



МНОГООБРАЗИЕ СРЕЩУ ДИСКРИМИНАЦИЯ

СТРАТЕГИИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ НА ИМИГРАНТИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА

ФИНАЛЕН ДОКЛАД

ОКТОМВРИ 2015

di-di.eu

Издател:
Enda Europe
5, rue des immeubles industriels,
75011 Paris (France)

тел.: +33-(0)144938740
contact@enda-europe.org
www.enda-europe.org

За контакт:
Симона Матиа, мениджър на проект „Миграция и многообразие“

Тираж:
200 броя



Въведение.....	3
DI&DI: Многообразие срещу дискриминацията – стратегии за включване в мултикултурния пазар на труда в ЕС	3
Съчетаване на антидискриминация и популяризиране на многообразието за включването на мигрантите в европейския пазар на труда.....	5
От научените уроци към нови предизвикателства.....	6
Първа част	8
Обучение и менторство – стратегия в контекста на ситуацията в пет европейски държави	8
1. Експериментиране и констатации в България.....	8
2. Експериментиране и констатации във Франция	10
3. Експериментиране и констатации във Германия.....	12
4. Експериментиране и констатации в Италия.....	15
5. Експериментиране и констатации в Швейцария.....	17
6. Някои научени уроци	20
Втора част.....	23
Устойчивост и потенциални проследявания на проекта.....	23
Заключение	26
Предизвикателства за един приобщаващ пазар на труда	26
Партньори.....	38

DI&DI: МНОГООБРАЗИЕ СРЕЩУ ДИСКРИМИНАЦИЯТА – СТРАТЕГИИ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ В МУЛТИКУЛТУРНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В ЕС

Миграцията и безработицата – предизвикателство за Европа

На 1 януари 2014 г., съгласно данните на Евростат, 33,5 милиона души, родени извън Европейския съюз (ЕС), са живели в държава членка на ЕС. 19,6 милиона от тях са били граждани на държави, които не са членки на ЕС, което съставлява 3,9% от населението на ЕС-28, а 17,9 милиона са се родили в държава от ЕС, различна от тази, в която живеят е момента¹.

Европейските статистически данни показват значителни разлики в страните от ЕС между коефициента на заетост на гражданите на Съюза (граждани на ЕС, живеещи в страната, от която произхождат) и чуждестранните мигранти. През 2011 г. коефициентът на безработица сред гражданите на държави извън ЕС е бил с 11,1 пункта по-висок от този на гражданите на ЕС. Разликата продължи да нараства до 2013 г., но беше намалена до 10,7 пункта през 2014 г. Коефициентите на безработица също бяха по-високи с 2 пункта през 2014 г.² за мобилните граждани на ЕС в сравнение с местните граждани.

По отношение на половете, значителни разлики се наблюдават в коефициентите на безработица сред жените и мъжете мигранти, граждани на държави извън ЕС, от една страна, и сред жените мигранти, гражданки на държави извън ЕС, и жените, гражданки на съответната държава, от друга страна. Тази разлика е много голяма сред почти всички държави членки на ЕС и показва, че жените мигранти, гражданки на държави извън ЕС, зависят много повече от случайността на пазара на труда в ЕС.

Младежта е друга част от населението, която е сериозно засегната от безработицата в Европейския съюз. Европейските граждани на възраст между 15 и 29 години са били засегнати най-силно от ръста на безработицата между 2007 и 2014 г. Ако това е валидно и за младежите, родени в Съюза, нарастването беше значително по-високо при тези, родени извън ЕС, като коефициентът на безработица нарасна от 15,8% през 2008 г. до 28% през 2014 г.

Заетостта – приоритет при изграждането на приобщаващи общества

Експерти по миграционна политика като Рандъл Хансен посочват, че достъпът до заетост на мигрантите и тяхното включване в икономиката са най-важните предизвикателства пред интеграцията³. Франк Хофер, старши изследовател в Международната организация на труда, отбелязва, че гарантирането на достойнството, защитата и даването на възможност на мигрантите на пазара на труда е ключов фактор в борбата срещу ксенофобията⁴.

Много фактори обясняват по-високия коефициент на безработица сред чуждестранните мигранти в сравнение с гражданите на ЕС в европейските страни. Дискриминацията е важен такъв. Предразсъдъци на база произход, националност, външен вид и религия често водят до неравносгодно третиране на пазара на труда към работещите или търсещите работа мигранти. Жените и младите мигранти са особено засегнати, тъй като те са подложени също така на дискриминация на база пол и възраст.

1. Основни източници на данни за миграцията в страните от ЕС: Евростат/Европейска комисия „Статистически данни за миграцията и мигрантите“, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/fr (посетен на 30 септември 2015 г.)
2. Основни източници на данни за миграцията и безработицата: Евростат/Европейска комисия „Статистически данни за интеграцията на мигрантите – заетост“ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_employment, (посетен на 30 септември 2015 г.)
3. Рандъл Хансен, „Централното положение на заетостта при интеграцията на имигрантите в Европа“, Институт за миграционна политика, Европа, февруари 2012 г.
4. Рандъл Хансен, „Централното положение на заетостта при интеграцията на имигрантите в Европа“, Институт за миграционна политика, Европа, февруари 2012 г.

Противодействието на дискриминацията е важен въпрос в дневния ред на Европа през последните 15 години. Правната рамка беше затегната през 1999 г. с Амстердамския договор, член 13 от който засяга тъкмо борбата срещу дискриминацията. Член 21, ал. 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз от 2000 г. включва списък с форми на незаконна дискриминация.

През същата тази година Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни въведе принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход. След това Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. създаде основната рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Законите мерки срещу дискриминацията по пол бяха допълнително засилени с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. Тази обща законова рамка след това беше пренесена в законодателството на страните членки. Амбициозни програми като EQUAL, разработени през периода 2000 – 2008 г., позволиха финансирането и въвеждането на инструменти, както и на експериментиране и нови практики по въпроса за равното третиране.

Съществуват обаче и други фактори, които също трябва да бъдат отчитани, за да се обясни коефициентът на безработица сред чуждестранните мигранти в Европейския съюз. Сред тях са липсата на признание на техните компетенции и квалификации, придобити в чужбина, по-слабото познаване на „имплицитните правила“ на европейския пазар на труда като например тези, свързани със стратегиите за себепредставяне и липсата на включване в професионални мрежи.

Надграждайки тази рамка и общия контекст, проектът Di&Di, стартиран през 2013 г., имаше за цел да развива и изпитва нови методи в подкрепа на професионалното включване на мигрантите чрез антидискриминационно обучение и популяризиране на многообразието.

Проектът Di&Di – европейско сътрудничество

Проектът Di&Di (Многообразие срещу дискриминация) беше разработен през 2013 г. от шест европейски партньора от пет страни в Европа. По това време ситуацията на европейския пазар на труда беше особено тре-

вожна – между 2008 и 2013 г. Европейският съюз страдаше от изключителен ръст на нивата на безработица, като гражданите на страни извън ЕС бяха силно засегнати.

Една от основните особености на проекта беше изборът на целева група. Проектът беше насочен към нискоквалифицираните жени мигранти и квалифицираните млади мигранти, като и за двете групи се смята, че се нуждаят от специфична подкрепа. Тези две групи от населението са силно засегнати от безработица, несигурност и рискове от дискриминация. Освен това, подобни профили са все по-често срещани в текущите миграционни потоци към Европа.

Шестте европейски партньора по проекта работеха в условия на различен контекст и професионални рамки: Енда Европа (Enda Europe, Франция) и Центъра за имиграция и интеграция (България) са НПО, Институтът за Източна Европа и Балканите (Istituto per l'Europa Orientale e Balcanica, Италия) е университетски институт, а Билдунгсмаркт (Bildungsmarkt ev. (Германия), Съветът ИРИВ (iriv conseil, Франция) и Фондация ЕКАП (ЕСАР Foundation, Швейцария) са професионални обучителни организации.

Взаимното допълване на професионалните умения и средата при шестте партньора е специфично предимство на проекта. Особено на това партньорство беше участието на ЕКАП от Швейцария – страна, която не е членка на ЕС, но сблъскваща се със същите проблеми на включването като членките на Съюза, но започваща от по-слаборазвита и по-рестриктивна правна рамка по отношение на антидискриминацията и миграцията. Това позволи на партньорите да помислят заедно върху влиянието и възможностите, предлагани от прогреса, отбелязан на ниво ЕС.

Съчетаване на антидискриминация и популяризиране на многообразието за включването на мигрантите в европейския пазар на труда.

Основната цел на проекта Di&Di беше да разработи стратегии за успешната интеграция на пазара на труда на нискоквалифицирани жени мигранти и квалифицирани млади мигранти. За да постигнат тези цели шестте партньора разработиха:

-
- Програма за обучение, насочена пряко към тези две целеви групи, фокусирана върху предоставянето на възможности за тях чрез повишаване на осведомеността относно рисковете от дискриминация, по-добро познаване на техните права и инструменти и методи за използване на техния миграционен опит като специфично умение на пазара на труда. През 2014 г. партньорите разработиха европейски прототип на програмата за обучение, започваща от иновативния подход на проекта Миграпас (Migrapass) (Autremonde, *iriv et al.*, 2010-2012, <http://migrapass.eu>), насочен към оценяването на уменията на мигрантите чрез въвеждането на специфично портфолио. След това общият модел на обучение беше адаптиран, тестван и завършен в контекста на всяка държава и регион.
 - Менторска програма, насочена към специалистите по заетостта и работещите с мигранти, насочена към развиване на техните знания по отношение на антидискриминацията, както и специфични трудности и силни страни на целевите групи. Процесът на менторство имаше за цел и да събере и сподели инструменти, методи, проучвания на конкретни случаи и добри практики, за да засили уменията на менторите да подпомагат професионалното включване на целевите групи от населението. Беше разработен европейски модел на менторската програма, който да бъде адаптиран, експериментиран и завършен във всяка държава страна-участничка в проекта. Този общ менторски модел пренесе резултатите и иновативния подход на проекта. Многообразие плюс на Енда Европа (2006-2010 г., diversiteplus.enda-europe.org), насочен към ролите и практиките на фирмите, профсъюзите, местните власти и сдружения по отношение на антидискриминацията и популяризирането на многообразието.
 - Местни комитети с експерти в областта на заетостта, популяризирането на многообразието и антидискриминацията,

в които партньорите споделяха научените по време на процеса Di&Di уроци и събраха нови мнения и препоръки.

От научените уроци към нови предизвикателства

Тази окончателна публикация в първата си част описва как е бил въведен проектът от партньорите в петте европейски държави, като се отчитат националните и местните особености и основните резултати, получени в контекста на всяка отделна държава. Във втората си част той предлага да се отиде отвъд тези разлики, за да се извлекат общите резултати, уроци и перспективи. Амбицията на проекта Di&Di е да разработи дори европейски подход при обучението и менторството, с цел подпомагане включването в пазара на труда на целевите групи от населението.

В края на проекта през 2015 г. ситуацията в Европа по отношение на миграцията значително се промени. Макар че статистическите данни ставаха обещаващи, с намаляването на коефициента на безработица сред мигрантите през 2014 г. политическата и хуманитарна ситуация стана критична. От една страна, европейските държави се сблъскват с нарастване на ксенофобските и антиимиграционни настроения, силно представени в общественото пространство чрез достъпа до политическа власт на крайно десните партии. От друга страна, Европа трябва да се справи с глобалната бежанска криза в резултат на войните и крайната бедност в много страни на Африка, Близкия Изток и Азия. През 2015 г. в Европейския съюз са влезли около 500 000 мигранти, преди всичко бежанци от Сирия, Ирак, Еритрея, Сомалия и Афганистан.

Освен критичните проблеми като спешните нужди и посрещането на тези хора, тази ситуация ще бъде проверка на способността на европейските държави да интегрират. В този смисъл, научените от проекта Di&Di уроци, представени в настоящата публикация, целят да допринесат за необходимите общи усилия за изнамиране на нови модели на включване в нашите общества.

ОБУЧЕНИЕ И МЕНТОРСТВО – СТРАТЕГИЯ В КОНТЕКСТА НА СИТУАЦИЯТА В ПЕТ ЕВРОПЕЙСКИ ДЪРЖАВИ

Специфичният миграционен контекст в България е контекстът на балканска пост-комунистическа държава, която вече е членка на Европейския съюз. Разбирането за миграционния опит трябва да отчита комунистическото минало на страната. Характерна за миграционните процеси по времето на комунизма беше високата степен на контрол и максималните ограничения, наложени на миграцията на хора. Това беше еднакво валидно за българските граждани, пресичащи границите и за чуждите граждани, влизащи в страната.

Към момента на последното преброяване на населението от 2011 г. 8 444, или 23% от всички чужденци с постоянно пребиваване в България са били граждани на ЕС. Сред тях най-голяма е групата на гражданите на Великобритания – 2 605 (30.9%), следвана от гражданите на Гърция – 1 253 (14.8%), Германия – 848 (10%), Полша – 819 (9.7%), и Италия – 456 (5.4%).

След като подписа Женевската конвенция през 1993 г. България се присъедини към групата на държавите, предоставящи убежище и пое своите международни ангажименти на това поле. По информация на Държавната агенция за бежанците (ДАБ) за последните 22 години около 52 000 души са поискали убежище в страната. Сред тях най-голям е броят на заявленията от граждани на Сирия, следвани от тези на Афганистан, Ирак и Армения. Всъщност през този период средният брой на заявленията рядко надхвърля 2000 годишно. Това състояние на нещата се променя рязко с ескалацията на конфликта в Сирия през 2013 г. България, която от 2007 г. е външна граница на ЕС, трябва да се справи с безпрецедентна ситуация. През 2013 г. броят на заявленията достига 7 000 и през следващите години продължава да расте. До края на септември 2015 г. търсещите убежище стават 12 738. Повече от половината са от Сирия, като има и голяма група от Афганистан (статистика на ДАБ, 2015 г.).

В резултат на този безпрецедентен натиск пристигащите в страната се сблъскват с институционална криза, политически и медиен

остракизъм и растящо социално напрежение. За много кратък период центровете за настаняване се препълват, процедурата за разглеждане на заявленията е затормозена от трудности в производството, а наличната експертиза се оказва изключително ограничена. Всичко това се случва на фона на обществен дебат, доминиран от дискурса на крайни популисти. Важно е да се отбележи, че в течение на годините вниманието на медиите е фокусирано много повече върху бежанците, отколкото върху икономическите мигранти. Това не се е променило със засилената неотложност и мащаб на проблема, но на търсещите убежище често се гледа като на престъпници, които са „влезли незаконно в страната“. Този неуместен и негативен образ много по-често се проектира върху широката общественост и така насърчава отрицателно отношение към чужденците изобщо.

1. Експериментиране и констатации в България



Обучението

Експериментирането с обучението в България беше организирано в периода февруари – март 2015 г. В сесиите взеха участие общо над 30 участника, като броят на жените леко превишаваше този на младите мигранти. Като рамка, учебните сесии следваха програмата, разработена от Iriv и одобрена от

членовете на Консорциума. Десетте модула бяха обединени в цялостно съдържание, адаптирано спрямо нуждите и очакванията на участниците. Въз основа на опита от предишни обучения и работа с подобни групи, обучителите заложиха на индивидуалния подход, който беше най-подходящ предвид разнообразния опит на участниците – от млади хора, говорещи свободно по няколко езика до жени с много слаби познания по националния език.

В методологията на обучението преобладаваха интерактивни методи. Първата въвеждаща сесия трябваше да изпълни три задачи – участниците трябваше да се запознаят едни с други, за да създадат атмосфера на доверие и приятелство, усещане за единство на групата и за да създаде очаквания от заниманието. Въз основа на това въведение, обучителите представиха модулите чрез личните истории на жените мигранти. Когато те свързаха образователния и професионалния си опит, обучителите предложиха идеи от модулите, които да водят техните индивидуални нужди и да създадат възможни сценарии за бъдещо включване на пазара на труда. Този подход благоприятства разбирането на идеите, тъй като на някои от жените им звучеше далечно и абстрактно, и в крайна сметка направи теоретичната част от материала по-достъпна. Втората сесия започна с упражнение за създаване на мисловна карта и споделяне, а участниците бяха подредени в голям кръг. Докато обсъждаха грижите и съображенията си участниците стигнаха до идеята за създаване на група във Фейсбук за млади квалифицирани мигранти в България, т.е. виртуално, но леснодостъпно пространство, където биха могли да обменят идеи за своята професионална ориентация и професионална интеграция. В резултат на обсъждането се роди и името на групата: „София ни събира“ (<https://www.facebook.com/groups/386570801549499>). Третата сесия, която обедини двете целеви групи на нискоквалифицираните жени и висококвалифицираните младежи беше обещаващо начало за това какво би могло да се превърне в ценна и продуктивна практика, ако бъде добре организирано.



Менторството

Организирането на експериментирането на менторството беше доста предизвикателна задача, тъй като целевата група се състоеше от професионалисти, които ценят времето си до крайност и по принцип нямат много високо мнение за подобни начинания. Затова екипът на СИ започна с разработване на стратегия за привличане, която се основаваше на намиране на пресечни точки между интересите на целевата група и на проекта. Оказа се, че това е ползата от многообразието. За проекта ползата от многообразието е основното послание, което се противопоставя на дискриминацията. За целевата група ползата от многообразието имаше бизнес измерения в това, че то носи нови и липсващи знания и умения. За да достигне до тях СИ използва професионални мрежи и институционални връзки. Личните контакти се оказаха много важни и продуктивни. Участниците в сесиите представляваха следните категории: специалисти по връзки с обществеността, предприемачи, журналисти, специалисти по подбор на персонал, активисти в областта на човешките права, собственици на малки и средни предприятия, активисти в НПО. Централно място в дискусиата заемаше въпросът как да се подходи към различията по отношение в културата, езика, възможностите и др. Българското общество няма много опит с приемането на различията и може би това беше причината методът на СИ за привличане на участници с обещанието да им покаже стойността на работниците мигранти да бъде горе-долу успешен. Опитът от изследванията на екипа на СИ показаха, че българските работодатели избягват работ-

ниците мигранти не защото имат негативни очаквания спрямо тяхната работа, а защото нямат такива. Проблемът е, че те не знаят какво да очакват и че предпочитат да не ги наемат и по този начин създават ситуация на непредумишлена дискриминация.

В резултат на менторските сесии, които имаха много аналитичен характер заради обменената в двете посоки информация, СИ успя да очертае основните характеристики и проблеми в състоянието на националния пазар на труда по отношение на имигрантите от гледна точка на двете страни – на имигрантите и на работодателите. Експериментирането на менторство в България беше организирано в 3 сесии между април и юни 2015 г. Приложената методология следваше основните насоки, но беше адаптирана както към ситуацията в страната, така и към конкретните нужди на участниците. Основната цел беше да направим информацията и материалите разбираеми и полезни за менторите като интегрираме техните цели, очаквания и професионално положение, както и ограниченията на техните възможности за намеса. Първата учебна сесия въведе развитото познание и ноухау чрез разговор и игра. Участниците бяха помолени да се представят и да опишат очакванията си не само по отношение на събитието, но и по проблема с многообразието на българския пазар на труда. В последвалата дискусия те бяха поканени да споделят мнението и разсъжденията си по въпросите/съмненията/несигурността, с които се сблъскват. Втората сесия беше под формата на въпроси и отговори. Основният въпрос на работодателите (преди всичко собственици на малки и средни предприятия), трудовите посредници и представителите на институциите (бюрата по труда) беше за продаваемите предимства на мигрантите или какво ще им придаде стойност пред работодателите. Общото мнение изглежда се фокусираше върху владенето на различни (редки) езици и познаването на различни култури. Голяма част от участниците в групата бяха заинтересовани от събитието тъкмо заради това предимство, което вероятно се обяснява от тяхната сфера на дейност: преводаческа агенция, туроператор, езикова школа, дизайнерско бюро, социологическа агенция. Разнообразието на езици, култури и опит на мигрантите (често изтъквано като основна

пречка) всъщност се оказва ключово предимство за тяхното интегриране на пазара на труда. Третата сесия предостави на участниците примери за ситуацията в различни държави, където се сблъскват с дискриминация и проблеми с многообразието. Чрез умелата намеса на обучителите в дискусиата знанието беше пренесено върху правната рамка на дискриминацията и бяха обяснени различните форми и практически измерения на този феномен в работна среда.

2. Експериментиране и констатации във Франция

Във Франция експериментирането с програмите за обучение и менторство е разработено в контекст, за който, от една страна, е налице правна рамка, фокусирана върху защитата по отношение на борбата срещу дискриминацията, и, от друга страна, ако особеностите на миграционните преживявания не са взети предвид в основните публични и частни програми за насърчаване на многообразието. Всъщност тези въпроси обикновено се разглеждат във връзка с териториалните политики, борещи се срещу социалното изключване. Териториите за приоритетна намеса са определени главно на базата на социални критерии. Въпреки това последните проучвания показват пряка връзка между това да бъдеш имигрант и високото излагане на риска от безработица. Тези изследвания показват също, че сред имигрантите, млади хора, които са били студенти в страната, от която произхождат, и жени, които са били професионално активни преди миграцията, са най-застрашени от дискриминация, безработица и влошаване на техния социален статус. Следователно, този контекст се влияе особено добре при изпробване на подхода Di&Di.



Обучението

На основата на теоретичното обучение, проектирано от *iriv conseil* през 2014 г., с акцент върху 10 основни теми, се предлага програма за обучение в 5 сесии, комбиниращи 10 теми. Първата сесия беше посветена на общия контекст и целите на *Di&Di*, наблягайки на перспективата за обучение през целия живот (модули 1 и 2). Втората сесия развива правната рамка както на европейско, така и на национално равнище на подхода за недопускане на дискриминация (модули 3 и 4) с цел учащите да идентифицират ситуация на дискриминация въз основа на правни/официални документи. Третата сесия обяснява бариерите, пред които могат да се изправят (вътрешни/външни) (модули 5 и 6) - за да могат учащите да идентифицират основните пречки, пред които биха могли да се изправят на пазара на труда и как да ги преодолеят. Основните пречки са езика (задължително езиковото ниво, като например B1), признаването на техния професионален опит и квалификация (официално се признават националната диплома и квалификацията само на граждани на Европейския съюз), както и достъпът до финансиране за онези, които желаят да изградят своя собствена дейност (документите и информацията, които трябва да бъдат предоставени, може да бъдат във вид на изпит, които трябва да бъде взет). Четвъртата сесия обяснява вече съществуващите инструменти и стратегии за преодоляване на някои основни пречки, като портфолиото на Миграпас (да може да се опише професионален опит по отношение на компетенциите и да се изгради професионално бъдеще) или ръководството *Allinhe* (единият вариант би бил да се следва пътека за обучение/образование за получаване на национална ди-

плома/квалификация...), за да могат учащите да имат конкретен пример за педагогическите подходи, които трябва да бъдат следвани. Петата сесия е педагогическо заключение от всички останали сесии, което създава план за действие въз основа на SWOT анализ: желателно е учащите да се съсредоточат върху своите силни страни и професионални възможности, като са наясно със своите слабости и опасностите на пазара на труда. Те бяха помолени да вземат предвид различните срокове: кратък срок (3 месеца), среден срока (6 месеца), дълъг срок (една година и повече). Колективният подход е с предимство в периода на петте сесии с кръгла маса, с която се открива всяка сесия, за да могат учащите да представят себе си и професионалните си профили в група и да обсъдят своите професионални възможности. Експериментът на обучението се проведе в две местни среди. В Париж се проведе през април 2015 г. в Дома на асоциациите на 11-ти район. Асоциацията « *Atouts cours* », която предлага езикови курсове за мигранти, изпрати половината от участниците. По време на семинара, организиран през януари 2015 г., партньорите първо се срещнаха с лицето, което отговаря за курса в посолството на Хърватия, за да представи проекта. Клубът *El Taller of the Cité des Métiers* изпрати другата половина, заедно с няколко „външни участници“ (1 или 2). В Сен-Марн, *iriv Conseil* вече са работили заедно със социален център в Монтеро, « *Maison des familles* », през 2013 г. в обхвата на предишен курс на обучение « *MigrActrices* ». Социалният център предлага и езикови курсове за мигранти с акцент върху достъпа до пазара на труда. Обучителните сесии се проведеха през май и юни 2015 г.



Менторството

Експериментът с менторството във Франция се изпълни от Enda Europe в 2 цикъла. Всеки цикъл се състои от две сесии (два пъти по половин ден). Общо 25 ментори са участвали в сесиите.

Първият цикъл беше организиран преди сесиите за обучение и събра предимно лидери на сдружения, инструктори или служители, работещи по проекта директно с мигрантите. Поканата за участие в тези сесии беше изпратена чрез: пощенските списъци на проекта Diversité +, (с контакти на местните организации, работещи с мигранти или в областта на насърчаване на многообразието и борбата срещу дискриминацията), мрежи, създадени чрез експертни комитети, информация на френския уеблог Di&Di, уебсайта на Enda Europe и страници във Facebook, презентации, организирани в посолството на Хърватия и по време на годишния семинар на AEFTI, федерация на асоциациите, работещи по професионално обучение за мигранти. Тези първите сесии позволиха да се извърши подбор на участниците за експериментирането на обучението, тъй като някои от преподавателите се включиха в подадена от техните сдружения група. Бяха предложени специфични инструменти (наръчник за инструкторите, „брошура на преподавателите“ и документи с ключова информация) и педагогически подход. През цялото време на менторството преподавателите бяха насърчавани да споделят своя опит и професионални практики по обсъжданите въпроси.

Вторият менторски цикъл се състоя след първия цикъл на експериментиране на обучение. Това позволи да се събере обратна информация, казуси и добри практики по време на първия менторски цикъл и през обучителните сесии, а след това да се приложи втората менторска програма. Новите сесии събраха по-разнообразна група, тъй като в тях участваха някои представители на клубове, на дружества, на сдружения на мигранти и на организации за професионално обучение. Стратегията за мобилизация, преди менторската програма, беше подобрена чрез организиране на двустранни срещи с ключови участници и създаването и разпространението на специфични средства за комуникация (листовки, плакати). Съдържанието на програмата беше представено в същия ред, както и при първия менторски цикъл (съот-

ветства на около пет модула на европейския модел за менторство на сесия). Независимо от това педагогическият подход беше изпълнен чрез прякото участие на юрист, специализиран в борбата срещу дискриминацията, който е участвал на първите менторски сесии. Тя представи конкретни предложения за това как да се изгради стратегия за подпомагане на търсещите работа лица, изложени на дискриминация, и помогна при анализа на казусите, събрани по време на обучението. Педагогическите инструменти бяха разработени основно чрез „ролева игра“ в малки групи, с цел показване на конкретните роли на различни специалисти в борбата с дискриминацията и насърчаване на многообразието. Участието на представители на асоциациите на мигранти е истинско предимство за този втори цикъл, тъй като техния принос към дискусиата беше съсредоточен върху конкретни трудности, срещани от целевите групи на Di&Di и им позволи да вземат предвид сложността на реални лични ситуации. Резултатите от обучението от менторските сесии включва по-добро познаване на въпросите на борбата с дискриминацията и на силните и слабите страни на целевите участниците и, също така, по-добра идентификация на взаимното допълване на ролите на различните профили на специалисти за подобряване на равнопоставеността и достъпа до пазара на труда за младите мигранти и жените мигранти. Четирите менторски сесии, реализираните във Франция, също идентифицираха някои специфични нужди, споделени от преподавателите; налице е необходимост за укрепване на техния капацитет за подкрепа на равния достъп до пазара на труда на мигрантите, чрез професионално обучение по теория и методи, но и чрез развитието на мрежи с други организации и специалисти. Тези резултати от менторската програма бяха анализирани от Enda Europe, за да се определи стратегията за разпространение и устойчивост след експериментирането.

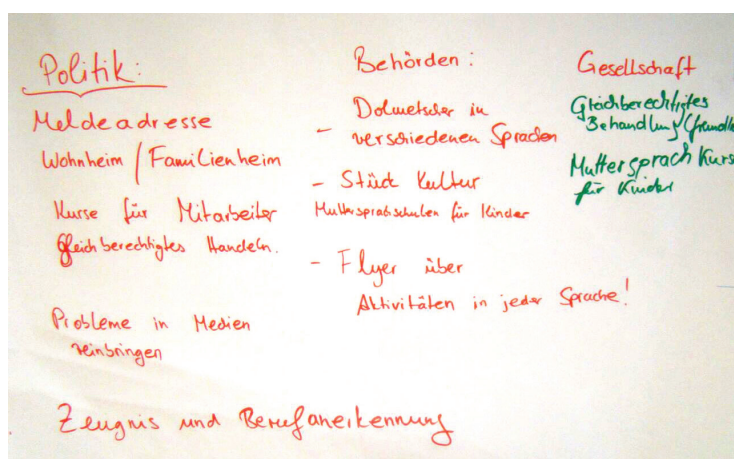
3. Експериментиране и констатации във Германия

Как даден човек работи по въпроса за дискриминацията и многообразието на пазара на труда в Берлин с човек, който е израснал в Берлин като дете на работниците мигранти от 70-те години? Тя е завършила училище

с доста добри оценки, започнала е, но не е завършила стаж в сектора на търговията на дребно, родила е деца до навършване на 27 години, междуременно винаги е работила за по-кратки периоди от време (в супермаркет, аптека, пекарна). Тя винаги е поддържала контакт с трудовия си съветник и сега, на 34 г., е била наета за последните две години в така наречения „вторичен пазар на труда“, платена от бюро по труда, като интеграционен посредник за мигранти, извършвайки най-високо ценената и най-удовлетворяваща работата, но която просто е трябвало да бъде трамплин за първичния пазар на труда.

Как даден човек работи по въпроса за дискриминацията и многообразието на пазара на труда в Берлин с човек, който е живял в Германия за почти две години, след като е избягал от гражданска война в родината си? Той е учил машиностроене там и за кратко е работил в промишлеността, а след това е бил принуден да се присъедини към армията, но дезертира, за да избяга от кланета в кварталите. Сега, на 27-годишна възраст той е изправен пред смъртна присъда в родината си и е получил разрешение да живее и работи в Германия, поне през следващите години, като се е присъединил към мрежата на интеграционните посредници за мигранти, докато търси работа като инженер.

И как работи даден човек по въпроса за дискриминацията и многообразието на пазара на труда в Берлин с група от общо 17 лица, търсещи работа, които представят 17 различни истории за миграцията в Берлин през последните 50 години и които временно работят заедно като интеграционни посредници за други мигранти?



Това е обстановката, в която протича експериментирането на програма за обучение на Di&Di в Берлин. Без да се знае точно какво да очаква на практика, обучението следва основен принцип за образованието за възрастни, като се очаква и се дава възможност на учащите да ръководят свой собствен процес на обучение, въз основа на мотивацията им и богатия им житейски опит и експертиза. Под отвореното заглавие „Добре дошли в Берлин“, тази цел се изпълнява в три еднодневни сесии, с времето за адаптиране от една сесия до друга.

Първата сесия беше посветена на това какво представлява включващо или „приемащо“ общество. Участниците събраха идеи и формулираха положителни виждания и дори политически искания, които отразяват техните собствени негативни преживявания. Различни сфери на включване – жилище, труд, образование, здравеопазване – и различни нива на интервенция – индивидуално, политическо, правно – бяха определени. Въз основа на това също биха могли да се съберат и пречките, така че хората с мигрантско минало или опит да могат да се навлязат на пазара на труда.

Втората сесия се фокусира върху националното законодателство за равно третиране и практическите последствия, като начин за справяне с пречките, свързани с неравното третиране. Бяха представени и обсъдени консултантски услуги за равно третиране и борба срещу дискриминацията, места за подаване на жалби и примерни случаи на съдебни процеси. Това се оказа интересна и нова констатация за повечето участници, а именно, че независимо от техния произход, има правен акт, който дава на всеки правото да се защитава срещу дискриминация и че са налице публични места за помощ, които да му подпомогнат за това. Друг важен резултат за участниците изглежда е осъзнаването, че въпреки че принципът на равно третиране е фиксиран, дискриминацията не винаги е очевидна: единичен случай или ситуация, на субективно ниво, може да се тълкува по повече от един начин.

Докато през първите две сесии участниците свободно решаваха до каква степен искат да включат личната си история, третата сесия се концентрира върху индивидуалните компе-

тенции. Приложен беше процес на самоанализ, базиран на кратка версия на „Миграпас“, който беше придружен от структурирано партньорско консултиране и подчертан и анализиран личен опит, умения и способности като възможни активи за пазара на труда.

Чрез строго активиращи методи, като мисловни карти, улеснени пленарни разговори с кратки единици за въвеждане, самостоятелна работа в малки групи, последвана от представяне на резултатите от работата, партньорски консултации и индивидуална работа, участниците тренираха своите умения, за да поставят под въпрос и анализират, да създадат и изразят позиция по мнението на другите и да валидират собствения си опит и перспектива като ценен принос към общата част от работата.



- *Менторството*

Обучението бе последвано от експериментирането на Di&Di менторството в същата мрежа на интеграционните посредници, което се проведе също в три еднокдневни сесии. Сега вече участниците бяха ръководители на екипи и ментори, чиято задача е да развият екипи от интеграционни посредници, за да координират работата си, да вмъкнат нови посредници в съществуващите екипи и/или да ги обучават на работното място. Менторството, озаглавено „Укрепване на силните страни“, започна с консултантски компетенции като ключовите компетенции на интеграционните посредници: какви са те и как да бъдат открити, признати и популяризирани сред служители или колеги и в екип. По-нататък пречките за добра комуни-

кация на отбора и поддържащо лидерство бяха решени, а най-накрая, в този контекст, бяха разгледани деликатният въпрос за дискриминационното действие на работното място и неговата правна рамка. Този подход се оказва много полезен в работни условия.

След това бе разработена компактна еднокдневна версия на Di&Di менторството и експериментирана с хора, които работят в програми за обучение и заетост. Под заглавието „Чувствителен към дискриминация?“, тя беше адресирана към лица, които са наясно с риска от дискриминация и нейната правна рамка и предостави отразяване на структурирана група върху собствените й опит и практики. Това изглежда е ценен подход особено в ситуацията в Берлин, в която повечето от лицата, които работят като преподаватели, учители, треньори или посредници нямат мигрантски произход, докато голям процент от техните клиенти са именно от мигрантски произход.

Изводите от проведеното в Берлин Di&Di експериментиране са доста кратки и ясни: модулите за обучение и менторство, предложени от Di&Di, са лесно приспособими към различни специфични контексти и осигуряват начин да се вмъкнат въпроси за дискриминацията и многообразието като междусекторни аспекти в програмите за интеграция на пазара на труда.

4. Експериментиране и констатации в Италия

Експериментирането на проекта Di&Di в Италия беше проведено през месец май 2015 г. във Форли – средно голям град в регион Емилия-Романя.

През януари 2014 г., броят на чужденците в гражданския регистър на провинция Форли-Чезена е бил 44 879, което съставлява 11,3% от общото население.

Що се отнася до националността, чуждестранните мигранти, живеещи в провинция Форли-Чезена, идващи от страни от Европейския съюз са съставлявали 29,2% от общото население на провинцията. Чужденците, идващи от Централна и Източна Европа са били 27,9%. Като цяло, чужденците, идващи от Румъния, Албания и Мароко са

най-многобройни, следвани от тези от Молдова, Украйна и Китай.

Що се отнася до **пола**, през последните 5 години броят на жените мигранти нараства в сравнение с този на мъжете. През месец януари 2014 г. техният брой е съставлявал 51,9% от общия брой на чужденците, живеещи във Форли-Чезена (през 2009 г. той е бил под 50%).

По отношение на възрастта, 22,5% от чужденците са между 26 и 35 години, докато чужденците на възраст между 36 и 50 години съставляват 29,3%. Процентът на хората над 51 г. е много по-нисък – 13,2%. Трябва да отбележим, че се забелязва прогресивно застаряване на чуждестранното население (към 1 януари 2011 г. само 10,4% от общия им брой са били на възраст над 51 години).

Що се отнася до квалифицираните млади мигранти (на възраст под 30 години), групата е представена преди всичко от жени, които са получили дипломата си в собствената си страна преди да пристигнат в Италия. Групата на нискоквалифицираните жени е била представена основно от разнородна група жени, идващи от Източна Европа (Македония, Румъния и Украйна).



- *Приносът на Ръководния комитет към експериментите*

Университетът в Болоня изигра основна роля в Ръководния комитет като избраната група преподаватели помогнаха на IESCOV както при разработването на модулите, така и при вдъхването на живот на уроците по време на експериментите. Друг ключов иг-

рач беше Съветът за чужденците към Община Форли (председателят и заместник председателят на Съвета са чужди граждани и постоянни членове на Общината). IESCOV включи също така и Dialogos – голяма местна асоциация, работеща с мигранти и няколко други асоциации, представляващи чужди граждани от една и съща националност като Асоциация San Lorenzo (Румъния), Juvenilia (Албания) и Burkinabé (Буркина Фасо). Освен това, IESCOV се свърза с местните офиси на два национални профсъюза (CGIL и CISL), които работеха при набирането на участниците и при провеждането на експеримента (представител на CGIL бе поканен на една от нашите учебни сесии, за да говори със стажантите). Накрая, но не на последно място, сред основните действащи лица в Ръководния комитет бяха: **Раул Москони** (Съветник по международното сътрудничество, човешките права и социалната интеграция в Община Форли), Енцо Самори (Началник отдел „Социална интеграция“ в Община Форли) и Едера Брати (Мениджър „Човешки ресурси“ във Фиорини Индъстрис).

За да се разработят както учебните, така и менторските сесии и да ги адаптират към програмата на предложените модули, IESCOV организира няколко срещи с преподаватели от Университета в Болоня (най-вече антрополози, адвокати, социолози и експерти в областта предвид миграционния контекст). Освен на учителите, IESCOV разчиташе и на двама опитни ръководители, които наблюдаваха активно провеждането на учебните сесии и изиграха съществена роля при обвързването на темите, интерактивните лекции и допълнителната работа в зависимост от структурата на модулите, описана по-долу.



- *Обучението*

Експерименталната фаза на обучението в Италия включваше група от 13 души (11 жени и 2 мъже) със смесен профил по отношение на произхода им (Албания, Бразилия, Камерун, Китай, Македония, Мароко, Румъния и Украйна) и възраст (между 23 и 36 години). Програмата за обучение взе предвид десетте предвидени модула и беше разделена на следните 3 фази:

Първа фаза (модули 1, 2, 3 и 4) – Присъствено обучение:

- Увод в програмата „Учене през целия живот“, проекта Di&Di и презентация на курса
- Право на Европейския съюз и мерки за борба с дискриминацията в професионалната сфера
- Сравнителен анализ на трудовите разпоредби и политики в Италия

Втора фаза (модули 5 и 6) – Интерактивни уроци:

Участниците бяха разделени на работни групи, а учителите ръководеха часовете, базирани се на опита на обучаваните. Те също така работеха върху проучвания на конкретни случаи на дискриминация. По време на четвъртия урок обучителите и обучаваните бяха поставени заедно в обща сесия (ролевата игра със симулация на интервю позволи на нашите целеви групи да споделят опита си чрез приятна работна методология).

Трета фаза (модули 7, 8, 9 и 10) – Допълнителната работа

Въз основа на резултатите от интерактивните уроци, учители и ученици разработиха план за действие за самоусъвършенстване. Участваше и представител на профсъюза, който беше поканен, за да отговаря на въпросите на участниците по няколко теми, свързани с техните права и начините, по които да се защитават.

Планираният график включваше 6 занятия (всяко по половин ден), които бяха проведени на следните дати: 4, 5, 14, 22, 28 и 29 май 2015 г.



Менторството

Експерименталната менторска фаза в Италия включваше група от 14 души на възраст между 25 и 45 години. Всички участници имаха смесен профил по отношение на професионалния опит и работеха в следните организации: Fiorini Group (1 мениджър „Човешки ресурси“), Община Форли (председателят на Съвета за чужденците), Асоциация San Lorenzo (председателят), Асоциация Pensiero e Azione (3 доброволци), Асоциация San Martino (3 служители), Papa Giovanni XXIII (3 служители), Dialogos (1 служител), Consorzio e Mestieri (1 служител).

Менторската програма беше разработена така, че да се развива успоредно с програмата за обучение и беше разделена на същите три фази:

Първа фаза (модули 1, 2, 3 и 4) – Присъствено обучение

- Увод в програмата „Учене през целия живот“, проекта Di&Di и презентация на курса
- Право на Европейския съюз и мерки за борба с дискриминацията в професионалната сфера
- Сравнителен анализ на трудовите разпоредби и политики в Италия

Втора фаза (модули 5 и 6) – Интерактивни уроци

Менторите бяха помолени да споделят личния си опит, за да сравнят различните подходи на участниците, когато са се сблъскали с

дискриминация на пазара на труда. Те също така работеха върху проучвания на конкретни случаи, предложени по време на учебните сесии. Накрая, по време на четвъртия урок, те работиха заедно с учениците – беше предложена ролева игра със симулация на интервю (както беше споменато по-горе).

Трета фаза (модули 7, 8, 9 и 10) – Допълнителната работа

С помощта на ментора участниците анализираха резултатите от симулацията на интервю и обсъдиха на два пъти проблемите на многообразието и дискриминацията. Освен това на всички участници беше предоставена възможност да наблюдават себе си в начина си на общуване и изграждане на връзки и им беше даден шанс да работят върху себе си като се опитат да деконструират някои от защитните си модели на поведение. Това позволи да възникнат оригинални идеи по отношение дискриминацията и предразсъдъците.

Планираният график включваше 6 занятия (всяко с продължителност половин ден), които бяха проведени на следните дати: 8, 9, 15, 22, 29 и 30 май 2015 г.

5. Експериментиране и констатации в Швейцария



- *Особен случай при въвеждането на Di&Di*

Въпреки географското си местоположение и че не е членка на Европейския съюз, миграцията играе съществена роля за швейцарското общество и икономика – всяка година 100 000 новодошли пристигат в Швейцария. Те идват, преди всичко, за да търсят работа, но, в 40% от случаите, и за да се съберат със семействата си. Освен това, през последните няколко месеца са пристигнали и нарастващ брой търсеци убежище и бежанци заради хуманитарната криза. Мигрантите са много разнородна група по отношение на пол, възраст, образователен ценз, мотивация и очаквания. Целевата група на квалифицираните млади мигранти, такава, каквато е предвидена от Di&Di, се различава от тези в другите страни, в които се развива проектът – студентите, влизащи в Швейцария са длъжни да напуснат страната след края на следването си. В замяна на това обаче започва да се оформя една група от безработни или недостатъчно заети квалифицирани жени, които пристигат в страната, за да се съберат със семействата си и след първоначалния етап на интеграция се опитват да си намерят прилична работа, при което се сблъскват със сериозни проблеми при признаването на тяхната квалификация.

В швейцарския обществен живот на дискриминацията и многообразието по принцип не се гледа с добро око и са представяни като проблеми, свързани с пола; чужденците не са представяни като „дискриминирани“ (макар някои проучвания да показват обратното⁵) и многообразието рядко се взема под внимание както като потенциален недостатък, така и като възможно допълнително предимство (освен в конкретни ситуации и фирми). Освен това, тъй като нискоквалифицираните мигранти обикновено са заети в сектори и фирми, в които те съставляват мнозинство и „многообразието“ е стандарт (нискоквалифицирана работа като почистване, туризъм и др. или специализирани сектори като строителство, производство и др.). Придържането към правилата играе по-голяма роля в сравнение многообразието като предимство за включване и развитие на пазара на труда. Тази динамика на пазара на труда улеснява интеграцията на мигрантите, дори ако са безработни.

5 Виж например „Доклада от 2014 г. за расовата дискриминация в Швейцария“ на Rassismusbericht_FRB_IT или доклада „Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza 2014“, Rete di consulenza per le vittime di razzismo от юни 2015 г.

След този подход федералната и кантоналните политики се насочиха към интеграцията като средство за справяне с дискриминацията, оценявайки в известна степен многообразието. Такива са например курсовете по език и интеграция, проектите за осведомяване, конкретна пилотна програма за менторство, предлагани съвместно от SEM и SECO през 2014 г. Активни мерки за подпомагане на интеграцията се вземат на различни нива⁶ и са насочени основно към безработните, но и към фирмите и социалните партньори (някои кантонални органи като Комисията по интеграция на кантон Фрайбург, са разработили насоки и пилотни инициативи, насочени към фирмите). Гореспоменатата менторска програма прилага пряко някои принципи, които много се доближават до подхода на Di&Di, опитвайки се да предлагат възможности за менторство на новодошлите, използвайки опита и помощта на добре приети мигранти, които действат като ментори.

Пазарът на труда обаче се характеризира с ниско ниво на правна защита срещу „неосезаемата“ дискриминация⁷.



- Обучение и менторството

Швейцарският експеримент бе проведен с местния партньор ЕСАР – обучителна институция, която предлага широка гама от услуги и курсове за подпомагане на по-добрата интеграция на мигрантите. Те са насочени основно към създаване на възможности за мигрантите, да ги направят по-способни да подобрят начина си на живот в приема-

щата ги страна – да подобрят езиковите си умения, да предлагат съвети и съпровождат безработните, да развиват менторски инициативи, в които да участват самите мигранти⁸.

ЕСАР ръководи Di&Di в два курса, насочени към безработни мигранти, целящи да им осигурят обучение и помощ при намирането на работа. Затова проблемите на дискриминацията и многообразието бяха включени в по-подробен курс, организиран от името на местните обществени служби по заетостта, обогатявайки го с модулите и инструментите, разработени в рамките на Di&Di. Менторството беше разработено и тествано в рамките на някои съществуващи инициативи, вече разработени и въведени от ЕСАР в два различни от езикова гледна точка кантона (Тичино и Ааргау). Този подход позволи да се насочи към разнородна целева група, подбрана не в зависимост от предишна чувствителност към проблема, но освен това да се тестват възможностите за привличане на вниманието към конкретна тема в съществуващите курсове. Идеите и резултатите, поддържащи модела Di&Di, бяха критично обсъдени и оценени чрез целевите групи като участниците, учителите и менторите вече работеха в областта на интеграцията на мигранти.

Опитът имаше за цел да провери до каква степен и с какви изменения философията и моделът на обучение на Di&Di биха могли да работят в Швейцария и да бъдат насочени към групи от населението, които се нуждаят от специална помощ, като например тези с ниска квалификация и безработните (включително млади хора, както жени, така и мъже) и квалифицирани жени мигранти. Работейки по обществена програма за заетост обаче, разнородността на участниците беше приета като действителност и като средство за взаимен обмен. За тази цел използването на специални инструменти и практики за размисъл, като например проучвания на конкретни случаи, проблемно-ориентирано обучение и възможностите за обучение „мигранти обучават мигранти“ изигра основна роля.

6 Виж: <http://www.dialog-integration.ch/>

7 Виж резултатите от последното проучване на индекса MIPeX: <http://www.mipex.eu/>

8 Виж например пилотната програма „WWW“, MinQ и другите курсове на www.ecap.ch

Предвид описания по-горе контекст, експериментът беше насочен към това да позволи на участниците да осъзнаят по-добре компетенциите си, отколкото да залагат на многообразието като на потенциална добавена стойност. Освен това се работеше и по осъзнаването на дискриминацията (какво е и какво не е тя) с цел хората да станат по-способни да разработват и прилагат стратегии и поведение, ограничаващи влиянието на „скрити“ дискриминационни фактори (съвет по отношение на логиката, регулираща пазара на труда, познаването на реалистични места на пазара на труда, оптимизиране на търсенето на работа, идентифициране на стратегии за припокриващи се косвени фактори за дискриминация и др.)

Осъзнаването на съществуването и множеството измерения на дискриминацията също беше важен резултат от обучението на/от менторите. Още повече, че ЕСАР беше поставил на менторите допълнителна задача да интегрират и припокриват обичайната си практика със съществуващите разсъждения и местните услуги и професионалисти⁹. Тези резултати изглежда бяха постигнати на персонално ниво. Въпреки това, проектът в Швейцария подчертава трудностите при включването на конкретни професионалисти по учебния модул от фирмите и от публичния сектор, като бяха достигнати основно инструктори и обучители както заради културни причини, така и заради подценяване ролята на дискриминацията. Процесът, започнал с проекта Di&Di, следва да бъде въведен и обяснен заедно с новите стратегии.

6. Някои научени уроци

Проектът Di&Di беше много полезен при откриване на индикациите, стратегиите, възможностите и препятствията, които биха могли да бъдат използвани от всяко действащо лице в Европа, желаещо да развива и прилага подобен тип програма за обучение. Бе намерено за необходимо да се отиде отвъд спецификите, появили се във всяка страна и бяха очертани някои общи насоки и сфери за подобрене.

Като цяло, предвид това, че дискриминацията е доста сложно и нееднозначно понятие, което може да бъде трудно различимо в работна среда, работата с проблема беше предизвикателство сама по себе си.

Включването в асоциации, мигрантски общности и стратегически институции се оказа ценна стратегия за достигането на ключови ползватели и изготвянето на ефективен анализ на техните нужди. Освен това, свързването на експеримента Di&Di с други съществуващи насоки и курсове беше полезно с оглед набирането на участници и за устойчивостта на проекта.

По отношение на курса на обучение модулният подход на модела беше силна страна, тъй като позволи да се отговори на нуждите на целевите групи и да се променят аргументите, времевата рамка и стратегиите в зависимост от конкретната цел при запазване на общата концепция. Освен това, определянето на конкретни и общи тематични модули позволи на всеки партньор да се съсредоточи върху и да сподели основните проблеми и в същото време да въведе всяка пътека в европейската рамка.

Участниците имаха възможност да подобрят знанията си за дискриминацията на пазара на труда и придобиха ново разбиране и умения как да я преодоляват. Този резултат беше постигнат благодарение на рефлексивните и интерактивни методи и опита, обменен с останалите участници. Активният възходящ подход и използването на дидактически инструменти позволи на обучаемите да разработят абстрактни многоизмерни концепции от своя личен и конкретен опит (проучвания на конкретни случаи, проблемно-ориентирано обучение, създаване на мисловни карти, опорни стратегии и др.) Освен това, предложената „активна перспектива“ позволи на участниците да работят в две насоки – чисто учебен процес, от една страна, и начин на мислене от типа „Аз мога“ (Знам, знам какво трябва да направя и мога да го направя), от друга. Като цяло, процесът на предоставяне на възможности беше успешен.

Обединяването на две разнородни целеви групи в рамките на един и същ обучителен процес (нискоквалифицирани жени и висококвалифицирани младежи), използвайки различията между тях като отправна точка за перспективен обмен и дискусии беше голямо предизвикателство пред проекта. Макар този подход да бе смятан за добра стратегия за поощряване на сътрудничеството между участниците, той доведе до определени трудности при нами-

9 Виж швейцарския блог <http://di-di-swiss.blogspot.ch/>

рането на общ подход, който да отговори на различните им очаквания и отношение към ученето, предвид различните нива на образование и владеене на езика. Всеки партньор се сблъска конкретно с това предизвикателство, използвайки персонализиран подход, основан на знанията и уменията на участниците, чрез персонални интервюта или в някои случаи с подкрепата на медиатори и ръководители.

Друг важен фактор за организацията и провеждането на експеримента беше изборът на график. Заради различните навици на двете целеви групи (нискоквалифицираните жени са свободни сутрин в работни дни, докато квалифицираните младежи предпочитаха уикендите) беше изключително важно да се избере график, който би задоволил нуждите на всички участници. Появи се и друг решаващ аспект – макар предвиденият период от време за експеримента (3 цели дни) да беше достатъчен за изследване на сложен въпрос като дискриминацията, участниците изявиха желание да имат повече време, за да се съсредоточат по-дълбоко в проблема.

По отношение на менторския курс, събирането на професионалисти от различни области беше продуктивен и стимулиращ избор и генерира много полезна информация и интересен обмен на опит.

Освен това, педагогическият подход с участие гарантира активното включване на менторите, осигурявайки теоретична рамка за генериране на нови перспективи и по-добро разбиране на този феномен. Нещо повече, даването на възможност на участниците да мислят заедно, за да разработят практически стратегии за бъдещи действия, беше още едно измерение на успеха.

Включването на представители на частния сектор (фирми, агенции за временна заетост и др.) и професионалисти беше доста предизвикателна задача по две основни причини. От една страна, те обикновено разполагат с малко време, което да посветят на този въпрос. От друга, по принцип имат лошо мнение за подобни начинания. За да се преодолеят тези трудности, бе необходимо да се използват мрежи от професионалисти и институционални връзки. Нещо повече, фокусирайки се върху многообразието, пресичането на интересите на целевата група и на проекта, би помогнало

за включването на хора, които първоначално са незаинтересовани от конкретно от въпросите на борбата с дискриминацията.

Както и при курса за обучение, така и при менторския курс графикът беше ключов фактор. Както беше споменато по-горе, на професионалистите им липсва време и затова би било по-добре курсът да бъде концентриран в кратък период от време.

Разнородният състав на групите създава основа за бъдещи мрежи от професионалисти, работещи в различни области. Освен това, веднъж посетили курса участниците могат да предлагат ценно мнение за нови стратегии и процеси.

И двата курса постигнаха някои очаквани резултати по отношение на обучението (промяна на гледната точка чрез сътрудничество и обмен, осъзнаване на дискриминационните практики на база произход, раса или етнически произход, придобиване на полезни умения във връзка с миграционния опит, въвеждане на иновативни стратегии и инструменти за справяне с дискриминацията на пазара на труда), които се характеризират с дългосрочна перспектива. Оттук, тяхното влияние при прилагането на проекта може да бъде измерено само отчасти. Затова ще бъде необходимо да се организира втори етап, който да даде на участниците възможност да присъстват на курс с по-разширена програма и да се обмисли възможността за осигуряване на актуализирани материали за обучение.

Накрая, по време на експеримента се появи идеята за важността на ИСТ и социалните мрежи и тяхната роля за устойчивостта на проекта. Наистина, въз основа на работата и разсъжденията по време на часовете, обучаваната група обмени опит и информация, използвайки инструменти като списъци на адресати, Фейсбук и тематични блогове.

УСТОЙЧИВОСТ И ПОТЕНЦИАЛНИ ПРОСЛЕДЯВАНИЯ НА ПРОЕКТА

Партньорите по проекта, които въведоха Di&Di в пет европейски региона, обръщат поглед назад към интензивното сътрудничество с различни местни заинтересовани страни и европейски колеги по темите за дискриминация и многообразие на пазара на труда. Бяха анализирани местните структури и необходимости и бяха сравнени помежду си и трансформирани в оферти за специално подготвено обучение и менторство. Вниманието към въпроса за дискриминацията, повдигнат от проекта, получи разнообразен отклик в сферата на трудовата интеграция за мигрантите в участващите региони.

Нови възможности за обучение и менторство: В съответствие с техния индивидуален профил – независимо дали са изследователски институт в Париж или Форли, център за професионално обучение в Швейцария или Берлин или агенция за развитие в София или Париж – партньорите по проекта завършиха своето портфолио според новите оферти за методология, обучение и менторство. Фондацията ЕСАР (Швейцария) въвежда модули за обучение и менторство Di&Di в своите съществуващи инструменти, като коучинг за безработни хора, обучение на обгрижващи лица и обучители, ментори и коучи. Bildungsmarkt (Берлин) следва подобна стратегия за допълване към съществуващите си инструменти за активиране на заетостта и коучинга, и своите последни програми за интеграция на бежанците на пазара на труда. СИ (София) преговаря с държавните агенции, като бюрата по труда и браншовите корпоративни организации, и съюза на работодателите да предоставят обучение върху въпросите за многообразието и дискриминацията и да обучат обучителите за техните регионални структури. Enda Europe (Париж) въвежда Di&Di менторство по време на събитията, организирани с мигрантските организации, в рамките на техните текущи проекти. Като се свързват съществуващите практики и се обръща по-голямо внимание на разпознаването и отговора на дискриминацията, може да се достигне и привлече по-голяма публика сред търсещите работа и менторите и да се обогатят първоначалните инструменти. Iriv Conseil (Париж) също включи Di&Di курса на обуче-

ние в своята редовна програма на обучение. Освен това Enda Europe обсъжда със City of Paris възможността да се включи менторската програма в местния “комплект инструменти” против дискриминацията и да го развие на териториална основа. Градската община на Форли (ЕСОВ) обмисли възможността да се използва Di&Di пакет за обучение и менторство за организиране на подобни курсове в бъдеще. СИ използва специализиран канал на пресата, за да изпрати послание към всички потенциални заинтересовани лица, които биха могли да се възползват от курсовете.

Компетенции: Основният аспект на експериментирането с Di&Di обучение и менторство беше даването на възможности. Улесненото смесване на различни перспективи, изборът от голямо разнообразие от методи за участие, активното и отчасти противоречиво изследване на феномена дискриминация и начините за справяне с него, отразяването на компетенциите като предимство за многообразието – всички те помогнаха да се изостри нашето самосъзнание, самоувереност и развиха усета ни за собствената ни позиция като използваме ефективно информацията, стратегиите и инструментите. Сега, няколко месеца след експериментирането, търсещите работа могат да предоставят прецизни професионални пътища, като “или отговарят на предложенията за работа или биват потърсени за други професии, намирайки работа като започнат процеса на създаване на програмно писмо за ветерани и създадат професионална активност” (Париж), обучаващите “обмислиха и прецизираха методите и материалите, които използват в работната интеграция и обучават в курсовете за обучаващи/ментори” (Берлин), жените имигрантки “събират по-активно информацията и инструментите, които им трябват, за да внедрят своята интеграция в местното общество и да работят” (Форли) или работните наставници и работодателите “започнаха да обръщат внимание на дискриминацията като един проблем в света на работата” (София). Di&Di инициира процеси на различни нива, като винаги разчиташе на индивидуалната начална точка и на местните публични дискусии. По този начин той се занимава с празнотите в дейността срещу дискриминацията и за многообразие.

Мрежи: Експериментирането в петте региона даде възможност за идентифициране на най-стратегическото поле за интервенция, за да се разработят анти-дискриминационни програми и програми за многообразието: изграждане на мрежи и пряко сътрудничество между професионалистите и институциите. Това води до по-добро познаване и утвърждаване работата и приноса един на друг. При организацията на обучението и менторството, съпроводжани от местните управителни съвети, Di&Di установи контакти между организациите: партньорите на Di&Di с различни частни и обществени заинтересовани лица по въпроси за интеграцията и пазара на труда, заинтересованите лица помежду си, контакти между професионалисти, ментори с ментори, собственици на компании със собственици на компании, държавни служители с държавни служители, вътре в професионалните сфери, както и контакти между целевите групи и тези, които “управляват” своята интеграция.

Два примера:

- В Париж взаимоотношенията изградени от Iriv Conseil заедно с различни организации (Atouts cours, Club El Taller или Maison des Familles) очевидно имаха позитивно въздействие върху участието на обучавашите се и успеха на обучението, тъй като преди сесиите бяха организирани няколко директни обмена, за да се проверят профилите на техните обучавачи се и практическото значение на курса за тях.
- В Италия IECOV можеше да разчита на сътрудничеството с няколко местни партньора, вече участващи в Италианския национален управителен съвет на проекта Di&Di. Едни от най-представителните участници бяха Асоциацията Dialogos, Общинският съвет на Форли, Университетът на Болоня и едно голямо предприятие, Fiorini Industries, представлявано от своя директор на Човешки ресурси.

Работата в мрежа сред заинтересованите лица и участници се подкрепя от партньорските организации на Di&Di чрез техните национални блогове и адресни списъци. Блоговете служат да се “захранва” новата местна общност на Di&Di с полезна информация и инструменти, като се превъзможва дискриминацията на пазара на труда и се засилва мно-

гообразието. Адресните списъци са ценен инструмент за подпомагане на работата в мрежа и обмяната на информация сред участниците.

Още повече, Di&Di доведе до развитието на нови партньорства и общи проекти върху въпроса за професионалното включване на мигрантите, т.е чрез местния Европейски фонд за интеграция, за да се комбинира лингвистичното обучение с подхода на Di&Di или чрез местните фондове – за интеграция на бежанците, като се комбинира подхода на Di&Di с процесите на повишаване на осведомеността, така че работодателите да са склонни да наемат бежанци.

Материали: Във всички партньорски региони, експериментаторските фази бяха документирани подробно, чрез доклади или чрез наръчници за обучение. Заедно с общия прототип на обучението на Di&Di и концепцията за менторство са налични пет пакета на Di&Di, в които се илюстрират различните местни модели за приложение и служат като практически инструменти за приложение на подобни курсове вътре в други организации, професионални контексти и местни контексти.

Докато дискриминацията при достъпа на мигрантите до пазара на труда определено съществува в цяла Европа и е широко документирана чрез изследване и практика, в обществените беседи и ежедневните практики тя често се подценява. Приложеният подход на Di&Di повиши осведомеността по темата сред участващите индивиди и институции, но процесът трябва да се поддържа и разширява. С гореспоменатите оси на устойчивост, партньорите се надяват, че проектът Di&Di може да допринесе към тази задача.



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА ЕДИН ПРИОБЩАВАЩ ПАЗАР НА ТРУДА

Повишаването на многообразието и борбата с дискриминацията е централна политика в Европейския съюз от приемането на Директива 2000 от страните в ЕС. През този първи етап (2000 г. – 2007 г.) фокусът е върху правните последици от нейното прилагане в националните правни рамки. Въпреки това общо усилие и националното законодателство, тенденциите в различните страни са все още много различни. Страните-членки на ЕС и другите страни засегнати силно от миграцията, като например Швейцария, имат различно отношение към дефиницията за задължителните правила за борба с дискриминацията. Споделеното мнение, обаче е че тези стандарти са относително ниски, както се изтъква и в анкетите на Индекса за отчитане на интеграционната политика (MIPEX) (www.mipex.eu). Днес акцента е поставен върху активните мерки за преодоляване на дискриминацията, за улесняване на интеграцията и равните възможности на пазара на труда. През последните години (2007 г.-2015 г.) на преден план излязоха нови предизвикателства и цели, като включването на ключови принципи за многообразието и равенството в образователните практики и учението в Европа, привличането на заинтересованите лица на място, като например работодателите и още много други (Хартата за многообразието беше приета преди няколко години).

Проектът Di&Di беше осъществен между 2013 г. и 2015 г. в рамките на Програмата за обучение през целия живот (2007 г. – 2013 г.). Неговият теоретичен подход – напомнящ за подхода на недискриминация – е тясно свързан с практическия подход, като подсилва процеса на многообразие. Той събра пет европейски страни – Франция, България, Германия, Италия и Швейцария – с различна история в професионалното образование и обучение и в подхода за недискриминация дори и да споделят общи правни компетенции – осъществени от Агенцията на Европейския съюз за основните права (ЕС, 28 страни, Брюксел) и Съвета на Европа (СоЕ, 47 страни, Страсбург).

Намерението на проекта Di&Di беше да покаже до каква степен подходът за многообразието може да бъде предизвикателство както за учащи/стажанти, така и за обучители/учители. В него се наблегна на многото препятствия (външни/вътрешни), които все още трябва да се преодолеят на пазара на труда за конкретната група от хора, към които проектът Di&Di е адресиран: квалифицирани млади хора и нискоквалифицирани жени, които споделят еднакъв миграционен произход. Директива 2000 на ЕС за недискриминация трябва да се прилага на място с подходящите педагогически инструменти и стратегии. Тя включва и първата целева група – младежи с миграционен произход, изправени срещу дискриминация – но също и втората – обучители/учители и професионалисти, работещи с мигранти (например, персонала в Човешки ресурси) – за да има конкретно въздействие на място, като се разглеждат въпросите за управление и утвърждаване на многообразието.

Директива 2000 е първата стъпка към повишаване на многообразието в ЕС. От тогава отделни европейски държави предложиха различни стратегии за насърчаване на принципа за недискриминация, особено при достъпа до образование или професионално обучение. Професионалното обучение и образователните стратегии бяха основно фокусирани върху правната перспектива: идентифициране и правно характеризиране на дискриминацията, за да се проведе, ако е необходимо, юридически процес. Юридическият аспект на недискриминацията изисква непрекъснати актуализации, тъй като се появяват нови критерии на национално ниво за описанието на ситуации на дискриминация, като например такива за мястото, където живее човек (този нов критерий се появи във Франция през 2014 г.).

Друг подход е да се насърчава многообразието – да се идентифицират и ценят разнообразните умения и способности, които са необходими на пазара на труда в ЕС. Това е една от основните цели на проекта Di&Di. Подходът на Di&Di се фокусира

върху перспективите за многообразие и учене през целия живот, като се приложи подход, ориентиран към иновацията на политиките и практиките за управление на човешките ресурси. Този подход беше приложен, като се взеха пред вид разнородни ситуации – отнасящи се за служителите и структурите на управление в компаниите, безработните хора, търсещи си работа или склонни да създадат своя собствена дейност, изпитващи трудности при преодоляването на предизвикателствата, свързани с техния “различен профил”. И при двете ситуации проектът Di&Di се фокусира върху даването на възможност на хората чрез обмяна между учащи се и обучители/ментори да се повиши съзнанието и капацитета да се разпознават препятствията и ресурсите и да се установят ефективни стратегии, които да направят многообразието едно предимство.

От тази гледна точка, педагогическият подход трябва да се фокусира върху инструментите и стратегиите, които да подкрепят подхода на многообразието. Борбата срещу дискриминацията трябва да се разбере чрез достъп до пазара на труда, като се предложат стратегии за подходящо обучение/преподаване. Образователният и формиращият подход са важни за оборудването на учащите се/обучителите със съответни стратегии за оценяване на техния специфичен профил в една все по-взискателна професионална среда и, следователно, да придобият способността да преодоляват ситуации на дискриминация.

През първата година на проекта беше проектирана обща педагогическа рамка, като се взе под внимание наръчника за европейския закон за недискриминация и като се изискваше непрекъснато внимание в контекста на петте националности. Бяха взети под внимание както образователната така и интеграционните политики, но също и институционалния контекст (профили на заинтересовани лица, отговарящи за осъществяването на образователната и интеграционните политики) и местния/професионален контекст, като бяха включени професионалисти, от които се иска да подкрепят мигрантите в техния образователен/формиращ път. Беше проектирана обучителна програма, целяща подпомагането на взаимната обмяна между мигрантите с ви-

сше образование и нискоквалифицираните жени мигранти през първата фаза (2014 г.) заедно с една менторска програма за учителите/учителите & професионалистите, работещи с тях; през втората година (2015 г.) в различните страни бяха проведени обучителни и менторски сесии, като целите и съдържанието бяха адаптирани към различните професионални реалности. За да се подсили принципа за многообразие, различни профили на стажанти бяха свързани с обучителните сесии. Това беше основно предизвикателство за експеримента. Педагогическият подход също така комбинира познанието за дискриминациите (най-вече юридически въпроси) с педагогическа подкрепа за преодоляване на тези трудности, за да се подкрепи подхода за многообразието. Това е подход от три стъпки: да се помни общата рамка за борба срещу дискриминацията, способността да се идентифицират основните препятствия пред мигрантите в страните от ЕС и подпомагане достъпа до пазарите на труда в ЕС. Повдигнатите въпроси бяха и все още са: до каква степен по-късно да подсилим подхода за многообразието при професионалното образование и обучение? Взема ли се наистина под внимание многообразието при образователните практики и обучението в ЕС? Кои са подходящите образователни стратегии за постигане на цели като процесите на откриване на възможности или всички други приобщаващи или коопериращи образователни стратегии?

Приложението на модела Di&Di в различните страни подчерта как контекстът е от голямо значение: устойчивостта на подхода Di&Di изцяло зависи от законните права, условията на пазара на труда, чувствителността на заинтересованите лица и участници, но също и от разнородността на целевите групи и потенциалните облагодетелствувани лица. По-здравите юридически рамки възпрепятстват разсейването на основните дискриминационни поведения, дори и ако в повечето случаи на набирането на служители и кариерните политики са под въпрос, но е трудно да бъдат преследвани, освен по-очевидните случаи на дискриминация въз основа на произход или пол (два критерия, които се взимат предвид в проекта). Чувствителността към равните

права и най-вече убеждението, че многообразието дава богатство, на ниво както на политика така и на стратегии за управление на човешките ресурси, улеснява ангажиранта на заинтересованите лица, като предоставя нови прозрения и перспектива и създава позитивна среда за оценяване на културните различия. Пазар на труда, в който търсенето на работна сила е високо и диференцирано, помага на учащите се да използват своите ресурси, придава смисъл на процесите на даване на възможности и избягва пораждането на неудовлетвореност и възпроизвеждането на изключване и дискриминация.

Образователните и формиращите възможности също играят важна роля, когато се уважават дадени условия. Педагогиката, основана на обмяна и менторство черпи от отдадеността на голямо разнообразие от учащи се, от тяхната способност да си взаимодействат и активира учебните процеси между равнопоставени. Мигрантите, които са постигнали път на позитивна интеграция и професионализъм могат да играят ролята на ментори, като предоставят устойчиви роливи модели за новодошлите и относително онеправдани мигранти. Обучението между равнопоставени и менторството могат да бъдат полезни дори за по-квалифицирани лица, които се стремят към интеграция и възможности за кариера.

Още повече, подходът Di&Di предполага наличието на компетентни обучители, инструктори и ментори, които могат да направляват и насочват процеса на даване на възможности, като предоставят градивни съвети, насочват дискусиите, активират размислите върху преживяна субективна или обективна дискриминация, улеснявайки развитието на позитивни стратегии най-близо до гражданите. Тези обучители трябва да познават юридическите рамки, в които работят и условията на пазара на труда, за да помогнат на учащите се да разберат ситуацията и да повишат тяхната осведоменост относно това какво е дискриминация и да се справят с ограниченията, възпрепятстващи техния прогрес както на социално, така и на професионално ниво. От тях се очаква да играят фундаментално подкрепяща роля в процеса.

И накрая, за да се разпространят педагогическите подходи, проектирани и изпробвани от Di&Di, сред по-голяма публика – във всички страни от ЕС и не само сред партньори на Di&Di – е важно да се споделя подхода на Di&Di с професионалисти с различен произход, които оценяват неговата методологическа стойност. Не е възможно да се предложи “универсален” модел, а метод, който да бъде контекстуализиран и променен според различните рамки на приложение, правейки многообразието най-мощния инструмент и стратегия за борба срещу дискриминацията.

Източници от минали проекти

- Autremonde & iriv *et al.*, *Migrapass, a portfolio and a companion for migrants*: проект по програма Леонардо да Винчи в 5 държави (Франция, Австрия, България, Испания, Обединеното кралство), 2012, <http://migrapass.eu>
- Enda Europe, *Actes de la Restitution de l'enquête Diversité Plus 2009 : Suivi des pratiques en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine par les partenaires du Comité 21* », 2009, <http://diversiteplus.enda-europe.org>

Европа

- Европейска комисия, *5th Annual Report on Immigration and Asylum*, Европейски съюз, Белгия, 2013.
- Европейска комисия, *European Trade Unions Anti-Discrimination and Diversity study: innovative and significant practices in fighting discrimination and promoting diversity*, Европейски съюз, Белгия, 2010.
- Европейска комисия, *Програма „Учене през целия живот“*, Брюксел, 2012.
- Европейска комисия, *Immigration of International Students to the EU*, European Migration Network Study 2012, Home Affairs, Брюксел, 2013.
- Агенция на Европейския съюз за основните права, Съвет на Европа, *Handbook on European non-discrimination law*, Люксембург, 2010.
- Евростат / Европейска комисия, *Статистика за миграция и численост на мигрантите*, получена от http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/fr
- Евростат / Европейска комисия, *Статистика за интеграция на мигрантите: заетост*, получена от http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_employment

- Kontos (Maria), *Between Integration and Exclusion: Migrant Women in European Labor Markets*, 23 март, 2011. получено от: <http://www.migrationpolicy.org/article/between-integration-and-exclusion-migrant-women-european-labor-markets>
- McCormick A., *A Statistical Note on Unemployment and Immigration in the 27 EU Member States, 2001-2012*, Migration Policy Centre / European University Institute, Florence, 2012
- Meghan B. *et al.*, *Aiming Higher: Policies to get Immigrants into Middle-Skilled work in Europe*, Migration Policy Institute / International Labour Organisation, Вашингтон, Окръг Колумбия/ Женева, ноември 2014.
- Venturini A., *Innovation and Migration*, Migration Policy Centre / European University Institute, Florence, 2012.

Интернет страници

- Европейска интернет страница за Хартата за многообразието: <http://www.diversity-charter.com>
- Интернет страница на Европейската мрежа на правните експерти по полово равенство и липса на дискриминация: <http://www.equalitylaw.eu/>

България

- Council of Europe, *Young People Combating Hate Speech Online. Mapping study on projects against hate speech online*. Prepared by the British Institute of Human Rights, 2012
- Staykova, E. (2013) Emigration and immigration: Bulgarian dilemmas. In: South East Europe Review (SEER); 2013, Vol. 16 Issue 4, p 403-415.
- Spasov, O., *Citizenship, Activism And Mobilization - Internet Politics In Greece, Turkey And Bulgaria*, In: Center for Governance and Culture in Europe, Euxeinos 5 (2012), Gallen: Center for Governance and Culture in Europe, 2012
- Вагалинска, И. *Емиграцията като приключение*, Тема, 27, 57-58, София, 2012
- Ванкова, З., *България и международния индекс за политиките на интеграция на мигранти (MIPEX)*, Социологически проблеми, 1-2, 203-221, София, 2012

- Зимел, Г. *Чужденецът – социология на личността*, Наука и изкуство, София, 1990
- Иванова, В., *Завръщане от миграция в концепции, политики и образи*, Социологически проблеми, 1-2, 237-255, 2012
- Иларева, В., *Миграционният контрол и правото на семеен живот*, Социологически проблеми, 1-2, 47-62, 2012
- Институт Отворено общество, *Тенденции в трансграничната миграция на работна сила и свободно движение на хора – ефекти за България*, Институт отворено общество София, 2010
- Кабакчиева, П., *Има ли почва националпопулизъмът у нас?*, Обектив, 157, 3-4, 2008
- Карамихова, М. (съст.), *Да живееш там, да сънуваш тук. Емиграционни процеси в началото на XXI век*, IMIR, София, 2003
- Кръстева, А. (съст.), *Имиграцията в България*, IMIR, София, 2005
- Кръстева, А. (съст.), *Общности и идентичности в България*, Петекстон, София, 1998
- Маринов, А., *Обществени елити и лидерство в страните на преход*, София: Сиб, 2004
- Минчев, В., *Изследване миграция, Семейни модели и миграция, национално представително проучване*, Найс ан ЕООД, 2007
- Нончев, Андрей, *Immigrants – problem or potential for Bulgarian society*, 2013, available on <http://fakti.bg/mnenia/58443-imigrantiteproblem-ili-potencial-za-balgarskoto-obshtestvo> (last access on 16.10.2015)
- Loi sur la lutte contre les discriminations (Закон за защита от дискриминация) <http://www.lex.bg/laws/ldoc/2135472223>
- Loi sur le statut legal des étrangers en Bulgarie (Закон за чужденците в Република България) <http://lex.bg/bg/laws/ldoc/2134455296>
- Loi sur la citoyenneté bulgare (Закон за българското гражданство) <http://www.lex.bg/laws/ldoc/2134446592>

Франция

- Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI), *Guide pratique de l'intégration*, La Documentation française, 2002.
- Beauchemin C., Borrel C., Régnard C., “Les immigrés en France : en majorité des femmes“, *Populations et Sociétés*, INED, n. 502, juillet-août 2013.
- Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (dir.), “Trajectoires et Origines - enquête sur la diversité des populations en France : premiers résultats“, *INED – Documents de travail*, n. 168, 2010.
- Brutel C., “Les immigrés récemment arrivés en France“, *Insee Première*, INSEE, n. 1524, 2014.
- Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique, *Les structures d'insertion par l'activité économique s'engagent dans la lutte contre les discriminations*. Retrieved from: http://www.cdiae.org/kit_pilotage_en_ligne/ressources/3-Kit_IAE_lutte%20discriminations.pdf
- Fassin D., *L'invention française de la discrimination*, *Revue française de science politique*, n. 4, Vol. 52, p. 403-423, 2002.
- Halba B., “Intercultural mediation, a “New Deal” for local policymaking of Intercultural, bridging local, national and European levels“, IMISCOE Conference, University of Warsaw, 2011.
- Halba B., “Lifelong learning - a key issue for Migration, Migrants and professionals working with them“, *International Journal South Eastern Europe* (Brill), 2008
- Halba B., “Avoir vingt ans dans vingt ans en Méditerranée“, *Atlas économique, social et éducatif pour l'Institut national de la Jeunesse et de l'Éducation populaire*, 2000.

Интернет страници

- Constitution de la République de Bulgarie (Конституция на Република България) <http://www.parliament.bg/bg/const>

- Héran F., *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat général du plan, Documentation française, Paris, 2005.
- Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, *Que répondent les collectivités locales à la Halde? Prévention des discriminations et promotion de l'égalité dans les ressources humaines*, guides de la Halde, 2009.
- Observatoire des Inégalités, "Emploi : les immigrés discriminés ? ", Août 2014, retrieved from http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=1942
- Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) in France, *Répertoire : prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises*, Paris, 2011, retrieved from: http://www.orse.org/maj/upload/document/document_555.pdf
- Sciberras J-C. (dir.), *Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise*, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social / Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 13 mai 2015.
- Simon P., Steichen E., "Slow motion: the labour market integration of new immigrants in France", Migration Policy Institute / International Labour Office, Washington DC / Geneva, 2014.
- Tuot T., *La grande nation pour une société inclusive, Rapport au Premier Ministre sur la refondation des politiques d'intégration*, 1 février 2013.
- Wieviorka M. (dir.), *La Diversité, rapport à la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, Paris, R. Laffont, 2013.
- Wihtol de Wenden (Catherine), *La Question migratoire au XXIe siècle : migrants, réfugiés et relations internationales*, Presses de Sciences-Po, 2013

Интернет страници

- Официална интернет страница на Защитника на правата, национален независим административен орган, който отговаря за защитаване на човешките права и свободи и за насърчаване на равенството: <http://www.defenseurdesdroits.fr/>
- Интернет страница на Обсерваторията по дискриминации: <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/>
- Интернет страница на френската Харта за многообразието: <http://www.diversity-charter.com/>
- Ключови данни за имиграцията във Франция на интернет страницата на Националния институт по демографски изследвания (INED): <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/immigres-et-rangers/population-immigree>

Германия

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), "Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI)", *Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, Берлин, 2012
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), *Offensive diskriminierungsfreie Gesellschaft: Leitfaden Beratung bei Diskriminierung – erste Schritte und Weitervermittlung*. Берлин, Feb. 2015 2. Aufl.
- Basis & woge e.V., *Projekt migration. works / IQ Netzwerk Hamburg: Diskriminierung erkennen und handeln! Handbuch für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*. Хамбург, 2010
- Basis & woge e.V., *Projekt migration. works / IQ Netzwerk Hamburg: Diskriminierung erkennen. Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1 Sprache*, Хамбург, o.J.
- Basis & woge e.V. – *Projekt migration. works / IQ Netzwerk Hamburg: Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen. Was Arbeitgeber über positive Maßnahmen wissen sollten*, Хамбург, 2013

- Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Programm Integration und Bildung: Faktensammlung Diskriminierung*, 2015
- Büro der Integrationsbeauftragten des Berliner Senats, *IQ Netzwerk Berlin: Fachforen Arbeitsmarkt und Migration. Ein Veranstaltungsformat des IQ Netzwerkes Berlin mit und für Arbeitsagenturen und Jobcenter*, Берлин, 2014
- Büro der Integrationsbeauftragten des Berliner Senats, *IQ Netzwerk Berlin: Zugewanderte Arbeitskräfte in den Berliner Arbeitsmarkt integrieren*, Берлин, 2013
- Heckmann, F., (Europäisches Forum für Migrationsstudien, Universität Bamberg), *Integration von Migranten, Einwanderung und neue Nationenbildung*. 2015
- Böll Stiftung H. (Hg.), Merx, A., Drossou, O., *Positive Maßnahmen, Von Antidiskriminierung zu Diversity*, Dossier der Heinrich Böll-Stiftung, Берлин, 2010
- Knowles, M. S., *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy. Revised and Updated*; Prentice Hall Regents, Кеймбридж.
- Knowles, M. S., Holton, E. F. Swanson, Richard A., *The Adult Learner*, 7th edition, Оксфорд: Elsevier, 2011.
- Quilling, Eike/Nicolini, Hans J., *Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung*; 2., erweiterte Auflage; Wiesbaden: VS-Verlag, 2009.
- Siebert, H., *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*, Мюнхен: Luchterhand, 2003.
- ZBBS e.V., *Projekt Coaching & Case Management im Anerkennungsverfahren / IQ Netzwerk Schleswig-Holstein: „Aber in Deutschland ist es anders!“*, Biographische Erfahrungen während der qualifizierten beruflichen Anerkennung in Deutschland. Kiel, Okt. 2014
- Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: <http://www.berlin.de/lb/ads/>
- Mediendienst Integration: <http://mediendienst-integration.de/>
- IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung: http://www.berlin.netzwerk-iq.de/netzwerk-iq_berlin-en.html
- Das Lotsenprojekt “Die Brücke”: <http://www.bildungsmarkt.de/bildungsmarkt/waldenser-gmbh/lotsenprojekt/bildungsmarkt-lotsenprojekt-die-bruecke>)
- Migazin – das Fachmagazin für Migration und Integration in Deutschland: <http://www.migazin.de/>

Италия

- Amadio C., “La doppia esclusione”, in M.I. Maciotti, G. Vitantonio, P. Persano (a cura di), in *Migrazioni al femminile, vol. 1: Identità culturale e prospettiva di genere*, Macerata, EUM, 2006, pp. 171-188.
- Antonelli F., Guerzoni G., “La scuola, la strada, i figli dell’immigrazione”, *Educazione Interculturale. Culture, Esperienze, Progetti*, 10, 1, 2012, pp. 59-79.
- Callari Galli M, Scandurra G., *Stranieri a casa. Contesti urbani, processi migratori e giovani migranti*, Rimini, Guaraldi, 2009.
- Castles S., Miller M. J., *L’era delle migrazioni. Popoli in movimento nel mondo contemporaneo*, Bologna, Odoya, 2009.
- Colombo E., Semi G. (a cura di), *Multiculturalismo quotidiano*, Milano, Franco Angeli, 2007.
- Danisi C., “How far can the European Court of Human Rights go in the fight against discrimination? Defining new standards in its non-discrimination jurisprudence, in *International Journal of Constitutional Law*”, *Oxford University Press*, vol. 9, n. 3-4, 2011, pp. 793-807.
- Danisi C., “La discriminazione fondata su orientamento sessuale e identità di genere: l’approccio delle Regioni italiane tra input europei e sensibilità locali”, *Profili attuali del principio di non discriminazione tra Unione europea e Regioni italiane*, a cura di A. Pitino, Aracne editrice, 2012, pp. 193-229.
- Интернет страници
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- Der Beauftragte für Integration und Migration des Landes Berlin: <http://www.berlin.de/lb/intmig/index.en.html>

- Favilli C., *La non discriminazione nell'Unione Europea*, Il Mulino, 2009.
 - Guerzoni G., Riccio B., *Giovani in cerca di cittadinanza. I figli dell'immigrazione tra scuola e associazionismo: sguardi antropologici*, Rimini, Guaraldi, 2009.
 - Mahler S.J., Pessar R.P., "Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migrations Studies", *The International Migration Review*, 40, 1, 2006, pp. 27-63.
 - Notarangelo C., "Di come l'universalità dei diritti si traduce nelle politiche e nelle pratiche nazionali di esclusione: lo specchio della precarietà dei giovani "migranti"", *Anuac*, II, 2, 2013, pp. 26-42.
 - Osservatorio regionale sul fenomeno migratorio, "L'immigrazione straniera in Emilia Romagna", Edizione 2013
 - Osservatorio regionale sul fenomeno migratorio, "L'immigrazione straniera in Emilia Romagna", Edizione 2014
 - Parente M., "Donne in movimento: la condizione lavorativa delle donne migranti in Italia", *Osservatorio Isfol*, II, 3, 2012, pp. 139-150.
 - Piazzalunga D., "Un doppio svantaggio? Differenziali salariali sulla base del genere e dell'etnia", *Working Paper Dip. di Economia Cognetti de Martiis*, No. 06/2011.
 - Pazzagli I.G., Tarabusi F., *Un doppio sguardo. Etnografia delle interazioni tra servizi e adolescenti di origine straniera*, Rimini, Guaraldi, 2009.
 - Pazzagli I.G., "Immigrazione femminile e servizi", A. Sgrignuoli, *Stereotipi e reti sociali tra lavoro e vita quotidiana. Un'analisi multiculturale della complessità di genere*, Rimini, Guaraldi, 2004, pp. 57-82.
 - Pollicino O., *Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario*, Giuffrè, 2005.
 - Provincia di Forlì-Cesena, Regione Emilia-Romagna, Università di Bologna, *I cittadini immigrati stranieri nella provincia di Forlì-Cesena. Analisi dei dati e dinamiche territoriali*, 2014.
 - Riccio B., "Le esperienze delle donne migranti nell'ambiente di lavoro e il difficile percorso verso un'organizzazione di sostegno reciproco", in A. Sgrignuoli, *Stereotipi e reti sociali tra lavoro e vita quotidiana. Un'analisi multiculturale della complessità di genere*, Rimini, Guaraldi, 2004, pp. 83-111.
 - Riccio B., Russo M., "Everyday practised citizenship and the challenges of representation: second-generation associations in Bologna", *Journal of Modern Italian Studies*, 16, 2011, pp. 360-372.
 - Saraceno C., *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Bologna, Il Mulino, 2015.
 - Standing G., *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, Il Mulino, 2012.
 - Tarabusi F., "Figli dell'Italia, figli dell'immigrazione. Percorsi etnografici tra gli adolescenti di origine straniera", *Educazione Interculturale. Culture, Esperienze, Progetti*, 10, 1, 2012, pp. 21-41.
- Интернет страници:*
- www.echr.coe.int
 - www.curia.europa.eu
 - www.unar.it
 - www.asgi.it
 - <http://servizi-uffici.provincia.fc.it/web/welfare>
 - <http://www.dossierimmigrazione.it>
- Швейцария**
- Bagalwa J., Bolzman C., *Accès à l'emploi qualifié: difficultés rencontrées par les diplômés d'origine africaine*, Commissione federale contro il razzismo CFR, Tangram33, p. 84, 06/2014.
 - Commissione federale contro il razzismo CFR, *Rapporto annuale 2013*, Berna, 2014.
 - Commissione federale contro il razzismo CFR, *Tangram 29, Il settore dell'impiego*, Giugno 2012.
 - Commissione federale contro il razzismo CFR, *Tangram30 L'Altro*, Berna, Dicembre 2012.
 - Commissione federale contro il razzismo CFR, *Tangram31 Jenisch/Sinti/Manouches e Rom in Svizzera*, Berna, 06/2013.

- Commissione cantonale per l'integrazione degli stranieri, *Incontro informativo sull'integrazione degli stranieri, Integrazione ed esclusione sociale nell'agglomerato urbano di Lugano*, Paradiso, 09/2014.
 - Delegato cantonale all'integrazione degli stranieri, Dipartimento delle istruzioni, *Razzismo?...senza di me*, Repubblica e Cantone Ticino, Bellinzona 2015.
 - Egger T., Bauer T., Künzi K., "Il mondo del lavoro senza discriminazioni", Büro für arbeits und sozialpolitische Studien BASS, Servizio per la lotta al razzismo, Berna 2003, ottenuto от <http://www.edi.admin.ch/shop/00019/00079/index.html?lang=it>
 - GMS Société pour les minorités en Suisse et GRA Fondation contre le racisme et l'antisémitisme, *Racisme en Suisse, Chronologie et commentaires des incidents à caractère raciste en Suisse*, Цюрих 2013.
 - High Committee of Human rights, "Committee on the Elimination of Racial Discrimination considers report of Switzerland", 02/2014, ottenuto от: <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14256&LangID=E#sthash.fpOuE2h9.dpuf>
 - Jey Aratnam G., *Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio. Studio sulle possibili discriminazioni sul mercato del lavoro svizzero*. Commissione federale contro il razzismo CFR, Seminario di sociologia dell'Università di Basilea. Basilea 2012.
 - Maasen S., Renggli C., *Social exclusion by images of the other*, Basel 2006.
 - Ufficio federale della migrazione UFM, *La promozione dell'integrazione da parte della Confederazione e i suoi effetti nei Cantoni, Rapporto annuale 2013*, Berna, Settembre 2014.
 - Ufficio federale della migrazione UFM, *Rapporto sulla migrazione 2013*, Berna, Luglio 2014.
 - Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS, *Il mondo del lavoro senza discriminazioni*, Servizio per la lotta al razzismo, Berna, 2003.
 - Schönenberge S., *Reclutamento del personale senza discriminazioni*, Commissione federale contro il razzismo CFR, Tangram29, p. 39, 06/2012.
 - Zingale L., "Episodi di razzismo, trattati nell'attività di consulenza", Commissione federale contro il razzismo CFR, *Rete di consulenza per le vittime del razzismo*, Berna 2014. Retrieved from: www.network-racism.ch
 - VV. AA., *The facilitation of intercultural relationships in multiethnic organizations*, Leonardo Da Vinci Project, April 2012.
- Интернет страници:
- Интернет страница на швейцарската Харта за многообразието: www.charte-diversite.ch

Bildungsmarkt e.v

Regina Schmidt-Roßleben □ Началник отдел

Waldenserstr. 2-4 – 10551 Berlin

Германия

За контакти: rrossleben@bildungsmarkt.de

**Център за имиграция и интеграция**

Тихомира Трифонова □ Председател на УС

Ул. Раковски 18 – София 1202

България

За контакти: tiho@gateway.bg

**Enda Europe**Simona Mattia □ Ръководител „Проекти“ –
Миграция и многообразие

5, rue des immeubles industriels – 75011 Paris

Франция

За контакти: contact@enda-europe.org

**Foundation ECAP**

Furio Bednarz □ Директор на служба НИРД

Neugasse 116 – 8031 Цюрих

Швейцария

За контакти: fbednarz@ecap.ch

**Institut de Recherche et d'information sur le Volontariat
(Iriv conseil)**

Dr. Bénédicte Halba □ Директор

41 rue Hyppolite Maindron – 75014 Париж

Франция

За контакти: contact@iriv.net

**Istituto per l'Europa Centro-Orientale e Balcanica (IECOB)**

Dr. Stefano Bianchini □ Директор

Corso della Repubblica 117 – 47121 Forlì

Италия

За контакти: unibo.eurobalk@unibo.it



За контакти:



enda europe

Enda Europe
5, rue des immeubles industriels,
75011 Paris (France)

Телефон: +33-(0)144938740
contact@enda-europe.org
www.enda-europe.org

di&di

di-di.eu

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация [информация] отразява единствено гледната точка на автора и Комисията не може да бъде подведена под отговорност за използването на информацията, която се съдържа в нея.



Lifelong
Learning
Programme

Project n. 2013-1-FR1-LEO05-49021