

Projekto

**„Moterų pabėgėlių tvarios karjeros
užtikrinimas jas priimančioje šalyje (ESCAR)“**
tyrimo rezultatais grįstos rekomendacijos
darbdaviams ir atsakingoms institucijoms
moterų pabėgėlių tvariai karjerai užtikrinti

Apie projektą

Projekto tikslas- teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti kritinius veiksnius, lemiančius moterų pabėgėlių tvarią karjerą jas priimančioje šalyje ir pateikti rekomendacijas moterų pabėgėlių tvarios karjeros užtikrinimui.

Uždaviniai

1. Konceptualizuoti tvarios karjeros konstrukta, identifikuojant kritines moterų pabėgėlių tvarios karjeros dedamąsias individo, darbdavių ir priimančios šalies lygiu.
2. Ištirti veiksnius, suponuojančius moterų pabėgėlių tvarią karjerą individo lygiu.
3. Įvertinti šalies pasirengimą užtikrinti moterų pabėgėlių tvarią karjerą.
4. Ištirti darbdavių pasirengimą užtikrinti moterų pabėgėlių tvarią karjerą.
5. Pateikti rekomendacijas, integruojančias pasiūlymus priimančios šalies ir darbdavių lygiu, moterų pabėgėlių tvarios karjeros užtikrinimui.

Tyrimo dalyviai: moterys pabėgėlės -1 200 dalyvavusių kiekybinėje apklausoje ir 50 – interviu, darbdaviai – 30, institucijos – 30.

Projekto įgyvendinimo laikotarpis 2023 07 – 2026 06.

Rekomendacijas parengė projekto tyrėjų komanda: Prof. dr. R. Čiutienė (Projekto vadovė), Doc. dr. Gita Šakytė-Statnickė, Prof. dr. A. Savanevičienė, Doc. dr. M. Andrijauskienė, Prof. dr. N. Mažeikienė, Dr. Rūta Salickaitė-Žukauskienė

1. Kalbos mokėjimas yra būtina tvarios karjeros sąlyga

Lietuvių kalbos mokėjimas išlieka viena svarbiausių moterų pabėgėlių įsidarbinimo, profesinio augimo ir socialinės integracijos prielaidų. Tačiau vien kalbos kursų prieinamumas neužtikrina tvarios karjeros. Tyrimo rezultatai rodo, kad kalbos mokymas turi būti tęstinis, orientuotas į profesinius poreikius, derinamas su darbu ir vaikų priežiūra bei papildomomis galimybėmis kalbą praktikuoti darbo vietoje. Tyrimas taip pat parodė, kad pernelyg griežti kalbos reikalavimai pirmaisiais įsidarbinimo etapais gali tapti kliūtimi patekti į darbo rinką.

Rekomenduojama:

- užtikrinti tęstinį ir skirtingiems gebėjimų lygiams pritaiktą lietuvių kalbos mokymą;
- plėtoti profesinės lietuvių kalbos programas skirtingiems sektoriams (pvz., sveikatos priežiūrai, švietimui, prekybai, gamybai ir paslaugoms);
- sudaryti galimybes mokytis kalbos derinant kursus su darbu ir vaikų priežiūra;
- skatinti darbdavius organizuoti kalbos praktiką darbo vietoje ir pirmuoju įsidarbinimo laikotarpiu taikyti lankstesnius kalbos reikalavimus;
- kalbos mokymą papildyti sociokultūrinės adaptacijos veiklomis, padedančiomis geriau suprasti darbo kultūrą ir visuomenės normas.

Skirta: SADM, ŠMSM, Užimtumo tarnyba, savivaldybės, NVO, darbdaviai.

2. Ankstyvoji integracija lemia ilgalaikę karjeros trajektoriją

Pirmieji mėnesiai po atvykimo yra kritiniai moterų profesinei integracijai. Informacijos stoka, užsitęsios dokumentų tvarkymo procedūros, kvalifikacijų nepripažinimas, nepakankamas institucijų koordinavimas ir ribota prieiga prie vertimo paslaugų ilgainiui didina riziką įsidarbinti žemesnės kvalifikacijos darbuose arba apskritai pasitraukti iš darbo rinkos.

Rekomenduojama:

- plėtoti vieno langelio principu veikiančias integracijos paslaugas;
- taikyti individualizuotą atvejo vadybą nuo pirmųjų atvykimo dienų;

- spartinti kvalifikacijų pripažinimo procedūras;
- užtikrinti profesionalių vertėjų prieinamumą sveikatos, socialinėse ir užimtumo paslaugose;
- išlaikyti greitą tarpinstitucinį reagavimą krizės pradžioje;
- reguliariai organizuoti informacinius renginius apie Lietuvos institucijas, darbo rinką ir viešąsias paslaugas.
- organizuoti reguliarias darbo mugės ir susitikimus su darbdaviais, sudarant galimybes moterims anksčiau užmegzti ryšius su darbo rinka;
- teikti individualizuotą pagalbą rengiant gyvenimo aprašymus, ruošiantis darbo pokalbiams ir bendraujant su darbdaviais;
- užtikrinti greitesnį administracinių procedūrų (leidimų dirbti, banko sąskaitų atidarymo, dokumentų tvarkymo) įgyvendinimą.

Skirta: SADM, PIA, ŠMSM, SKVC, Užimtumo tarnyba, savivaldybės, SAM, Migracijos departamentas, bankai.

3. Tvari karjera reikalauja kompleksinės ir lyčiai jautrios paramos

Moterų pabėgėlių profesinė integracija priklauso ne tik nuo darbo pasiūlymų, bet ir nuo galimybių suderinti darbą su šeimos pareigomis, psichologinės gerovės, sveikatos priežiūros, būsto stabilumo ir socialinio saugumo. Tyrimas atskleidė, kad pavienės intervencijos nėra pakankamos – veiksmingiausi yra kompleksiniai, individualius poreikius atliepiantys sprendimai.

Rekomenduojama:

- plėtoti vaikų priežiūros ir vasaros užimtumo paslaugas;
- sudaryti lankstesnes darbo organizavimo galimybes vaikus auginančioms moterims;
- užtikrinti psichologinės pagalbos prieinamumą, įskaitant pagalbą gimtąja kalba, psichologų ir psichiatrų konsultacijų laukimo laiko trumpinimą bei socialinių darbuotojų kompetencijų psichikos sveikatos srityje stiprinimą;

- spręsti sveikatos draudimo ir sveikatos priežiūros prieinamumo spragas motinoms, taip pat supaprastinti moterų pabėgėlių pagimdytų naujagimių registravimo procedūras;
- plėtoti pozityvios tėvystės ir ankstyvosios pagalbos programas;
- plėtoti darbo nuotoliniu būdu galimybes bei prireikus aprūpinti moteris būtinomis darbo ir mokymosi priemonėmis;
- integracijos politikoje sistemingai taikyti lyčiai jautrų požiūrį.

Skirta: SADM, SAM, savivaldybės, NVO, darbdaviai.

4. Darbdaviai yra ne tik darbo vietos teikėjai, bet ir svarbūs integracijos partneriai

Moterų pabėgėlių karjerą lemia ne vien įdarbinimas, bet ir organizacijos pasirengimas jas priimti. Darbdaviai dažnai tampa pagrindiniais integracijos partneriais – padeda spręsti praktinius klausimus, organizuoja mentorystę, sudaro sąlygas mokytis, prisitaiko prie individualių poreikių ir kuria psichologiškai saugią darbo aplinką.

Rekomenduojama:

- diegti mentorystės ir individualizuoto įvedimo į darbą programas;
- adaptuoti vidinę dokumentaciją ir darbuotojų įvedimo procesus skirtingomis kalbomis;
- pirmosiomis darbo savaitėmis užduotis planuoti taip, kad ribotos kalbinės kompetencijos nesukeltų papildomo emocinio streso;
- reguliariai organizuoti grįžtamojo ryšio ir karjeros planavimo pokalbius;
- rengti vadovų ir kolegų mokymus apie kultūrinius skirtumus ir įtrauktį;
- taikyti lanksčias darbo organizavimo formas;
- skatinti komandinę integraciją ir neformalų kolegų palaikymą;
- aktyviai bendradarbiauti su Užimtumo tarnyba, savivaldybėmis ir NVO.

Skirta: darbdaviai, verslo asociacijos, SADM.

5. Tvari karjera prasideda nuo kompetencijų, o ne nuo pabėgėlio statuso

Moterys pabėgėlės dažnai pasižymi aukšta kvalifikacija, profesine patirtimi ir motyvacija, tačiau jų potencialas ne visada išnaudojamas. Tvari karjera prasideda tuomet, kai darbdaviai darbuotojas vertina pagal kompetencijas ir sudaro galimybes profesiniam augimui, o ne apsiriboja trumpalaikiu įdarbinimu.

Rekomenduojama:

- įdarbinti moteris pagal jų kompetencijas ir profesinį potencialą;
- sudaryti galimybes pereiti nuo žemesnės kvalifikacijos darbų prie darbo pagal profesiją;
- investuoti į kvalifikacijos kėlimą, profesinius mokymus ir karjeros planavimą;
- plėtoti apmokamų stažuočių programas kaip pereinamąją priemonę į nuolatinį darbą;
- skatinti darbdavius pereiti nuo humanitarinės pagalbos logikos prie talentų valdymo požiūrio;
- sudaryti vienodas profesinio augimo, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybes kaip ir kitiems darbuotojams;
- plėtoti profesinio mokymo programas, orientuotas į darbo rinkoje paklausias kompetencijas;
- skatinti skaitmeninių kompetencijų ugdymą kaip svarbią ilgalaikio įsidarbinimo prielaidą;
- skatinti verslumą, finansinį raštingumą ir savarankišką veiklą kaip alternatyvų karjeros kelių.

Skirta: darbdaviai, Užimtumo tarnyba, ŠMSM, SADM, EIMIN, NVO, profesinio mokymo įstaigos

6. Integracijos sistema turi būti orientuota į įgalinimą, o ne ilgalaikę priklausomybę nuo pagalbos

Efektyviausios integracijos praktikos grindžiamos palaipsniu perėjimu nuo intensyvios pagalbos prie savarankiškumo. Tyrimas atskleidė, kad ilgalaikiai rezultatai pasiekiami tuomet, kai moterys įgyja gebėjimų pačios priimti sprendimus, naudotis viešosiomis paslaugomis, planuoti karjerą ir valdyti savo finansus.

Rekomenduojama:

- integracijos programas grįsti įgalinimo principais;

- stiprinti finansinį ir skaitmeninį raštingumą;
- individualizuoti konsultacijas pagal moterų pabėgėlių amžių, profesinę patirtį, šeiminių situaciją ir ilgalaikius karjeros planus;
- plėtoti gyvenimo įgūdžių ugdymo programas;
- organizuoti mokymus apie darbo teisę, teisėto įdarbinimo galimybes ir išnaudojimo prevenciją;
- plėtoti verslumo, mikrofinansavimo ir finansinio savarankiškumo iniciatyvas, ypač moterims, siekiančioms kurti nuosavą verslą;
- palaipsniui mažinti priklausomybę nuo individualios socialinių darbuotojų pagalbos.

Skirta: SADM, savivaldybės, PIA, NVO, Užimtumo tarnyba, Valstybinė darbo inspekcija, Inovacijų agentūra, EIMIN.

7. Tvariai karjerai būtina mažinti struktūrinę diskriminaciją ir kurti įtraukią darbo rinką

Tyrimas parodė, kad moterys pabėgėlės susiduria su diskriminacija ne tik darbo rinkoje, bet ir ieškodamos būsto, naudodamosi viešosiomis paslaugomis ar siekdamos kvalifikacijų pripažinimo. Darbdaviai taip pat pripažino, kad nesąmoningas šališkumas gali riboti moterų galimybes įsidarbinti ir augti organizacijose.

Rekomenduojama:

- stiprinti diskriminacijos prevencijos priemones ne tik darbo rinkoje, bet ir būsto, sveikatos priežiūros bei viešųjų paslaugų srityse;
- rengti darbdavių mokymus apie įtrauktį ir lygių galimybių užtikrinimą;
- darbo pokalbiuose vengti su pabėgimo patirtimi nesusijusių asmeninių klausimų;
- tobulinti socialinius kriterijus viešuosiuose pirkimuose, taip skatinant darbdavius būti socialiai atsakingesniems;
- gerinti sveikatos priežiūros specialistų pasirengimą dirbti su pabėgėliais;
- skatinti būsto nuomos diskriminacijos prevencijos priemones, ypač vienišoms moterims su vaikais.

- užtikrinti vienodas integracijos galimybes skirtingų šalių pabėgėliams.

Skirta: SADM, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Viešųjų pirkimų tarnyba, darbdaviai, verslo asociacijos, SAM, gydymo įstaigos.

8. Bendruomenės ir visuomenė yra svarbios tvarios karjeros prielaidos

Profesinė integracija vyksta greičiau, kai moterys palaiko ryšius su vietos bendruomenėmis, dalyvauja bendrose veiklose ir jaučia visuomenės palaikymą. Tuo pat metu svarbu mažinti stereotipus apie pabėgėlius ir stiprinti visuomenės supratimą apie jų indėlį į šalies ekonomiką ir visuomenę.

Rekomenduojama:

- stiprinti tautinių bendruomenių ir tarpusavio pagalbos tinklus;
- organizuoti tinklaveikos renginius moterims pabėgėlėms ir vietos bendruomenėms;
- skatinti visuomenėje matyti moteris pabėgėles kaip ekonominę ir socialinę vertę kuriančias visuomenės nares, o ne tik paramos gavėjas;
- plėtoti priimančiosios bendruomenės švietimo programas;
- viešinti sėkmingas moterų pabėgėlių profesinės integracijos istorijas;

Skirta: savivaldybės, NVO, bendruomeninės organizacijos, SADM.

9. Tvari karjera reikalauja ilgalaikės ir atsparios integracijos politikos

Tyrimas parodė, kad trumpalaikiai projektai padeda spręsti pirminius poreikius, tačiau neužtikrina ilgalaikės profesinės integracijos. Tvariai moterų pabėgėlių karjerai būtina stabili, koordinuota ir į ateitį orientuota integracijos sistema, gebanti veiksmingai reaguoti ir į būsimas migracijos krizes.

Rekomenduojama:

- užtikrinti ilgalaikį integracijos priemonių finansavimą;
- išlaikyti subsidijuojamo įdarbinimo priemones;
- stiprinti savivaldybių vaidmenį integracijoje;

-
- užtikrinti vienodas integracijos galimybes ne tik Ukrainos, bet ir kitų šalių pabėgėlėms;
 - tęsti reguliarius ministerijų, savivaldybių, Užimtumo tarnybos ir nevyriausybinių organizacijų koordinavimo susitikimus;
 - sistemingai įtraukti moteris pabėgėles į integracijos politikos formavimą, taikant bendrakūros metodus
 - kurti integracijos sistemą, mažiau priklausomą nuo trumpalaikių projektų ir labiau orientuotą į ilgalaikę socialinę bei ekonominę įtrauktį.

Skirta: LR Vyriausybė, SADM, ŠMSM, SAM, EIMIN, savivaldybės, Užimtumo tarnyba, Migracijos departamentas, PIA.