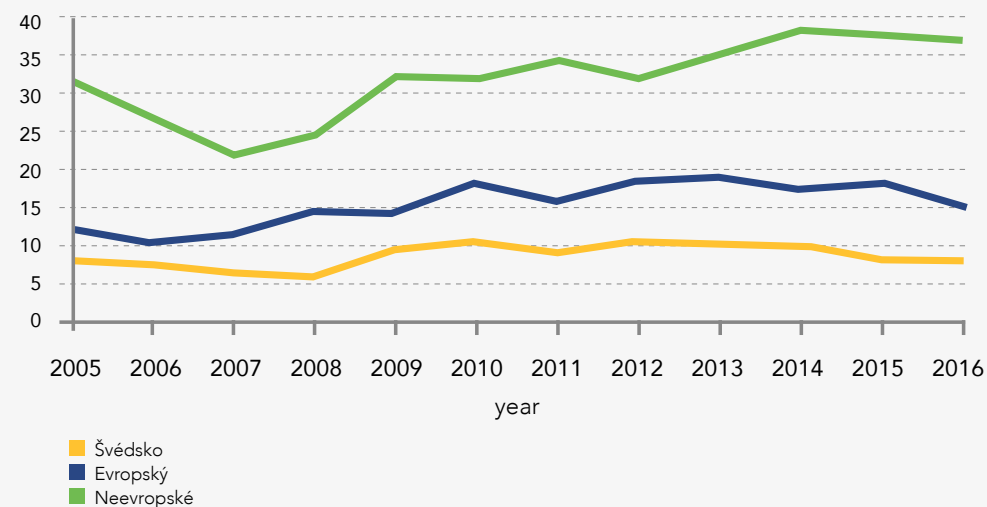
Zaměstnání a práce

Průzkumy ukazují⁴⁸ že nově příchozí ženy začínaly s nižší mírou zaměstnanosti než muži (21 % oproti 33 %). O deset let později v roce 2016 se rozdíl mezi muži a ženami snížil ze 12 % na 4 %. Ve srovnání s úrovní zaměstnanosti rodilých žen bylo po deseti letech pobytu v práci pouze 64 % žen narozených v zahraničí oproti 80 % rodilých žen.

Když se podíváme na situaci osob s nízkým vzděláním v průběhu desetiletí, míra nezaměstnanosti neevropských cizinců narozených v zahraničí je exponenciálně vyšší než domácích a evropských cizinců narozených, jak ukazuje obrázek 11:

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

Nezaměstnanost mezi lidmi s nízkým vzděláním ve Švédsku 2005-2016 ve věku 20-64 let podle regionu narození



Obrázek 11: Míra nezaměstnanosti mezi lidmi s nízkým vzděláním ve Švédsku podle původu. Zdroj: Statistics Sweden: *The labour market for persons with a lower level of education 2005-2016*.

Studie⁴⁹ provedená švédskou veřejnou službou zaměstnanosti v roce 2019 ukázala, že nezaměstnanost u mužů klesá rychleji, protože si mohou najít práci snadněji než ženy. Za jeden rok se počet nezaměstnaných mužů registrovaných ve švédské veřejné službě zaměstnanosti snížil o 14 000 (na 185 000). Zároveň se počet registrovaných nezaměstnaných žen snížil pouze o 4 000 (na 164 000). Míra nezaměstnanosti žen narozených v zahraničí v roce 2019 klesla z 20,8 % na 19,6 %, zatímco u mužů narozených v zahraničí klesla z 21 % na 18,5 %. Pokud jde o mladé cizince narozené, míra nezaměstnanosti u mladých mužů je 10,1 % a u mladých žen 6,9 %.

Jak bylo uvedeno výše, vláda uděluje pracovní povolení. Následující tabulka 4 ukazuje situaci podle odvětví a postavení narozených v zahraničí.

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

Udělená pracovní povolení 2020

Oblast činnosti	Z toho žádosti zaměstnanců v zahraničí	Z toho žádosti osob ve Švédsku s žádostí o azyl, která byla zamítnuta a nabyla právní moci	Z toho žádosti od osob ve Švédsku, které studují	Z toho žádosti osob ve Švédsku s vízem	CELKEM
Administrativa a informace klientům	212	77	34		323
Pracovníci v zemědělství, zahradnictví, lesnictví a rybářství	167	20	1		1 170
Stavebnictví a výroba	1 090	176	4	2	1 272
Strojní výroba a doprava	122	53	9		202
Manažerské profese	242	10	3		324
Vojenská povolání	8				8
Profesionálové	1 212	19	73	1	1 325
Servis, péče a prodej	817	239	24	3	1 111
Specialisté	3 658	21	244	4	4 037
Technici a přidružení odborníci	3 976	744	154		5 409
Ostatní	13	1			50
CELKEM	11 517	1 360	546	10	15 231

Tabulka 4: Udělená pracovní povolení 2020. Zdroj: *Migrationsverket, Beviljade arbetstillstånd 2020*

Údaje zahrnují jak rozhodnutí Švédské migrační agentury, tak švédských velvyslanectví a konzulátů. Čísla nezahrnují sportovce, umělce, au-pair, osoby samostatně výdělečně činné, hostující výzkumné pracovníky, stážisty, prázdninové pracovníky nebo příbuzné zaměstnanců.

Jsme svědky toho, že celkový roční počet pracovních míst (15 231) je relativně malý ve srovnání s potřebami trhu práce narozených v zahraničí. V celkovém obrazu zaměstnanosti cizinců narozených v zahraničí na trhu práce av odvětvích chybí informace. Pokud jde o situaci žen, výzkum ukazuje, že ženy narozené v cizině pracují převážně v základních povoláních a službách a prodeji, což jsou dvě z nejhůře placených oblastí. Zachycují také přibližně 80 % pracovních míst ve zdravotnictví, sociálních službách a veterinárních službách – v odvětvích, která poskytují nejvíce středně kvalifikovaná pracovní místa pro narozené v zahraničí.

Zranitelnosti a bariéry integrace

Většina mladých cizinců, kteří přijíždějí do Švédska, zejména z Afriky, Asie a Latinské Ameriky, má nižší mzdy a menší návratnost ke vzdělání než domácí. Uprchlíci z kulturně vzdálených zemí a regionů (Írán/Irák a Africký roh) čelí největším překážkám při prvotním vstupu na trh práce, přestože ve Švédsku žijí mnoho let.

Téměř ve všech skupinách a povoláních existují značné rozdíly ve mzdách mezi cizinci narozenými v zahraničí a domorodci a celkově horší výsledky u žen. Jejich výnosy z pozorované práce, tržních zkušeností a vzdělání se výrazně liší od domácích obyvatel, druhé generace, kteří mají alespoň jednoho rodiče narozeného v zahraničí, od západních cizinců, nezápádních cizinců, a také podle pohlaví a vzdělání. Kromě toho ženám narozeným v zahraničí trvá vstup na trh práce déle než mužům narozeným v zahraničí. Ženy narozené v cizině mají častěji než muži zdravotní problémy, nižší vzdělání a větší zodpovědnost za děti a rodinu, což je aspekty, které je drží mimo trh práce.

Dalším faktorem, který negativně ovlivňuje integraci žen narozených v zahraničí na trh práce, jsou nedostatky v jazykových dovednostech. Hlavním důvodem je horší přístup k sociálním sítím než muži. Rozdíl mezi ženami a muži je dále posílen rozdílným přístupem k intervencím ve švédské veřejné službě zaměstnanosti. Ženy dostávaly iniciativy zaměřené na práci / opatření politiky trhu práce v menší míře než muži. Švédská veřejná služba zaměstnanosti tento problém uznala. Její vlastní statistiky ukazují, že jsou to především ženy narozené v cizině, které skončily pod jejich radarem pro zařazení do práce kvůli chybějícímu předchozímu zaměstnání nebo dokončenému doloženému vzdělání. Od té doby představili projekt Gender Equality v roce 2019. V rámci tohoto projektu je zmapována a zviditelněna motivace, neformální dovednosti a vlastnosti každého účastníka. Po dvou letech, v roce 2021, výsledky ukazují, že těm, kteří jsou od trhu práce nejvzdálenější – především ženám narozeným v zahraničí – se ale pomáhá a o 10 % více jich pracuje, což je o třetinu více, než by

jich bylo jinak. Nárůst odpovídá o něco více než polovině rozdílu v zaměstnanosti mezi ženami narozenými v zahraničí a ženami narozenými v domácnosti.⁵⁰

Národní integrační strategie

Vedoucími orgány odpovědnými za implementaci švédských integračních strategií jsou veřejné služby zaměstnanosti, kraje a obce.

Veřejná služba zaměstnanosti neboli PES (Arbetsförmedlingen) má na starosti etablování nováčků na trhu práce. Již v azylovém období začíná mapovat dovednosti žadatelů o azyl (tj. vzdělání a pracovní zkušenosti) pomocí nástroje pro mapování dovedností. Po rozhodnutí o azylu pomáhá toto mapování dovedností s vypracováním individualizovaného plánu pracovních míst, který trvá celkem 24 měsíců a zahrnuje (a) švédštinu pro migranty (SFI – Svenska för invandrare), (b) občanskou orientaci, a (c) přípravu na zaměstnání (např. validace, stáž). Oceňujeme plán pracovních míst jako silnou stránku švédských integračních strategií.

Slabinou tohoto plánu je, že je příliš dlouhý pro vysoce vzdělané cizince. Naopak ti, kteří nemají základní dovednosti (čtení, psaní nebo nedostatek základních digitálních dovedností), potřebují flexibilnější přístup kombinující dlouhodobější podporu ve vzdělávání s postupným uváděním na trh práce. Další slabinou je nedostatečné propojení tohoto plánu s volnými místy a chybějící návod, jak a kde najít práci. Tento aspekt je zvláště významný pro osoby narozené v zahraničí s nízkou kvalifikací obecně a s nízkými nebo nedostatečnými základními digitálními dovednostmi, protože vědí, že všechna pracovní místa jsou ve Švédsku inzerována na internetu. Švédsko je však zemí s velmi

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

omezeným počtem míst s nízkou kvalifikací. V průměru pouze 28 % mužů a 19 % žen rok po ukončení programu pracuje nebo studuje.⁵¹

Další silnou stránkou švédské strategie je, že žadatelé o azyl mohou být osvobozeni od pracovního povolení, pokud mohou prokázat, že Švédsko je odpovědné za jejich žádost o azyl, a poskytnout doklady totožnosti. S výjimkou pracovního povolení mohou žadatelé o azyl pracovat ihned po příjezdu. Tato politika umožňuje přístup na trh práce vysoce kvalifikovaným osobám s požadovanou odborností, znalostmi a dovednostmi, které jsou ve Švédsku zapotřebí. Podobnou silnou strategií je zrychlený program pro uznané uprchlíky. Uprchlíci s požadovaným odborným vzděláním nebo pracovními zkušenostmi jsou ve Švédsku rychle přesouváni na podobná místa, jako jsou sociální vědci, sociální pracovníci, učitelé, zdravotničtí pracovníci, stavební dělníci, dřevaři, elektrikáři, řezníci a kuchaři.

Slabou stránkou tohoto programu je, že se zaměřuje pouze na vysoce vzdělané uprchlíky, zejména ve zdravotnictví, a zaostává za těmi s nízkým vzděláním. Švédsko je vysoce kvalifikovaná ekonomika a segment s nízkou kvalifikací na jeho trhu práce představuje pouhých 5 % všech pracovních míst, takže ne/nízko kvalifikovaní narození v zahraničí soutěží na malém a přeplněném prostoru.

Navzdory vládním opatřením a snahám je míra nezaměstnanosti cizinců narozených v zahraničí vysoká (viz obrázek 11) a podstatně horší než u rodilých Švédů. Jak již bylo zmíněno výše, situace mezi méně vzdělanými cizinci je ještě složitější. Existuje také vysoký počet kvalifikovaných cizinců narozených v zahraničí, kteří mají potíže s uznáním své kvalifikace a často by mohli získat zaměstnání pouze pod svou kvalifikací. Integrace jejich dovedností a zamezení „plýtvání mozky“ zůstávají nevyřešeným problémem místních politik.

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

Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Švédsko

K dokončení švédského výzkumu o hodnocení potřeb žen narozených v zahraničí, pokud jde o vzdělání a osvojení jazyka kromě demografické zprávy, provedl tým IKF řadu rozhovorů podle struktury navržené konsorciem UPSIM.

Rozhovory byly zaměřeny na 3 skupiny lidí:

- Operátoři a organizace působící v oblasti sociální integrace žen narozených v zahraničí (specialisté v oboru).
- Ženy narozené v cizině se úspěšně integrovaly.
- Ženy narozené v zahraničí, které cítí potřebu zlepšit své vzdělání, aby se mohly integrovat do švédské společnosti.

Výsledky jsou uvedeny níže.

Názory specialist v oboru

(Operátoři a organizace)

Bylo dotazováno pět sociálních pracovníků, které se přímo zabývaly překážkami, s nimiž se ženy narozené v zahraničí potýkají při příjezdu, dokud nedosáhnou první fáze integrace. Tento proces se podle nich pohybuje mezi 2 až 15 lety.

Podle jejich zkušeností nabízí švédský stát při příjezdu možnost naučit se jazyk zdarma prostřednictvím programu s názvem SFI (Svenska för Invandrare), kde jsou 4 začátečnické úrovně, A, B, C a D. Program je k dispozici téměř na všech lidových univerzitách (Lidové vysoké školy) a dalších vzdělávacích střediscích akreditovaných státem.

Aby se usnadnil přístup na trh práce, některé školy nabízejí hodiny švédštiny zaměřené na různé oblasti, jako je obchod a zdraví, čímž se zvyšují šance na integraci.

Překážky, kterým čelí ženy narozené v cizině při studiu jazyka, jsou především ekonomické, protože většina z nich je závislá buď na sociálním systému, nebo na svých partnerech. Druhou nejčastější bariérou je však vzdělání, protože v některých případech neumějí ani číst a psát, nebo pocházejí ze vzdělávacích systémů, které podněcovaly strach ze škol a učitelů. To se odráží buď v tom, že lidé narození v zahraničí si netroufají komunikovat a mluvit, jsou velmi stydliví nebo jsou považováni za agresivní svým způsobem komunikace (pro švédskou společnost mluví příliš nahlas), což je v zemi jejich původu běžný způsob vyjádření. oni sami.

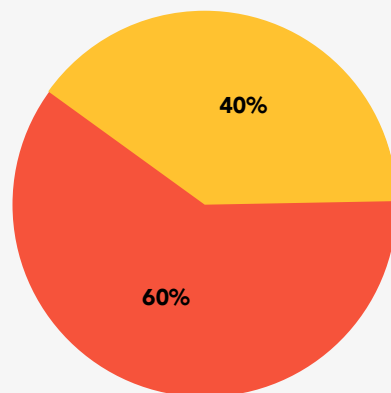
Neexistuje žádný kouzelný recept na překonání překážek, kterým tyto ženy čelí, a proces se liší případ od případu, což vyžaduje určitý čas i pro vysoce vzdělané ženy s profesionálními pracovními zkušenostmi. Na základě svých zkušeností se ženy řadí do následujících kategorií:

- Doba integrace: nově příchozí; dlouhodobě neintegrovány.
- Úroveň vzdělání: negramotní; střední vzdělání; vysoké vzdělání.
- Důvod migrace: Milujte migranty (přestěhovali se za svými partnery do Švédska); přestěhoval se s pracovními smlouvami; rodiny expatů; žadatelé o azyl a uprchlíci.

Vnímání překážek ženy narozené v zahraničí

Běžné překážky 5 odpovědí

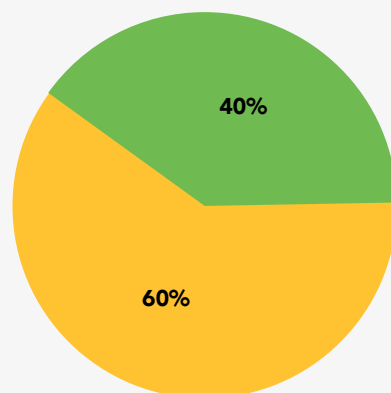
- Vzdělání
- Jazyk
- Ekonomika
- Nedostatek informací



Hlavní překážky, které musí cizince narozené ženy překonat, aby se dostaly na trh práce, jsou podle operátorů jazyk (60 %), dále nedostatek příjmů a jejich ekonomická situace (40 %).

Nejjednodušší k překonání 5 odpovědí

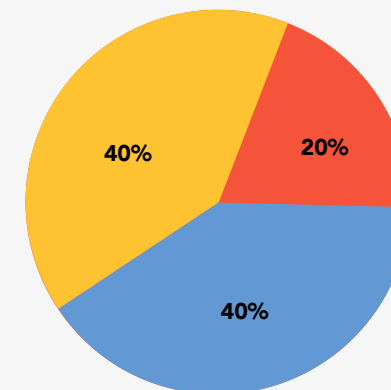
- Vzdělání
- Jazyk
- Ekonomika
- Nedostatek informací



Z hlediska řešení a překonávání překážek vnímají respondenti jako snáze překonatelnou překážku v zásadě ekonomická (60 %), následovaná nedostatkem informací (40 %), neboť švédské sociální zabezpečení poskytuje finanční podporu a informace ve většině státních institucí. Pochopení systému však nějakou dobu trvá.

Nejobtížnější 5 odpovědí

- Vzdělání
- Jazyk
- Ekonomika
- Nedostatek informací



Ačkoli švédská vláda nějakým způsobem řeší ekonomickou překážku, jak je vyjádřeno výše, v úmyslu pomoci některým pobídkám pro některé ženy, provozovatelé se domnívají, že ekonomická otázka zůstává těžko překonatelnou překážkou (40 %). Vysvětlují to tím, že státní pobídka často zajišťuje základní potřeby, zatímco zbytek výdajů a dluhů se hromadí, což ztěžuje řešení bez dalších příjmů, které by mohly zvýšit laťku jejich sociálního a ekonomického postavení.

Úroveň vzdělání je rovněž obtížnou překážkou (40 %), jejíž překonání trvá dlouho a zvyšuje složitost stresu jejich situace, takže ženy nejsou schopny dlouhodobě vidět pozitivní výsledek. V neposlední řadě, v souvislosti se vzděláním, jazyk zůstává bariérou (20 %), protože je na jedné straně vstupní branou do švédské společnosti a na druhé straně je charakteristickým rysem místních lidí, který odhaluje diskriminaci cizích lidí. Bariéra tedy brání přístupu k pracovním místům, která odpovídají kapitálovým dovednostem, které mají ženy narozené v zahraničí ve svých zavazadlech.

Příspěvek modelů úspěchu

(Ženy narozené v zahraničí, které se úspěšně integrovaly)

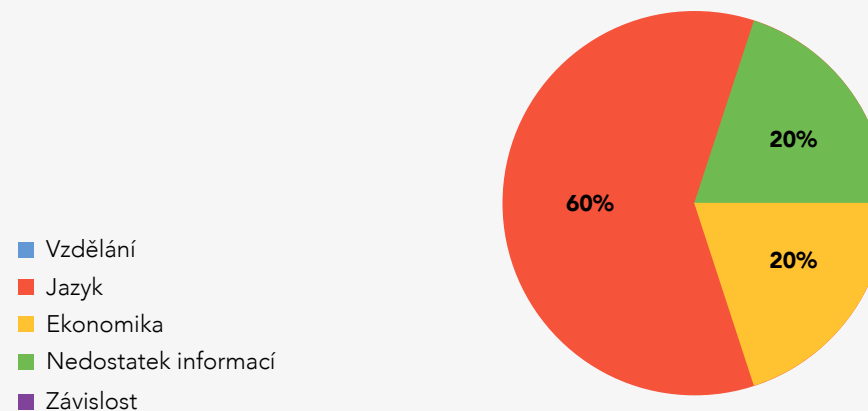
Jak jsme již zmínili v úvodu, druhý soubor rozhovorů byl zaměřen na ženy narozené v cizině, které se úspěšně integrovaly a na kterých zakládáme naše pozorování pro využití jako vzor. Níže uvádíme některé citáty našich vzorů.

„Můj osud se změnil, protože jsem chtěla, aby se změnil. Vždy jsem šla za tím, co se mi v profesní oblasti líbilo. Zkoušela jsem například být rok soukromou právníčkou. Protože mě práce u soudu nebavila, musela jsem poslouchat svůj instinkt, abych si našla práci v nevládních organizacích, kterou miluji a která přispívá k osvobození a začlenění žen. Byla jsem a stále jsem velmi ráda, že se učím různé úrovně projektového řízení. To je další bod, který změnil můj profesní osud. Všechny tyto změny se začaly odehrávat v důsledku mých osobních přání, ale měla jsem také štěstí, že jsem byla obklopena mezinárodními odborníky, abych se naučila spoustu věcí a byla jimi mentorována. Další velkou změnou je příchod do Švédska, který bych nemohla uskutečnit, kdybych nezískala dvouleté plné stipendium od Švédského institutu. Pro získání dobrého vzdělání byla důležitá finanční podpora, jinak bych nemohla zaplatit školné. Jsem také zapsána na střední škole (Grundläggande), abych se naučila švédský jazyk. Pokud by švédský stát neměl takové integrační strategie, bylo by nejspíš těžší naučit se jazyk jako student. Ostatně předpokládám, že studium jazyka přispěje k mému osudu. Celkově vzato pomoc, kterou hledáme v naší síti, existuje, ale záleží na tom, jestli chceme změnit osud, a to je velmi osobní.“ – Anonymní žena 1

“Chtěla jsem pro svůj život něco víc a zajímalo mě, jak se víc a víc rozvíjet. Výsledkem je, že nyní stále studuji. Takže jsem svůj osud přetvořila tréninkem a studiem.“ – Anonymní žena 2

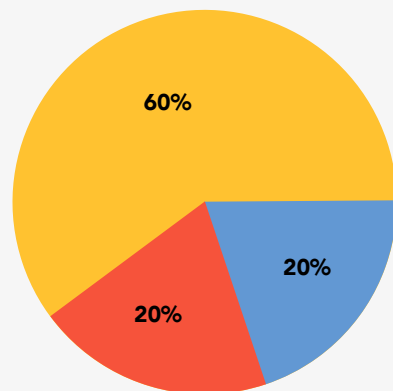
Věk účastníků se pohybuje mezi 28 a 46 a jejich domovskými zeměmi jsou Turecko, Rumunsko, Sýrie a Chile. Níže je popsán typ zranitelnosti, na který dotazované ženy odkazovaly.

Typ(y) zranitelnosti:
(Podle posouzení tazatelem na konci rozhovoru)
5 odpovědí



Účastníci označili za největší problém (o 60 %) učení se jazyku. Ve svých příbězích popisují dlouhou a těžkou cestu k zaměstnání závislou především na úrovni svého švédského jazyka. Někteří z nich se zapsali na všechny úrovně SFI (švédština pro migranty) a jiní na další kroky na „Grund“ (sekundární úroveň) a na univerzitě. Kromě toho, s 20 % každý, nedostatek informací a jejich ekonomická situace byly také odhaleny jako zranitelnost. To je vysvětleno promarněnými příležitostmi kvůli nedostatku znalostí o relevantních informacích a o tom, jak se orientovat v systému sociálního zabezpečení a státních institucích, které jim mohly potenciálně pomoci v různých potížích a bojích, které měli. Dále je ekonomická situace zranitelností přímo související s příčinou migrace a jejich postavením studentů nebo partnerů ekonomicky závislých na ostatních (rodina nebo partneři), systému nebo malém příjmu jako student.

S jakým stupněm vzdělání jste přijeli?
(Nejvyšší úroveň vzdělání a země, kde to bylo v minulosti?)
5 odpovědí



- Základní vzdělání (8-10 let)
- Další vzdělávání (popište)
- Univerzita nebo podobná (popište)

Největší procento ukazuje, že účastnice mají vysokou úroveň vzdělání ze svých zemí, většina z nich má magisterský titul. To však není klíčem k úspěchu integrace, jak prozradily jiné ženy se základním vzděláním, které úspěšně získaly dovednosti a znalosti, které jim pomohly rychleji se integrovat do švédské společnosti, ať už otevřením podniku nebo rozšířením svých sociálních sítí a integrací do společnosti, což učinilo jejich začlenění mnohem jednodušší.

Klíčové akce, které se staly základem úspěchu, jak vyplynuly z příběhů respondentek, jsou:

- Získejte co nejvíce přátel a známých, rozšiřte jejich síť a rozvíjejte svůj sociální kapitál.
- Berte proces vzdělávání vážně a dokončete studium ve Švédsku.
- Účastněte se setkání ve švédské kavárně a procvičujte si jazyk s místními obyvateli, mluvte co nejvíce; „i když děláte chyby, vždy se najde někdo, kdo vás opraví.“
- Buďte otevření pracovním příležitostem mimo vaši doménu, protože můžete objevit svůj skrytý talent a najít novou identitu.

Vnímání a potřeby žen, které se chtějí „pohnout nahoru“

(Ženy narozené v cizině, které cítí potřebu zlepšit své vzdělání)

Třetí sada otázek byla zaměřena na ženy narozené v zahraničí, které se chtěly posunout v procesu integrace výše. Pro tuto cílovou skupinu bylo obtížné dělat rozhovory online, a proto jsme se museli přizpůsobit. Věkové rozmezí účastnic bylo 27 až 47 let. Shromáždili jsme ženy a přeměnili dotazník na cílovou skupinu, abychom zjistili, jak si plánují ve Švédsku splnit svůj sen o sociální integraci.

Když jsme hovořili o překážkách, s nimiž se setkávají v procesu integrace ve Švédsku, uvedli:

- Nedostatek informací v jejich rodných jazycích.
- Struktura vzdělávacího kurzu SFI je nejasná a může demotivovat účastníky učit se jazyk.
- Státní instituce nejsou otevřené k tomu, aby se k problémům přistupovalo holistickým a lidským způsobem.
- Hodnocení diplomky zabere hodně času a je potřeba to celé opakovat od začátku studia.
- Jste příliš unavení na to, abyste dál bojovali.

Pokračovali jsme v povídání o příležitostech, které mají ženy narozené v zahraničí ve Švédsku a kde by se mohly vidět za pět let. Skupina měla ve svých domovských zemích 2 kuchaře, psychologa, biologa a majitele firmy. Všichni byli ve Švédsku 2 až 10 let. Když mluvili o svém snu, všichni se chtěli stát lepšími, aby dosáhli ve svém rozvoji alespoň stejné úrovně, jakou měli ve svých zemích.

Psycholožka popsala celý proces, kterým musela projít od potvrzení studia, učení švédštiny až po akademickou úroveň a určitou praxi v institucích, aby získala zkušenosti se švédským způsobem práce s dětmi. Zatímco popisovala, jak moc to trvá a jak je to těžké, a jak se cítila beznadějně; spolu s ostatními účastníky na jejím příkladu

nakreslila evoluci po letech a ukázala, kolik kroků ke svému snu již udělala. Při pohledu na cvičení úsměv a uvědomění si toho, co bylo vykonáno, podporovalo uzavření s pocitem uvolnění



Obrázek 12: Obrázek kroků účastníka k dosažení snu.

Potřeby vyjádřené účastníky byly:

- Lepší síťové propojení
- Nalezení dalších míst pro trénink k získání pracovních zkušeností ve Švédsku
- Upgrade studia
- Zlepšení úrovně švédského jazyka.

Účastníci důkladně popsali své cesty, aby dosáhli úrovně, kde se právě nacházejí, a vytvořili realistické a dobře promyšlené plány, které ukazují, že existuje široké porozumění krokům potřebným ke splnění jejich příslušných snů.

Údaje shromážděné ze tří zdrojů znovu potvrzují stejné potřeby a kategorie, které jsou klíčové pro sociální integraci žen narozených v zahraničí. Bez ohledu na fázi, ve které se ženy nacházejí, je švédský jazyk klíčovým faktorem pro vstup a dosažení osobních, profesních a společenských cílů, po kterých následuje zlepšení jejich ekonomiky a splnění jejich snů.

PORTUGALSKO

Demografie

Zákon o státní příslušnosti z roku 2006⁵² představoval obrovský krok v portugalském soudním systému⁵³. Jeho výsledkem bylo, že migranti druhé generace získali snadnější přístup k občanství. Od té doby se počet cizinců s bydlištěm v Portugalsku neustále zvyšuje.

V roce 2007 mělo Portugalsko 10 617 575 obyvatel, z nichž 332 137, neboli 3,13 %, se narodilo v zahraničí s trvalým pobytem (51,7 % ženy, 48,3 % muži)⁵⁴. V roce 2014⁵⁵ 45,4 % obyvatel narozených v zahraničí pocházelo z portugalsky mluvících zemí, jako je Brazílie (22,1 %), Kapverdy (10,4 %) a Angola (5 %). Proto nejpoužívanějším jazykem cizinců v Portugalsku je portugalština. V roce 2017⁵⁶ Portugalsko přijalo 40 000 nově narozených v zahraničí dlouhodobě nebo trvale (včetně změn statusu a volné mobility), což je o 20,6 % více než v roce 2016. Toto číslo zahrnuje 39,5 % narozených v zahraničí využívajících volnou mobilitu, 19,2 % za práci. souvisejících důvodů, 35,4 % pro rodinné příslušníky (včetně doprovodné rodiny) a 1,3 % z humanitárních důvodů. V tomto roce mělo Portugalsko 416 682 legálních obyvatel cizího původu, z nichž 203 753 (49 %) bylo identifikováno jako muži a 212 929 (51 %) jako ženy. V roce 2018 byl počet nových přistěhovalců 67 000⁵⁷. Brazílie, Itálie a Francie byly první tři národnosti nově příchozích v roce 2018. Mezi

⁵² Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Dostupné na: 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). Dostupné na: https://www.om.acm.gov.pt/documentos/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. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en

⁵⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development, "Portugal", in *International Migration Outlook 2019* (OECD Publishing, 2019). Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>

⁵⁷ Ibid.

prvními 15 zeměmi původu zaznamenala Brazílie největší nárůst (17 000) a Rumunsko zaznamenalo největší pokles (-300), v přílivu do Portugalska ve srovnání s předchozího roku.

V roce 2019 bylo vyhověno rekordnímu počtu 180 000 žádostí o portugalské občanství⁵⁸ v návaznosti na novelu portugalského imigračního zákona z roku 2019, která mimo jiné usnadnila regularizaci osob na trhu práce a rozšířila přístup ke státní příslušnosti a naturalizaci na osoby narozené na území státu, pokud jeden z jejich rodičů měl trvalé bydliště v zemi na dva roky. V roce 2019 se počet nových rezidentů více než zdvojnásobil ve srovnání s rokem 2017. Z 61 413 v roce 2017 na 129 155 do roku 2019 (neboli 110,3% růst), což SFŽP připisuje „růstu nových cenných papírů vydaných občanům brazilské národnosti (37,8 % z celku), stejně jako Evropská unie (27,6 %)“.

Rok 2020 představoval mírný pokles imigračního toku (118 000 nebo -8,5 %) ve srovnání s rokem 2019, pravděpodobně kvůli omezením Covid-19. Přesto imigrace stále rostla již pátý rok v řadě, a to o 12,2 % ve srovnání s rokem 2019. V roce 2020 představuje 662 095 cizinců narozených legálně pobývajících v Portugalsku (49,2 % žen) nejvyšší počet od založení služby Foreigners and Borders Service (SEF) v roce 1979.⁵⁹ Toto jsou zjištění uvedená ve zprávě o přistěhovalectví, hranicích a azylu (RIFA 2020⁶⁰).

Podle UNICEF⁶¹, který publikoval dokument o migračních profilech, pokud by se vzali v úvahu všichni narození v cizině (rezidenti nebo ne) v Portugalsku, celkový počet by byl 893 947 (v roce 2013), více než polovina byly ženy (476 627 nebo 53 %) a nejvíce zastoupeny věkovou skupinou byli lidé mezi 35 a 39 lety (140 345 nebo 15 %).

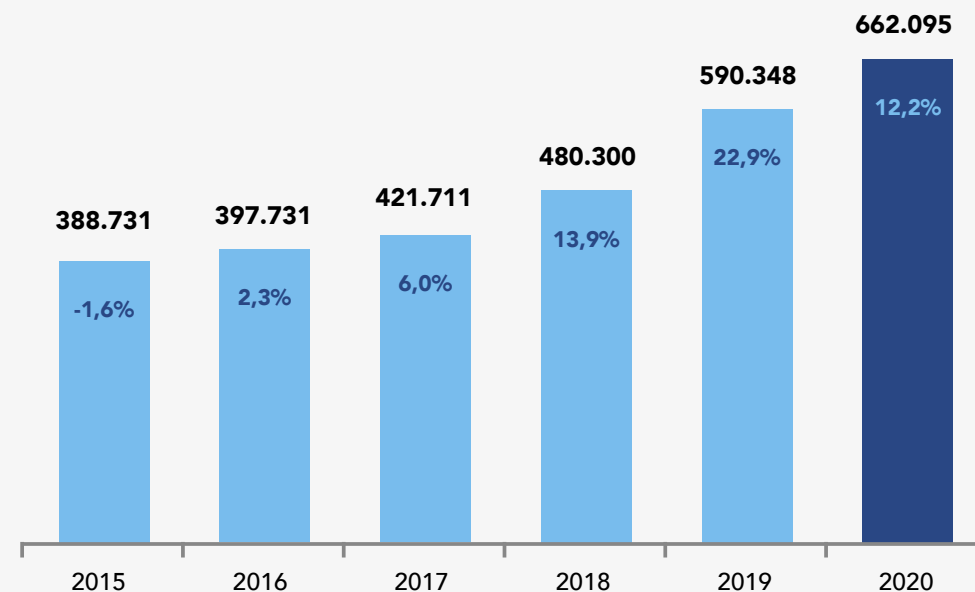
⁵⁸ European Commission, "Portugal: Record Number of Citizenships Granted in 2019" 2 December 2021. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en.

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

⁶⁰ Ibid.

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

Celkový počet cizinců s bydlištěm v Portugalsku podle roku

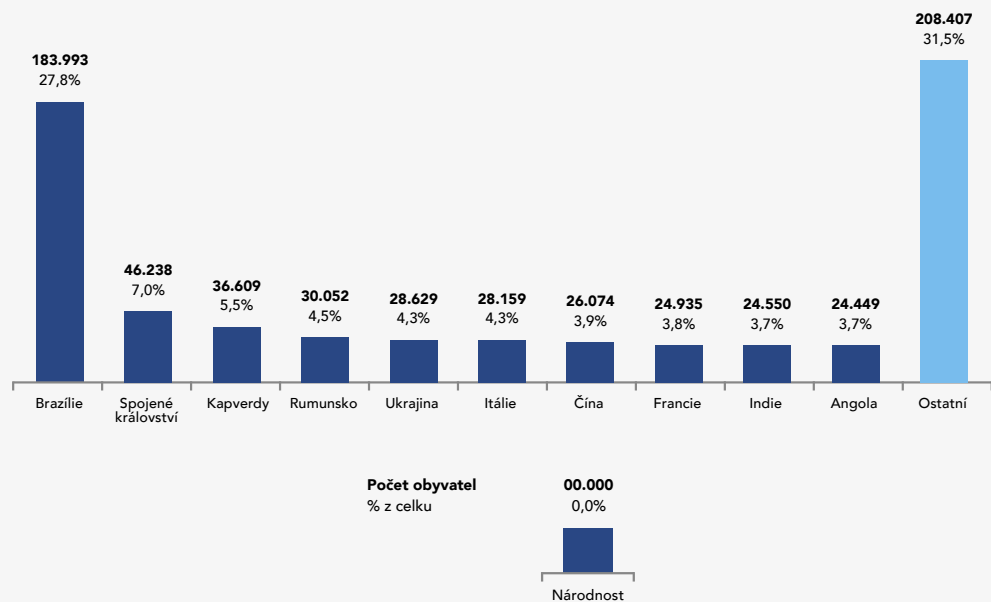


Obrázek 13: Celkový počet cizinců s bydlištěm v Portugalsku podle roku. Zdroj: Portugalské imigrační a pohraniční služby (SEF) (2020). *Relatório de imigração, fronteiras e asilo*.

Nejvíce zastoupenou národností jsou Brazilci (27,8 %), následují rodáci ze Spojeného království (7 %) a Kapverd (5,5 %). Dále následují Rumunsko (4,5 %), Ukrajina a Itálie (po 4,3 %), Čína (3,9 %), Francie (3,8 %) a Indie a Angola (po 3,7 %).⁶²

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

Nejvíce zastoupené národnosti



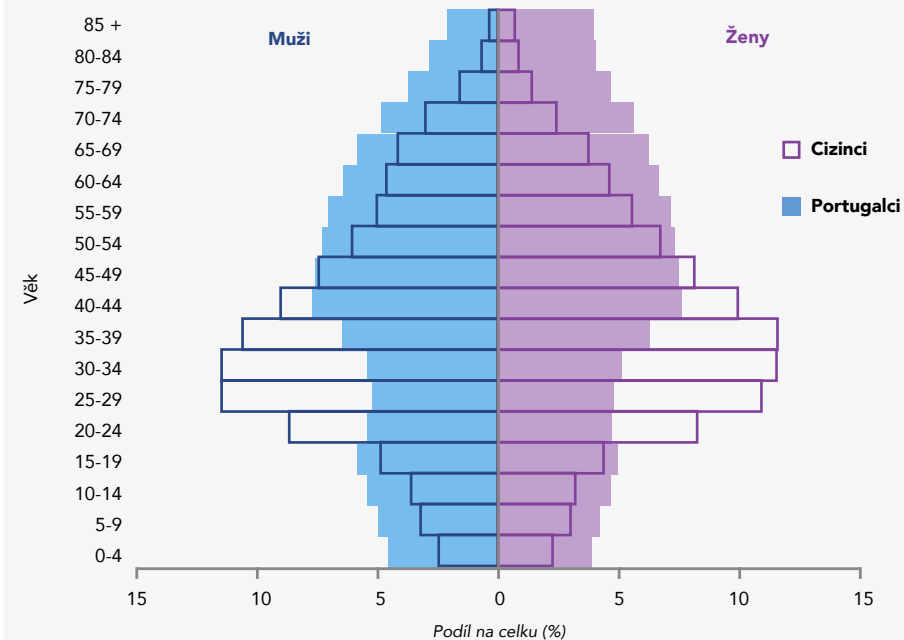
Obrázek 14: Nejvíce zastoupené národnosti v Portugalsku. Zdroj: Portugalské imigrační a pohraniční služby (SEF), *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021).

Celkově jsou lidé narození v zahraničí mladší než Portugalští státní příslušníci⁶³. Ženy narozené v zahraničí jsou o něco mladší než muži narození v zahraničí a mnohem mladší než portugalské ženy. 60 % žen narozených v zahraničí je ve věku 20–49 let, zatímco pouze 36,1 % portugalských žen je součástí této skupiny⁶⁴.

⁶³ Ibid.

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

Věkové rozložení cizinců narozených ve srovnání s portugalskými státními příslušníky



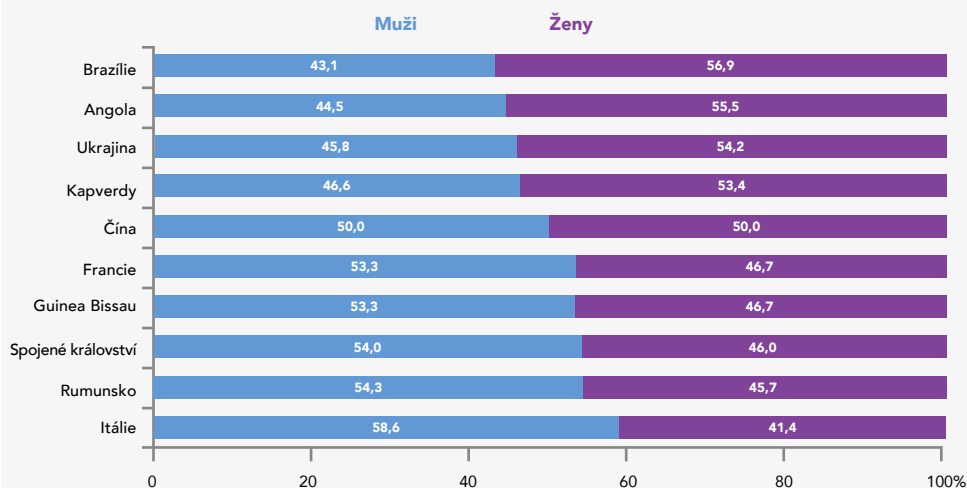
Obrázek 15: Věkové rozložení osob narozených v zahraničí ve srovnání s portugalskými státními příslušníky. Zdroj: Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020). **Poznámka:** Muži (modrá); Ženy (červená); Portugalští státní příslušníci (vyplněno); Narozen v cizině (prázdné).

Ženská imigrace již není spojena jako v minulosti s „rodinnou“ cestou a projektem, kdy nejprve emigrovali muži a později jejich manželky a děti prostřednictvím sloučení rodin. V podstatě od konce minulého století pozorování migračních toků ukazuje rostoucí počet žen, které migrují na základě vlastního autonomního rozhodnutí. (Wall et al., 2008; Marques and Góis, 2012).

Je zjevné, že brazilská národnost je i nadále tou s nejvyšším relativním významem žen (56,9 % v roce 2019) na celkovém počtu obyvatel této

národnosti, i když v posledních letech dochází k mírnému poklesu zastoupení (z 61,5 % v roce 2019). 2017 na 59,4 % v roce 2018). Mezi státními příslušníky Angoly, Ukrajiny a Kapverd mají větší relativní význam také ženy (angolské ženy představují 55,5 % všech obyvatel této národnosti, Ukrajinky 54,2 % a Kapverd 53,4 %)⁶⁵.

Rozdělení podle pohlaví u deseti hlavních národností osob narozených v zahraničí žijících v Portugalsku v roce 2019



Obrázek 16: Rozdělení podle pohlaví deseti hlavních cizinců narozených v Portugalsku v roce 2019. Zdroj: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*
Poznámka: Muži narození v zahraničí (modrá); Ženy narozené v zahraničí (fialová).

Úroveň vzdělání

Mezi lety 2011 a 2018 došlo k nárůstu počtu pracovníků narozených v zahraničí se středním a vyšším vzděláním a poklesu počtu pracovníků s nižším vzděláním⁶⁶. Procento zaměstnanců narozených v zahraničí se základním vzděláním kleslo o 23,3 %, takže tvořili 11 % z celkového počtu. Naopak počet osob se středoškolským vzděláním vzrostl o 64,8 % (30,5 % z celkového počtu) a vysokoškolsky vzdělaných o 74 % (42,1 % z celkového počtu)⁶⁷.

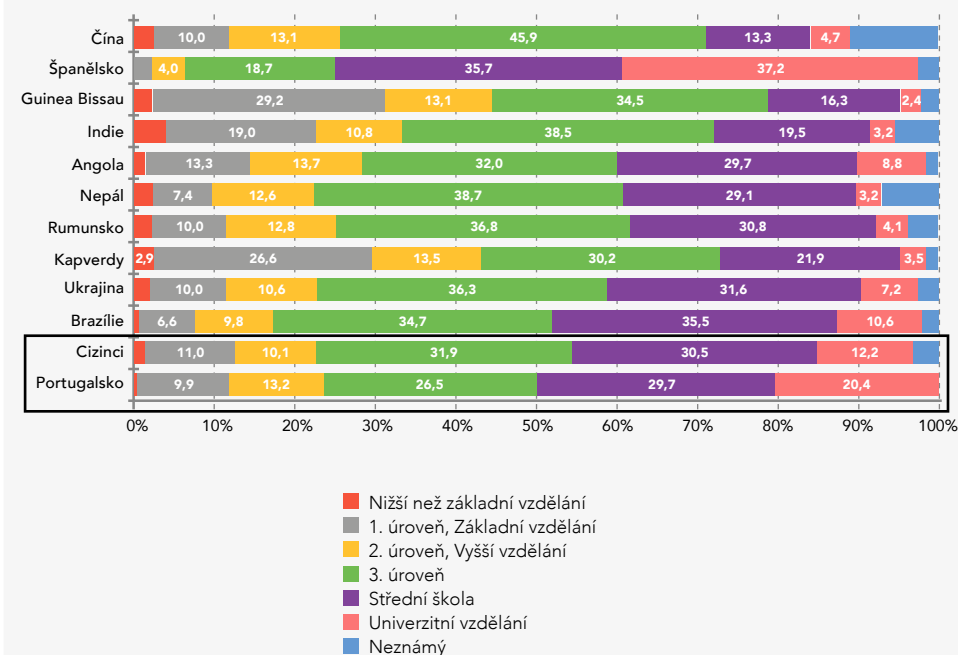
⁶⁵ Ibid

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Ibid

Jak ukazuje graf níže, pracovníci narození v zahraničí z portugalsky mluvících afrických zemí mají nejnižší úroveň formálního vzdělání. Naopak nejvyšší mají ti z Evropské unie a východní Evropy. Mezi státními příslušníky zemí mimo EU koncentrují největší podíl pracovníků s nízkým vzděláním cizinci narození z Kapverd (29,5 %), následováni Guiné-Bissau (29,2 %). Ve stejné skupině koncentrují Brazilci a Ukrajinci nejvyšší podíl pracovníků se středním a vyšším vzděláním (46,1 %, resp. 38,8 %). Úplné základní vzdělání je nejvíce zastoupenou úrovní vzdělání mezi pracovníky narozenými v Asii, 45,9 % čínských pracovníků, 38,7 % nepálských pracovníků a 38,5 % indických pracovníků⁶⁸.

Pracovníci narození v zahraničí podle národnosti a úrovně vzdělání, v roce 2018 (Portugalsko)



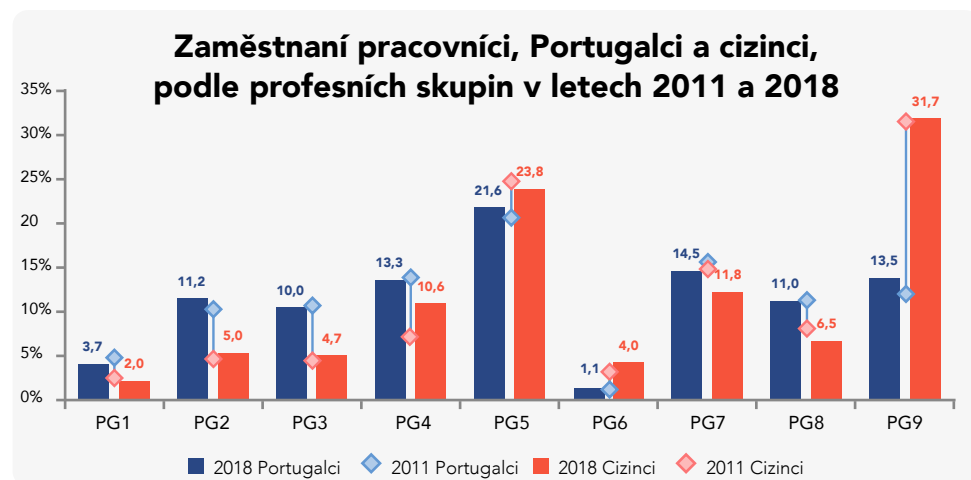
Obrázek 17: Pracovníci narození v zahraničí podle národnosti a úrovně vzdělání v roce 2018 (Portugalsko). Zdroj: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

⁶⁸ Ibid

Pokud vezmeme v úvahu úroveň vzdělání a pohlaví, objeví se některé relevantní faktory. Většina pracovníků narozených v zahraničí má středoškolské nebo postsekundární vzdělání (31,5 % v roce 2018), zatímco muži jsou více zastoupeni na úrovni úplného základního vzdělání (34,1 % v roce 2018)⁶⁹. Ve srovnání s muži narozenými v zahraničí jsou ženy narozené v zahraničí více zastoupeny v extrémech. 16,2 % má první stupeň základního vzdělání (o 4 % více než muži) a 45,8 % má střední, postsekundární nebo vysokoškolské vzdělání (o 5,66 % více než muži)⁷⁰.

Zaměstnaní a práce

Zaměstnanci narození v zahraničí jsou na portugalském trhu práce více zastoupeni na méně atraktivních pracovních místech. Jsou neúměrně zastoupeni v nekvalifikovaných, nebezpečných zaměstnáních a čelí tvrdším pracovním podmínkám. Obrázek 18 níže ukazuje, že 31,7 % zahraničních pracovníků je zaměstnáno v nekvalifikovaných zaměstnáních a 23 % pracuje v oblasti osobních služeb, ochrany, bezpečnosti a prodeje. S nekvalifikovanou prací jsou většinou spojováni pracovníci z Guinea-Bissau (58,4 %), Nepálu (54,9 %), Kapverd (51,2 %) a Indie (47,1 %), zatímco čínští pracovníci (63,2 %) jsou často spojováni s osobními službami a prodejem⁷¹.



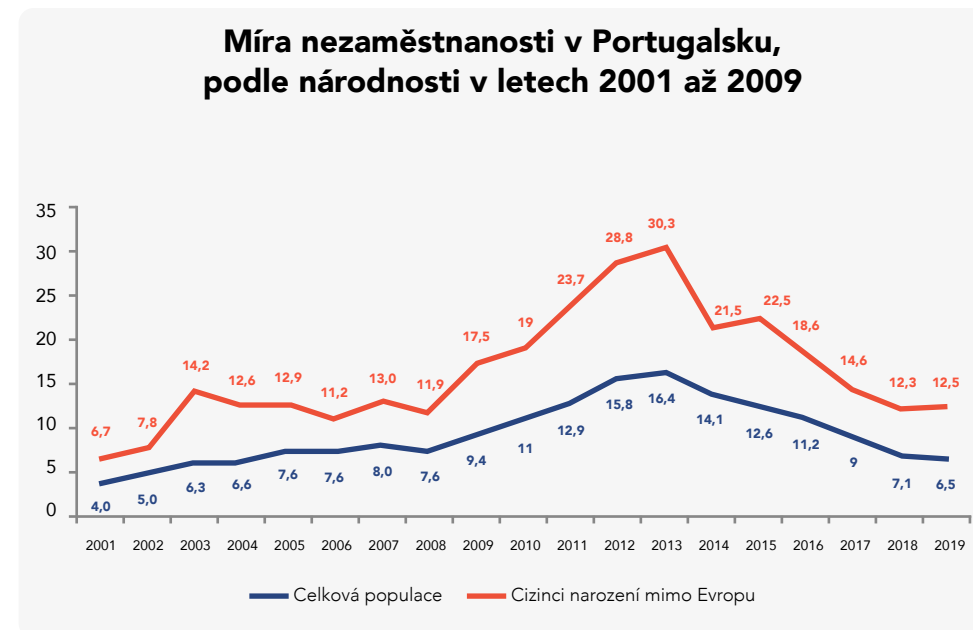
⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Ibid

Obrázek 18: Zaměstnaní pracovníci, Portugalci a cizinci, podle profesních skupin v letech 2011 a 2018 (v %). Zdroj: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*
Zkratky: PG (Profesní skupina), PG1 - Právo a výkonné orgány, ředitelé a výkonní manažeři; PG2 - Odborníci na intelektuální a vědecké činnosti; PG3 - Technici a střední profese; PG4 - Administrativní práce; PG5 - Osobní služby, ochrana, bezpečnost a prodej; PG6 - Zemědělství a kvalifikovaná pracovní místa v zemědělství, rybařství a lesnictví; PG7 - Kvalifikovaní průmysloví a stavební dělníci; PG8 - Obsluha strojů a montážní pracovníci; PG9 - Nekvalifikovaní pracovníci.

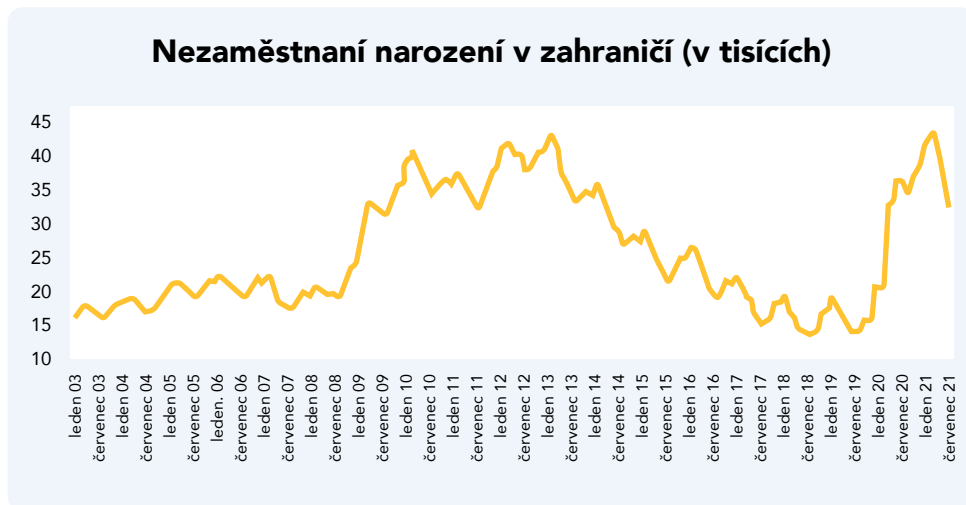
Ze stejného důvodu jsou také lidé narození v zahraničí vystaveni většímu riziku nezaměstnanosti. Jsou více ovlivněny fluktuací zaměstnanosti než státními příslušníky, které jsou často vyžadovány během období růstu a uvolněny během stagnace trhu. Vysoký počet cizinců narozených v nízkokvalifikovaných a málo placených zaměstnáních vysvětluje, že pracovníci z GP5 a GP9 představují 64 % míry nezaměstnanosti mezi cizinci narozenými v Portugalsku⁷². Jak vysvětluje obrázek 19 níže, lidé narození v zahraničí ze zemí mimo EU jsou zvláště náchylnější.



Obrázek 19: Míra nezaměstnanosti v Portugalsku podle národnosti v letech 2001 až 2009. Zdroj: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

⁷² Ibid

Nepřekvapivě oficiální údaje portugalského ministerstva práce, solidarity a sociálního zabezpečení⁷³ ukazuje masivní nárůst nezaměstnanosti cizinců po začátku pandemie Covid-19 v letech 2020 a 2021.



Obrázek 20: Nezaměstnaní narození v zahraničí (v tisících). Zdroj: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2021). Boletim Estatístico – agosto de 2021.

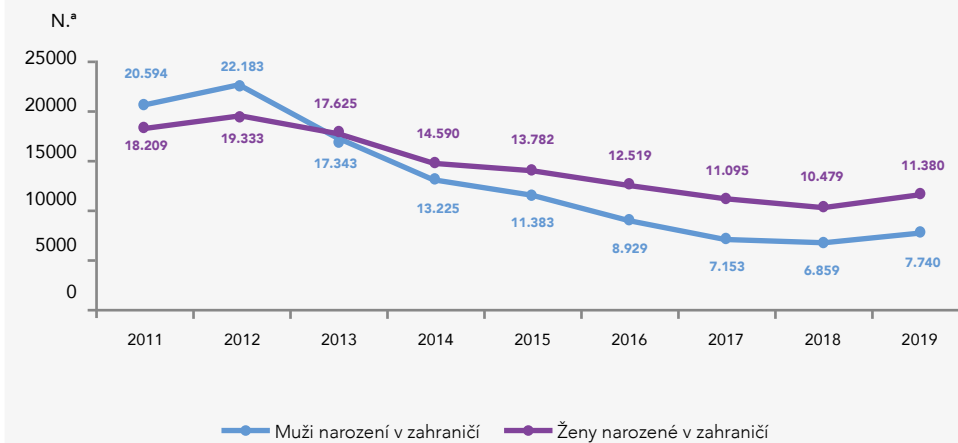
Ženy narozené v cizině jsou z velké části zaměstnány v neformálních a neregulovaných službách, jako je práce ve službách, hotelnictví, péče o seniory a skupiny se zdravotním postižením⁷⁴. Kromě toho jsou ženy také více ohroženy nezaměstnaností. S výjimkou roku 2020 od roku 2011 míra nezaměstnanosti mezi narozenými v cizině u obou pohlaví neustále klesá, ale rozdílným tempem. Snížil se více u mužů (-67 %) než u žen (-43 %) ⁷⁵.

⁷³ Gabinete de Estratégia e Planeamento, Boletim Estatístico – agosto de 2021 (Lisbon, 2021). Dostupné na: <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*.

Nezaměstnaní narození v zahraničí, podle pohlaví v letech 2011 až 2019



Obrázek 21: Nezaměstnaní narození v zahraničí podle pohlaví v letech 2011 až 2019. Zdroj: OLIVEIRA, Catarina Reis (2020), op. cit.

Zranitelnosti a bariéry integrace

Podle studie Mirandy (2020)⁷⁶ většina žen uvádí, že žijí v podmínkách marginalizace, vyloučení, předsudků, diskriminace a sexuálního obtěžování a také vykořisťování v práci (dlouhá pracovní doba, špatné pracovní podmínky). Ženy narozené v cizině jsou navíc neúměrně postiženy genderovým násilím⁷⁷ a jejich schopnosti a možnosti jsou zpochybněny škodlivými stereotypy v médiích a tisku⁷⁸. Je důležité si uvědomit, že ženy narozené v cizině čelí zranitelnosti přesahující pohlaví, často jsou terčem rasové, etnické a náboženské diskriminace, která vede k nenápadným formám vyloučení.⁷⁹ Tato mozaika zranitelností samozřejmě ovlivňuje různé

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*. Dostupné na: <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 et al., *Mulheres Imigrantes Em Portugal: Uma Análise De Género* (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)

ženy narozené v zahraničí různě. Například ženy z Ukrajiny vnímají větší potíže s integrací, ženy z Kapverd čelí většímu rasismu a diskriminaci a ženy z Brazílie jsou často terčem sexuálního obtěžování a předsudků.

Údaje Mezinárodní konfederace odborových svazů (2018) ukazují průměrný rozdíl 9 % v platech mezi muži a ženami v Portugalsku⁸⁰. Rozdíl 33,5 % mezi pohlavími lze nalézt v případě pracovníků narozených v zahraničí⁸¹. Zařazení cizinců na trh práce navíc neodráží jejich kvalifikaci ani odbornost⁸². Ačkoli právní režim zavádí zahraniční akademický režim uznávání, stále existuje řada případů nediferencovaných kvalifikací (tato situace je patrná zejména u ukrajinských žen)⁸³. Ve skutečnosti bylo v roce 2018 11,4 % lidí narozených v zahraničí s vysokým vzděláním zaměstnáno v nekvalifikovaných zaměstnáních, ve srovnání s 3,7 % portugalských státních příslušníků⁸⁴.

Národní integrační strategie

Záruka rovných práv, příležitostí a bezpečnosti povzbuzuje veřejnost k tomu, aby integraci považovala za příležitost vzájemného růstu a chovala se k cizincům narozeným jako k sobě rovným, sousedům a potenciálním občanům. S cílem integrovat nebo podpořit sociální začlenění těchto populací vydalo Portugalsko v roce 2007 svůj první plán integrace migrantů⁸⁵. Dokument pokrýval 3 roky a byl uspořádán kolem 7 klíčových principů a 5 průřezových os: legislativa, poskytování služeb, výzkum, veřejné mínění a posílení postavení komunit. Plán byl aktualizován v roce 2010⁸⁶ a zůstal

⁸⁰ International Trade Union Confederation, ITUC Economic and Social Policy Brief: *Gender Gaps in Social Protection* (Brussels, 2018). Dostupné na: <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*. Dostupné na: 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*. Dostupné na: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>

platný až do roku 2013. Zvýšil důležitost dobrých vztahů mezi komunitami narozenými v cizině a většinovým obyvatelstvem. Od roku 2015 jsou integrační priority zahrnuty do obecného strategického plánu pro migraci⁸⁷, která pokrývá období 5 let. Klade důraz na posílení kvality služeb poskytovaných cizincům, předvídá řešení integračních výzev napříč a realizuje 106 opatření hodnocených prostřednictvím 201 indikátorů. Portugalsko zaručuje rovné zacházení a cílenou podporu portugalským občanům i občanům zemí mimo EU. Z dlouhodobého hlediska jsou tyto politiky spojeny se spravedlivějšími výsledky na trhu práce, protože lidé narození v zahraničí těží z lepších pracovních míst, dovedností a přijetí veřejností⁸⁸. Když cizinci narození v zahraničí dosáhnou legalizace pobytu, mají přístup k několika právům. Evidentní je zlepšení podmínek bydlení a totéž se děje v pracovním životě (lepší plat, lepší rozvrhy a podmínky a solidárnější zaměstnavatelé).

Hlavními sektory jejich zaměstnání jsou restaurace, průmysl a domácnost. Národní strategický plán pro migraci⁸⁹ propaguje dobrovolné úvodní kurzy, které obecně realizují vládní orgány po celé zemi. Na národní úrovni existují programy jazykové podpory Portugalština pro všechny⁹⁰ a Portugalština jako cizí jazyk, ale také projekty zaměřené na mladé lidi⁹¹ (Escolhas – Choices – Programme⁹²) a dospělé (Podpora podnikání migrantů⁹³), mentoring migran-

⁸⁷ European Commission, "Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved", 30 November 2021. Dostupné na: 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*. Dostupné na: 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)*. Dostupné na: 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#infi>

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>

tů⁹⁴ a podporu mezikulturní mediace.⁹⁵ Zaměřují se především na: jazykové kurzy, občanskou výchovu a odbornou přípravu.

Existuje také několik aktivit organizovaných na místní nebo regionální úrovni. Ty jsou stanoveny na základě národních integračních plánů nebo jsou výsledkem nezávislých iniciativ realizovaných veřejnými nebo soukromými sociálními aktéry. Podporují širokou škálu cílů: od sociální interakce a mezikulturního dialogu po povědomí o zdravotních problémech a orientaci na práci. Účast všech je bezplatná a dobrovolná. Pro žadatele o občanství nebo trvalý pobyt je však vyžadováno složení jazykového testu – úroveň A2 – (nebo předložení osvědčení o základní znalosti portugalského vydaného některou z certifikovaných institucí⁹⁶).

Hlavními kroky, které Portugalsko učinilo v poslední době k usnadnění integrace cizinců, bylo schválení Národního prováděcího plánu Globálního paktu pro migraci⁹⁷, což je portugalská implementace Globálního paktu pro bezpečnou, řízenou a zákonnou migraci schváleného OSN v roce 2018⁹⁸, a stalo se tak jednou z prvních zemí na světě, která tak učinila. Portugalsko se navíc připojilo k programu dobrovolného přesídlení koordinovaného UNHCR a Evropskou komisí, který do srpna 2019 pomohl 308 lidem. Ani dětem uprchlíků a deportovaných, ani dětem neregulérních obyvatel nemůže být odepřeno místo ve škole, pokud škola nemá více fyzického prostoru. V těchto případech je nutné žáky odkázat na jiné vzdělávací zařízení v okolí. Žáci od předškolních do devátých ročníků registrovaní ve veřejném vzdělávacím systému, jejichž mateřským jazykem není portugalské (i když je portugalské

⁹⁴ For more information regarding migrant mentorship, see: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-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. Dostupné na: https://portaldiplomati-co.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

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

úředním jazykem jejich země původu), mohou využít podpůrných opatření. Tyto děti navštěvují hodiny portugalského spolu s ostatními, ale v případě potřeby mohou získat další výuku jazyka.

Jakkoli byly tyto projekty v posledních letech klíčové pro úspěšnější integraci cizinců narozených v zahraničí, je třeba věnovat pozornost některým nedostatkům, pokud jde o cesty ke zvyšování kvalifikace pro ženy narozené v cizině. Konkrétněji se národní programy pro výuku jazyků zaměřují na okamžitou integraci a zaměstnání a nezaměřují se na lidi, kteří chtějí pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání. Program Portugalské pro všechny nabízel pouze kurzy do úrovně B2⁹⁹, což se může ukázat jako omezující. Kromě toho jsou v kurzech nedostatečně zastoupeny ženy narozené v zahraničí. V roce 2019 ženy, které absolvovaly program, představovaly 39,3 % z celkového počtu, zatímco ženy představovaly 49,8 % z celkové populace narozené v zahraničí¹⁰⁰.

The Portuguese For All programme was recently updated following Program Portugalské pro všechny byl nedávno aktualizován v návaznosti na výše zmíněný Národní prováděcí plán Globálního paktu pro migraci v roce 2020. Pod novým názvem „Portugalské jako hostitelský jazyk“ se program snaží dále přizpůsobit potřebám narozených v zahraničí tím, že nabízí flexibilnější pracovní dobu, přizpůsobení obsahu konkrétním jazykovým úrovním a propojení jazykového vzdělávání s nostrifikačními procesy¹⁰¹. Tyto změny jsou pozitivní a doufáme, že se mohou ukázat jako plodné. Jazykové kurzy jsou však stále omezeny na úroveň B2.

Podle údajů z Migration Policy Index (Mipex)¹⁰², se v současnosti Portugalsko objevuje v „top ten“ nejvyhledávanějších migračních

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). Dostupné na: <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>

destinací vedle severovýchodních států a zemí, které jsou tradičnějšími destinacemi pro osoby narozené v zahraničí, daleko před ostatními „novými“ cílovými zeměmi, jako je Itálie nebo Španělsko. Zpráva uvádí, že ve srovnání se všemi ostatními vyspělými zeměmi byly portugalské integrační politiky v roce 2019 nadprůměrné ve všech oblastech politiky s výjimkou přístupu ke zdraví. Pozoruhodné nálezy zahrnovaly následující:

- Pokud jde o řešení problému diskriminace, Portugalsko dosáhlo nejvyššího možného skóre 100 bodů, chváleno za své silné politiky a donucovací mechanismy, které „pomalu zvyšují úroveň veřejného povědomí“;
- Pokud jde o občanství – jak nově narozených cizinců, tak potomků portugalských občanů – Portugalsko získalo 86 bodů, což je o 13 více než v roce 2015.
- Pokud jde o sloučení rodiny, Portugalsko dosáhlo 87 bodů a má se za to, že má jednu z nejpříznivějších politik pro sloučení na celém světě, spolu s Kanadou a Brazílií.

Kvalitativní výzkum pro analýzu potřeb, Portugalsko

Vyzpovídali jsme 3 techniky, dva jsou portugalské učitelé pro cizince (úroveň A a B) a jeden je technik sociálního začleňování pro migranty. S cizinci narozenými v zahraničí pracují 4-5 let (portugalští učitelé) a 13/14 let (technik sociální inkluze). Rozhovory vedl ZOOM kvůli omezením pandemie Covid-19.

Všichni dotazovaní technici mají více než 20 let odborných zkušeností, dohromady tedy nashromáždili více než 60 let zkušeností. Portugalští učitelé pracují na The Secondary Poeta Joaquim Serra School a vyučují portugalštinu jako uvítací jazyk f, který napomáhá sociálnímu začleňování cizinců narozených v zahraničí. Začlenění cizinců narozených prostřednictvím Jezuitské uprchlické služby

(JRS) poskytuje školení v různých oblastech, reaguje na potřeby identifikované úřadem práce, když ženy jdou hledat práci. Jejich kvalifikace, dovednosti a kompetence jsou uznávány a analyzovány za účelem rozvoje školicích projektů, které by podpořily dosažení jejich pracovních cílů. To vše ve spolupráci se všemi úřady a odbory JRS, mimo jiné sociálním, pracovním a zdravotním.

Podle informací získaných z rozhovorů jsou hlavními překážkami, kterým cizinky narozené ženy čelí, ekonomické/finanční, jazykové a vzdělávací. Dále zmiňují obtížnost integrace do jiné kultury, vypořádání se s vlastním legalizačním procesem a dokonce nalezení domova.

V rámci všech obtíží neexistuje žádná, o které by se dalo říci, že by se dala snadno překonat. Po překonání jazykové bariéry je však podle dotazovaných vše snazší a integrační proces plyne přirozeněji. Je to proto, že znalost jazyka podporuje lepší a smysluplnější možnosti kontaktu s lidmi z hostitelské země nebo s lidmi, kteří jsou již sami integrováni do hostitelské kultury. Po navázání tohoto spojení se člověk snadněji přizpůsobí novému kulturnímu prostředí.

Tato jazyková bariéra je však často těžko překonatelná. Jakmile do země přijedou ženy narozené v zahraničí, potýkají se s tím, že nejsou schopny správně komunikovat s místními obyvateli a místními úřady. Od počátku jsou terčem diskriminačního chování a neznalost jazyka ještě více ztěžuje uznání kvalifikace, legalizaci imigračního statusu, bydlení a práci. I když mají vysokoškolské vzdělání a nesmírné zkušenosti v konkrétním oboru, uznání jejich praxe a vzdělání je vždy obtížné pro ty, kteří nedokážou plně vysvětlit svůj původ nebo nevědí, kde hledat pomoc.

Návrhy, které poskytli dotazovaní odborníci, byly poměrně rozsáhlé, například učení se jazyku ve skutečném, praktickém a neformálním kontextu (je potřeba podpora pro rychlejší, systematictější a konzistentnější jazykové učení), protože právě v těchto neformálních kontextech jsou určité předsudky přirozeně dekonstruovány (jak

ostatních lidí, tak vlastní) a dochází k navázání kontaktů, takže nově příchozí se cítí integrováni do komunity. Navrhli také zavést úroveň C ve školách, nejen na univerzitách, protože takto dosáhne k více lidem. Dalším problémem pro ženy narozené v zahraničí je zajistit udržitelnost nebo získat stipendia na pronájem pokoje, jídlo a studium. Když dorazí do hostitelské země, mají okamžité potřeby přednost před dlouhodobými plány (jako je například studium). Vzhledem k tomu, že je v sázce jejich přežití, obvykle dodržují plán najít si práci a neprocházet studiem, i když by ho chtěli dělat. Proto je naléhavě nutné vytvořit podpůrnou síť, která pomůže lidem v jejich integraci, rozvíjí efektivnější a méně časově náročné způsoby legalizace cizinců a zvyšuje možnosti uznávání předchozích kvalifikací pro získání rovnocennosti při studiu. Je také nutné vytvořit informační banku/platformu, která integruje potřebné informace a usnadňuje jejich dostupnost zjednodušeným a koherentním způsobem. Tato banka by umožnila větší flexibilitu a integraci v hostitelské zemi, protože by poskytla znalost procesů v zemi, ať už v oblasti práce, vzdělávání, sociálního zabezpečení nebo bydlení. Dále argumentovali pro možnost mít „ambasadora“, který doprovází cílovou skupinu během integračního procesu a který slouží jako prostředník mezi lidmi a novou kulturou před nimi v různých situacích, které nastanou. Tato osoba by měla být placena a měla by být ochotna přijmout tuto odpovědnost.

Podle nich musí existovat rovnováha mezi formálním a neformálním učením. Uvádějí, že se společnost soustředila do značné míry na formální vzdělávání, ale neformální varianta je pro studium jazyků přitažlivější, pokud jde o vnímání užitečnosti nabytých znalostí. A osoby narozené v zahraničí vykazují vyšší touhu a potřebu získat pokročilejší orální dovednosti, když proces učení obsahuje i neformální metody.

Vyzpovídali jsme také v cizině narozené ženy z naší cílové skupiny 1 ve věku 27 až 54 let. Tři ženy jsou z cílové skupiny TG1a a pět žen je z TG1b. Země původu jsou Jižní Súdán, Rumunsko, Ukrajina,

Itálie, Čína a Brazílie. Některé ženy žijí v Portugalsku asi dva roky, jiné tu žijí přes třicet let. Všechny dotazované ženy uvedly, že jak jazyk, tak nedostatek informací o tom, jak legalizovat svůj imigrační status, získat práci nebo získat vyšší vzdělání, byly nejvýznamnější překážkou jejich integrace v Portugalsku. Také finanční problémy představují velkou překážku pro dosažení cílů vyššího vzdělávání. Faktorem, který jim nesmírně pomáhá a s přibývajícimi léty je stále výraznější, je podpora dalších cizinců podobného původu, kteří jsou v Portugalsku již několik let – tento kontakt je také usnadněn využitím sociálních médií

Obvykle, když přijedou do Portugalska, je jejich hlavní prioritou získat práci, aby mohli přežít. Poté se naučí základy portugalského jazyka, aby si našli lepší práci. Mohou se učit portugalsky tak, že si budou povídat s domorodci, sledovat portugalské programy, číst portugalské noviny a časopisy, sledovat filmy s portugalskými titulky a účastnit se hodin portugalského jazyka. Většina z nich přišla s malými dětmi nebo se narodila v Portugalsku brzy po usazení. Proto je jejich prioritou vychovávat rodinu; poté se mohou vrátit ke svým snům a získat vyšší vzdělání. Všechny ženy vypadaly velmi odhodlaně, s jasnými cíli a sebevědomím, že krok za krokem dosáhnou toho, co chtějí.

Pokud jde o TG1b, všechny ženy dokončily vysokoškolské vzdělání a pokračovaly ve výcviku v Portugalsku. Někteří dokončili základní a vyšší vzdělání v Portugalsku; jiní absolvovali základní školní docházku v Portugalsku, odešli na vysokou školu a vrátili se do Portugalska na magisterské nebo postgraduální studium; a byli tam i tací, kteří absolvovali celou svou školní cestu v jiné zemi, vstoupili na vyšší vzdělání v jiné zemi a poté přišli do Portugalska a zakončili svou akademickou kariéru magisterským nebo bakalářským titulem. Dobrou radu přenechávají ostatním: nikdy nepřestávejte; pokračovat v práci a vzdělávat se. Vzdělání se nikdy neztratí a je možné pracovat a studovat zároveň, což je důležité, protože životní náklady v Portugalsku jsou vyšší než v jejich zemích původu.

Jejich největšími potížemi v přístupu k vysokoškolskému vzdělání po zvládnutí jazyka je nedostatek informací o tom, jak to lze provést, a nedostatek vytrvalosti uchazečů při shromažďování všech potřebných dokumentů. Zmínili obecnou myšlenku, že není možné dosáhnout rovnocennosti s přístupem k vysokoškolskému vzdělání kvůli obtížím souvisejícím s informacemi o přístupu k vysokoškolskému vzdělávání a obtížím při získávání potřebné dokumentace a také finančním potížím. Později si však uvědomili, že v Portugalsku je obecně docela snadné dostat se na vyšší vzdělání.

Dotazovaní dále uvedli, že v Portugalsku došlo ke znatelnému zlepšení v přístupu k vysokoškolskému vzdělání pro imigranty, přičemž zdůraznili, že je to jednodušší, pokud pocházejí z portugalsky mluvících zemí. Dalšími faktory, které usnadňují přístup k vysokoškolskému vzdělání, jsou konzuláty jejich vlastních zemí prostřednictvím ověřování dokumentů požadovaných univerzitami a program pro přístup k vysokoškolskému vzdělání pro osoby starší 23 let, který zavedlo portugalské ministerstvo školství. Všichni se domnívají, že byli na vysoké škole velmi vítáni, a věří, že na portugalských vysokých školách je velká integrace zahraničních studentů, kterou usnadňuje boloňský proces a všechny programy integrace a dostupnosti poskytované univerzitami. Zmínili několik podpůrných kanceláří a neocenitelnou pomoc, kterou nabízejí bývalí studenti při přijímání a integraci na univerzitu. Existuje několik oddělení akademické podpory, zejména po zápisu. Na webových stránkách univerzit také našli mnoho dostupných informací pro přístup k univerzitám a vždy se našli tací, kteří by pomohli v procesu podávání žádostí. Celkově našli mnoho informací dostupných v několika jazycích. Dále byla velmi oceněna možnost studia v pracovní době.

Téměř všechny ženy dotazované v TG1b absolvovaly stáž v AidLearn. Ostatní odpověděli na různé e-maily, které AidLearn rozeslal univerzitám s žádostí o spolupráci při hledání žen narozených v zahraničí, které navštěvují nebo dokončily vysokoškolské vzdělání v Portugalsku.

ŘEŠENÍ A KONCEPT UPSIM

Zapojení poznatků do učebního procesu

Tato část se týká popisu koncepčního rámce pro posílení postavení žen z menšinového migrantského prostředí do té míry, do jaké jsou motivovány a vybaveny k tomu, aby se vydaly na cestu osobního zvyšování kvalifikace. Pochopení teoretického rámce UPSIM pomůže profesionálům, kteří se chtějí stát mentory UPSIM, posílit jejich porozumění nástrojům a procesům vyvinutým pro tento účel.

Příručka ke kurzu poskytuje podrobnější informace o nástrojích, co dělají a jak je lze používat. V této publikaci se podíváme na různé systémy, ve kterých se dospělí studenti pohybují, a spojíme se s výsledky kvalitativních průzkumů UPSIM provedených na Guadeloupe (Francie), Dánsku, Portugalsku, Švédsku a České republice.

Tato publikace představuje koncepční rámec pro přístup UPSIM, vyvinutý na základě důkladného průzkumu demografie našich cílových skupin. Rámec si klade za cíl rozšířit tradiční perspektivy a analyzovat hlavní výzvy rozvoje kompetence k samostatnému učení u žen z přistěhovaleckého prostředí, aby se předešlo situacím, kdy kariérní a vzdělávací cesty selhávají. Jako přidanou hodnotu k těmto úspěchům také pomáháme bojovat proti finanční izolaci menšinových žen, bráníme jim v přístupu do různých vrstev společnosti, což má za následek nedostatek rozmanitosti ve vyšších a vlivnějších sektorech, jako jsou tvůrci politik a infrastruktura.

V první řadě zde uvedeme naše doporučení týkající se sebeřízeného zapojení studentů. Analogicky lze na studenty pohlížet jako na aktivní činitele, jejichž subjektivní interpretace různých učebních situací do značné míry určují cíle, které si zvolí. Tyto situační interpretace jsou však závislé na:

- A) jejich motivační přesvědčení
- B) jak sami sebe vnímají.

Podle teorie orientace na cíl jsou environmentální i osobní faktory považovány za nezbytné složky motivace (Pintrich & Schunk, 1996). Cílové orientace, které se v našem případě vztahují k preferencím sebeřízeného studenta pro určité typy požadovaných konečných stavů (Niemi-virta, 1998a, 2002a), poskytují organizační rámec, jehož prostřednictvím lze různé kognitivní a afektivní reakce na dosažené situace interpretovat (srov. Ames, 1992). Osobní úsudky, které pravděpodobně ovlivní volbu cíle samostatně orientovaného studenta a jeho následnou akci, jsou:

- A) přesvědčení o vlastní účinnosti,
- B) hodnota úkolu,
- C) a předpokládaný zájem. (Bandura mm) (str. 35)

Bylo zjištěno, že tato přesvědčení mají velký vliv na předpovídání skutečného chování a plnění úkolů (srov. Pajares, 1996), a proto koncept UPSIM klade důležitý důraz na tyto aspekty.

Usnadnění zapojení studentů v neformálním kontextu

Pro koncept UPSIM je důležité porozumět zapojení studentů, když mentorujete jednotlivce, kteří nemusí mít nutně mnoho zkušeností s formálním učením. Většina výzkumů o učení se týkala studentů ve formálním vzdělávání, konsorcium UPSIM se však domnívá, že je možné vyvodit paralely mezi empirickým výzkumem a zjištěními v této oblasti s neformálním kontextem samořízeného vzdělávání dospělých.

Tato kapitola nejprve navrhuje definici zapojení žáka a nabízí možnost průzkumu pozitivních ukazatelů zapojení žáka. Cíle mentoringu a učení jsou dále zkoumány ve vztahu k podpoře

zapojení studentů. Model UPSIM bere v úvahu vlivy, které mají makro-, exo-, meso- a mikroúrovně na zapojení dospělých studentů, se zvláštním zaměřením na mikrosystém – bezprostřední vzdělávací prostředí žen.

Zapojení žáka neprobíhá ve vzduchoprázdnu, je to spíše něco, co je ovlivněno a zasaženo širokou škálou kontextových faktorů. Tyto faktory musíme vzít v úvahu při zkoumání zapojení studentů¹⁰³. Model například rozpoznává sociokulturní vlivy, jako je politické a sociální prostředí; strukturální vlivy, jako je vzdělávací kontext a zázemí studenta; a psychosociální vlivy, jako je prostředí výuky, vztahy mezi učitelem a žákem a motivace žáků. Zvážením širšího sociopolitického kontextu, který ovlivňuje zapojení studentů, lze získat ucelenější a jasnější porozumění.¹⁰⁴ S těmito znalostmi jsou mentoři UPSIM schopni získat přehled o tom, jak budovat zapojení a nakonec zlepšit výsledky pro ženy, kterým pomáhají. Abychom zajistili toto jasnější pochopení, podíváme se nyní na systémový model prostředí žen narozených v zahraničí, založený na zkušenostech konsorcia UPSIM a výsledcích našich kvalitativních rozhovorů s cílovými skupinami.

Bronfenbrenner a kolegové (např. Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner a Ceci, 1994) vyvinuli bioekologický model vnějších vlivů ovlivňujících rodiny a vývoj dítěte, který se používá jako vodítko pro řadu výzkumů učení dětí a zapojení rodičů.¹⁰⁵ Tento model byl zvláště užitečný ve vzdělávací praxi, protože poskytuje koncepční rámec pro pochopení toho, jak více různých

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.ijedudev.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>

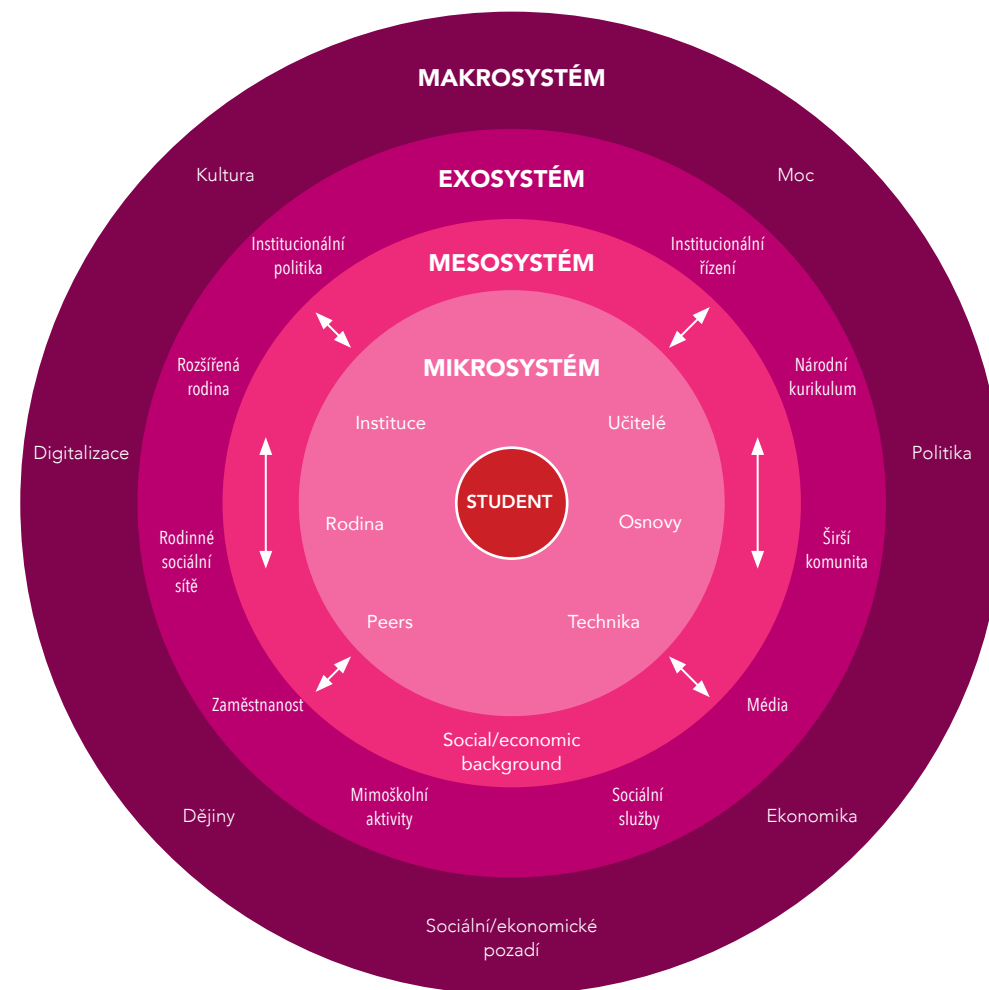
prostředí a aktérů ovlivňuje studenty současně. Tento model je také zajímavý v kontextu vzdělávání dospělých, rovněž v kontextu neformálního vzdělávání, na které se zaměřuje i projekt UPSIM. Tím, že vytváříme výukové Arény pro rozvoj schopnosti učit se, vkládáme je do rukou studentů, abychom vybrali potřebné oblasti učení a lokalizovali specifické prostředí ve společnosti, kde se toto učení může odehrávat. To vytváří mnohem více společenský kontext pro výuku jazyků a také podporuje mezikulturní setkávání.

Samostatně motivovaný žák se nachází ve středu mikrosystému, který je situován do systému vzájemně propojených prostředí. (viz schéma níže). **Mikrosystém** zahrnuje bezprostřední prostředí jednotlivce, např. doma nebo při „učení v přirozeném prostředí“ (které bude popsáno dále v této publikaci).

Mezosystémová úroveň představuje interakce mezi mikrosystémy navzájem, stejně jako mezi mikrosystémy a exosystémy.

Exosystém zahrnuje širší sociální struktury, které ovlivňují ženy v naší cílové skupině, mohou to být vzdělávací instituce, které navštěvovaly, média, vláda, svět práce a sociální služby.

Makrosystém zahrnuje širší ekonomický, sociální, právní, politický a vzdělávací systém, ve kterém se nacházejí ostatní systémy. Když budeme mít na paměti propojené dimenze žen narozených v zahraničí, můžeme si snadněji představit proměnlivý vztah mezi vnějšími vlivy a zapojením do učení.



Obrázek 22: Bioekologický model vlivů na zapojení studentů, založený na Bond (2019) a upravený podle Bronfenbrennera a kolegů (Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner and Ceci, 1994).

Mentor UPSIM potřebuje porozumět charakteristikám žen narozených v zahraničí a modelům, které používáme k vedení naší teorie a praxe, aby se vyhnuli tomu, že jejich vlastnosti budou vnímány jako izolované prvky. Zmenšení celého organického systému na částečný pohled, který se liší v závislosti na optice náhledu, není užitečné.

Široký výběr strukturálních a psychosociálních vlivů ovlivňuje učební prostředí, učební procesy, zapojení studentů a následné výsledky na všech úrovních bioekologického modelu. Abychom zajistili zapojení do učení, musíme mít na paměti, že naši cílovou skupinu tvoří dospělí, kterým je také cizí kultura/prostředí, ve kterém žijí. Tyto ženy si během svého života osvojily různé mikro-, mezo- a makrosystémy, což musíme vzít v úvahu, když jim pomáháme adaptovat se na nové systémy. Nástroje v sekci zdrojů projektové vzdělávací platformy to berou v úvahu, protože jsou uzpůsobeny tak, aby vedly ženy procesem učení a přizpůsobování se svému okolí. Toho je dosaženo rozvojem kompetence učit se a ukázáním cesty do oblastí učení, nástrojů a možností, které mají k dispozici.

Dimenze zapojení se do učení

Když si člověk vyvine kognitivní zapojení, změní to jeho afektivní reakci, což zase ovlivní jednání člověka. Tabulka 5 níže ukazuje, jak to funguje v kontextu UPSIM. Jednou z prvních oblastí zájmu v procesu učení je založení systému oceňování. Tento systém je založen na internalizaci sady specifikovaných hodnot, které jsou vyjádřeny v chování studenta a jsou často identifikovatelné. Jinými slovy, pomáháme svěrenkyni zjistit, jakou hodnotu přikládá svým cílům/snům v oblasti zvyšování kvalifikace.

Dimenze zapojení do učení UPSIM

Kognitivní zapojení	Afektivní reakce	Vliv na jednání
Oceňování	Sahá od jednoduchého přijetí až po složitější stav závazku	Prokazuje víru v demokratický proces. Citlivý k hodnotové rozmanitosti. Ukazuje schopnost řešit problémy. Navrhuje plán společenského rozvoje a naplňuje jej s nasazením. Informuje o věcech, které silně prožívá.
Účelnost	Entusiasmus	Snaha
Integrace nápadů	Smysl pro sounáležitost	Pozornost/zaměření
Kritické myšlení	Spokojenost	Rozvoj agendy
Stanovení učebních cílů	Zvědavost	Pozornost
Seberegulace	Vídí smysl	Snaha
Operativní zdůvodnění	Zájem	Plánování a plnění úkolů
Snaha porozumět	Smysl pro kvalitu života	Pozitivní jednání
Reflexe	Vitalita/elán	Akce/iniciativa
Zaměření/koncentrace	Pocit ocenění	Sebejistota
Hluboké učení	Zvládá očekávání	Účast/zapojení
Učení se v Arénách	Zábava	Komunikace s mentorem, sítí a spolužáky, hledání pomoci
Ospravedlnění rozhodnutí	Hrdost	Převzetí zodpovědnosti
Porozumění	Vzrušení	Identifikace příležitostí a výzev
Učení se "navíc" k hlubšímu porozumění	Touha uspět	Rozvoj multidisciplinárních dovedností
Dodržování/péče/důkladnost	Pozitivní interakce se spolužáky	Podpora a povzbuzování spolužáků
Pozitivní sebevímání a sebeefektivita	Pocit propojenosti se studijním tématem	Interakce (vrstevníci, učitelé, mentoři, obsah, technologie)
Upřednostnění náročných úkolů	Náročné úkoly vedou k pocitu úspěchu	Přijímá a hledá výzvy, které jsou v rámci jejích schopností
Učení sebe a vrstevníků	Pozitivní přístup k učení/učení se hodnotám	Studijní návyky/přístup ke zdrojům
Využití sofistikovaných strategií učení	Čas na úkol/setrvání na úkolu/vytrvalost	Plánování a rozvržení studijního času, nácvik vyhledávání, vypracování, prokládání, konkrétní příklady abstraktních myšlenek, duální kódování
Pozitivní vnímání podpory mentora a vrstevníků	Uvědomění, ochota naslouchat, pozornost.	Naslouchá ostatním s respektem. Účastní se diskuzí. Zpochybňuje nové ideály, koncepty, modely atd., aby jim plně porozuměla.

Tabulka 5: Dimenze zapojení UPSIM do učení

* Převzato z Bond, M, Buntins, K, Bedenlier, S, Zawacki-Richter, O, and Kerres, M. (Rukopis v přípravě). *Mapping research in student engagement and educational technology in higher education*.

Studie o strategiích a osvědčených postupech pro komisi EMPL na téma, co může pomoci při překonávání integračních bariér, doporučuje rozvoj sociálních sítí a mentoring. Studie uvádí, že sociální sítě, včetně kontaktů přes přátele, příbuzné a stávající zaměstnance, jsou považovány za velmi důležité pro hledání práce. Nově příchozí cizinci mají obvykle méně sítí, které jsou relevantní pro trh práce, než rodilí lidé. Silná závislost procesu přiřazování pracovních míst na neformální sítě tak může omezit přístup (humanitárních) cizinců narozených v zahraničí k pracovním místům a výrazně je znevýhodnit na trhu práce.

Mentoring je jednou z možností, kterou doporučují téměř všechny studie k překonání takových překážek.

Mentori podporují uprchlíky při hledání práce a poskytují rady v sociálních záležitostech a také poskytují přístup k sítím, a tím překlenují kulturní propasti. Představte si, čeho by mohli dosáhnout, kdyby měli bezplatný přístup ke kvalitním a užitečným nástrojům, které mohou pomoci vytvořit základ úspěchu od začátku? I sami bývalí uprchlíci mohou být mentory. Stejně principy musí platit i pro vzdělávací cesty a zvyšování kvalifikace, a tak je navržena koncepce UPSIM. Zohledňuje také to, co naše cílové skupiny skutečně potřebují, a to na základě existujících dat, doporučení i výsledků kvalitativního výzkumu.

Proč sebeřízené učení?

Podle Knowlese¹⁰⁶ lidé, kteří přebírají iniciativu při učení, se učí více a lépe než lidé, kteří se učí pasivně. Mají vyšší tendenci být cílevědomě motivováni a uplatňovat naučené znalosti v každodenním životě. Jedním z hlavních postřehů a motivací za projektem UPSIM je pokusit se oslovit nízký počet žen z přistěhovaleckého původu v různých vrstvách evropského trhu práce.

Jednou z hypotéz konsorcia UPSIM je, že snahy aktivizovat ženy k práci často odporují jejich vlastním představám a očekáváním, někdy ovlivněným odlišnými kulturními identitami. Když jedinec není vnitřně motivován, ale pouze je aktivován, a pokud věříme, že učení je celoživotní úkol spojený se vším, co děláme, včetně práce, pak je snadné předpokládat, že to není udržitelný přístup. Musíme proto poskytnout rámec nástrojů a zdrojů na podporu udržitelnějšího způsobu integrace. Nechceme nikoho zařazovat do nějaké kategorie, chceme dát jednotlivcům nástroje, které jim umožní zvolit si svůj vlastní směr, což může mít za následek sebeuspokojení při dosažení cíle. Samostatně orientovaní studenti se cítí dobře jako studenti a sebevědomí studenti budou schopni rozvíjet kompetence potřebné k tomu, aby zapadli na nové pracoviště nebo získali vzdělání, které potřebují k získání práce, která je bude uspokojovat. Často mají také pocit, že mohou úspěšně činit rozhodnutí, která souvisí s jejich vzdělávacími potřebami, a vidí, že si rozvíjejí autonomii s ohledem na tato rozhodnutí.

Kromě toho je hlavním argumentem pro sebeřízené učení to, že má potenciál zlepšit kvalitu výsledků učení v krátkodobém i dlouhodobém horizontu¹⁰⁷, a je to také základní dovednost, kterou je třeba získat pro podporu celoživotního učení. Potřeby trhu práce ve 21. století v důsledku společenského a technologického rozvoje

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)

spíše vzrostly, než aby se snížily potřeby samostatně orientovaných občanů.¹⁰⁸ Pracovní síla proto musí být adaptabilní, aby se jim přizpůsobila, protože vývoj vyžaduje jedinečné dovednosti a schopnosti. Mladší generace v severní a střední Evropě budou vystaveny vzdělávání, které povede k posunu od výuky, jejímž středem je učitel, k výuce zaměřené na žáka, ale mnoho žen přicházejících ze zemí s omezeným přístupem ke vzdělání nebo s odlišným přístupem ke vzdělání může najít tento typ pracovního nebo studijního prostředí náročným a těžko zvládnutelným. Velmi často tomu tak bude u lidí, kteří nebyli vyškoleni k rozvoji vlastních kompetencí k samostatnému učení.

Učení se jazykům v přirozeném prostředí a porozumění jazyku a nástrojům L2L

Projekt se zaměřil na nové způsoby podpory žen narozených v zahraničí, které se učí jazyk svých hostitelů neformálními způsoby. Inspirováno švédským projektem „Språkskap¹⁰⁹“, který vycházel z pozorování, že ti, kteří se ve Švédsku zajímají o studium švédštiny, se často potýkají s nejučinnějším dostupným učebním zdrojem: každodenní interakce se švédsky mluvícími lidmi. S tímto výchozím bodem vytvořil projekt Språkskap nové způsoby podpory výuky jazyků v každodenních interakcích. Stejně jako projekt „Språkskap“ vidíme budoucnost, ve které odpovědnost za výuku druhého jazyka nebude něco, co se odehrává pouze ve formálním školním prostředí, ale může se odehrávat také v každodenním životě, včetně celé řady hráčů, jakož i fyzické a digitální artefakty.

Tato část projektu UPSIM se konkrétně zaměřuje na vizi nástroje pro výuku jazyků, který uvádí do činnosti čtyři hlavní hráče: studenty jazyků, běžné občany, učitele jazyků a soukromé a veřejné poskytovatele služeb. Tím, že vyzveme studenta, aby převzal

kontrolu nad svým vlastním neformálním učením, a tím, že mu poskytneme zdroje nezbytné k tomu, aby tak činil efektivně, jim umožníme vyhledávat potenciální hráče a zkoumat nové způsoby podpory jejich jazykového vzdělávání. Tato akce pomáhá studentovi přejít od pasivního příjemce učení, který je omezen tím, co učitel považuje za důležité, k tomu, aby se stal aktivním studentem » Občané a mentoři přecházejí z pouhého mentora nebo mluvčího jazyka na jazykového kouče » Jazykové vzdělávání získává příležitost přechodu od výuky jazyka k podpoře studentů v každodenní praxi » Soukromí a veřejní poskytovatelé služeb přecházejí od poskytování základních služeb k poskytování arény pro studium jazyků.

Novým zaměřením na tradiční model toho, jak lze jazyk vyučovat a učit se, jsme vyvinuli sadu zdrojů na podporu samostatného jazykového vzdělávání.

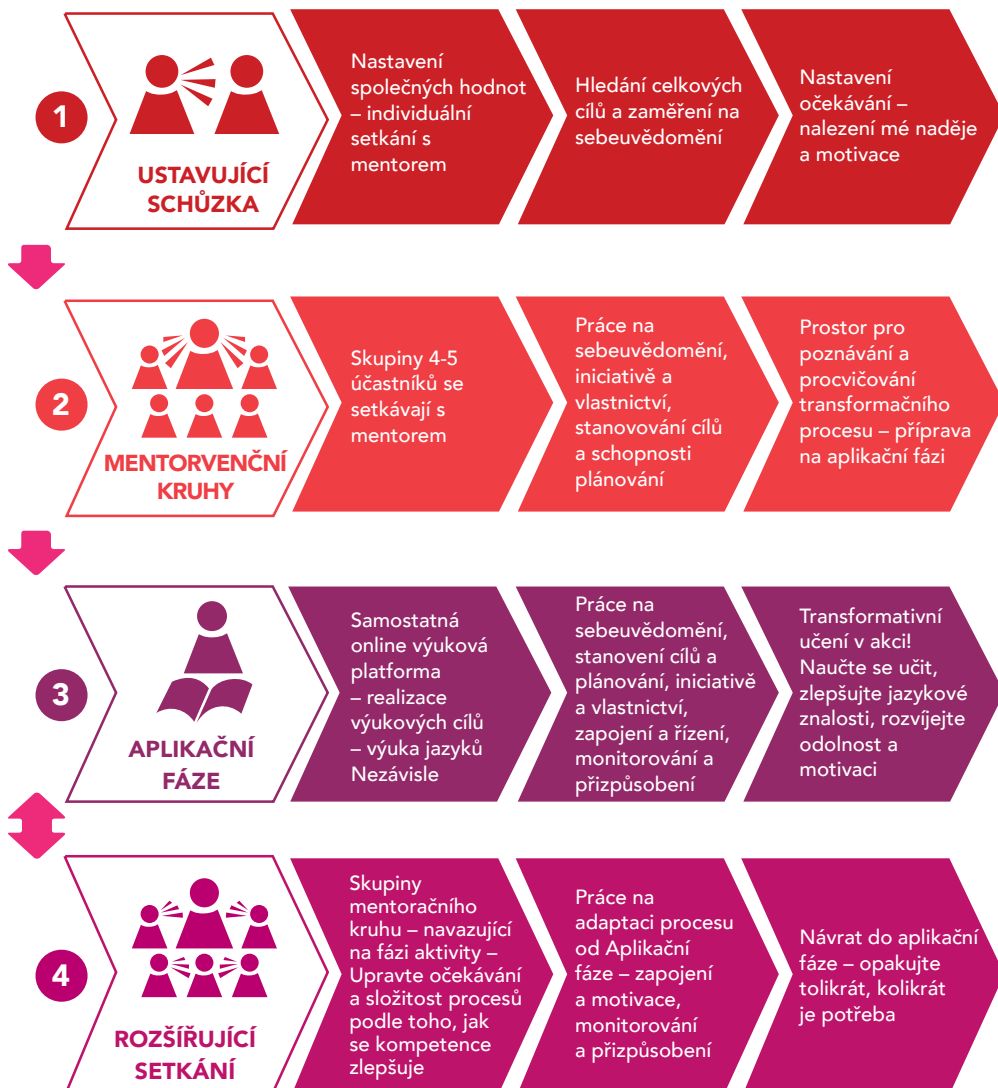
Tato sekce může také fungovat samostatně jako nezávislý jazykový nástroj pro jakoukoli osobu, která se neúčastní mentorvence UPSIM, ale je také určena k použití jako součást **aplikační fáze, jedné ze čtyř fází mentorovacího cyklu UPSIM.**

Podrobný popis mentorenčního cyklu UPSIM naleznete v **příručce Úspěšná integrace (Course Manual /IO2).**

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, *Språkskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)

Přehled mentorského cyklu



Aplikační fáze se týká nezávislého rozvoje sebeřízeného učení, přičemž hlavní důraz je kladen na kombinaci jazykového vzdělávání a dimenze učení se. Platforma a její zdroje zahrnují následující dimenze a prvky (podkategorie) z dimenze učení se:



SEBEUVĚDOMĚNÍ

- Co mohu dělat?
- V čem se potřebuji zlepšit?



STANOVENÍ CÍLŮ A PLÁNOVÁNÍ

- Čeho bych chtěl dosáhnout?
- Stanovení mých cílů učení
- Plánování agendy samostudia



INICIATIVA A ZTOTOŽNĚNÍ

- Pochopení mých omezení, mých možností
- Převzít odpovědnost za své vlastní učení
- Hledání otázek a analogií k řízení
- Získávání informací od ostatních



ZAPOJENÍ & MANAGEMENT

- Pochopení mých učebních strategií a jejich způsobu ovlivnit mé učení
- Výběr a vyhledávání zdrojů, které mám k dispozici
- Kontrola mého vlastního pokroku



MONITORING & ADAPTACE

- Jak můj přístup změnil to, co jsem udělal?
- Pracujte na úkolech s podporou ostatních
- Přizpůsobení toho, co dělám, pro budoucí učení

Teoretické pozadí jazykového nástroje

Konsorcium UPSIM vyvinulo nástroje pro přístup UPSIM na základě teoretických perspektiv samořízeného učení. Koncept mentoringu pro sebeřízené vzdělávání má své kořeny v humanistické filozofii, odkud se koncept vzdělávání dospělých především odvíjí, a konsorcium se snažilo přizpůsobit potřebám dospělých studentů hledáním alternativ k tradičním pedagogickým přístupům. Konceptualizací rozvoje kompetence k samostudiu u dospělých v kontextu jazykového vzdělávání se jednotlivci stávají zmocněnci jako celoživotní studenti, spíše než aby byli závislí na ostatních, aby je motivovali a vedli prostřednictvím formálně navržených kurzů v tradičním prostředí zaměřeném na učitele. Tento přístup zaujímáme, protože na každého člověka pohlížíme jako na jedinečného, a tato jedinečnost se musí setkat s individuálním přístupem k učení. Samostatně řízené učení je proces a produkt učení a dospělý student obvykle závisí na vnitřní motivaci, která je často spojena s určitým druhem sebeaktualizace a přáním plně naplnit svůj potenciál.

V konceptu učení UPSIM neexistuje žádný učitel. Neexistuje ani žádná učebna v tradičním slova smyslu. Mentorky fungují jako facilitátorky procesů u žen narozených v zahraničí a s mentorskými zdroji a jazykovým nástrojem jako lešením jsou ženy vyzvány, aby převzaly odpovědnost za své vlastní učení. Koncept UPSIM je založen na víře, že lidské bytosti mají schopnost se samy rozvíjet, pokud jsou ve správném prostředí a dostávají na cestě nějaké podněty a podporu.

Jazykový nástroj, inspirovaný progresivisty Johnem Deweyem, Jeanem-Jacquesem Rousseauem a Alexanderem Neillem, je navržen tak, aby uživatele přiměl ke sledování procesů, které lze v mnoha případech přenést do jiných výukových scénářů. Takže i když jsou naše zdroje zaměřeny na jazykové vzdělávání, stejné procesy lze přenést do jiných oblastí, ať už v pracovním kontextu, profesním rozvoji nebo dalším vzdělávání.

Uživatelé jazykové a učební platformy UPSIM jsou vystaveni následujícímu:

Objev

- Jazykový nástroj poskytuje uživateli příležitosti hledat příležitosti k učení „v divočině“ a vytvářet výukové sítě s lidmi, kteří je mohou podporovat a pomáhat jim při učení.
- Sebeřízení při hledání zdrojů, které mohou být užitečné při získávání nových znalostí, dovedností a postojů.

Podpůrný systém

- Podpůrným systémem označujeme metodu, ve které facilitátor učení nabízí konkrétní druh podpory studentům, když získávají a rozvíjejí nový koncept nebo dovednost. V modelu lešení může facilitátor sdílet nové informace nebo předvést, jak vyřešit problém, například pomocí nástroje.
- S odkazem na Vygotského a koncept lešení je úlohou platformy, mentora a spoluúčastníků z kruhů podporovat prostředí, které napomáhá samořízenému učení.
- Platforma obsahuje tipy a nástroje, které mohou uživateli pomoci vytvořit si zdravé návyky pro učení. Návyky, které budou časem internalizovány, použity a dále přizpůsobeny v jiných situacích.

Demokracie

- Mít schopnost ovlivňovat vlastní učení a cíle
- Převzetí odpovědnosti za vlastní učení a jednání
- Nástroj má potenciál rozvíjet dovednosti demokratického občanství. Podle Manninga¹¹⁰ „jednou z potenciálních charakteristik samostatně řízených studentů je snaha o demokratický ideál“ a „lidé, jejichž životy jsou ovlivněny rozhodnutím, musí být součástí procesu dosažení tohoto rozhodnutí.“

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

Sebeřízení

- Schopnost samostatné správy umožňuje uživateli vybrat a upravit své procesy a čas
- To zahrnuje efektivní řízení emocí, myšlenek a chování v různých situacích

Zvídavost

- Podle Piageta je zvědavost klíčem k získání znalostí. Chceme proto uživatele inspirovat k tomu, aby se něco nového naučil smysluplně
- Piagetova konstruktivistická teorie vývoje je myšlenkou, že pokročilejší formy poznání jsou konstruovány jednotlivcem prostřednictvím procesu „samořízené“ nebo „samoregulované“ činnosti.¹¹¹

Kritické myšlení

- Garrison¹¹² uvádí, že kritické myšlení není čistě kognitivní nebo reflektivní proces, protože použití „kritického“ mění význam. Kritický znamená soudit a nebrat věci jako samozřejmost.
- V souladu s Mezirowem¹¹³ je jazykový nástroj klíčovým prvkem pro dimenzi sebeorientace, protože podporuje schopnost uživatele rozvíjet kritické povědomí o významu a sebepoznání.
- Kritický a seberefektivní postoj je základním prvkem sebeřízení a je nezbytný, pokud jde o osobní odpovědnost za vlastní názory a činy.

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 suvádí, že sebeřízené učení může ze sociálního hlediska umožnit ženám z menšinových komunit stát se nezávislými celoživotně se vzdělávajícími s přidanou hodnotou, což například také ztěžuje „utlačovatelským silám“ získat nebo udržet kontrolu.

Vůle

- Je relevantní v kontextu sebeřízeného učení a je často charakterizován jako dynamický systém procesů psychologické kontroly, které chrání koncentraci a řízené úsilí tváří v tvář osobním a okolním rušivým vlivům. Schopnost zůstat soustředěný na úkol a odvrátit rozptýlení je důležitým faktorem pro zajištění toho, aby studenti ve všech typech situací zůstali na správné cestě.
- Se sníženou motivací nebo negativními emocemi se lze vypořádat uplatněním strategií kontroly činnosti, což vyžaduje velkou dávku vytrvalosti a úsilí, které je *dobrovolné*.

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

SHRNUTÍ

Aby byl koncept UPSIM efektivní, je důležité, aby účastník jasně chápal, co je potřeba k zahájení procesu a úspěšnému dosažení dalšího kroku. Musíme zajistit, aby mentoři zapojení do náboru a koučování měli od začátku jasná a realistická očekávání. Poskytování podpory v této fázi pomůže ženám připravit se na výzvy, které přijdou, a rozvinout jejich schopnost stát se motivovanými a odolnými. Od samého začátku musíme ilustrovat, co je potřeba k úspěchu v oblasti:

- studijních dovedností;
- akademické jazykové úrovně;
- praktických vlastností;
- schopností;
- odpovědnosti.

Abychom neudělali chybu, musíme se snažit neprodat myšlenku vysokoškolského vzdělání jako bonbón. Budeme muset definovat, čeho může jednotlivec dosáhnout s trochou pomoci. Abychom toho dosáhli, měli bychom poskytnout jasnou definici toho, co ženy v naší cílové skupině s bydlištěm v partnerských zemích budou muset minimálně mít, aby se kvalifikovaly jako účastnice mentorského programu UPSIM. Začneme tím, že zjistíme, které důležité otázky si musíme položit, abychom dokázali stanovit realistické cíle v souladu s kapacitou a intelektuální vyspělostí cílové skupiny.

Každá země představuje jinou výzvu, což je způsobeno odlišnými již existujícími podmínkami, rozmanitostí hostitelské země a původem cizinců. Je však třeba poznamenat, že existují i podobnosti a opakující se témata. Cesty, na které se lidé vydávají, jsou si podobné, např. učení se jazyku a zjišťování klíčových informací nezbytných k tomu, aby mohli žít v hostitelské zemi, najít si práci nebo studovat.

Analýza byla zahájena průzkumným šetřením mezi účastníky zaměřeným na popis kulturních a sociálních kontextů, ve kterých se osoby narozené v cizině pohybují. Kulturní kontext velmi ovlivňuje to, jak je migrace vnímána. Různé hostitelské země používají různá slova, aby samotný koncept migrace méně rozdělával. Pojmy jako „migrant“ mohou být nahrazeny výrazem „narozený v cizině“ nebo odstraněny jako v případě „menšiny“ na Guadeloupe.

Projekt UPSIM se zrodil z této primární citlivosti vůči jazyku, počínaje způsobem mluvení, právě proto, že jazyk je první bariérou, které musí čelit lidé narození v zahraničí. To je skutečnost zjištěná téměř v každé analýze ve všech partnerských zemích.

Například na Guadeloupe se jazyk nezdá být primárním problémem a lze odvodit, že důvod spočívá v tom, že mnoho narozených v zahraničí již mluví francouzsky, místním jazykem nebo kreolštinou. Na druhou stranu chybí školní příprava a je skutečně naléhavé ji brát v úvahu a řešit, pomoci těmto lidem pomoci sociálnímu rozvoji právě tam, kde žijí, ale také s přihlédnutím k již existující sociální a rodinné struktuře. Je třeba mít na paměti, že většina nevlastní počítač, takže výuka musí být koncipována pomocí adekvátnějších prostředků, jako je například chytrý telefon, který je místo toho běžný. Získání zaměstnání je také považováno za konsolidovaný cíl, o který je třeba usilovat, kvůli touze být ekonomicky nezávislý.

V Dánsku v poslední době přibývá osob narozených v zahraničí a jejich potomků a jejich podmínky jsou výrazně horší než u Dánů. Mezi potomky se to zlepšuje, protože mohli využívat dánský školský systém, ale mezi ženami a muži nejsou jasné rozdíly. Hledání práce je pro osoby narozené v zahraničí, které pocházejí z nezápadních zemí, obtížnější také proto, že mají nižší kvalifikaci a nacházejí práci s nižší mzdou. Aby pomohla zlepšit dovednosti osob narozených v zahraničí, podporuje dánská vláda iniciativy, které pomáhají lidem narozeným v zahraničí překonat jazykovou bariéru a dozvědět se o dánské kultuře a pravidlech.

Je třeba také poznamenat, že ženy narozené v cizině musí být také podporovány v rodině poskytováním informací o cestě růstu, pomocí členům rodiny přijímat změny a předcházet zbytečným nedorozuměním. V souladu s touto myšlenkou personalizované cesty je kulturní mentoring úspěšnou integrační iniciativou spolu s prezentací pozitivních příkladů, jako jsou vzory.

V České republice používají slovo cizinci, neboť slovo imigrant se nepoužívá. Rozdíl mezi příchozími muži a ženami je patrný. Obecným trendem je, že ženy migrují z rodinných důvodů a muži z pracovních důvodů. Ženy mají také problém s tím, že jim studium v zemi původu není uznáno. Předchozí proces uznávání školní kvalifikace je stresující jak z ekonomických, tak z psychologických důvodů a vede ženy narozené v zahraničí k přijímání nízkokvalifikovaných zaměstnání. Proto rostoucí nerovnosti z hlediska mezd. Rozdíl mezi muži a ženami narozenými v cizině se proto může stát významným, protože vnitrostátní pravidla neumožňují získání oficiálních víz, což vytváří situace paralýzy tím, že nutí ženy narozené v zahraničí přijímat neoficiální zaměstnání. To spolu s obtížným učením se jazyka a nedostatkem informací, jak studijních, tak pracovních, vyvolává pocit další izolace.

Ve Švédsku výzkum ukazuje imigrační trend, kdy ženy narozené v zahraničí pracují v nejhůře placených oblastech a specializují se pouze na některé typy práce, ale také na odvětví, kde je práce považována za středně kvalifikovanou. Existují sociální programy, které pomáhají ženám narozeným v zahraničí najít práci, ale to nestačí. Strategie realizované švédskými institucemi zaměstnanosti mají strukturální nedostatky, protože se nepřizpůsobují potřebám osob narozených v zahraničí, např. jsou příliš dlouhé pro ty, kteří již mají pokročilé dovednosti. Kromě toho je obtížné najít informace o volných místech. Švédsko je navíc zemí, kde chybí pracovní místa pro nízkokvalifikované osoby, resp. takové pozice představují pouze 5 % z celkového počtu. Nabízí se nepříliš přehnaná představa, že tyto sociální programy více než cizincům samotným slouží systému.

Existuje také část cizinců narozených v zahraničí, kteří jsou negramotní a mají psychické problémy, které vedou k dalším problémům s integrací. Úrovně zranitelnosti dosahují extrémních stupňů, když se k tomu přidají ekonomické problémy, takže ženy jsou zcela závislé na členech rodiny. Klíčem ke změně proto zůstává odstranění jazykové bariéry, která vyplývá z výzkumu, a to jak v osobní, tak v profesní oblasti.

V Portugalsku je jazyková bariéra silná jako ve zbytku ostatních zemí a pracovníci narození v zahraničí jsou zaměstnáni v neformálních a neregulovaných zaměstnáních. Zejména ženy jsou vystaveny většímu riziku, že budou nezaměstnané. Jsou také obětmi genderově podmíněného násilí a častěji jsou vykreslovány v médiích podle náboženských, rasových a etnických stereotypů.

Podle dostupných údajů trh práce upřednostňuje Portugalce před narozenými v zahraničí. Portugalská vláda prostřednictvím některých strategických plánů na podporu integrace a kvality služeb realizovaných od roku 2007 začala shromažďovat velmi pozitivní výsledky v oblastech, jako je boj proti diskriminaci, usnadnění znovusjednocení rodiny a proces získání občanství.

Navzdory těmto úspěšným operacím mají ženy narozené v cizině nadále ekonomické, jazykové a vzdělávací problémy, protože se potýkají s vážnými potížemi při přístupu ke kurzům vysokoškolského vzdělávání a uznávání jejich předchozí kvalifikace, jakož i při učení se jazyku a rozvoji efektivnějších způsobů získání občanství.

UPSIM je mentorský program, ve kterém dochází ke kontaktu s ženou narozenou v cizině, aby se stimuloval vztah růstu, ve kterém osoba sama řídí a má kontrolu nad svým pokrokem. Tento „měkký“ přístup podle teorie orientace na cíl pomáhá ženám narozeným v zahraničí rozvíjet jejich dovednosti na základě environmentálních i osobních faktorů a vyhýbat se zbytečným selháním.

Vizí UPSIM je vidět každého jednotlivce jako jedinečného prostřednictvím implementace individuálního přístupu k učení. Různé aspekty nástrojů nejsou samy o sobě nové, ale byly zkombinovány novým způsobem. Konečným cílem UPSIM je zrání studenta prostřednictvím uvědomění zaměřeného na jeho cíle a získání přístupu k nástrojům a procesům nezbytným k jejich dosažení.

Další myšlenka, která vyšla najevo během kvalitativních pohovorů, byla, že projekt UPSIM by mohl oslovit trh práce. Některá odvětví mají vysokou koncentraci osob narozených v zahraničí, které se obvykle skládají z pracovních míst s nízkou kvalifikací. Zavedením konceptu do průmyslových odvětví, jako je maloobchodní sektor, by projekt mohl podpořit společnosti při poskytování cest ke zvyšování kvalifikace v rámci jejich vlastní vzdělávací struktury. V rámci společnosti mohou být mentoři, kteří pomáhají vést zaměstnance z přistěhovaleckého původu, aby lépe ovládali jazyk hostitelské země, a zároveň jim pomohli dosáhnout dalších nejlepších kroků pro školení na kariérním žebříčku společnosti.

ODKAZY

- Alto Comissariado para as Migrações, *Brochure* (2020). Dostupné na: <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*. Dostupné na: 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). Dostupné na: 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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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. Dostupné na: <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). Dostupné na: <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). Dostupné na: 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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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. Dostupné na: <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). Dostupné na: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

- European Commision, Portugal: *Record Number of Citzenships Granted in 2019* (2021). Dostupné na: 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). Dostupné na: 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. Dostupné na: 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) Dostupné na: <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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

- Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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. Dostupné na: 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. Dostupné na: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>
- Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Dostupné na: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis
- Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Dostupné na: 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) Dostupné na: <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). Dostupné na: 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). Dostupné na: <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) Dostupné na: <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. Dostupné na: <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. Dostupné na: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/Tabulkas-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). Dostupné na: <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) Dostupné na: <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). Dostupné na: <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*. Dostupné na: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>
- Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Denmark Statistiks, 2018). Dostupné na: <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). Dostupné na: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

- "Tripartite discussions in 2016 and 2017" (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Dostupné na: <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). Dostupné na: <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), Dostupné na: 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)

PŘÍLOHA

Shrnutí bariér v rámci partnerství

Stručně řečeno, hlavní překážky, které brání ženám narozeným v zahraničí v přístupu ke vzdělání v rámci partnerství, zahrnují:

- Bariéra pohlaví.
- Kulturní identity – některé ženy se neztotožňují se vzděláním a zaměstnáním, protože svou roli v rodině vidí jako odlišnou od evropského ideálu. V některých případech to může být rodina, která ženu brzdí kvůli nedostatečnému pochopení procesu a toho, co to obnáší.
- Potíže s péčí o děti.
- Nedostatečná jazyková úroveň pro vysokoškolské vzdělání.
- Nemožnost doplnění oficiálních jazykových kurzů bez finanční podpory.
- Omezená schopnost osvojování jazyka.
- Nedostatek odborného diplomu.
- Malé nebo slabé odborné (pracovní/studijní) zkušenosti.
- Finanční nejistota.
- Nízká pracovní identita.
- Nedostatek dovedností v používání technologií (preferování chytrých telefonů před notebooky).
- Nedostatek organizační a plánovací kompetence.
- Nedostatek povědomí o dostupných zdrojích.
- Nedostatek znalostí o vlastních možnostech a jak se k nim dostat.
- Obtížný přístup k informacím a nedostatek znalostí/informací v nejbližší rodině.

- Nepodporující síť.
- Různé přístupy kučení nebo nedostatečně rozvinutá kompetence učit se ty pocházejí z nedostatečných studijních zkušeností nebo zkušeností z autoritativních vzdělávacích systémů, které způsobují problémy například při studiu ve Skandinávii, kde se od studenta očekává nezávislost, seberegulace a zodpovědnost za vlastní učení.

Shrnutí poznatků z analýzy potřeb:

- Zaměřte se na rozvoj organizačních dovedností a kompetence naučit se učit.
- Zaměřte se na řešení genderových rolí ve vztahu k pracovní identitě.
- Začlenění rodiny do procesu je zásadní pro demystifikaci hodnot západního trhu práce.
- Od začátku vyhodnocujte akademický potenciál; definujte nezbytné základy pro kapacitu a intelektuální vyspělost účastníků programu.
- Ukažte, co je potřeba k úspěchu; praktické dovednosti, dovednosti, postoje, schopnosti a odpovědnosti.
- Malé kroky; pracujte na dalším nejlepším kroku na cestě migrace.
- Zaměřte se na nábor; migranti ve vzdělávání dospělých (vzdělávací mosty se základním vzděláním pro dospělé).
- Zažehněte očekávání hrdosti na úspěch a předvídání jiných finančních situací v budoucnu.
- Sociální sítě jsou pro tyto ženy velmi důležité a často potřebují požádat mimo svou komunitní síť o křížovou kontrolu informací, které obdržely.

KONTAKTUJTE NÁS!



DÁNSKO: cecilia@coneqt.dk

ŠVÉDSKO: paraskevi.devreli@ikf.se

ČESKÁ REPUBLIKA: vadura@skolapelican.com

PORTUGALSKO: info@aidlearn.pt

GUADELOUPE/FRANCIE: mc@marysecoppet.com



facebook.com/UPSIM-107133871461228



instagram.com/upsim_she_can