



التمويل المشترك
لبرنامج الاتحاد الأوروبي
إيراسموس+



anefore



المرأة في القوة الإبداعية – WICP

رقم المشروع

فهم إحتياجات المرأة المهاجرة واللاجئة في ريادة الأعمال
والقطاعات الإبداعية

تقرير دولي-IO1

يناير / كانون الثاني ٢٠٢١

المؤلفون: لافينيا أبيشيلا، جوليا موريرا، سمر الزغول، صفا سعد، ساشا سردينشك، سارة بومان،

برجيتا فيداك، بوربالا تاكاتش، تاتيفيك مرجريان، سيچ كير اوسيان

شركاء المشروع:



• سويايدياس (السويد) SwIdeas AB



• التدريب والتوعية للكسمبورج (لوكسمبورج)
Formation et Sensibilisation de Luxembourg



• القيم الموضوعية الأساسية (المجر)
SZUBJEKTIV ERTEKEK ALAPITVANY



• معهد الثقافة وتطوير العلاقات الدولية في مجال الثقافة (سلوفينيا)
Povod, Institute for culture and development of international relations in culture

تدعم المفوضية الأوروبية إنتاج هذا المنشور دون التصديق على للمحتوى الذي يعكس آراء المؤلفون فقط، كما لا تتحمل المفوضية مسؤولية أي استخدام قد ينشأ عن المعلومات المذكورة هنا.

هذا المشروع يتم تمويله من المفوضية الأوروبية من خلال منح إيرسموس+ برنامج (الشراكات الإستراتيجية لتعليم الكبار (KA204).

رمز المشروع 2020-1-LU01-KA204-063250

المحتويات

4	المقدمة
4	المنهجية
5	الوضع الحالي للنساء المهاجرة واللجنة: من الجانب العام والخاص (أ1)
5	أ.1.1 السويد
6	أ.2.1.1 لوكسمبورج
6	أ.3.1.1 المجر
7	أ.4.1.1 سلوفينيا
9	الصناعة الإبداعية والثقافية: الحوافز، المعوقات، والفرص (أ2)
9	أ.1.2 السويد
9	أ.2.2.1 لوكسمبورج
10	أ.3.2.1 المجر
10	أ.4.2.1 سلوفينيا
11	ريادة الأعمال: الحوافز المعوقات والفرص (أ3)
11	أ.1.3 السويد
12	أ.2.3.1 لوكسمبورج
12	أ.4.3.1 سلوفينيا
13	الممارسات الجيدة ودراسات الحالة:
13	-السويد
13	دراسات حالة للمرأة المهاجرة في الصناعات الإبداعية والثقافية CCI وأنشطة ريادة الأعمال:
13	(2) لوكسمبورج
14	دراسات حالة لرائدات أعمال مهاجرات:
14	(3) المجر
14	4. سلوفينيا
15	ملاحظات ختامية عامة:
15	التوصيات:
16	المراجع:
25	الملاحق
25	السويد: إستبيان ومقابلات
25	لوكسمبورج: إستبيان ومقابلات
26	المجر: إستبيان ومقابلات
27	سلوفينيا: إستبيان ومقابلات

المقدمة:

في السنوات الماضية بدء عدد اللاجئين والمهاجرين إلى أوروبا في الإنخفاض. ومع ذلك، لا يزال اندماج المهاجرين الذين وصلوا إلى الاتحاد الأوروبي منذ عام 2015 والمجتمعات الأوروبية المضيفة يمثل تحدياً مشتركاً لكلا الجانبين. ووفقاً لمقال نشره الموقع الأوروبي الإلكتروني عن الاندماج، أن المرأة المهاجرة واللجوء تواجه تحديات مزدوجة في عملية الاندماج، أنهم يواجهون عبء مزدوج لكونهن نساء ومهاجرات (EWSI 2018). بالإضافة إلى ذلك فقد أثبتت الإحصائيات أن المرأة المهاجرة واللجوء تواجه تفاوتات اقتصادية مقارنة بنظرائهن من الرجال: لوحظ وجود فجوات أكبر بين الجنسين في معدلات التوظيف في دول الاتحاد الأوروبي الثمانية والعشرين مقارنة بالأشخاص المولودين خارج الاتحاد الأوروبي، تصل إلى نسبة 74% للرجال و55% للنساء (EWSI 2018). وأخيراً؛ تشير الدراسات أن النساء "تتلقى دعم أقل للاندماج عن الرجال في مجال تدريب اللغة وقياسات سوق العمل الفعلي" (EWSI 2018). أن النساء المهاجرات ليس فقط أقل اندماجاً في أسواق العمل بدول الاتحاد الأوروبي ولكنهن مؤهلات بقدراً أكبر من وظائفهن التي يعملن فيها. وتشير الأبحاث أن هذا يرجع لخلفيتهن كنساء أولللحوجز الثقافية. ومع ذلك فإن المهاجرات يمثلن مجموعة غير متجانسة وبالتالي؛ فإن الوضع القانوني والخلفية العرقية وعوامل أخرى تؤثر على نوع المعوقات أمام اندماجهم الاجتماعي والعمالي في المجتمعات المضيفة (خبير الاندماج، 2018؛ OECD 2020؛ اللجنة الأوروبية الاقتصادية والاجتماعية 2015).

تسعى النساء في مشاريع القوة الإبداعية إلى معالجة الثغرات في عملية دمج النساء المهاجرات واللجئات ساعين إلى تحسين قابليتهن للتوظيف وإقامة وتعزيز علاقاتهن بمجتمعاتهن الجديدة. كما تهدف WICP إلى المساهمة في تطوير تصميم جديد ومهارات إبداعية خلال التدريبات التبادلية والحوار بين الثقافات. ينشر المشروع مفاهيم الشمولية والتنوع والتعاون في الصناعات الإبداعية والثقافية (CCI) عن طريق تشجيع المهاجرين لتطوير أفكارهم الإبداعية في العمل والشمول وتحقيق الذات. لذلك فإن WICP تسعى إلى عمل مساهمة مهمة للاندماج الكامل للمهاجرات واللجئات في مجتمعاتهم المستقبلية وأسواق العمل وذلك بتعزيز الإثراء والتنوع بين الثقافات للمجتمعات الأوروبية.

المنهجية:

تم استخدام طرق مزج متوازنة للكيف والكيف خلال عمل هذا المشروع من قبل جميع المنظمات المشاركة:

- تم عمل بحث مكتبي عن وضع المرأة المهاجرة واللجوء في السويد، لوكسمبورج، المجر، وسلوفينيا من خلال تحليل مصادر مختلفة تشمل الجرائد، المقالات الأكاديمية، الإصدارات الرسمية، وتحليل البيانات.
- تم نشر إستبيانات على الأنترنت في الدول الأربع المشاركة والتي هدفها المرأة المهاجرة واللجوء، وكذلك المهاجرات الوافدات وسيدات الأعمال الحرة بهدف جمع البيانات الكمية والنوعية، بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من الخبرات والأنطباعات المتعلقة بمعوقات الاندماج في سوق العمل. الإستبيانات تم طرحها باللغة الإنجليزية والعربية والمجرية والسلوفينية والفرنسية وهي تتضمن 150 تفاعل من كل الدول الشريكة.
- إجراء مقابلات شبه منظمة ومجموعات مركزة عبر الأنترنت مع نساء مهاجرات ولجئات وأصحاب الأعمال المهاجرين بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات غير الحكومية والشركات الاجتماعية والموظفين وكذلك المنظمات التي تعمل مع المجموعات المستهدفة في السويد ولوكسمبورج والمجر وسلوفينيا.
- البحث وتجميع دراسات حالة وممارسات جيدة من رواد الأعمال لأفراد لهم خلفية أجنبية.

علاوة على ماسبق، وفي إطار هذا التقرير، كان يجب وضع افتراضين هامين وإخلاء المسؤولية : (1) التمثيل: نظراً لضيق الوقت ومحدودية عينات مقابلات الناس بالإضافة إلى الردود على إستطلاعنا عبر الأنترنت، لا يمكن النظر في النتائج الرئيسية لهذا التقرير على أنها تمثل الوضع العام للمهاجرات واللجئات في السويد ولوكسمبورج والمجر وسلوفينيا. قادتنا البيانات المقدمة إلى إستخلاص إستنتاجات مختلفة تستند على عينة الأشخاص المشاركون في هذا المشروع: وهذا يعني أنه بالرغم من أن نتائجنا لا تمثل كل المجموعة المستهدفة؛ إلا أنها لا تزال لها فائدة للإشارة إلى الاتجاهات العامة في هذا البحث.

(2) المصطلحات : نلاحظ انه تم استخدام مصطلحات مختلفة للإشارة إلى المجموعة المستهدفة والتي تسمى النساء المهاجرات واللجئات ، وتعكس هذه المصطلحات المختلفة وجهة النظر العامة والإجمالية تجاه المجموعات المهاجرة في كل دولة من الدول المشاركة. على سبيل المثال: في قسم السويد من هذا البحث استخدمنا مصطلح "النساء المولودة بالخارج" للإشارة إلى كل النساء اللاتي ولدن خارج السويد ثم هاجرن إلى الدولة لأسباب مختلفة: هذا المصطلح تم استخدامه بنطاق أوسع في السويد إلى جانب "المهاجرات" عند الإشارة إلى هذه المجموعة المحددة. أما في لوكسمبورج؛ فالمصطلح الأكثر شيوعاً للإشارة إلى من ولدن خارج الدولة "المغتربات" والتي تستخدم من قبل كلاً من المجموعة المستهدفة وكذلك عامة الناس. في

المجر المصطلحات الأكثر شيوعاً بالنسبة للمهاجرين هي "مواطنون مولودون بالخارج" أو "رعايا دول أخرى"، ويشير المصطلح الأول إلى جميع الأشخاص المولودين بالخارج أما المصطلح الأخير فهو خاص بالمواطنين من خارج الاتحاد الأوروبي ومقيمين في المجر. أما بالنسبة لسلويفينيا؛ فالمصطلحات الأكثر شيوعاً المستخدمة هي " المهاجرات" و "اللاجئات" و "المستفيدين من الحماية الدولية" كل هذه المصطلحات المختلفة تؤكد على وجهات النظر المختلفة والرأي العام بخصوص المجموعات المهاجرة في كل دولة من الشركاء. ومع ذلك وبغض النظر عن المصطلحات فكلنا نشير إلى نفس المجموعة المستهدفة. قمنا بتطبيق تعريف وكالة الأمم المتحدة للهجرة IOM عن "المهاجر" وذلك لتجنب سوء الفهم وتعزيز التفرد؛ "من منظور بلد الوصول، الشخص الذي ينتقل إلى دولة أخرى غير بلد جنسيته/جنسيتها أو بلد أقامته المعتادة، بحيث تصبح بلد المقصد هي دولته/دولتها الجديدة للإقامة المعتادة " وكالة الأمم المتحدة للهجرة 2021".

الوضع الحالي للنساء المهاجرة واللجنة: من الجانب العام والخاص (1)

يحلل القسم الأول من هذا التقرير النتائج الرئيسية فيما يتعلق بالقضايا الرئيسية التي تواجهها المرأة المهاجرة واللجنة عند الدخول سوق العمل بما فيه العمل الإجتماعي والعمل الثقافي وكذلك الجوانب النظامية والقانونية. أن الهدف من هذا القسم هو تحليل ومقارنة وضع المهاجرات واللجان في السويد ولوكسمبورج والمجر وسلوفينيا.

أ.1.1 السويد

وفقاً لمكتب الإحصائيات الرسمية السويدية، في عام 2019 كان هناك حوالي 2 مليون شخص مولودون خارج السويد ويعيشوا بها، وهم يمثلوا حوالي 20% من سكان السويد (إحصائيات السويد 2019 SCB). ومن بين هؤلاء يوجد 50% رجال مولودون بالخارج و50% نساء مولودات بالخارج (إحصائيات السويد 2019 SCB). وبرغم وجهة النظر الديموجرافية والإحصائية، هناك نفس العدد تقريبا من الرجال والنساء في السويد لهم خلفية أجنبية، تختلف نسب توظيف النساء المولودات بالخارج ومعدلات البطالة بشكل كبير مقارنة بمتلها من الرجال المولودين بالخارج. هذه الفجوة الإجتماعية-الإقتصادية تظهر بشكل أكبر عند النظر إلى الناس المولودون بالسويد، سواء رجال أو نساء. في الوقت الحالي، فالنسبة المشاركة بسوق العمل للناس المولودون خارج السويد أقل بنسبة 16.5% عن هؤلاء المولودون بالسويد (موقع الحقائق الاقتصادية 2020 Ekonomifakta). ووفقاً لتقرير وكالة التوظيف العامة السويدية (Arbetsformedlingen 2020)

هناك 27% من النساء المولودات بالخارج واللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 16-64 عام لا يعملن؛ ويعد هذا المؤشر اعلى بكثير من نسبة البطالة بين النساء المولودات بالسويد (16%) والرجال (14%)، وكذلك الرجال المولودون بالخارج (16%). وفي هذا الصدد؛ من المهم الإشارة إلى أن النساء المهاجرات واللجان هن مجموعة غير متجانسة تماما مع غيرهن ممن لديهن خلفيات ثقافية وإجتماعية مختلفة وخبرات تعليمية ومهنية من بلدانهم الاصلية وهاجرن بطرق مختلفة، وكذلك عوامل فردية بتأثير مباشر أو غير مباشر تحدد وضعهم الحالي في الدولة المضيفة. وطبقاً للبيانات التي تم تجميعها أثناء إعداد البحث فإن الصعوبات الأساسية التي تواجهها المجموعة المستهدفة يمكن تحديدها كالتالي:

حواجز لغوية: يعتبر نقص المعرفة وإتقان اللغة السويدية واحداً من الصعوبات الأساسية حيث تعد مطلباً رئيسياً عند التقدم للوظائف. أيضاً تعد اللغة أداة للوصول للمعلومات وفهم الخدمات العامة؛ فإتقان اللغة السويدية يساعد في الإبحار في المجتمع وهي عنصر أساسي لعملية الإدماج (منظمة التعاون الدولي والتنمية 2014 OECD؛ مركز البحث الدولي للتنمية والتخطيط الأقليمي 2014، Nordregio 2018).

الوصول إلى الشبكة: من الصعب تماما على المرأة المولودة بالخارج التواصل وتشكيل شبكة داخل السويد، خاصة بعد الوصول مباشرة إلى البلد المضيف. في الغالب تفقر المهاجرات واللجان إلى مثل هذه الشبكات الإجتماعية والشخصية، مما قد تكون وسيلة في جوانب أخرى في الحياة مثل تيسير الإدماج الإجتماعي والتوظيف (Abbasian 2003، Nordregio 2018).

تداخل أشكال التمييز: تميل معظم النساء المولودات بالخارج - ولا سيما نساء الأقليات ونساء من أصول مهاجرة - إلى التهميش والتمييز، بسبب خلفيتهن العرقية المختلفة والجنس والعرق ونطق الأسم ودياناتهن وخلفيتهن الثقافية (باربريز وسولانو 2018 Barberis & Solano). ويجب التركيز على الترابط بين كل هذه العناصر، والتي تشكل القاعدة للنساء المولودات بالخارج.

لمواجهة هذا التمييز المتداخل ووضعهن في مكانة سلبية بشكل أكبر بالمجتمع مقارنة بالرجال المولودين بالخارج والمواطنون السويديين (أبازيان 2003، مركز البحث الدولي للتنمية والتخطيط الأقليمي Nordregio 2018).

القيود الهيكلية لسوق العمل السويدي: معظم السيدات المهاجرات يواجهن صعوبات في الجمع بين تعليمهن ومسار حياتهن المهنية وبين العمل والواجبات الأسرية. هذه القضية بالتحديد تلعب دوراً له صلته بما أنهن يؤكدن بشكل كبير على مسئولياتهن وواجباتهن، دون تسليط الضوء على حقوقهن وإحتياجاتهن في المجتمع كأمرأة وأم وموظفة وطالبة. أن سوق العمل المبني على الجنسين -والسويد واحدة منه- حيث يتركز الطلب للعماله على مهارات قطاعية وفنية محددة، تعيق الممارسات الأقتصادية الكاملة ومساهمة المرأة المهاجرة واللاجئة.

نقل المعرفة وصلاحيه المهارات: (مركز البحث الدولي للتنمية والتخطيط الأقليمي Nordregio 2018 وكالة التوظيف العام السويدية (Arbetsformedlingen 2017، أباسيان Abbasiam و بيلدت Bildet 2009). بالنسبة للمجموعة المستهدفة يكون من الصعب في كثير من الأحيان نقل خبراتهم المهنية والتعليمية السابقة وكذلك مهارات السوق إلى الدولة المضيفة. فغالباً لا يتم الاعتراف بهذه الخبرات وإعتماد التعليم من قبل أسواق العمل المحلية، والتي تواجه الكثير من النساء المولودات بالخارج عند توظيفهم في مختلف القطاعات بشكل أكبر من النساء اللاتي تعلمن أو بدأن على الأقل مسار تعليمي ومهني جديد يناسب بشكل أفضل السوق السويدي (أباسيان 2003).

الوضع القانوني المواطنه والإقامة في السويد: الإجراءات البيروقراطية الطويلة تبطئ من عملية الإندماج الأقتصادي والإجتماعي للمهاجرات. ويأثر وضعهم في السويد بشكل كبير على فرص الحصول على وظيفة محددة أو إيجاد وظيفة عموماً: فالمهاجرات ممن يحملن جنسية دولة أخرى من دول الأتحاد الأوروبي يجدون وظائف أكثر سهولة من المهاجرات ممن يحملن جنسية دول أخرى خارج الأتحاد الأوروبي (وكالة التوظيف العام السويدية 2017)، يواجه المواطنون من خارج الأتحاد الأوروبي معوقات قانونية أكبر مثل الحصول على تأشيرات العمل واستيفاء المتطلبات لتسجيل أنفسهم في برامج التوظيف ودورات تعليم اللغة (Nordregio 2018).

نقص الدعم المؤسسي المنسق والفعال: في عام 2019 أصدرت الحكومة السويدية تفويض جديد لتعزيز المشاركة الإقتصادية وتوظيف النساء المولودات بالخارج، خاصة في مجال ريادة الأعمال (الحكومة السويدية 2018). تم توجيه الأستثمارات العامة لكلاً من المؤسسات العامة والخاصة. بما في ذلك المنظمات الغير هادفة للربح بهدف توفير الأدوات لزيادة الدعم للمجموعة المستهدفة (Thillvaxtverket 2020). ومع ذلك، فهذه الجهود هي جهود عامة ولا تضع في الحسبان الإحتياجات المحددة والمتنوعة داخل المجموعة المستهدفة نفسها.

أ.2.1. لوكسمبورج

في عام 2021، نشرت بوابة الأحصاء لدوقية لوكسمبورج الكبرى بيانات إعتباراً من 1 يناير 2020 والتي من بينها أنه من بين 626,108 من السكان أي حوالي 14,351 نسمة بنسبة 2.3% من عدد السكان ونسبة 4.8% من السكان الأجنبي يحملون جنسية دولة أوروبية ليست من ضمن دول الأتحاد الأوروبي الـ28. ومن بين 14,351 أوروبياً من خارج دول الأتحاد الأوروبي الثمانية والعشرين تشكل النساء نسبة أكبر (7,691 أي 53.6%) من الرجال (6,660 أي 46.4%)، بينما بالنسبة لإجمالي عدد السكان بلوكسمبورج هذه النسبة حوالي 50/50 وأن الرجال يمثلون تمثيلاً زائداً قليلاً بين الأجنبي (52%)¹. ووفقاً للبحث المكتبي الذي تم عمله، تواجه المهاجرات واللاجئات في لوكسمبورج العقبات التالية في عملية إندماجهم الإجتماعي والأقتصادي، خاصة في سوق العمل: حواجز اللغة، الوصول إلى معلومات عن الضرائب، تسجيل الأعمال والمحاسبة، خطة العمل، التعليم، التوجيه وقضايا المساواة بين الجنسين.

أ.3.1. المجر

وفقاً لمكتب الإحصاء المركزي المجري، فإن عدد المواطنين الأجنبي المسجلين والمقيمين بالمجر كان في عام 2020 199,957، حوالي 40% منهم (حوالي 82,908) من النساء² وكمراجع للنسب المئوية؛ يبلغ إجمالي عدد سكان المجر 9.8 مليون نسمة. ويمكن تقسيم الأجنبي القادمين إلى المجر إلى مجموعتين رئيسيتين: مواطنون من منطقة الأقتصاد الأوروبي ومواطنون من دول العالم الثالث. وطبقاً لبيانات مكتب الإحصاء المركزي المجري، هناك أربع أهداف رئيسية للهجرة في عام 2020 وهي العمل، التعليم، ولم الشمل مع أحد المعارف، ولم شمل الأسرة. حوالي ثلث من النساء المقيمت جانت من أجل فرص وظيفية أفضل، 19% للم شملهن مع أشخاص مستقرون بالمجر، 18% من أجل تعليم أفضل، 16% للم شملهن مع أسرهن³. وفي عام 2019 كان 63% من النساء الممهاجرات اللاتي يعشن بالمجر جاءوا من دول أوروبية أخرى؛ ثلثهن

¹ <https://statistiques.public.lu/en/news/population/population/2021/01/20210122/index.html>

2.3% من عدد سكان لوكسمبورج أتى من دول أوروبية من خارج دول الأتحاد الأوروبي الثامنة والعشرين.

² <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/>

³ <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/>

(29%) جنن من آسيا، بينما نسبة 2.4% منهن جنن من شمال أمريكا، 1.6% من وسط وجنوب أمريكا، 3% من أفريقيا. أما معدل التوظيف للمقيمين بالمجر والمولودون بالخارج فكان 73.8%، والتي تعد من أعلى النسب في دول الاتحاد الأوروبي طبقاً لبيانات OECD لعام 2019⁴. وطبقاً للبحث الذي تم إجراءه كانت المعوقات الرئيسية التي واجهت المرأة المهاجرة واللاجئة في المجر هي:

الاختلافات اللغوية والثقافية: يعد حاجز اللغة هو التحدي الأكبر الذي واجه المجموعة المستهدفة، والذي أثر أيضاً على فرص نجاح الاندماج في سوق العمل. واجه المهاجرون صعوبات للوصول إلى المعلومات حيث أن معظم الإجراءات الإدارية تحتاج تنفيذها باللغة المجرية مما يؤخر عملية البحث عن وظيفة والعمل.

التمييز على أساس الجنس: واجهت النساء تمييزاً في نواحي كثيرة عند الدخول أو إعادة الدخول لسوق العمل في المجر. فمن الصعب عليهن الحصول على وظيفة مع وجود أطفال أو أثناء الحمل. أيضاً، فإن دخل عمل المرأة في المتوسط أقل من دخل الرجل في كل القطاعات. ويرجع سبب هذا التفاوت في الأجور إلى سببين رئيسيين: أن الرجال يعملوا دائماً في وظائف تقدم دخل أفضل وكذلك حتى إذا كانت الوظيفة واحدة يحصل الرجال على رواتب أعلى في المتوسط (Takacs-Vincze, 2018).

القانونية والأقتصادية: لا يمكن لمواطني الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي العمل في المجر إلا بتصريح، وبالرغم من ذلك فإن عملية الحصول على تصريح العمل في المجر أمراً صعباً للغاية للأجنبي وذلك بسبب كثرة الأعمال الورقية وقلة عدد الموظفين الذين يتحدثون الإنجليزية في المكاتب الحكومية.

نقص الدعم القانوني والحصول على الرعاية الصحية: بالنسبة للنظام الضمان الإجتماعي المجرى تتساوى المزايا بين المواطنين والأجانب؛ ومع ذلك فإستحقاق الأفراد للمزايا مرتبط بسجل مساهماتهم. فيمكن رؤية بعض القيود المفروضة على الأجانب بخصوص الإقامة وتصاريح العمل. يمكن للأجانب الذين يتمتعون بوضع قانوني خاص في المجر الاستفادة من المساعدة الاجتماعية مثل المواطنون المجرىون (Juhasz 2020). يحق للأفراد المقيمون بشكل قانوني في المجر فيسمح لهم بدفع التأمين الصحي بصرف النظر عن جنسياتهم.

أ. 4.1 سلوفينيا

في 1 إبريل عام 2020، كان عدد المواطنين الأجانب في سلوفينيا 159,582 يمثلوا نسبة 7.6% من إجمالي عدد سكان سلوفينيا. 33.4% من المواطنين الأجانب كانوا من النساء (مكتب الإحصاء لجمهورية سلوفينيا 2020). وفي يناير 2019 عدد 539 شخص على الحماية الدولية في سلوفينيا، من بين هذا العدد كان هناك عدد 150 امرأة حصلن على حق اللجوء و9 من النساء أكتسبن حماية فرعية (Ladic et al., 2020a). في عام 2018، كان حوالي 80% من السكان المهاجرين في سلوفينيا من أراضي يوغوسلافيا السابقة، وتم تسجيل 73.6% من النساء من هذه الفئة كغير نشطين في البحث عن عمل، و 2% كباحثين عن عمل نشطين أو عاطلين عن العمل، و 24% كموظفات⁵. وبشكل عام تتمثل عقبات الاندماج الرئيسية للمهاجرات واللاجئات في سلوفينيا في التالي:

الحصول على مسكن: تواجه معظم النساء المهاجرات والمستفيدات من الحماية الدولية صعوبات عند محاولة العثور على منزل في سلوفينيا، وذلك بسبب التمييز على نطاق واسع وقلة الموارد المالية والسعة المحدودة لبيوت الاندماج، بالإضافة إلى محدودية الوصول إلى المساكن العامة. في عام 2016، تم إلغاء الدعم المالي الفوري للأشخاص الذين حصلوا على وضع الحماية الدولية مما أدى إلى زيادة الوصول المتباين على السكن للفئات الاجتماعية المختلفة. أن التمييز هو عامل شديد الخطورة ضد المهاجرات واللاجئات والمستفيدات من الحماية الدولية وهو يعيق فرص إسكانهن (Ladic et al., 2020a).

نقل المهارات والشهادات التعليمية: على الرغم من أن التعليم العالي في سلوفينيا عادة ما يكون مجاناً لمعظم المواطنين، إلا أن المهاجرون واللاجئون غالباً ما يواجهون تحديات رئيسية تعيق تطورهم التعليمي في سلوفينيا. واحدة من هذه المعوقات - كما ذكر - هي صعوبة الحصول على مستنداتهم التعليمية من بلدانهم الأصلية (Ladic et al, 2020). وفي حالة عدم القدرة على الحصول على هذه المستندات، يمكن للمستفيديين من الحماية الدولية التقدم لإختبار لإثبات مستواهم التعليمي. وفي هذا السياق، أكد 63.7% ممن جاؤوا على إستبيان WICP في سلوفينيا أنهم واجهوا تحديات لإعتماد شهاداتهم ومهاراتهم.

حواجز لغوية: إجادة اللغة السلوفينية شرط مسبق للالتحاق بالتعليم والتوظيف. النقص في التنوع في تصميم وتنفيذ دورات اللغة السلوفينية تم ذكره كعامل معوق رئيسي أمام المهاجرات واللاجئات لإكتساب المعرفة الكافية والطلاقة في اللغة

⁴ <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm>

⁵ كيوك، المهاجرون واللاجئون في سلوفينيا 2020، الصفحة 25

السلوفينية. بعض دورات اللغة مجانية بدون مقابل ومتاحة لجميع رعايا بلدان العالم الثالث والمستفيدون من الحماية الدولية بسلوفينيا. وقد أكدت النتائج التي توصلنا إليها من خلال المقابلات مع المجموعة المستهدفة أن دورات اللغة تحتاج إلى التميز طبقاً للاحتياجات المختلفة ومستويات المستفيدين منها. وتشير معظم النساء اللاتي شاركن في إستبيان WICP أن اللغة هي أحد الأسباب الرئيسية التي تمنعهن من العثور على عمل في سلوفينيا.

التمييز على أساس الجنس: تشير معظم المهاجرات واللاجئات المشاركات في هذا البحث أن هناك مزيج من العوائق التي تقف عائق أمامهم في عملية الاندماج بسلوفينيا، وخاصة التمييز على أساس الجنس، كراهية الأسلام (أسلاموفوبيا) وكراهية الأجانب تجاه النساء المسلمات. وغالباً ما يبدل هذا على أن الخلفية العرقية والثقافية تلعب دوراً في حياة المهاجرات واللاجئات، تؤثر سلباً على فرص عملهم، والحصول على سكن والاندماج الاجتماعي. أما الدورات التدريبية المهنية المقدمة للمجموعة المستهدفة عادة ما تغطي المجالات التي تهيم عليها النساء، مثل الطبخ والخياطة أو التنظيف. وهذا يحد كثيراً من خياراتهن عندما يتعلق الأمر بالتوظيف.

الدخول إلى العمل: تواجه المهاجرات واللاجئات عدة قضايا عند محاولتهن الدخول إلى سوق العمل السلوفيني؛ ففي حالة النساء اللاجئات فإن وضعهن القانوني يؤهلهم للعمل على الرغم من الحواجز العملية مثل الإعتراض بمهارتهن التعليمية والمهنية مما يمكنهن من الوصول فقط إلى بعض الوظائف التي تتطلب مهارات بسيطة والتي لا تناسب بالضرورة وظائفهن وخبرتهن السابقة.

مسئوليات المنزل والأسرة: في الدراسة التي قام بها WICP أجابت نسبة 40.9% بأنهن يعتنين بأسرهن بدرجة معينة بينما أشارت نسبة 27.2% أنهن يعتنين كلياً بأسرهن. ووجد أن معظم النساء اللاتي تم مقابلهن أن تربية الأطفال والعمل المنزلي يرتبط بشكل أساسي بالمرأة بسبب الأعراف الثقافية والاجتماعية، وعند سؤالهن إن كان ذلك يعتبر عامل معوق أمام توظيفهن؛ أجابن بالنفي في حالة تم تقديم المساعدة المناسبة لهن. وتلعب المنظمات غير الحكومية دوراً أساسياً لتيسير الخدمات الحالية للعائلات المهاجرة التي لديها إقامة دائمة في سلوفينيا.

الوصول المحدود إلى الشبكات الاجتماعية: تم ذكر نظام العلاقات والمعارف أيضاً من قبل ثلاث نساء. إذ ذكرن أنهن ليس لديهن أي علاقات مع أشخاص قد يكونوا مرجعين لإيجاد عمل، وبعبارة أخرى توصف نظام "العلاقات والمعارف in poznanstva" باللغة السلوفانية: ويوصف هذا المصطلح نظام التوظيف في سلوفينيا والذي يعتمد في الغالب على العلاقات الشخصية والمعارف. وغالباً ما يشكل نقص الشبكات الاجتماعية عامل معوق للتواصل والبحث عن فرص العمل الممكنة (Verwiebe et al., 2018).

القوالب النمطية ضد المهاجرات وكراهية الأجانب: أغلبية من قمنا بمقابلهن من نساء من أصل عربي ومسلم ويعيشون في سلوفينيا، تحدثوا عن أنهم لا يشعرون بأنهم مثقلين بأعباء بسبب عرقهم أو خلفياتهم الثقافية وأن نشر الصور النمطية ضد النساء المهاجرات على انهن مظلومات او مضطهدات يعزز من التمييز والكراهية ضد الأجانب وضدهم. وقد تناول المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين هذا الأمر أيضاً في وثيقته المعنونة "موجز قطاعي: النوع الاجتماعي والهجرة"، "يمكن أن يؤدي التمثيل الإعلامي السلبي على أن النساء المهاجرات مضطهدات إلى تأجيج العنصرية والكراهية ضد الأجانب وتعزيز القوالب النمطية التي تصم النساء المهاجرات" (2019، صفحة 3). ولذلك، من الجدير بالذكر أيضاً أن الجهود المبذولة لدعم الاندماج الكامل للمهاجرات ينبغي أن تعالج الصور النمطية لدى المجتمع المضيف فيما يتعلق بالخلفية الثقافية والدينية والعرقية لهن وأن تتحدى المفاهيم المسبقة التي تدعم كره الأجانب.

إختلافات سوق العمل بين المجتمع المضيف والبلد الأم: خلال مقابلاتنا أوضحت النساء أن هناك إجراءات بيروقراطية ومتطلبات تعليمية رسمية في سلوفينيا لا يوجد مثلها في في أوطانهم لممارسة بعض الحرف مثل تصفيف الشعر ومستحضرات التجميل وأنشطة تقليم الأظافر. وهذا يخلق حواجز إضافية ووقت أطول للانتظار. ففي سلوفينيا، من أجل ممارسة أنشطة حرفية محددة وكذلك أنشطة معينة من الحرف المنزلية والفنية؛ فمن الضروري الحصول على رخصة حرفية، والتي يجب إستيفاء شروط معينة للحصول عليها. الحق للقيام بالأنشطة الحرفية والأنشطة المنزلية والحرف الفنية هي أساس للحصول على تصريح الحرفة والدخول في تسجيل الحرفة.

سياسات الاندماج للأشخاص الذين يأتون من خلال لم شمل الأسرة: النساء اللواتي يأتين من خلال لم شمل الأسرة لديهن وصول أقل إلى دورات الاندماج من الأشخاص الحاصلين على وضع اللجوء حتى لو حصلوا على لم شمل الأسرة إلى شريك لاجئ. في غضون ذلك، تُظهر الإحصائيات الأخيرة أن النساء من

المرجح أن يصلن من خلال لم شمل الأسرة إلى الاتحاد الأوروبي أكثر من الرجال⁶. المكتب الحكومي لدعم المهاجرين وإدماجهم مسؤول فقط عن طالبي اللجوء والمستفيدين من الحماية الدولية وكانوا من أراضي يوغوسلافيا السابقة، وكانت 73% من النساء في هذه الفئة من السكان غير نشيطين. لذلك، فإن سياسات الإدماج لأصحاب حالة لم شمل الأسرة تتجاهل نوع الجنس وتؤثر بشكل رئيسي على النساء المهاجرات اللاتي جنن من خلال لم شمل الأسرة ولديهن حصة أقل في سوق العمل.

الصناعة الإبداعية والثقافية: الحوافز، المعوقات، والفرص (أ2)

الهدف من هذا القسم هو تقييم وضع الصناعة الإبداعية والثقافية في الدول الأربع المشاركة، والإشارة إلى الفرص والحوافز ذات الصلة للمهاجرات وأصحاب الأعمال من السيدات. كما سيتم تحديد القضايا والعوائق الشائعة التي تحول دون التوظيف الناجح داخل قطاع الصناعة الإبداعية والثقافية CCI في كل دولة شريكة.

أ.2.1 السويد

وفقاً لمعهد النمو السويدي، قد تفيد الفئات التالية في تصنيف القطاع الإبداعي والثقافي في السويد: العمارة، الفرع السمعي-البصري (السينما والتلفزيون، الألعاب، والراديو) الفن، التصميم والتصوير: التراث الثقافي (المحفوظات، المتاحف، الأماكن التاريخية والأثرية)؛ الأدب والصحافة؛ الإبداع الأدبي والفني؛ الموضة؛ الدعاية، وفنون الأداء. في عام 2015 ساهمت الصناعة الإبداعية والثقافية بنسبة 3.8% من الناتج المحلي للسويد، بما في ذلك المساهمات الاقتصادية 5 من كلاً من القطاع العام والخاص (Tillväxtverket 2018: 39). وبالنظر إلى نسب كلاً من النساء والرجال العاملين في الصناعة الإبداعية والثقافية (Tillväxtverket 2018: 46)، نجد النسب متوازنة في كل الفروع المذكورة أعلاه، ماعدا صناعة الأزياء التي يهيمن عليها النساء بشكل أكبر (75% من النساء و25% من الرجال يعملوا في هذا القطاع). في عام 2015، كان هناك 118,244 امرأة مقابل 96,853 رجلاً يعملون في الصناعة الإبداعية والثقافية، مشيرة إلى الحقيقة أن هذا القطاع ليس قطاع حيوي وعريض فحسب بل صناعة متساوية بين الجنسين أيضاً من ناحية تقسيم العمالة والوصول إلى التوظيف وكذلك ريادة الأعمال (Tillväxtverket 2019). وطبقاً للإحصائيات الرسمية المحلية (Tillväxtverket 2019)، كان في عام 2017 نسبة 82% من كل العاملين في مجال الصناعة الإبداعية والثقافية من أصول سويدية، بينما 18% منهم من أصول مهاجرة. يؤكد هذا التوجه على حقيقة وجود فجوة كبيرة وتفاوتاً من حيث العمل بين الناس من أصل سويدي والآخرين من أصل مهاجر. وعلاوة على ذلك تظهر التحاليل الإحصائية أن تمثيل الناس المولودون بالخارج في القطاع الثقافي والإبداعي أقل من القطاعات الأخرى في سوق العمل ككل (KVISK 2020). تحظى معرفة اللغة السويدية بأهمية كبيرة للتوظيف أيضاً، رغم أن بعض الفروع (المتاحف، المؤسسات الثقافية) أكثر من الفروع الأخرى (كالموسيقى والرقص وفنون الأداء الأخرى)، حيث تلعب دوراً ثانوي (KVISK 2020). أما فيما يتعلق بالتوزيع والمساواة بين الجنسين، هناك عدد كبير من الإناث أصحاب أعمال ورائدات أعمال بالصناعة الإبداعية والثقافية (38% من الإجمالي) أكثر من إجمالي سوق العمل (28%). ومع ذلك، هناك نسبة أقل بقليل من رواد الأعمال من أصول أجنبية في مجال الصناعات الثقافية والإبداعية مقارنة بالمتوسط 11% مقارنة ب15% (2019:14)

أ.2.2 لوكسمبورج

طبقاً لتقرير وزارة الثقافة اللوكسمبورجية لعام 2013⁷، فإن تجنب الاستبعاد المالي والاجتماعي في المشهد الإبداعي والثقافي للدولة هو أحد الأولويات الرئيسية للوزارة. وبشكلاً خاص يشير هذا التقرير إلى خطة التنمية الثقافية (KEP)، حيث الأولوية القصوى تطوير السياسة الثقافية والتي تحترم وتدعم وتعزز التحرر الثقافي الفردي والجماعي، والعدالة الاجتماعية وتأكيد الحقوق الثقافية، والديمقراطية الثقافية والتماسك الاجتماعي، والتنمية الاقتصادية وخلق وفره ووظائف في الصناعات.

⁶ المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين ، موجز قطاعي: النوع الاجتماعي والهجرة ، 2020 ، الصفحة 5

⁷ <https://mc.gouvernement.lu/en/publications.gouvernement%2Ben%2Bpublications%2Brapport-activite%2Bminist-culture%2Bmcult%2B2013-rapport-activite-culture.html> - تقرير النشاط لعام 2013 من وزارة الثقافة.

الإبداعية⁸. في عام 2019، قامت لوكسمبورج للإبداع بنشر كتاب "مجموعة الصناعات الإبداعية للكمبيوترج" والذي يحتوي على إحصائيات عام 2015 عن حالة القطاع الثقافي والإبداعي في الدولة: ويوضح الكتاب أنه في عام 2015، كان نسبة 6.1% (2252 شركة) من مجمل الشركات للكمبيوترجية تعمل في المجال الإبداعي: أكثرهم في مجال العمارة (551) والفنون (533) والوسائط المتعددة المرئية والمسموعة (209) والكتب والصحافة (323) والتصميم (226) والنشر (410). بالإضافة إلى 59% من كل شركات الصناعة الإبداعية يديرها مالك واحد، و35% من هذه الشركات يعمل بها 1-10 عامل، بينما 1% من هذه الشركات لديهم 50 عامل أو أكثر. وطبقاً إلى الإحصائيات يوجد 8000 وظيفة في الصناعة الإبداعية و13.2% يعملون لحسابهم الخاص⁹. علاوة على ذلك، نجد أن تقرير "التوظيف الثقافي بناءً على الجنس" المصدر من دول اليورستات Eurostat تقر بأن 55.1% من العاملين في المجال الثقافي في 2019 كانوا من الإناث و44.9% من الذكور. أما نسبة الوظائف الثقافية في 2019 كانت 14.7% من بين جميع القطاعات¹⁰. ومع ذلك، لا يوجد أي ذكر عن عدد المهاجرين واللاجئين الذي تم توظيفهم في هذه الصناعة. وبناءً على بحث WICP يمكن القول أن هناك قضايا عند تطبيق في حالة اللجوء، وقيود متعددة للحصول على تصاريح الإقامة وأخيراً النظام المعقد للقوانين والضرائب لبدء أي عمل.

أ.2.3. المجر

ووفقاً لساجفاري Ságvari و لينجيل Lengyel (2008)، يمكن تعريف الأقتصاد الإبداعي طبقاً لثلاث عناصر: الصناعات الإبداعية والصناعات كثيفة المعرفة والصناعات الثقافية. طبقاً لتعريف هذا المجلس؛ 35% من جميع العاملين في المجر كانوا ينتمون إلى "فئة مبدعة" في عام 2006. ومن بين هؤلاء العاملون في هذا القطاع كان حوالي 50% منهم من النساء. (المكتب المركزي للإحصاء للمجر، 2011)¹¹. في الوقت نفسه، تظهر البيانات الإحصائية أن هناك تمثيل زائد بشكل واضح للرجال في المناصب العليا في القطاع الإبداعي، في حين أن الأناث ممثلين بشكل زائد في المناصب الأقل (لساجفاري Ságvari و لينجيل Lengyel 2008، مكتب الإحصاء المركزي المجر). وفي عام 2007 بالمجر، كان هناك 258,000 أعمال نشطة في مجال الصناعات الإبداعية وصناعات كثيفة المعرفة، معظمهم كان مقرهم بودابست. ومع ذلك، لا تتلقى شركات الصناعة الإبداعية أو الأفراد عادة أي تمويل كافياً لبدء التشغيل. أما التحدي الأكثر شيوعاً في السوق الإبداعي هو قلة إمكانية الوصول إلى الأسواق الدولية، وقلة الطلب على التصميم المحلي كما أن الفنانين لديهم معرفة قليلة أو معدومة عن الأعمال بالإضافة إلى نقص التعاون ومشاكل التمويل (محطة التصميم 2014).

أ.2.4. سلوفينيا

يوظف القطاع الإبداعي والثقافي بسلوفينيا 7% من القوة العاملة والتي تنتج حوالي 3% من إجمالي الناتج المحلي. ومع ذلك يواجه القطاع الإبداعي والثقافي في سلوفينيا عقبات مشتركة مثل باقي الدول في الاتحاد الأوروبي، مثل قلة الاستقرار المالي وتشغيله على المستوى الجزئي بشكل رئيسي كالعاملون لحسابهم الخاص أو الشركات صغيرة الحجم. إن الاختلافات في أسواق العمل، وبشكل أدق في الإعراف بالتعليم الرسمي والخبرات المهنية بين البلدان، تعيق المرأة المهاجرة في العثور على الوظائف في سلوفينيا. وقد يكون هذا حافزاً في مجال الحرف اليدوية أو فنون الأداء. فيوجد تعليم رسمي ومعترف به في مجال الفنون والصناعات الإبداعية المختلفة في سلوفينيا مثل صناعة الأفلام أو المسرح. ومع ذلك؛ على عكس المهن الأخرى مثل الهندسة التمثيل الطبي أو العمل الطبي، يوجد عقبات أقل للعمل في مجالات الفنون عندما لا يكون لدى المرء تعليم رسمي معترف به. ومع ذلك لاتعد مصدر عمل مستدام دون معرفة الإستدامة المالية وزيادة الأعمال وأنظمة العمل الحر في سلوفينيا. وفي الختام، يجب أخذ التالي في الاعتبار فيما يتعلق بحوافز الصناعات الإبداعية والثقافية لتشغيل للنساء المهاجرة: (1) أن يكون قطاع به حواجز أدارية أقل عندما يتعلق الأمر بالاعتراف بالتعليم الرسمي أو المهارات المهنية، وبشكل أساسي بالإنتاج والمواهب ذاتها بدلاً من الشهادات الرسمية التي تقف خلفه. (2) يعرف هذا القطاع بسبب تأثيره الإيجابي لزيادة وعي العامة وتعزيز الشبكات الاجتماعية ليس في سلوفينيا فقط بل على المستوى الأوروبي أيضاً. هي صناعة تروج للتعددية الثقافية والإنتاج بين الثقافات بأشكال مختلفة مثل الحرف اليدوية أو الفنون الأدائية. (3) هنا أيضاً العديد من الحواجز للمهاجرات واللجائن الأثني ترذن العثور على عمل في هذه الصناعة مثل عدم الاستقرار المالي، وفرص التمويل المحدودة، ونقص الخبرة في قيادة الأعمال وقوانين العمل الحر، بما في ذلك قوافل اللغة. (4) الفرص المقدمة في التمويل الوطني والأوروبي مكرسة لدعم البرامج الإبداعية التي تعزز القدرات في مجال الفن والثقافة والإندماج. ومع ذلك، لا يوجد دعم رسمي

⁸ <https://mc.gouvernement.lu/en/publications.gouvernement%2Ben%2Bpublications%2Brapport-activite%2Bminist-culture%2Bmcul%2B2019-rapport-activite-mcult.html> - تقرير النشاط لعام 2019 لوزارة الثقافة - صفحة 7

⁹ <https://www.luxinnovation.lu/publication/luxembourg-creative-industries-cluster/> - تكثف الصناعات الإبداعية - لوكسمبورج.

¹⁰ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. - التوظيف الثقافي بناءً على الجنس.

¹¹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_08_2011.pdf

للمهاجرات اللاتي يرغبن في بدء عمل حر وأعمال تجارية صغيرة في مجال الصناعات الإبداعية ، أيضاً البرامج التعليمية التي تقدمها المنظمات غير الحكومية خاصة بتطوير المهارات والمعرفة الأساسية.

ريادة الأعمال: الحوافز والمعوقات والفرص (أ 3)

الهدف من هذا القسم تقييم المعوقات المختلفة وكذلك الحوافز والفرص المقدمة من ريادة الأعمال والعمل الحر في السويد ولوكسمبورج والمجر وسلوفينيا.

أ.1.3 السويد

في نوفمبر من عام 2020، كان هناك 493,700 من رواد الأعمال وأصحاب الأعمال في السويد، وطبقاً لبحث السوق (الحقائق الاقتصادية 2020 Economifakta) هذا الرقم يتطابق مع 8.9% من إجمالي العاملين بالفعل في سوق العمل السويدي . في السنوات الأخيرة كان عدد من يعمل في أعمالاً حره قد زاد إلى حد ما، لا سيما بين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 64 عام. ومع ذلك، فإن عدد العاملون بالأعمال الحرة نسبة إلى إجمالي العاملين الفعليين يعتبر مستقراً إلى حد ما، حوالي 10% (Ekonomifakta 2020). وعلى أي الأحوال فالراغبون في فتح عملاً خاص لهم في السويد غالباً ما يواجهون صعوبات بيروقراطية ومعوقات أخرى عند محاولة الاقتراب من سوق العمل، مثل استخدام الائتمان، التمويل، الدخول إلى الشبكات لمختلف الصناعات، الدعم سواء في مرحلة البداية أو مرحلة التطوير. يوجد في السويد كثير من برامج الدعم العام والخاص وخدمات الإستشارات وبيوت تأسيس للأعمال، والتي تقدم خدمات إستشارية ومساعدة مناسبة لرواد الأعمال لتطوير خطة عملهم والوصول إلى التمويل والبحث عن شبكة لكلاً من المستثمرين المحتملين والعملاء. في عام 2016، كانت نسبة أصحاب الأعمال ورواد الأعمال في السويد من النساء المولودات بالخارج فقط 5% (Tillväxtverket 19: 2019)، مشيرة إلى التمثيل المتواضع الواضح للمرأة المهاجرة (19: 2019: Tillväxtverket)، في مجال ريادة الأعمال. وهناك العديد من الدراسات التي أجريت حول إتجاهات المهاجرات في ريادة الأعمال والعمل الحر (Arbetsmarknadsekonomiska Rådet 2017; Tillväxtverket 2016 & 2019; Fores 2020; Abbasian & Bildt 2009,

ويمكن تلخيص النتائج المتصلة بهذا الموضوع كالآتي:

- (1) التركيز على صناعات محددة: رائدات الأعمال في السويد والتي تشمل المرأة السويدية والنساء المولودات بالخارج، يميلون إلى تركيز أعمالهن في قطاعات محددة؛ مثل الخدمات الخاصة والثقافية، خدمات الأعمال، التجارة، إدارة الفنادق، المطاعم، صناعات الأغذية، مرافق وخدمات الرعاية الصحية (19: 2019: Tillväxtverket).
- (2) الجمع بين الوظيفة وريادة العمل: تقوم النساء بدرجة أكبر من الرجال بالجمع بين دورهم كقائدات للأعمال التشغيلية مع الوظيفة. لكن يبدو أن هذا ينطبق على النساء المولودات بالبلد أكثر من الأخريات المولودات بالخارج. وكذلك يجمع الرجال سواء المولودون بالبلد أو مولودون بالخارج بين ريادة الأعمال والوظيفة بنفس القدر تقريباً (19: 2019: Tillväxtverket).
- (3) الوصول غير المتكافئ للموارد المالية والاستثمارات: وفقاً لتقرير حول تمويل بدء المشروعات بدول الشمال الأوروبي Nordic (مشاريع غير تقليدية 2020)؛ غي عام 2019 جمعت شركات سويدية ناشئة مكونة من رجال نسبة 96% من كل رأس المال المتاح، في حين جمعت المجموعات الأخرى المختلطة 4% أما المجموعات النسائية فجمعت 1% فقط.
- (4) النمو الاقتصادي واتجاهات التوظيف: تظهر الأبحاث أن الشركات التي يديرها أفراد مولودون بالخارج في السويد تميل بشكل أكبر لتحقيق نمو اقتصادي قوي. فالمجموعة المستهدفة من WICP خاصة رائدات الأعمال المولودة بالخارج تتجه إلى توظيف عمالة أكثر في مشروعاتهم (1: 2020: Tillväxtverket)

والخلاصة: يمكن القول بأن الأشخاص من أصول مهاجرة يميلون إلى مواجهة صعوبات أكثر في إنشاء وتطوير أعمالهم في السويد: أن المهاجرات واللجانن يواجهن صعوبات أكثر من نظرائهم الذكور وكذلك رواد الأعمال السويديون بالميلاد. (Tillväxtverket 2019)، مثل الوصول المحدود إلى الشبكة: والوصول المحدود إلى رأس المال وخيارات التمويل، والتميز من قبل مؤسسات الائتمان، والدخول المقيد إلى المعلومات والفرص بسبب الحواجز اللغوية، صعوبات الإدارة وتسيير الأعمال على المدى الطويل، أشكال أقل من الدعم الاقتصادي، الإيداع الشخصي، دعم الأسرة، والوضع الاجتماعي-الاقتصادي المنخفض بشكل عام عن المجموعات الأخرى (Abbasian 2003, Abbasian & Bildt 2009).

أ.3.2. لوكسمبورج

من "بيانات مناخ الاستثمار 2020": تقرير لوكسمبورج¹²، يتضح منهج العمل وريادة الأعمال اللوكسمبورجية. وتدعم وزارة الاقتصاد شبكات وجمعيات تعمل لصالح رائدات الأعمال النساء. فقد أدرج في قانون 15 ديسمبر لسنة 2016 مبدء المساواة في الأجور في تشريعات لوكسمبورج¹³، والذي يجعل من أي اختلاف في الأجور المدفوعة إلى الرجال والنساء غير قانوني ممن يقومون بنفس المهمة أو في العمل المتساو في القيمة. ومع ذلك؛ لم يتم ترجمة هذا القانون بالكامل ليؤدي إلى المساواة بين ملكية المرأة للأعمال أو وجودها في مناصب قيادية في الشركات الكبرى. ففي لوكسمبورج، يعد تسجيل الدولة الرسمي مطلباً ضرورياً لبدء وتشغيل أي شركة. وهذا الإجراء أيسر للمواطنين اللوكسمبورجيين عن المقيمين المهاجرين واللاجئين وغيرهم من مواطني الاتحاد الأوروبي بسبب تعقيد اللوائح القانونية وتصريح العمل والتأشيرة المطلوبة لإدارة العمل بالإضافة إلى القضايا اللغوية ذات الصلة. يوفر "بيت ريادة الأعمال" - الذي تم افتتاحه في 2016 خلال غرفة التجارة بلوكسمبورج - الإرشادات بشأن التسجيل بالكامل وعملية إنشاء الأعمال لجميع فئات السكان.

أ.3.3. المجر

في عام 2020 وطبقاً لبيانات المكتب الإحصائي المركزي المجرى¹⁴؛ من بين ما يقرب من 10 مليون نسمة عدد السكان، يوجد 4.5 مليون تم توظيفهم ونصف مليون عامل يعمل لحسابه الخاص. ومن بين هؤلاء هناك ثلثي منهم كأفراد يعملون لحسابهم الخاص وثلث منهم هم ملاك مشتركين في شركة. ويشكل الإجراء البيروقراطي لبدء عمل في المجر تحدي أكبر للمهاجر إلى حد ما عن المواطن. وقد تعرض الأجانب لتمييز في مبلغ وقيمة المصروفات الإدارية لتشغيل الشركات والشركات الصغيرة والمتوسطة. وتوضح إحصائيات OECD أنه يوجد نمواً واضحاً في عدد المهاجرين من أصحاب الأعمال الحرة (خاصة النساء الأجنبيات زاد عددهن ليصل إلى 47%) ما بين عام 2002 وعام 2008 في الاتحاد الأوروبي. وعلى أية حال، هناك فجوة واضحة بين الجنسين في الأعمال الحرة. وقد وجدت الدراسة التي قام بها OECD أن عدد النساء الصغير في السن قليل إلى حد ما في مجال العمل الحر عن الشباب وفي عام 2018 (4.8% مقابل 8.0% OECD (2019). العقبات المعتادة التي تواجه المهاجرين عند بدء عمل ما هي حواجز اللغة، مشاكل التكيف مع ثقافة جديدة، التنقل في بيئة مؤسسية جديدة، عدم وجود تاريخ إنتمائي، الافتقار إلى الوضع القانوني والأهلية للعمل، وقلة الشبكات المهنية. علاوة على ذلك؛ هناك نقص في المعرفة حول الدعم المتاح بين المجموعة المستهدفة.

أ.4.3. سلوفينيا

تمثل النساء 30.1% فقط من إجمالي رواد الأعمال في سلوفينيا. وهذا يجعل سلوفينيا من بين البلدان التي لديها أقل نسبة من ريادة الأعمال النسائية في الاتحاد الأوروبي (GEM، 2018). هناك حوافز مالية، وصناديق، ورأس مال استثماري، ورأس مال أولي متوائمة لدعم ريادة الأعمال والدعم غير المالي مثل التوجيه والتدريب. في ريادة الأعمال، يتم تحديد العلاقات كعامل رئيسي لنجاح أي رائدة أو رائد أعمال (توباك، 2014). كما ذكرنا سابقاً، إن الافتقار إلى الشبكات الاجتماعية والعلاقات بين النساء المهاجرات في سلوفينيا هو عامل يعيق قابليتهن للتوظيف، ينطبق نفس المنطق على التوظيف من خلال ريادة الأعمال. لذلك، فإن إمكانية تقديم المنتجات أو الخدمات دون بدء شركة، تعد حافزاً يجمع بين كل من الصناعة الإبداعية وريادة الأعمال. يمكن للنساء اللواتي يهدفن إلى العمل في التصوير الفوتوغرافي والحرف اليدوية وغيرها من الإنتاج الإبداعي استخدام هذه الإمكانية كمرحلة أساسية للترويج لعملهن وإنشاء وتوسيع الشبكات والتعرف على نظام الفواتير والضرائب قبل توسيع نطاق أعمالهم إلى التوظيف الذاتي أو فتح شركة خاصة. هناك برامج في سلوفينيا تدعم بشكل خاص النساء للتغلب على السقف الزجاجي وتحقيق العمل الحر أو أنشطة ريادة الأعمال: على سبيل المثال، من 2016 إلى 2018، شجعت SPRIT Slovenia، وهي وكالة عامة، بشكل مكثف النساء العاطلات عن العمل والحاصلات على تعليم عالٍ للانضمام إلى ريادة الأعمال النسائية، لاختيار العمل الحر أو إنشاء شركة خاصة بهم لمسارهم الوظيفي في المستقبل. مثال جيد آخر هو مبادرة "Start-up Slovenia"، بدعم من وزارة التنمية الاقتصادية والتكنولوجيا، وهي عبارة عن منصة مفتوحة تنظم حملات وطنية وفعاليات لريادة الأعمال وللشركات الناشئة (SBA Fact 2019 ورقة سلوفينيا، 2019). وهذا يشمل المناقصات العامة المخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتي هي غير تمييزية، والمهاجرات أصحاب المشاريع في سلوفينيا مؤهلات أيضاً للتقدم لها (The Slovene Enterprise Fund، بدون تاريخ). ومع ذلك، يتم نشر الخدمات الاستشارية والاعلانات الرسمية باللغة الإنجليزية؛ لذلك، تعد القدرات اللغوية ضرورية للتقديم لهذه المنصات العامة، مما يجعل الحواجز اللغوية عاملاً يعيق ريادة الأعمال للمهاجرات. من المقابلات التي أجراها برنامج

¹² <https://www.state.gov/reports/2020-investment-climate-statements/luxembourg/>

¹³ [https://luxembourg.public.lu/en/living/family/equal-](https://luxembourg.public.lu/en/living/family/equal-opportunities.html#:~:text=The%20Law%20of%202015%20December,or%20work%20of%20equal%20value)

[opportunities.html#:~:text=The%20Law%20of%202015%20December,or%20work%20of%20equal%20value](https://luxembourg.public.lu/en/living/family/equal-opportunities.html#:~:text=The%20Law%20of%202015%20December,or%20work%20of%20equal%20value)

¹⁴ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf036.html

WICP، وجدنا أن النساء المهاجرات واللجئات ليس لديهن معلومات عن مثل هذه البرامج والأموال العامة التي تدعم ريادة الأعمال.

الممارسات الجيدة ودراسات الحالة:

1--السويد

(1) *المبادرات العامة الوطنية*: في عام 2018، أصدرت الحكومة السويدية مهمة لتعزيز ريادة الأعمال للنساء المولودات بالخارج. وقد قامت الوكالة العامة السويدية للنمو الإقليمي والأقتصادي (Tillväxtverket) بمنح دعم مالي، بالنيابة عن الحكومة السويدية، إلى مشروعات عديدة تستهدف المهاجرات واللجئات في سوق العمل. ومابين عامي 2018 و2021 تم تمويل 11 مشروع تضم مزيجاً من برامج الإرشاد، وفعاليات تواصل، وأنشطة تهدف إلى تعزيز وتنمية وتطوير المهاجرات في مجال ريادة الأعمال (Tillväxtverket). (2) *ممارسات جيدة محلية وأقليمية*: وفر مشروع يالا ترابان Yalla Trappan الاجتماعي ممارسة جيدة أخرى تعزز مشاركة النساء المولودات بالخارج في سوق العمل السويدي: حادثة هذه المبادرة لها جذورها في الفلسفة التعاونية للعمل والتوجه نحو مزيد من الاندماج الاجتماعي الأقتصادي للنساء. الهدف من هذا المشروع التعاوني والإجتماعي هو إعطاء المهاجرات واللجئات المستبعدين إجتماعياً وأقتصادياً فرصة لتطوير المهارات الشخصية والمهنية من خلال العمل، وكذلك تعليمهن اللغة والثقافة السويدية أثناء ذلك (Tillväxtverket 2020). (3) *المزج مابين الجهات المختلفة*: قام العديد من المنظمات السويدية الخاصة والعامة بتطبيق مشروعات الأتحاد الأوروبي متبعة صيغة مماثلة لتلك المذكور عليه. مثال المشروع المسمى "نقل الأعمال في السويد" الذي تم تطبيقه في مدينة مالمو Malmö عن طريق جمعية المرأة الدولية (IKF- Internationella Kvinnoföreningen) بدعم من الوكالة السويدية للنمو الإقليمي والأقتصادي. يهدف المشروع إلى مساعدة رائدات الأعمال القاديات حديثاً لإنشاء وتشغيل مشروعاتهن في السويد وذلك بالبناء على خبراتهن المهنية ومهاراتهن السابقة في ريادة الأعمال في بلادهم الأصلية (IKF 2020).

دراسات حالة للمرأة المهاجرة في الصناعات الإبداعية والثقافية CCI وأنشطة ريادة الأعمال:

فادوما عدن Faduma Aden رائدة أعمال إجتماعية ومؤسسة ماركة أزياء "جميلة": نشأت في السويد من أصل صومالي، أصبحت فادوما رسمياً رائدة أعمال في 2016، عندما أنشئت "جميلة"، علامة تجارية للأزياء تمزج بين الجماليات الإسكندنافية مع الموضة الإسلامية لسيدات الأعمال الدوليين. ومن خلال مزج موضة مبدعة ومفاهيم ثقافية مختلفة للجماليات، أستطاعت فادوما استخدام خلفيتها الثقافية والدينية لكسر الصورة النمطية المحيطة بالمسلمات في السويد. في عام 2017، أسست أيضاً وكالة إستشارات للأعمال الإبداعية والأبتكارات (راديو السويد 2018).

ديبا أبوكار وأمال سعيد- مؤسسي منصة بلينج BLING وشبكة ومنسيا Womensia، أمال وديبا هن مؤسسات ويديرا منظمة "بلينج وشبكة ومنسيا". وأسسا ومنسيا عندما لاحظنا من خلال خبرتهن عدم وجود نماذج قدوة نسائية، خاصة لنساء لهن خلفية دولية في ريادة الأعمال في المقام الأول ولكن أيضاً في المجتمع ككل (منتدى المساواة 2021). "بلينج" هي منظمة غير ربحية تعمل على تعزيز ريادة الأعمال كأداة لخلق تغيير إجتماعي ونمو في المجتمع (هي ELLE 2021). أرادت أمال وديبا تعزيز المساواة بين الجنسين بمنظور متقاطع وإنشاء أقتصاد المساواة بين الجنسين من خلال ريادة الأعمال (منتدى المساواة 2021): هما مثال ممتاز لرائدات أعمال ناجحات لهن خلفية مهاجرة حيث أن كلاهما جاءا إلى السويد من الصومال عندما كانتا أطفال (ELLE 2021).

2- لوكسمبورج

تأسست زونتا الدولية Zonta International في عام 1919 وهي منظمة عالمية رائدة للنساء المهنيات المتمكنات في الخدمات والدفاع. مع أكثر من 30,000 عضو ينتمون إلى أكثر من 1200 نادي زونتا في 67 دولة ومناطق جغرافية، يتطوع كل أعضاء زونتا في جميع أنحاء العالم بوقتهم، مواهبهم، ودعم المشروعات الخدمية المحلية والدولية، بالإضافة إلى برامج المنح الدراسية بهدف تحقيق مهمة زونتا وأهدافها. تم إحصار زونتا إلى لوكسمبورج بواسطة أعضاء في زونتا من بلجيكا (كلير دي سومر Claire de Somer وميمي رايمدونك Mimi Raemdonck وجوزيت هشت Josette Hecht). جمعية هوبيكشنتلر ليتزبورج اسبل Hobbykënschtler Lëtzebuerg asbl هي جمعية تهدف إلى المشاركة في أسواق ومعارض الهوايات أو تنظيم الأسواق نفسها بأقل تكلفة ممكنة للأعضاء. شرط المشاركة هو أن تقدم العناصر ذاتية الصنع مثل الصور والمجوهرات والبطاقات والخياطة والنحت... الخ.

دراسات حالة لرائدات أعمال مهاجرات:

1) صوفيا- صانعة أفلام ورائدة أعمال طموحة:

وهي في الأصل من أوكرانيا، تخرجت صوفيا من المدرسة الثانوية بالمملكة المتحدة، ثم أنتقلت إلى لوكسمبورج من بولندا في عام 2020. كان السبب الرئيسي لهذا الانتقال متصل بتخرجها من مدرسة وارسو للفيلم وكان والديها يقيما في لوكسمبورج. وبعد الانتقال إلى لوكسمبورج للتمتع بعائلتها، حاولت صوفيا تسجيل أستوديو أفلام لإنتاج أفلام ومقاطع فيديو، ولكن للأسف واجهت العديد من المشاكل البيروقراطية. على وجه الخصوص كان من الصعب الحصول على تصريح عمل لفتح أستوديو لكونها أجنبية، حيث كان مطلوب منها إستبدال تصريح المعيشة المتعلق بعائلتها بتصريح العمل. وحالياً وهي تنتظر الحصول على أذن العمل، طلبت صوفيا المساعدة من دار ريادة الأعمال بلوكسمبورج ولكن بدون نجاح يذكر.

2) وفاء - صحفية ورائدة أعمال مبدعة:

أصلها من فلسطين. تقيم وفاء في لوكسمبورج منذ خمس سنوات وحتى الآن. لديها خلفية أكاديمية في الصحافة وكانت تعمل كصحفية ومنسقة مشروع في منظمات غير حكومية بلدها الأم. واجهت العديد من الصعوبات في العثور على وظيفة في لوكسمبورج كصحفية بسبب حواجز اللغة - فعادة ما تتطلب الوظائف المتاحة للصحفي في لوكسمبورج إلى معرفة 4 لغات. كذلك، فالتمييز من جانب أصحاب الأعمال، وعدم الاعتراف بمهاراته المهنية في الدولة المضيفة، وأختلاف بيئة العمل هي أيضاً بعض من الصعوبات العديدة التي تواجهها وفاء في لوكسمبورج.

3- المجر

المهنيين الذين تم مقابلاتهم يعملون في منظمات غير ربحية تقدم خدمات دعم مجاني للمهاجرين واللاجئين. تختلف هذه الخدمات المقدمة من دعم إجتماعي نفسي إلى دعم منزلي، مدرسي، دعم للإندماج الإجتماعي. هدفهم الأساسي دعم المجموعة المستهدفة بطريقة تجعلهم في النهاية لا يحتاجون إلى الاعتماد على نظام الدعم الإجتماعي. فالنظام المؤسسي الذي وضعته الدولة ليس داعماً بشكل كاف عندما يتعلق الأمر بالمهاجرين. نظرياً يكون لديهم مدخل لدعم التوظيف، والذي يتم توفيره للمواطنين، ولكن المهاجرين غالباً لا يتم إعلامهم بذلك، لذلك لا يمكنهم من إستخدامها في النهاية. وفي الختام، لا يوجد دعم كاف في هذا الصدد للمهاجرين من قبل الدولة، فهم يعتمدون على الخدمات المقدمة من منظمات غير حكومية والتي تكون في أحوال كثيرة قائمة على مشروع وتعمل بشكل مؤقت. هناك أيضاً بعض الممارسات الجيدة المحلية وصغيرة الحجم والتي تقدم دورات لغة وإندماج، تنظيم برامج، نوادي المرأة، وبناء شبكات مع أرباب العمل الذين يوظفون مهاجرين وإعدادهم بشكل فردي للمقابلات الشخصية. 1) مشروع رواد أعمال بودابست: قامت مؤسسة القيم الذاتية بإدارة هذا المشروع المدعوم من قبل صندوق اللجوء والهجرة والإندماج للمرة الثالثة في الفترة ما بين سبتمبر 2016 وأكتوبر 2017. وكان الهدف المساعدة على إندماج سوق العمل والإندماج الإجتماعي لمهاجري دول العالم الثالث الذين يعيشون بالمجر. وكانت المنظمة تدعم المهاجرين الشباب الراغبين في تحويل أفكارهم إلى أعمال أو تطوير أعمالهم الحالية. يتضمن المشروع ورش عمل في نهاية الأسبوع تركز على الموضوعات ذات الصلة بريادة الأعمال. ويمكن للمشاركين تعلم أساسيات التسويق، تقنيات العرض، المعرفة القانونية والمالية اللازمة لبدء عمل.

4- سلوفينيا

مجموعة النساء WOW، النساء في مجموعة النساء التي نظمتها "مدينة المرأة" في سلوفينيا:

تأسست "النساء في مجموعة النساء" في سلوفينيا بعد تلقي الدعم المالي من برنامج "أوروبا الإبداعية". أنشطة هذا البرنامج تقدم في أربع دول أوروبية ويتم تنظيمها عن طريق المنظمات غير الحكومية المحلية. والتي يتم تنسيقها في سلوفينيا بواسطة منظمة "مدينة المرأة". ويتكون المجموعة من 5 نساء أجنبيات يعيشن في سلوفينيا. أما الهدف الرئيسي لأنشطتها هو تمثيل مساهمة المرأة في مختلف المجالات في الفنون والثقافة أثناء دعم الإندماج بين المهاجرات والمجتمع المحلي. يستخدم البرنامج الفن والفاعليات الجذابة فتح مناقشات حيث يمكن للمهاجرات في سلوفينيا مخاطبة الجمهور، من خلال بناء القدرات وأستكشاف التعبير الفني والمشاركة في القطاع الإبداعي.

حرف بلا حدود، مجموعة ذاتية التنظيم من قبل المهاجرات، اللاجئات، السلوفينيات:

حرف بلا حدود هي مبادرة ذاتية التنظيم تقودها نساء ناشطات، لاجئات، طالبات لجوء في سلوفينيا. الهدف الرئيسي هو مكافحة العنصرية والتمييز على أساس الجنس من خلال تنظيم الإجراءات المباشرة وتقديم دعم متبادل فيما بينهم. وقد نجحت "حرف بلا حدود" في بناء شبكة إجتماعية بين المهاجرات والسكان المحليين داخل سلوفينيا.

مشروع إجتماعي ومطعم "سخنة":

ممارسة أخرى ناجحة لريادة الأعمال والإندماج كعملية ثنائية الديناميكية ، بدأت "سخنة" كمشروع في عام 2012، بتمويل من الاتحاد الأوروبي الحكومة السلوفينية. هذا المشروع الاجتماعي والمطعم يمثل ممارسة جيدة حول الإستدامة وإندماج العمالة كعملية ثنائية الديناميكية، حيث يتم تطبيق ورش الغذاء والطهي كأدوات للتواصل بين الثقافات.

ملاحظات ختامية عامة:

في الختام، يمكننا أن نرى ان كل الدول الشريكة هناك عدد من العقبات أمام الإندماج الاجتماعي والإقتصادي الذي يواجهه بشكلاً عام معظم النساء المهاجرات واللجان: هذه التحديات الشائعة تتضمن حواجز لغوية ؛ تمييز على أساس الجنس ، صعوبات في الاعتراف بالمؤهلات العلمية والمهنية السابقة، التمييز المتقاطع، القضايا المتعلقة بالوضع القانوني ، المواطنة والإقامة في البلد المضيف، الوصول المحدود للشبكات الإجتماعية، الدعم العام من المؤسسات العامة الوطنية، مواجهة عبء الجمع بين مسؤوليات المنزل والعمل. ومن ناحية أخرى، ظهرت بعض التحديات الخاصة بكل بلد من البحث في بعض الدول الشركاء: على سبيل المثال، في سلوفينيا ، كره الأجانب ، والقوالب النمطية ضد النساء المهاجرات ، والدعم العام المحدود للنساء اللاتي جئن من خلال لم شمل الأسرة وليس الحاصلات على الحماية الدولية ، تلعب دوراً ذا صلة. أما في المجر، تلعب الحكومة المجرية على وجه الخصوص دوراً قوياً خاصة في سياسة الهجرة التقييدية، والتي تؤثر على جميع جوانب المجتمع الأخرى فيما يتعلق بنشر استراتيجيات الإندماج. عند الإشارة إلى القطاع الإبداعي والثقافي، يمكننا أن نقول أنه تعد هذه الصناعة في جميع البلدان الشريكة حيوية للغاية ومتطورة باستمرار، كما توفر فرص كثيرة لكلاً من التوظيف والعمل الحر للمجموعة المستهدفة. على سبيل المثال، يجدر الإشارة إلى ان بعض المهن الإبداعية والثقافية في سلوفينيا لا تتطلب تعليم رسمي مسبق أو إعراف بالمهارات، وبالتالي توفر قدر أكبر من المرونة. على الجانب الآخر، بينما العمل في الصناعة الإبداعية والثقافية ينطوي أيضاً على قدر أكبر من إنعدام الأمن والأستقرار الإقتصادي أكثر من معظم القطاعات الأخرى. وبالنظر إلى ريادة الأعمال والعمل الحر، نلاحظ أن هذا المجال في جميع الدول الشريكة يعزز بشكل كبير توظيف المهاجرين، وبالتالي توفير حوافز جيدة للمهاجرات للإندماج إقتصادياً في سوق العمل في البلد المضيف. وعلى أية حال، هناك عقبات عديدة أمام المهاجرات للعمل بأعمال خاصة بهن ومبادرات ريادية، مثل نقص المعرفة بأطار العمل القانوني والمؤسسي، محدودية الدعم المتاح، الحواجز اللغوية، والقيود بسبب الأدوار بين الجنسين والأنماط المشتركة. تحد هذه التحديات من الإمكانيات بخصوص الأكتفاء الذاتي الإقتصادي وخيارات المهنة. وأخيراً، وجدنا بشكل عام العديد من الممارسات الجيدة والمبادرات التي تعزز الإندماج الاجتماعي والإقتصادي للمهاجرات واللجان في أسواق العمل الأوروبية: لكن يبدو أن السويد لديها شبكة واسعة من المؤسسات العامة والقطاعات الخاصة وغير الربحية التي تدعم ريادة الأعمال للمرأة المهاجرة والإندماج الإقتصادي، بينما الوضع مختلف إلى حد ما في البلدان الشريكة الأخرى. في المجر وسلوفينيا، على سبيل المثال، هناك ممارسات جيدة تقدم بشكل رئيسي على مستوى محلي، في صيغة برامج ومشروعات يتم في الغالب دعمها من منظمات غير حكومية . أما في لوكسمبورج، يأتي الدعم بشكل رئيسي من مؤسسات الدولة والأجهزة العامة لتطوير وريادة الأعمال.

التوصيات:

في ضوء النتائج الأساسية في هذا البحث، نقدم بعض المقترحات والتوصيات لتحسين الإندماج الاجتماعي والإقتصادي للمهاجرات واللجان في المجتمعات الأوروبية المضيفة، مع التركيز بشكل خاص على ريادة الأعمال في مجال الصناعات الإبداعية والثقافية:

- إنشاء دروس في ريادة الأعمال للمهاجرات واللجان المهتمات في فتح أعمالهن الخاصة. ويجب تقديم هذه الدروس باللغة المحلية للبلد المضيف، جنباً إلى جنب مع مجموعة متنوعة من اللغات الأخرى التي يتحدث بها المشاركون.
- تبسيط أنواع تصاريح الإقامة، بهدف عمل حملات معلوماتية وأنشطة نشر حول الفرص المحددة المتوفرة خلال الأوضاع القانونية المختلفة.
- إنشاء عملية مبسطة للبدء تستهدف المهاجرات واللجان على وجه التحديد ممن يرغبن في تسجيل شركة في مجال الصناعة الإبداعية والثقافية، وممن لديهن دخل محدود.
- المزيد من شبكات "النساء إلى النساء" والتي قد يبدؤها النساء المحليون والمهاجرات أنفسهن كأستجابة لإحتياجاتهن لمساحات حيث يمكنهم إكتساب مهارات جديدة ودعم الجميع في عملية الإندماج.
- نهج أصحاب المصلحة المتعددين لدعم الإندماج الاجتماعي والثقافي للمجموعة المستهدفة في بلدانهم المضيفة.
- وعي أكبر بالإحتياجات المحددة للمجموعة المستهدفة نيابة عن المؤسسات المالية وأصحاب المصلحة بالمجتمع.

المراجع:

- Tillväxtverket 2019 - العمل أو ريادة الأعمال - تقرير 0288، ستوكهولم، السويد.
- Sychov & Gladys (2018) - سياسة الهجرة للسويد: "التحديات والقرارات" اللغة، الثقافة، السياسة، الصحف الدولية 2018 - المجلد 1(3)، صفحة 219-232.
- شروط الهجرة الرئيسية - IOM - تم الوصول إليها في 2021/01/10 <https://www.iom.int/key-migration-terms>
- FORES (2020) - الهجرة للجميع - الطبعة الخامسة" توف هوفمير Tove Hovem، ستوكهولم.
- الموقع الإلكتروني الأوروبي عن الإدماج (2018) "إندماج المرأة المهاجرة - التحدي الرئيسي مع موارد السياسة المحدودة"
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD(2020)- كيف تعزز إدماج المهاجرات؟" مناقشات سياسة الهجرة رقم 25- نوفمبر 2020
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (2019) - " آفاق الهجرة الدولية 2019: - إصدار OECD باريس.
- الهيئة الإحصائية -SCB 2019 - المولود بالخارج في السويد، (تم تصفحها في 2021/01/5). , <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utrikes-fodda>
- Tillväxtverket (2020) - "المولودون بالخارج وريادة الأعمال- (تم تصفحها في 2021/01/7 <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/kompetensforsorjning/utrikes-fodda-och-foretagande>.
- وكالة التوظيف (2017)، الاندماج في سوق العمل السويدية - منظور دولي"، ورقة عمل 2017: 3 إعداد ماريا شوينج Maria Chung وكريستين هيلستروم Kristin Hellström
- حقائق اقتصادية (2020) ، " فجوة التوظيف - الدولية" ،-(تم تصفحها في 2021/01/5) <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/Sysselsattningsgrad---internationellt/>
- وكالة التوظيف، (2020) Arbetsförmedling - "النساء المولودات في الخارج في سوق العمل- دراسة موجزة).
- Tillväxtverket (2019) - إفساح المجال للشركات الثقافية التي تريد أن تنمو"، تقرير 0275 ، رقم 10 في سلسلة "ظروف الشركات وواقعها"
- مشروع KVISK (2020): مسارات إبداعية للاندماج والتوظيف في مجال الثقافة ، "القطاع الثقافي والتنوع" ، <https://www.kvisk.se/kultursektorn-och-mangfald> - تم تصفحها في 2021/01/14
- Tillväxtverket (2018)- "تقرير Kreametern: ومصادر للإحصاءات السويدية عن الصناعات الثقافية والإبداعية" ، ستوكهولم 2018.
- إحصاءات Tillväxtverket - تم تصفحها 2021/01/14 https://tillvaxtverket.se/statistik/kulturella-och-kreativa-naringar/kreametern---statistik/individbaserade-matt.html?chartCollection=22#svid12_d3c1e7b15f350419f13870b
- المجلس الاقتصادي لسوق العمل Arbetsmarknadsekonomiska Rådet (2017) ، "العمل الحر بين المولودين في الخارج" ، تحرير لينا ألدن Lina Alden وماتس هامسشتد Mats Hammarstedt، ستوكهولم ، 2017.

عباسي Abbasian، سعيد وبلدت Saied & Bildt، كارينا Carina (2009) التمكين خلال ريادة الأعمال - أداة للاندماج بين النساء المهاجرات؟ مدرسة يونشوبينغ Jönköping الدولية للأعمال ، سلسلة أوراق عمل CISEG رقم 6.

عباسي Abbasian، سعيد Saied (2003) الاندماج، دراسة عن رائدات أعمال مهاجرات في السويد. قسم الجغرافيا الاقتصادية ، جامعة أوبسالا.

FORES (2019) ، "الاندماج في جميع أنحاء السويد - من اللجوء إلى العمل" ، تم تحريره بواسطة كارل وينبرج Karl Wennberg وإيميل فيدننورد Emilie Videnord و أشا براما Åsa BråmÅ ، منتدى الإصلاحات وريادة الأعمال والاستدامة.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (2014) ، "إيجاد الطريق: مناقشة نظام إدماج المهاجرين السويدي" ، تقرير: <https://www.oecd.org/migration/swedish-migrant-intergation-system.pdf>

مركز البحث الدولي للتنمية والتخطيط الأقليمي Nordregio (2018) ، "تعزيز فرص سوق العمل للنساء المهاجرات" ، تحرير هيجورديس روت سيجوريوسجختير Hjördis Rut Sigurjónsdóttir وماري وين Mari Wøien وماركوس وكي Markus Meckl تقرير NORDREGIO رقم 3 لعام 2018.

باربريز أي Barberis، E. و سولانوجي Solano، G. (2018) - "الدمج المختلط وريادة الأعمال للمهاجرين - إشارات عن اتجاهات الماضي والمستقبل، مقدمة" - علم الاجتماع الإصدار 5 رقم 2 (2018) ISSN 1971-8853 <https://sociologica.unibo.it/>

الحكومة السويدية (2018) ، "مهمة لتعزيز ريادة الأعمال النسائية المولودة في الخارج": <https://www.regeringskansliet.se/496d27/contentassets/fe3b69c770564acd8b5556bb616881a5/uppdrag-att-framja-utrikes-fodda-kvinnors-foretagande>

Tillväxtverket - "ريادة الأعمال للنساء المولودة بالخارج" 2020 <https://tillvaxtverket.se/annesomraden/kompetensforsorjning/utrikes-fodda-och-foretagande/utrikes-fodda-kvinnors-foretagande>

المنتدى الاقتصادي العالمي (2020) ، "العبء غير المتكافئ: كيف تضيف جائحة Covid-19 عبء على عمل المرأة" ، تم تصفحها في 2021/01/14 <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/covid-women-workload-domestic-caring>

الوكالة السويدية للتحليل الثقافي (2019) ، "جغرافية المبدعين الثقافيين - دراسة مسجلة" ، الوكالة السويدية للتحليل الثقافي.

Tillväxtverket (2016) ، "الهجرة وريادة الأعمال والتأسيس" ، تقرير Rev 0201. أ.

FORES (2020) ، "مديرو المستقبل: ريادة الأعمال للنساء الوافدات حديثاً والمولودين في الخارج".

حقائق إقتصادية (2020) Ekonomifakta ، "ريادة الأعمال" <https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/foretagare> تم تصفحها في 2021/01/17.

المشاريع غير التقليدية (2020) ، "Nordic Startup Funding: الإمكانيات غير المستغلة في المنطقة الأكثر مساواة في العالم": <https://my.visme.co/view/01070kx3-unconventional-ventures-nordic-startup-funding-2020>

مؤسسة أستر Ester - <https://stiftelsenester.se/> - تم تصفحها في 2021/01/17

Tillväxtverket (2021)-ASF-المؤسسات الاجتماعية المتكاملة في العمل للمولودين في الخارج" ،
https://pub lector.org/uploads/publications/ASF-for-utrikesfodda/ASF%20fo%CC%88r%20utrikesfo%CC%88dda_webb.pdf

الرابطة النسائية الدولية IKF- إنتقال الأعمال في السويد <https://www.ikf.se/t-en/nationella-projekt/> - تم تصفحها في 2021/01/17.

راديو السويد <https://sverigesradio.se/artikel/6881160> - تم الوصول إليها في 2021/01/18

التحدي العالمي Global Utmaning- <https://www.globalutmaning.se/radgivare/faduma-aden/> - تم تصفحها في 2021/01/18

شبكة ومنيسيا WOMENISA Network <https://www.womenisa.se/womenisa-tilldelas-arets-selma/> - تم تصفحها في 2021/01/17

بدء بلينج BLING start-up- <https://www.blingstartup.se/om-bling/> - تم تصفحها في 2021/01/17.
بيان صحفي من ألمي Almi (2016)

<https://press.almi.se/posts/pressreleases/en-nybyggare-med-spektakular-bildkonst-och-en> - تم تصفحها في 2021/01/17

منتدى المساواة (2021)- <https://forumjamstalldhet.se/deqa-abukar-och-amal-said/> - تم تصفحه في 2021/01/18

هي ELLE (2021) - <https://www.elle.se/lifestyle/elle-moter-amal-said-och-deqa-abukar-bakom-womenisa/7167721> - تم تصفحه في 2021/01/18

بيان حقائق 2019 SBA – بيان حقائق 2019 سلوفينيا- المفوضية الأوروبية
<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38662/attachments/26/translations/en/renditions/native>

ألبريشت م. Albreht M. (2016) كاج أودلوكا Kaj odloca- ما الذي يقرر - الأهمية أم المعرفة والخبرة؟
<https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/kaj-odloca-vip-ali-znanje-in-izkusnje-3451>

APIS (2016) – وضع إطار للمساواة/المساواة تحت المجهر. <http://www.instituteapis.org/framing-equality-equality-in-focus/>

باجت ، ف Bajt V. و باجنيك م. Pajnik M. (2014). سلوفينيا. في ترياندافيليدو Triandafyllidou، أنا Anna، جروباس Gropas، روبي Ruby (محررون) الهجرة الأوروبية: كتاب مرجعي. الطبعة الثانية. فارنام. برلنغتون Farnham; Burlington: أشجيت Ashgate، ص 327-338.

بانيوسكو بوجدان أن Banulescu-Bogdan N. (2020 ، يناير). ما وراء العمل: الحد من العزلة الاجتماعية للوافدين الجدد المهمشين اللاجئين [PDF]. واشنطن العاصمة: معهد سياسة الهجرة.

بيليتش دي. Bjelic D. (2019)- البلقان عبر الوطنية في وقت الكارثة الليبرالية الجديدة (الطبعة الأولى). روتليدج.

بورشتنيك B. Borštnik B. (7 يناير 2018) تسجيل الأنشطة الحرفية – ميلاديبودجنتنيك Mladipodjetnik.Si. https://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/dejavnosti-za-katere-je-potrebnobobrtnodovoljenje?fbclid=IwAR0O5Nc6vvWfUMitJ2b5dQUYOTGp9vjePuXsoh_WaphwcGEPHGDisM7iBg

[https://www.ljubljana.si/en/ljubljana-for-you/a-city-رياض الأطفال-Ljubljana.\(2019\) that-educates-and-evolves/kindergartens/](https://www.ljubljana.si/en/ljubljana-for-you/a-city-رياض الأطفال-Ljubljana.(2019) that-educates-and-evolves/kindergartens/)

مدينة النساء(2020). حرفة بلا حدود-المهرجان الدولي للفنون المعاصرة ، مدينة المرأة.
<http://2020.cityofwomen.org/en/content/no-border-craft>

البيانات(2020)- نوات مجانية عبر الإنترنت حول الأعمال في سلوفينيا.البيانات d.o.o
<https://data.si/en/webinars>

البيانات(2020 ب) نقطة فيم VEM في سلوفينيا - <https://data.si/en/blog/vem-point-in-slovenia/>

إلياس أمانويل Ellias Amanuel (2017). العنصرية ومكافحة العنصرية والحوار بين الثقافات.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية.(21 يناير 2015). إدراج النساء المهاجرات في سوق العمل. تم الاسترجاع في 31 يوليو 2020
<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/inclusion-of-migrant-women-in-the-labour-market?lang=en>

موقع أوروبي عن الإدماج(21 نوفمبر 2019)-إدارة اندماج المهاجرين في سلوفينيا-
<https://ec.europa.eu/migrant-integration/governance/slovenia>

معرض في المتحف الإثنوغرافي السلوفيني 24.6 - 6.7 . 2020 (17 يونيو 2020). ODNOS.

<https://www.odnos.si/post/aktivni-odnosi-ii-opolnomo%C4%8Denje-in-socialna-aktivacija-migrantskih-%C5%BEensk>

فلانر جي إل. Flanner J.L (2018) سخنة: مطعم يدمج المهاجرين ويغير قوائم الطعام والحياة. توتال سلوفينيا نيوز.
<https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/1242-skuhna-the-restaurant-integrating-migrants-changing-tastes-and-lives/>

جيم GEM 2018، مورد إلكتروني www.gemconsortium.org/report/50012 - تم التصفح في 2019/4/19

الاتحاد النسائي العربي العام(2015)- ورقة عمل حول الثقافة المجتمعية وأثرها على مكانة المرأة بين التمييز والامتياز {وثائق عمل حول الثقافات المجتمعات وأثرها على وضع المرأة بين التميز والامتياز}. الاتحاد النسائي العربي العام 1 - 30.
<https://gupw.net/assets/files/rp-3.pdf>

ألمانيا؟ في الهجرة والعمل المنزلي: منظور أوروبي على الصعيد العالمي.

معهد الهجرة والهجرة السلوفينية SiforREF (2019) ZRC SAZU - دمج اللاجئين في المجتمع وسوق العمل من خلال الابتكار الاجتماعي. <https://isim.zrc-sazu.si/en/programi-in-projekti/siforref-integrating-refugees-in-society-and-the-labour-market-through-social#v>

خبير الإدماج (12 نوفمبر 2018)- معلومات دمج المهاجرين والممارسات الجيدة. موقع الويب الأوروبي عن الإدماج
<https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>

دمج المهاجرات (12 نوفمبر 2018) -تم الاسترجاع 31 نوفمبر 2020، <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>.

المنظمة الدولية للهجرة وكالة الأمم المتحدة للهجرة (20 إبريل 2017) -مشاركة القطاع الخاص لدعم إدماج سوق العمل للاجئين. منظمة سلوفينيا الدولية للهجرة-
<https://slovenia.iom.int/news/private-sector-engagement-support-labour-market-integration-refugees>

جاكليك أ. Jaklič A.، كوليشا أي I. Koleča، روجيك أم M Rojec (2017)- المستثمرون الأجانب حول بيئة الأعمال السلوفينية في عام 2017: نتائج البحث الرئيسية من المسح السنوي حول الاستثمار الأجنبي المباشر 11- مركز العلاقات الدولية. <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cmo/fdi-survey-summary-2017.pdf?sfvrsn=0#:~:text=The%202017%20survey%20findings%20on,legislation%20and%20inefficient%20judicial%20system>

كيك أ. Keuc، A (2020) المهاجرون واللاجئون في سلوفينيا 2020 SLOGA، منصة المنظمات غير الحكومية للتنمية والتعلم العالمي والمساعدات الإنسانية.

كلوبشيك فيرا Klopčič Vera - إندماج المهاجرين في سلوفينيا- قضايا مبتكرة وتقارب في العلوم الاجتماعية، المجلد 13، رقم 2: 78-88، DOI <http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2020-no2-art5>

كوفاك أ. Kovač (2020) في أوروبا، لا يتم تصفية العسل والحليب، وإفريقيا ليست فظيعة كما تعتقد. RTVSLO.Si <https://www.rtv slo.si/slovenija/predsodki/v-evropi-se-ne-cedita-med-in-mleko-v-afriki-pa-ni-tako-grozno-kot-mislite/526785>

لاديك أم. Ladic M، باجت في. Bajt V، جالوسيك في Jalušič (2020) التقرير الوطني NIEM 2018- سلوفينيا- معهد ميروني Mirovni [http://www.forintegration.eu/pl/pub/national--\(ISBN 978-961-6455-90-9\). Mirovni reports-2020/dnl/56](http://www.forintegration.eu/pl/pub/national--(ISBN%20978-961-6455-90-9).%20reports-2020/dnl/56)

مركز المعلومات القانونية للمنظمات غير الحكومية (2018)-دراسة مركزية من شبكة الهجرة الأوروبية EMN 2018 حول الإندماج في سوق العمل لمواطني دول العالم الثالث في المساهمة الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي: سلوفينيا. دراسة تركز على EMN 2018 تكامل سوق العمل لمواطني الدول الثالثة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي

المساهمة الوطنية: سلوفينيا 1-23. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_integration_study_en.pdf

لودوفيتشي إم إس Lodovici M.S (2010)-إنجاح عملية دمج المهاجرين في سوق العمل-معهد البحوث الاجتماعية،-1 <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8218&langId=en> .41

أتش لوتس Lutz، H- عندما يصبح المنزل مكان عمل: العمل المنزلي كوظيفة عادية

ميدريكا كي Medica K، ولوكيس جي Lukić، G (2011)- سير المهاجر: ظروف العمل والمعيشة.

ميدفيسيك أم Medvešek M وبيشتر آر R. Bešter (محررون) (2010)- رعايا الدول الثالثة أم رعايا الدرجة الثالثة؟ ليوبليانا: معهد القضايا العرقية.

فهرس سياسة إندماج المهاجرين (2014-2019). سلوفينيا | MIPEX 2020 [مجموعة بيانات]. فهرس سياسة إندماج المهاجرين. <https://www.mipex.eu/slovenia> - المهاجرون في سلوفينيا. كوبر Koper: دار النشر أناليس Annales

موقع noviSplet.com (2020)- لا تعتمد تعديل قانون الأجانب- منظمة العفو الدولية في سلوفينيا. منظمة العفو السلوفينية <https://www.amnesty.si/ne-noveli-zakona-o-tujcih-2020>

علاقات العمل ODNOS (202) سلوفينيا: المساعدة في عملية الاندماج للأشخاص الحاصلين على الحماية الدولية. موقع أوروبي عن الإندماج. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intracat/slovenia-help-in-the-integration-process-for-persons-with-international-protection>

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (2020) - كيف يتم تعزيز اندماج المهاجرات؟ هجرة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. <http://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>

باجنيك م. Pajnik M و باجت في Bajt V (2013) عمل المهاجرات: تشابك الهيكل والأداء – جريدة أرس أند هيومانيتاس Ars & Humanitas، (2) 7، 163-176 <https://doi.org/10.4312/ah.7.2.163-176>

معهد السلام. (2019 ، 19 يونيو). استراتيجية في مجال الهجرة في طور الإعداد في سلوفينيا معهد السلام. <https://www.mirovni-institut.si/en/strategy-in-the-field-of-migration-finally-in-the-making-in-slovenia-2/>

بوسيلج أم Pucelj M (2017) - الإسلاموفوبيا وكرهية الأجانب في سلوفينيا من خلال عيون المسلمات المغطاة. ألما ماتر Alma Mater سلوفينيا ، 155-174 https://almamater.si/upload/userfiles/files/Dr_clanki/005.pdf

المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا (1 إبريل 2020) في 1 أبريل 2020 عدد سكان سلوفينيا 2,097,195 أو 1,300 أكثر من ثلاثة أشهر في وقت سابق. <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/8974>

سيرك ك Širec K و هوجنيك بي بي سي Hojnik B.B.c و هلابيسكس دي Halabisky D (2015) - دعم ريادة الأعمال لغير العاملين في سلوفينيا. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD. <https://www.oecd.org/slovenia/Rapid-policy-assessment-Slovenia.pdf>

سلوفينيا مراسل المغتربين (2020) حقيقة غير متوقعة: الأجانب في واحدة من تسع وظائف في سلوفينيا. <https://slovenia.expatreporter.com/2020/11/26/foreigners-labour-market-slovenia/>

مركز الفيلم السلوفيني (نوفمبر 2020) كفاح صناعة السينما السلوفينية من أجل البقاء. <https://www.film-center.si/en/news/7967/the-slovenian-film-industry-is-fighting-for-survival/>

سولانو جي Solano G، وشاني أيه، Xhani A (2020) الوصول إلى المجموعة الأكثر ضعفاً بين رواد الأعمال المهاجرين- http://migrant-entrepreneurship.eu/wp-content/uploads/2020/06/MEGA_Handbook-3.pdf

وكالة الصحافة السلوفينية STA (2017) - أول تحليل وطني شامل لقطاع الثقافة والإبداع [Dataset]. <https://english.sta.si/2772004/comprehensive-culture-study-reveals-sectors-significance>

مكتب الإحصاء، جمهورية سلوفينيا (2020) السكان حسب المنطقة/بلد الإقامة الأصلية والنشاط والجنس سلوفينيا-سنوات عديدة <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/05E4005S.px/>

دراسة في سلوفينيا (3 نوفمبر 2020) التدريس والتمويل- <https://studyinslovenia.si/study/tuition-and-funding/>

سورس SURS (2018) في 1 يناير 2018 ، كان عدد سكان سلوفينيا 2066880 نسمة أو 985 أكثر من عام مضى. وكالة الصحافة السلوفينية STA. <https://www.stat.si/StatWeb/en/news/Index/7363>

الفرق بين الوافد والمهاجر؟ دلالات (2016). بي بي سي وركلايف BBC Worklife- <https://www.bbc.com/worklife/article/20170119-who-should-be-called-an->

<https://www.facebook.com/?fbclid=IwAR3XoEVXlkOT9PD3-ViZk5Z-ul5G13CGB3cUyl3JV4Oeh32sL1Vr1oGYxCY>

معهد السلام، جامعة مانشتتر متروبوليتان، مركز العلوم والبحوث كوبر Koper، جامعة برشلونة، جامعة سيددانسك Syddansk، ومنظمة شتلواريزني بي أي غيلر الحكومية Stowarzyszenie Interkulturalni PI و جامعة فينا Wien (2019) مجتمعات الدولة لإستقبال التقرير الفني للأطفال المهاجرة ومجتمعاتهم في أوروبا المتغيرة- مركز كوبر Koper للعلوم والبحوث. http://www.micreate.eu/wp-content/pdf/WP3/WP3%20D3.1_%20State%20of%20the%20Art_Report_FINAL_v03.pdf

مركز الامتحانات الوطنية.(n.d.) اختبارات المعرفة للأشخاص الحاصلين على الحماية الدولية. https://www.ric.si/ostalo/preizkusi_znanja_za_osebe_z_mednarodno_zascito/?lng=eng

صندوق المؤسسة السلوفينية.(n.d.)معلومات عنا. تم الاسترجاع في 12 يناير 2021 من <https://podjetniskisklad.si/en/about-us>

بنك التنمية الاجتماعية في أوروبا ENGLISHFRANÇAIS .(n.d.) سلوفينيا: بناء المهارات بين الثقافات لإدماج طالبي اللجوء على المدى الطويل. تم الاسترجاع في 10 يناير 2021 من <https://coebank.org/en/news-and-publications/projects-focus/slovenia-building-intercultural-skills-long-term-integration-asylum-seekers/>

الموضوع (المحرر لوتز أتش Lutz H.)، هامبشاير 2008 Hampshire

توباك أس..Tobak S. (14 يناير 2014) مفتاح النجاح؟ العلاقات - ريادة الأعمال.

<https://www.entrepreneur.com/article/230783>

توبلاك كي Toplak K وجيفزنيك أم في Jevšnik M V وجومباك جي Gombač J (2010) تقرير عن سياسات الهجرة الوطنية وتأثيرها على حالة أفراد الأقليات في سلوفينيا (doc1_16210_586829057)-معهد الهجرة السلوفيني. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=media.download&uuiid=2A062CEB-AC63-2CCD-64644019BE8C5E5B>

فالاس س Vallas S، وبرينر سي Prener C (2012) الازدواجية، الاستقطاب الوظيفي، والبناء الاجتماعي للعمل غير المستقر. العمل والمهن ، 39 (4) ، 331-353. <https://doi.org/10.1177/0730888412456027>

فيرويب أر Verwiebe ، كيتل بي Kittel B ، ديلينجر أف Dellinger F، ليبهارت سي Liebhart C، شيبستي دي. Schiesti D. هايندوفر آر Haindorfer R، وليدي بي Liedt B (2018) هل تجد طريقك إلى العمل رغم كل الصعاب؟ بحث ناجح عن عمل اللاجئين في النمسا. مجلة الدراسات العرقية والهجرة ، 45 (9) ، 1401-1418. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2018.1552826>

فيزوفنيك أ Vezovnik A (2017) توريق الهجرة في سلوفينيا: تحليل خطابي لوضع اللاجئين في سلوفينيا. مجلة دراسات المهاجرين واللاجئين ، 16 (2-1) ، 39-56. <https://doi.org/10.1080/15562948.2017.1282576>

فيسر إم أ Visser M.A، ثيودور إن Theodore N، ميلينديز إي جيه Melendez E.J، وفالنزويلا أبه Valenzuela A (2016) من التكامل الاقتصادي إلى الإدماج الاجتماعي والاقتصادي: مراكز العمال باليومية كوسطاء اجتماعيين. الجغرافيا الحضرية، 38 (2) ، 243-265. دوى: 10.1080/02723638.2016.1168574

ترحيب.(n.d.)العمل في سلوفينيا. تم الاسترجاع في 12 يناير 2021 من <https://welcomm-europe.eu/slovenia/employment/>

زافرانتيك أس Zavratinik، كوكوت كريليك S Cukut Krilić (2018). معالجة نقاط الضعف المتداخلة في حركات اللاجئين المعاصرة في أوروبا. مناظرات العلوم الاجتماعية ، 34 (87): 106-85.

زنيارسك جي J Znidarsic و ديموفسكي في V Dimovski (2011). الاحتفاظ بالعمالين الأكبر سناً: مجالات العمل - تشكيل نموذج شامل لإدارة العمر. مجلة بحوث الأعمال التطبيقية (جابر) ، 25 (4) ، 98-85.
<https://doi.org/10.19030/jabr.v25i4.1019>

منظمة العفو الدولية (2020). لا يوجد حل بشأن التمييز القائم على الجنس في أماكن العمل المجرية -
<https://www.amnesty.org/download/Documents/EUR2723782020ENGLISH.PDF> تم الوصول إليها في 25.11.2020

بورسي بي B Borsi و فيزست أي E Viszt (2010) دور وفرص نمو القطاعات الإبداعية والثقافية (CCI) في اقتصاد منطقة مدينة بودابست - جي كي أي للبحث الاقتصادي GKI، بودابست.

سيه باب Cseh Papp، أي بيلان إس I. Bilan S.، و داجنوكي ك. K. Dajnoki (2018). -عولمة سوق العمل- تعميم الهجرة في المجر، مجلة الدراسات الدولية، 12 (2)، 200-182.
<https://core.ac.uk/download/pdf/237665612.pdf> تم تصفحها في 25.11.2020

إيجدي دي Egedy D، و كوفاكس زد Kovacs Z (2010) بودابست: مكان رائع لتطوير الصناعة الإبداعية؟ التحدي الحضري
doi:DOI: 10.5379/urbani-izziv-en-2010-21-02-006

يورباينوفا EUROPAINNOVA (2010) تقرير القطاع ذو الأولوية: الصناعات الإبداعية والثقافية.

إيرين جودري Gödri Irén (2016): تكامل سوق العمل للمهاجرين في المجر - حالة التعداد، في بلاسكو Zs Blaskó، فازكاس كي K. Fazekas (ed) مرآة سوق العمل: 2015- مركز أبحاث الاقتصاد والدراسات الإقليمية التابع للأكاديمية المجرية للعلوم ، معهد الاقتصاد ، بودابست، 121-134 ، في:
http://econ.core.hu/file/download/mt_2015_hun/kozelkep_31.pdf

لجنة هلسنكي المجرية (2020). -حالة إجراءات الانتهاك لمختلف القضايا المتعلقة بنظام اللجوء المجرى-
<https://www.helsinki.hu/wp-content/uploads/asylum-related-infringements-against-Hungary-2015-2020.pdf> - تم تصفحه في 25.11.2020

جونا ماري ب. أنج Jona Marie P. Ang (2019) العاملات الفلبينيات في الخارج (OFWs) في المجر: تحليل الاقتصاد السياسي العالمي النسوي (GPE).

جوهاس ج. Juhász G (2020) حصول المهاجرين على الحماية الاجتماعية في المجر (1078628537 819684976) أي دي جي لافلورا J. Laffleura, Ed. -الهجرة والحماية الاجتماعية في أوروبا وما بعدها. 1. أبحاث إيميسكو imiscoe (1078628537 819684976 J. Laffleura, Ed.). الهجرة والحماية الاجتماعية في أوروبا وما بعدها ، 1 ، سلسلة أبحاث إيميسكو imiscoe. دوى DOI: 10.1007/978-3-030-51241-5 - تم التصفح في 10.12.2020

جمعية مندريك المجرية للمهاجرين Menedek، المجلس الثقافي البريطاني (2018) أجر الخوف: السلوك تجاه اللاجئين والمهاجرين في المجر https://www.britishcouncil.pl/sites/default/files/hungary_pop.pdf - تم التصفح في 22.11.2020

مسينج في MESSING V و بي ساجفاري B. SÁGVÁRI (2020) ترسيخ الانقسامات الأوروبية: رسم خرائط المواقف الأوروبية تجاه الهجرة قبل وبعد أزمة الهجرة ، فريدرش إيبيرت شنيفتونغ Friedrich Ebert Stiftung - بودابست
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16566.pdf> - تم التصفح في 20.11.2020

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD/الاتحاد الأوروبي(2019) رواد الأعمال المفقودون 2019: سياسات ريادة الأعمال الشاملة ، منشورات OECD ، باريس.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD /الاتحاد الأوروبي(2018) سياسات ريادة الأعمال الشاملة: تقييم سياسة الدولة: المجر ، منشورات OECD ، باريس.

أو تكاشس O. TAKÁCS ، جي فينسنز J. VINCZE (2018) فجوة الأجور بين الجنسين في العمل في المجر ، الأكاديمية المجرية للعلوم ، بودابست. <http://real.mtak.hu/88775/1/MTDP1834.pdf> – تم التصفح 25.11.2020

شارل أوغوتا Scharle Agota (2016) تكامل سوق العمل لطالبي اللجوء واللاجئين- المجر ، المفوضية الأوروبية ، بروكسل <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15910&langId=en> – تم التصفح في 25.11.2020

ساجفاري Ságvári ، ولينجي Lengyel (2008) -بودابست: أطلس إبداعي - حول التغيير المكاني والزمني للقوى العاملة الإبداعية المجرية <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/> <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm> http://belugyialapok.hu/alapok/sites/default/files/MMIA_.pdf https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2020/11/12/Tajekoztato_coronavirus_202011%2004_EN_0.pdf

<https://g7.hu/kozelet/20200915/a-magyar-cegek-fizetik-a-multik-adokedvezmenyeit/>

<https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm>

<https://helpers.hu/services/immigration/business/>

<https://www.tmf-group.com/en/news-insights/business-culture/top-challenges-hungary/>

http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_08_2011.pdf

<https://www.oecdilibrary.org/docserver/9789264273344en.pdf?expires=1606710338&id=id&accname=guest&checksum=7BED388CA1133E99E6728D36C421604C>

مجد خضر, مفهوم ثقافة العيب, ١٤ أبريل ٢٠١٦, متاح على:

https://mawdoo3.com/D9%82%D8%A%D8%AB%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8A%7%D9%81%D8%A9_

رنا إبراهيم ، هل ما زالت ثقافة "العار" سائدة في مجتمعنا؟ ، 2017 ، متاح على: shorturl.at/jsKUY

غمدان الدقيمي, 12 يوليو 2019, النساء والحرب.. مهن كثيرة لم تعد حكرًا على الرجال, متاح على: <https://tinyurl.com/63nhafp6>

السويد: إستبيان ومقابلات

تم استخدام أدوات منهجية مختلفة لعمل مسودة هذا التقرير. أولاً، تم نشر إستبيان على الأنترنت يستهدف النساء المهاجرات واللجان اللاتي يعيشتن في السويد. المهاجرات المولودات بالخارج ورائدات الأعمال: كان الهدف مساعدتنا في جمع بيانات إحصائية بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من الخبرات والإنطباعات والتوقعات عن سوق العمل السويدي. تم نشر الإستبيان على الأنترنت باللغتين الإنجليزية والعربية، وقد وصلنا 90 إستجابة عليه – وهو عدد مرضي ساهم بشكل مهم في المرحلة الأولية من البحث.

في المجمل، إجابات 90 امرأة مولودة بالخارج على إستبياننا، 40% منهن يحملن جنسية الأتحاد الأوروبي (إيطالية، صربية، بلغارية، وبليجكية)، 60% لديهن جنسية دولة خارج دول الأتحاد الأوروبي (برازيلية، روسية، هندية، بريطانية، أمريكية، لبنانية، صينية، تاوانية، ماليزية، فلبينية، كندية، باكستانية، مكسيكية، تونسية، نيبالية، سورية، أذربيجانية، تركية، فنزويلية، أندونيسية، نرويجية، أوغندية، بوسنية، قبرغستانية، بنجلاديشية، مصرية، كوريا الجنوبية). أما بالنسبة للفئة العمرية للمجموعة، 47.8% من المستجيبات تتراوح أعمارهن ما بين 31-43، 31% بين 26-30، 13% بين 18-25، 7.8% أكبر من 45. كما اختلفت مدة وجود المستجيبات في السويد بشكل كبير: 39% كانوا يعيشون من 1-3 سنوات، 20% 6-10 سنوات، 14% 4-5 سنوات، 14% أقل من عام، 4.4% أكثر من 10 سنوات. أما بالنسبة للحالة الوظيفية، فمعظمهن كانا أما عاطلات ويبحثن عن وظيفة، طالبة، متدربين، أو يعملن بدوام جزئي أو دوام كلي أو يعملن عمل مستقل، أو يعتنين بأسرهن والمنزل. بينما 40% قالن أن وظيفتهن الحالية في مجال دراستهن، 29% لا يعملن في مجال دراستهن.

ثانياً: تم إجراء 15 مقابلة شبه منظمة عبر الأنترنت مع المجموعة المستهدفة، المهاجرات واللجان في السويد، بالإضافة إلى ممثلين وأعضاء من منظمات غير حكومية ومنظمات أخرى. من المجموعة السابقة، تمت مقابلات مع سيدات لديهن خلفيات وخبرات مختلفة تماماً، ويعيشتن في السويد لفترات متباينة أيضاً. كان هذا وسيلة جيدة للسماح بتبادل الخبرات فيما بينهن. أما المجموعة اللاحقة، كان معظم من تم مقابلهن يعملن بشكل مباشر مع المجموعة المستهدفة، يقدموا دعم وإرشاد إجتماعي-اقتصادي، بالإضافة إلى أدوات تطوير العمل والتمويل والتعليم والرعاية المؤسسية. ونظراً لضيق الوقت ومحدودية النماذج عبر الأنترنت؛ تم إجراء بعض المقابلات بشكل فردي معزماً مع ممثلي المنظمات، بينما تم إجراء البعض الآخر كمقابلات جماعية ومناقشات غير رسمية، مع إتباع مجموعة شبه منظمة من الأسئلة القواعد الإرشادية. بالإضافة إلى ذلك، أجري بحث مكتبي كمي ونوعي. تم التركيز على (1) بنية سوق العمل السويدي: (2) الفرص والعقبات الهيكلية للمهاجرات واللجان: (3) دراسات حالة وممارسات جيدة في ريادة الأعمال لأفراد ذوي خلفية أجنبية. جميع البيانات التي تم جمعها أثناء هذه المرحلة من البحث تم تحليلها وتصنيفها من أجل صياغة هذا التقرير.

لوكسمبورج: أستبيان ومقابلات

يتضمن هذا التقرير خبرات وقصص نجاح لمقابلات تمت مع ستة أشخاص ينتمون إلى المجموعة المستهدفة، أي نساء في لوكسمبورج مولودات بالخارج. المشاركات هن مهاجرات تم سؤالهن للحديث عن خبراتهن عن ريادة الأعمال في مجال الصناعات الإبداعية. ومن ضمن الأهداف الرئيسية في المقابلات، كان من المهم لهن التعبير عن إحتياجاتهن التعليمية وتحديد ما بنى على العملية التدريبية في هذا المشروع التي سيتم إتخاذها. أستغرقت كل مقابلة مطولة IDI من 30-60 دقيقة. أما المشاركات فكانا في مراحل مختلفة في أعمالهن تشمل البحث والتخطيط أو التطبيق. جميعهن شاركن بجوانب مختلفة من مجالات إبداعية مثل المراحل الأولية في أعمالهن أو خبرات أعمالهن السابقة من دولهم الأم. تضمنت أمثلة لخبرات التصميم، إنشاء العلامات التجارية، ستوديوهات وورش عمل.

كان شيء ممتع سماع التحديات التي واجهن وكيف تتوقعن التغلب عليها. كانت المشاركات منفتحات على مشاركة تجاربهن مع المحاور. لقد وصلنا إلى الأعضاء الأساسيين في المجموعة المستهدفة بلوكسمبورج من خلال منصات التواصل الإجتماعي وقوائم البريد الإلكتروني. لدينا 12 مشاركة فمن بملأ الأستبيان عبر الأنترنت لمرحلة البحث. ومع الأخذ في الاعتبار الوضع الذي فرض بسبب قيود وباء الكوفيد 19، تم أستبدال أنشطة مجموعة تركزاها كان بعيد عن الأنترنت إلى مقابلات عبر الأنترنت، وبسبب عدم مناسبة الوقت للمشاركين الذين كان لديهن إستعداد للحديث عن خبراتهن بالتفصيل، تم أخذ قرار بإجراء مقابلات شخصية متعمقة بدلاً من مجموعة مركزة. وافقت 6 نساء المشاركة أيضاً بقصص نجاحهن وتحدياتهن في

بيئة مريحة. وقد قالت المشاركون أن المقابلات المتعمقة كانت أفضل للحديث بالنسبة إليهن من الإعداد المعتاد لمقابلات الأسئلة والإجابة.

وتلخيصاً للمقابلات والأستبيانات، يمكن أن نؤكد أن معظم النساء اللاتي حاولن بدء مشروع ما قد واجهن مشكلة المعلومات التي لا يمكن الوصول إليها حول الإجراءات القانونية والمالية. لذا، هناك إحتياج لعقد جلسات معلوماتية أو تدريبيهن أو مقابلتهن مع الخبراء المحليين ممن لديهم معرفة ومهارات بخصوص بدء وتشغيل أنواع مختلفة من الأعمال، وتغيير أنواع تصريح الإقامة. أيضاً، هناك إحتياجات محددة للتوجيه وكتابة مقترحات الأعمال وأنشطة الشبكات.

المجر: إستبيان ومقابلات

للحصول على صورة أشمل لوجهات النظر المتنوعة حول أوضاع المرأة المهاجرة واللجنة في سوق العمل المجري، أستخدمنا طرق أستقصاء مختلفة لعمل البحث. أجرينا بحث مكتبي لرسم خريطة الصفات السكانية والأقتصادية لتوظيف المهاجرات في سوق العمل المجري وإستكشاف بعض الممارسات الجيدة القائمة بالفعل حول دعم توظيف المهاجرات واللجان وفرص ريادة الأعمال في المجال الإبداعي. علاوة على ذلك، أرسلنا بحث يستهدف المهاجرات اللاتي يريدن التوظيف أو بدء عمل في المجال الإبداعي كما أجرينا مناقشة جماعية مركزة مع نفس المجموعة المستهدفة. بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع مهنيين يعملون في منظمات دعم المهاجرين.

وفي إطار عمل هذا المشروع، أجرينا مسحاً على نطاق صغير للنساء اللاتي يعيشن في المجر والمهتمات بالمجال الإبداعي. كان هناك 33 مشاركة شاركن في إستبيان يسعى لكشف المعوقات الرئيسية والقضايا التي واجهت المرأة الأجنبية فيما يتعلق بسوق العمل في البلد المضيف ويهدف إلى رسم صورة أوسع مستوحاه من التجارب هؤلاء اللاتي ملأن الإستبيان. ونظراً لقلّة عدد المستجيبات، لا يمكن اعتبار النتائج ممثلة للموضوع. ومع ذلك يمكن إبراز بعض الإتجاهات والتحديات الرئيسية التي تواجه المهاجرات في سوق العمل المجري. أما الهدف الثانوي لهذا المسح كان للوصول إلى النساء المهاجرة المهتمة بالحصول على عمل في مجال الإبداع، لجذب إنتباههن والتمكن من إشراكهن بشكل أكبر في المشروع لدعم أهداف إندماجهن في سوق العمل. كان هناك 25 مشاركة من بين 33 مشاركة مواطنات من خارج الأتحاد الأوروبي قادمين من النرويج، الفلبين، روسيا، صربيا، سوريا، تنزانيا، أوكرانيا، زيمبابوي، ألبانيا، الهند، باكستان، جنوب أفريقيا، تركمستان، الصين، مصر، إيران، لبنان، نيجيريا، إنجلترا، الولايات المتحدة. أما باقي المشاركات فهن مواطنات الأتحاد الأوروبي من فرنسا وبولندا. فيوجد تنوع في هذا الصدد.

تراوحت معظم أعمار المشاركات تقريباً ما بين 31-45 عاماً، 9 من المشاركات كانت أعمارهن ما بين 26-30 عاماً، و10 منهن أعمارهن ما بين 18-25 عاماً، ولم يكن هناك أي مشاركة يزيد عمرها عن 45 عاماً. معظم المشاركات، 17 من بين 33 مشاركة، يعيشن في المجر لمدة من 1-3 أعوام، أما باقي المشاركات فكان أثنان فقط يعيشن في المجر لمدة أقل من عام. 10 مشاركات يعيشن في المجر من 4-10 سنوات. وأخيراً 4 مشاركات فقط يعيشن بالمجر لمدة أكثر من 10 أعوام. كان الحافز الأساسي لإنتقالهن للعيش في المجر هو الدراسة. وإلى جانب التعليم، كان الغرض الرئيسي لمعظم المشاركات للانتقال إلى المجر كان لم شمل الأسرة، فرصة عمل، نوعية الحياة، الشريك المجري، المغامرة/ الشغف، وقضايا تتعلق بالصحة والتي تؤكد البيانات المذكورة أعلاه في قسم تحليل المستند. ومن بين 33 مشاركة هناك 10 منهن كانا لا يعملن وطالبات. وقد كتبت بعض الطالبات أنهم يعملن أيضاً كمعلمات للكتابة وكاتب محتوى. بينما كانت المجالات الوظيفية لباقي المستجيبات هي عمل مستقل، مدرسة، مساعدة برامج في منظمات العمل غير الحكومي، عاملات لحسابهن الخاص في تصميم مجموعة أفلام إبداعية وعلاجات إبداعية، مديرة حسابات، مديرة مشروع، ممثلة، وقائدة ورشة عمل مسرحية، مصممة أزياء، مصممة ديكور حر، منسقة مشروع، عازفة بيانو، صحفية وكاتبة كتيبات إرشادية، عاملة في شركة كهربائية، منسقة مكتب، أخصائية دعم المبيعات العالمية. ثلث هؤلاء كانت طالبات مازلن لا يعملن، أيضاً ثلث المستجيبات وظيفتهن الحالية ليست في مجال دراستهن، أما الثلث الأخر فيعملن في نفس مجال دراستهن. ويعتبر أغلبية المشاركات 19 من أصل 33 متقدمة أن العمر الحر و/أو أصحاب مبادرات ريادة الأعمال خيار معقول للعثور على وظيفة، بينما عدد قليل منهن ذكر العكس.

وأخيراً، أجرينا مقابلات مع مجموعتنا المستهدفة والمهنيين اللاتي تعملن في هذا المجال. اولاً، أجرينا جلسة مقابلة جماعية مركزة مع مهاجرت تعيشن في المجر ومهتمات بالحصول على وظيفة أو بدء عمل في المجال الإبداعي بالمجر، وبعد ذلك قابلنا بشكل منفصل أثنان مهنيتان، تعملن كلاً منهما في منظمات تدعم المهاجرات ولديهن خبرة في دعم المهاجرة في إندماج المرأة المهاجرة في سوق العمل. هناك 7 مشاركات في مجموعتنا المركوة، ثلاثة منهن من روسيا وواحدة من الولايات المتحدة وواحدة من الهند وواحدة من تنزانيا. وتعيش كلاً منهن في بودابست المجر، معظمهن قضى أقل من سنوات بالمجر (باستثناء واحدة تعيش بالمجر منذ 23 عاماً). أما الأسباب الرئيسية التي دفعتهن للعيش في بودابست كانت الدراسة (المستوى

الجامعي)، الزواج (الزوج المجري)، لم شمل الأسرة، وفرص العمل. معظم المشاركات يعملن لحسابهن الخاص أو يبحثون عن وظيفة وقد ذكرن أنه بسبب الوباء أمامهن صعوبات كثيرة للعثور على وظيفة.

سلوفينيا: إستبيان ومقابلات

في هذا التقرير، إستخدمنا طرق بحث نوعية وكمية مثل: (1) مراجعة المصادر الأولية والثانوية عن البيانات النوعية والعديدية حول وضع المهاجرين بشكلاً عام في سلوفينيا والمرأة المهاجرة. (2) مراجعة المصادر الأولية والثانوية عن المعوقات التي تواجه المهاجرين في سلوفينيا، ثم تحليل هذه المعوقات من خلال النهج السائد للجنس (النوع). (3) جمع البيانات العديدية عن طريق المسح الوطني الذي يهدف لقياس المعوقات التي تواجه المهاجرة من خلال الاتجاه السائد للجنس، وقياس الحوافز للصناعات وريادة الأعمال الإبداعية بين المهاجرات واللاجئات. (4) مقابلات رسم عرقي (أثنوجرافيك) بين مهاجرات جاءت من خلفيات مختلفة ويعيشن في سلوفينيا لتجنب التجانس، للوصول إلى إجابات عن أسئلتنا الرئيسية. (5) مقابلات مع منظمات غير حكومية محلية ومجموعات رسمية وغير رسمية لهم علاقة بنطاق بحثنا. (6) حالات دراسة للممارسات جيدة تمت بالفعل في مجالات الهجرة والمساواة بين الجنسين وإندماج العمل. قمنا بتحليل القضايا الرئيسية التي تؤثر على إندماج العمالة دون التركيز على جنسهم خلال بحث سابق، ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها من مقابلاتنا مع أصحاب المصلحة الأتي ذكرهم: (1) أعضاء في خمس منظمات غير حكومية يعملون في برامج ذات الصلة بالهجرة والإندماج. (2) أعضاء في مجموعتين تهدفان إلى إندماج المهاجرات واللاجئات مع المجتمع المحلي في سلوفينيا و (3) 10 مهاجرات ولاجئات في سلوفينيا، ومن نتائج مسح WICP التي قامت 23 سيدة بتعبئة وهن أما لاجئات أو مهاجرات يعيشن في سلوفينيا، نشير إلى مجالات البحث، لإستخلاص القضايا الرئيسية التي تعيق إندماج العمالة من المهاجرات واللاجئات في سلوفينيا كالتالي: جوانب إجتماعية، جوانب ثقافية، اللغة، الجنس، التعليم المدني، جوانب قانونية، أعباء إدارية، الدخول إلى سوق العمل، التمييز. وفي مسح WICP أجابت معظم النساء أن اللغة هي العقبة الرئيسية لإيجاد عمل في سلوفينيا، أما باقي المعوقات فتنتم ضمن النظام، قلة المعارف، العمر، التمييز، النمط الجنسي (النوع) والإعتراف بتعليمهن وخبرات عملهن السابق في بلدانهن.

لا يشكل دعم المفوضية الأوروبية لإنتاج هذا المنشور مصادقة على المحتويات التي تعكس آراء المؤلفين فقط، ولا يمكن تحميل المفوضية المسؤولية عن أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.

تم تمويل هذا المشروع من قبل المفوضية الأوروبية خلال منحة أرساموس+ وبرنامج (KA204) - الشراكات الإستراتيجية لتعليم الكبار)

رمز المشروع: 2020-1-LU01-KA204-063250



التمويل المشترك
لمنح إيراسموس+
برامج الأتحاد الأوروبي