

Kvindelige flygtnings relation til det danske arbejdsmarked

- udfordringer og handlemuligheder

Forord

Kvindelige flygtninge er underrepræsenterede på det danske arbejdsmarked, og halter efter mandlige flygtninge og etniske danske kvinder, hvad angår arbejdsmarkedstilknytning. I fagbevægelsen i Danmark er det målet, at både mænd og kvinder er på arbejdsmarkedet, uanset etnicitet. I FIU-Ligestilling arbejder vi derfor med at afhjælpe kvindelige flygtnings vej til job.

I medierne hører vi som regel kvindernes lave arbejdsmarkedstilknytning forklaret med, at det er fordi kvinderne ”ikke kan eller vil arbejde”, fordi ”deres ægtefælle holder dem hjemme”, eller fordi de ”kommer fra en kultur, hvor der ikke er tradition for, at kvinder er på arbejdsmarkedet”. I FIU-Ligestilling har vi dog erfaret, at det slet ikke er så simpelt, men at der tværtimod er flere forklaringer på udfordringerne. Blandt andet glemmer medierne fortællingen om, hvilke fordomme og stereotyper kvinderne ofte møder på det danske arbejdsmarked.

At det er lige nøjagtigt *kvindelige* flygtninge, der halter efter i arbejdsmarkedsdeltagelse, tyder på, at der er tale om en kønnet problematik – altså at der er nogle udfordringer, der i højere grad rammer kvinder end de rammer mænd. Netop dé udfordringer vil dette notat præsentere og forsøge at give handlemuligheder på.

Notatet favner bredt, og det er til alle, der arbejder med kvindelige flygtninge på forskellige måder: tillidsrepræsentanter, kollegaer, kommuner, sagsbehandlere, journalister og lignende.

Notatet bygger på både konkrete erfaringer fra FIU-Ligestillings eget arbejde med kvindelige flygtninge samt fra undersøgelser og forskning på området.

God læselyst,

FIU-Ligestilling

Foråret 2019

Indhold

Forord	1
Fordomme.....	3
Vi snakker <i>om</i> kvinderne, ikke <i>med</i> dem	4
Dansk kundskaber	5
Faglige fællesskaber og netværk	6
Traditionelle kønsroller og familiemønstre	7
LGBT+	8
Fordomme i rekruttering – sæt mangfoldighed på dagsorden	9
Manglende fleksibilitet fra arbejdsgiver	10
Sygdomsopfattelse og graviditetsforståelse.....	11
Arbejdspladsdemokrati og forventninger til aktiv deltagelse	12
Journalistisk praksis – etniske minoriteter i medierne.....	13
Rollemodeller fra oprindelseslandet.....	14
Forestillingen om Danmark og Europa	15
(Manglende) Arbejdsidentitet ud fra danske normer.....	16
Diskrimination i ansættelsesprocedurer.....	17
Hvis du vil vide mere	18

Fordomme

Udfordringer

Debatten om kvindelige flygtninge har de seneste år fyldt meget i medierne og blandt politikere. Oftest har historierne haft én bestemt fortælling: at kvindelige flygtninge er underrepræsenterede på det danske arbejdsmarked, fordi de hverken kan eller vil arbejde. De mange overskrifter og udtalelser bygger på fordomme om kvindelige flygtninge, og mens fordommene måske passer på *nogle* af kvinderne, passer de langt fra på dem alle. Og lige netop derfor er fordomme om denne gruppe en udfordring for de kvindelige flygtninge, der meget gerne vil i job, og gør en aktiv indsats for at blive en del af det danske arbejdsmarked.

Kvinderne møder nemlig fordommene – både på jobcenteret og på arbejdsmarkedet. De oplever, at sagsbehandlere har opgivet på forhånd, fordi de ikke tror på, at kvinderne gerne vil arbejde, og at de bliver valgt fra på arbejdsmarkedet pga. deres navn, danskkundskaber eller tørklæde. Når fordomme om kvindelige flygtninge blandt andet spreder sig til sagsbehandlere på jobcentrene, er det problematisk, fordi undersøgelser viser, at sagsbehandlerens tro på om borgeren kan komme i job eller ej, er afgørende for, om det faktisk sker¹. Og når kvinderne møder fordomme om dem på arbejdsmarkedet, er det en udfordring, fordi de vælges fra pga. deres ”status” som flygtninge og ikke pga. deres kompetencer og motivation.

Ved at komme fordomme til livs, har kvinderne bedre mulighed for at komme i job.

Handlemuligheder for kommunen, arbejdspladsen og kollegaer

- Mød det enkelte menneske fremfor en etnicitet eller en religion
- Lad kvindelige flygtninge selv vise hvad de kan og vil, og husk at du som sagsbehandler, arbejdsgiver eller kollega ikke på forhånd kan vide, hvad andres motivation og kompetencer er
- Tænk over hvilke fordomme du har om kvindelige flygtninge, og nulstil dine fordomme hver gang du møder en ny kvindelig flygtning – der er ikke to der er fuldstændig ens

¹ ”Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer”, Væksthusets Forskningscenter, 2017

Vi snakker om kvinderne, ikke med dem

Udfordringer

Når vi taler om, hvorfor kvindelige flygtninge har svært ved at komme ind på det danske arbejdsmarked, er det sjældent kvinderne selv, der har ordet. Fremfor at det er kvinderne, der fortæller om, hvilke udfordringer og muligheder de har for at komme i job, er det i stedet alle andre der får taletid. Det betyder blandt andet, at den lovgivning der laves for at øge kvindelige flygtninges jobmuligheder, er baseret på hvad vi *tror*, der forhindrer kvinderne – og ikke på hvad kvinderne selv siger, forhindrer dem. Problemet med dette er, at den lovgivning der udformes, ikke rammer de virkelige problemer, og dermed ikke nødvendigvis er den bedste løsning.

Handlemuligheder for fagbevægelsen og organisationer

- Når man til daglig arbejder med indsatser, der skal støtte flygtninges integration og arbejdsmarkedsdeltagelse, kan man med fordel inkludere flygtningene i udviklingen af projekter og indsatser. Har man en projekttid der vedrører kvindelige flygtninge, vil det være relevant at spørge kvinderne selv om, hvad de har behov for, og hvilken hjælp de oplever er mest nødvendig og relevant. FIU-Ligestilling forsøger med dette notat at være med til at gå forrest, og udfordringerne som nævnes her, er derfor baseret på kvindelige flygtninges egne fortællinger om deres relation til arbejdsmarkedet

Handlemuligheder for journalister

- Når du arbejder med historier om kvindelige flygtninge, er det vigtigt ikke udelukkende at bruge etnisk danske eksperter og politikere, men også at bruge kvinderne selv som videns- og ekspertkilder
- Inkluder kvinderne i debatten så vi kan blive klogere på, hvordan vi også inkluderer dem på arbejdsmarkedet
- Spørg kvindelige flygtninge hvilke udfordringer de møder, hvilke behov de kan have og hvad de tror kan forbedre integration gennem arbejdsmarkedet

Danskkundskaber

Udfordringer

Hvis man vil være en del af det danske arbejdsmarked, skal man være god til dansk.² Mange kvindelige flygtninge oplever, at de vælges fra på arbejdsmarkedet pga. sproglige vanskeligheder, og de finder hurtigt ud af, at deres bedste chance for at komme i job, er ved at kunne dansk. Selvom kvindelige flygtninge derfor typisk er meget motiverede til at lære dansk, oplever de flere udfordringer i deres forsøg på at lære sproget. Blandt andet oplever flere kvinder utålmodighed og diskrimination, når de forsøger sig på dansk. De synes derfor, at det kan være grænseoverskridende at bruge et sprog de endnu ikke taler fejlfrit.³

Handlemuligheder for sprogskolen

- Fokusér på samtaletræning og sætninger, der er relevante for kvindernes hverdag samt uddannelse- og jobsøgning
- Når man underviser flygtninge i sprog, er det vigtigt at være opmærksom på, hvilke mennesker man er i kontakt med. I selve undervisningen kan det fx være nødvendigt at medtænke de traumer, som de kan have med i bagagen. Pga. et højt stressniveau kan traumatiserede flygtnings indlæringssevne være nedsat, og de har derfor svært ved at modtage ny viden.⁴ Undervisningen af denne gruppe kræver at tryk, struktur og rutine medtænkes, og at de understøttes psykisk og eventuelt tilbydes et netværk

Handlemuligheder for arbejdspladsen

- På arbejdspladser hvor der er ansat kvindelige flygtninge, kan en form for ”sprogmakker” eller mentor være en stor hjælp til, at kvinderne lærer dansk⁵
- Hvis man har flere ansatte, der er ved at lære dansk, kan en anden mulighed være at afholde danskundervisning på arbejdspladsen. Undervisningen kan eksempelvis bestå af, at de ansatte lærer termer og vendinger, som de kan bruge, når de er på arbejde. Det kan fx være ord og sætninger, der er relevante for de arbejdsopgaver, som den ansatte har
- Kollegaer til kvindelige flygtninge skal gøres opmærksom på, at det er vigtigt at lytte, give tid og være tålmodig over for de medarbejdere, der er ved at lære dansk. Hvis dansktalende kollegaer er åbne over for de, der ikke mestrer sproget endnu, fremmer det læring hurtigere

² ”Fra flygtning til kollega”, Foreningen Nydansker & Tænketanken Cevea, 2018

³ <https://www.information.dk/debat/2017/10/dansk-ugaestfrit-sprog>

⁴ ”Betydningen af traumatisering for sprogindlæring hos flygtninge”, Center for Udsatte Flygtninge, 2015

⁵ Læs mere om ”sprogmakker” eller mentorrollen i FIU-Ligestillings pjece ”Modtagekultur på arbejdspladsen” http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/modtagekultur/

Faglige fællesskaber og netværk

Udfordringer

Kvindelige flygtninge har ofte mistet hele, eller størstedelen af deres netværk, når de kommer til Danmark. De har derfor behov for et netværk, som de kan henvende sig til, når de skal blive en del af det danske arbejdsmarked. De efterspørger bl.a. viden om, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, hvor og hvordan man søger jobs, hvilke regler samt normer der er i Danmark og lignende⁶ – og uden denne viden bliver deres vej til arbejdsmarkedet længere og sværere. Manglende netværk er derfor en afgørende udfordring for, hvorvidt kvinderne hurtigt lærer det danske arbejdsmarked at kende, og dermed også hvor hurtigt de kommer i job. Det kan være en udfordring for kvindelige flygtninge selv at opsøge relevante netværk, da de ikke altid ved, hvordan det danske samfund og arbejdsmarked er bygget op – og derfor heller ikke ved, hvor de kan opsøge den viden, de mangler.

Handlemuligheder for kommunen

- I kommunerne kan man med fordel arbejde med faglige fællesskaber, som en måde at løse de problemer kvindelige flygtninge møder. Et fagligt fællesskab kan understøtte kvinderne, når de er udfordrede på enten sprogskolen, i praktikken eller på jobbet, og har brug for hjælp til fastholdelse
- En måde at arbejde med faglige fællesskaber på, er gennem faglige mentorrelationer⁷, hvor kvinderne tilknyttes en mentor med kendskab til det danske arbejdsmarked. De faglige mentorer kan tilbyde kvindelige flygtninge et større kendskab til, hvilke muligheder og rettigheder de har på arbejdsmarkedet. Mentorrelationen kan desuden være en mulighed for, at kvinderne kan øve sig i at tale dansk, og give dem et bedre kendskab til det danske samfund

⁶ ”Fra flygtning til kollega”, Tænk tanken Cevea & Foreningen Nydansker, 2018

⁷ Læs mere om FIU-Ligestillings faglige mentorordning på <http://fiu-ligestilling.dk/mentorprojekt/mentor/>

Traditionelle kønsroller og familiemønstre

Udfordringer

Selvom der er en stor del af de kvindelige flygtninge, som kommer fra ikke-vestlige lande, der både har været i ordinært, lønnet job og gennemført en uddannelse, er der også en stor del af kvinderne, der *ikke* har. Mange af de kvindelige flygtninge fra ikke-vestlige lande er vokset op i samfund, hvor kvinders primære arbejde er at tage sig af husholdningen; passe børnene, sørge for madlavning samt ordne rengøring. Denne form for arbejde i hjemmet er (i de samfund som kvinderne kommer fra) typisk mindst lige så værdigt og prestigefyldt som arbejde udenfor hjemmet. Det kan derfor kræve en større omstilling for kvinderne, når de kommer til Danmark, og ikke længere anerkendes som arbejdende, medmindre de er i ordinært, lønnet job. De traditionelle kønsroller (hvor kvinden har det primære ansvar i hjemmet, mens manden har ansvaret udenfor hjemmet) kan på denne måde være en udfordring, der i højere grad rammer kvindelige flygtninge, da de som regel har mindre erfaringer fra arbejdsmarkedet.

Handlemuligheder for sagsbehandlere

- Som sagsbehandler er det særligt vigtigt at huske på, at arbejde i hjemmet også er kompetencegivende, og at de erfaringer kvinderne har fra hjemmet, kan være relevant på uddannelserne og arbejdsmarkedet i Danmark (erfaringerne kan fx bruges i omsorgsarbejde, madlavning, vicevært, pedel, rengøring, gartner og lignende). Så blot fordi man ikke tidligere har haft et ordinært, lønnet arbejde, er det ikke ens betydende med, at man ikke egner sig til arbejdsmarkedet
- Hav in mente, at flere af de kvindelige flygtninge der kommer til Danmark, har flere års erhvervs erfaring bag sig – det kan dog være svært at få uddannelsen godkendt af de danske myndigheder. Der er derfor meget potentiale i at vende blikket mod de erfaringer kvinderne *har*, fremfor hvilke de mangler
- Tal med kvinderne om hvordan de kan få hverdagen som udarbejdende mor til at hænge sammen

LGBT+

Udfordringer

En andel af de flygtninge, som kommer til Danmark, er LGBT+ personer. Dvs. at der blandt de kvindelige flygtninge både er biseksuelle, lesbiske og transpersoner - som både kan være henholdsvis åbne og lukkede omkring deres identitet.

Flygtninge med LGBT+ status er en gruppe som oplever særlige udfordringer i asylsystemet. Mange oplever social isolation i flygtningecentrene, og der er tilfælde af chikane og overgreb⁸. Derudover rammes LGBT+ flygtninge dobbelt så hårdt af diskrimination i det generelle samfund, fordi de både risikerer at møde trans- og/eller homofobi og racisme på samme tid. En udfordring er, at både asylansøgerne selv og de fagpersoner som flygtninge møder (fx på sprogskolen, arbejdspladsen, i jobcenteret eller i fagforeningen) ikke har nok viden om, hvilke muligheder og rettigheder man har som LGBT+ asylansøger. Dette har negative konsekvenser for asylansøgernes liv og vilkår på centrene, på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

Handlemuligheder for sagsbehandlere, sprogskolelærere, og jobkonsulenter

- Som sagsbehandler, sprogskolelærer eller fagperson der har kontakt med LGBT+ flygtninge, er det vigtigt at sørge for, at de oplyses om, at LGBT+ personer i Danmark er beskyttet mod diskrimination af lovgivningen, og hvordan de kan gøre brug af deres rettigheder.
- Vær opmærksom på, at det kan være meget ensomt at blive boligplaceret i en kommune, hvor der ikke er et særligt stort eller synligt LGBT+ miljø. Hjælp gerne LGBT+ flygtninge med at komme i kontakt med relevant LGBT+ netværk eller organisationer som Sabaah eller LGBT Asylum
- Sørg som sprogskolelærer altid for at LGBT+ kursister får støtte, hvis de oplever mobning eller chikane på sprogskolen. Forebyg også mobning ved at sætte LGBT+ rettigheder og ligestilling på skemaet.
- Hvis man som fagperson ikke føler sig klædt på til at tale om emnet, kan man kontakte organisationer som Sabaah eller LGBT Asyl⁹

⁸ ”Chikane og overgreb begået mod LGBT-asylansøgere og -flygtninge i Danmark”, LGBT Asylum, 2017

⁹ Sabaah: www.sabaah.dk og LGBT Asylum: www.lgbtasylum.dk/

Fordomme i rekruttering – sæt mangfoldighed på dagsorden

Udfordringer

Mennesker har en tendens til at ansætte andre, der ligner og minder om dem selv¹⁰ – både på parametre som køn, alder, etnicitet osv. Ikke fordi det nødvendigvis er intentionen, men fordi det er en ubevidst tendens i mennesker. Det betyder, at når en leder efter en runde af samtaler med kandidater skal beslutte sig for, hvem der skal ansættes, så opfattes den kandidat, der minder mest om chefen, som den mest kvalificerede. Og en kvinde med flygtningebaggrund, et uperfekt dansk, tydelige religiøse eller andre kulturelle tilhørsforhold fx i form af beklædning har derfor nogle ekstra udfordringer foran sig for at komme i beskæftigelse.

Denne tendens, eller ubevidste fordomme, udgør både en mulig udfordring for den enkelte kvindelige flygtning, men er også en udfordring for de virksomheder, der ikke er skarpe nok i forhold til at ansætte mangfoldigt på tværs af alle kategorier (etnicitet, køn, alder, uddannelses osv.). En undersøgelse fra 2016 har nemlig vist, at virksomheder med en mangfoldig ledelse i gennemsnit tjener 12,6% mere end de virksomheder med en meget homogen ledelse, og at virksomheder der generelt er mangfoldige, tjener 5,7% mere end deres konkurrenter¹¹.

Muligheder for TR, ledere, HR-medarbejdere og rekruttører

- Gør det klart i stillingsopslaget, at virksomheden ønsker at alle, uanset personlig baggrund, søger stillingen
- Når de rigtige ansøgere skal udvælges til samtale, kan de ubevidste fordomme modarbejdes ved at udarbejde en profil på stillingsfunktionen – altså en beskrivelse af de helt konkrete kompetencer og evner, stillingen kræver. Denne liste skal bruges som det, hver kandidat bliver bedømt op imod. På den måde kan man arbejde aktivt med, at det er disse konkrete kompetencer og evner, der gør udfaldet – og ikke mavefornemmelser, som i høj grad er præget af ens ubevidste bias
- En anden måde ansøgere kan udvælges, er ved at sløre de informationer, ansøgerne giver om køn, alder mm. via både billedet og beskrivelsen i ansøgningen
- Det kan være en fordel at udvælge et mangfoldigt ansættelsesudvalg, der repræsenterer forskellige køn, aldre, uddannelsesbaggrunde, etniciteter osv. På den måde er det nemmere at få et mere helhedsorienteret indtryk af hver ansøger til samtalen¹²

¹⁰ "Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms", Lauren A. Rivera, American Sociological Review, 2012

¹¹ "Mangfoldig ledelse giver højere indtjening", ISS, 2016

¹² "Arbejdspladser for alle", FIU-ligestilling, 2018

Manglende fleksibilitet fra arbejdsgiver

Udfordringer

Når flygtninge kommer til Danmark, skal de igennem en jobparathedundersøgelse, hvor det undersøges, om den pågældende flygtning er klar til at varetage et arbejde. Ofte er undersøgelserne ikke grundige nok. Det viser rapporter fra ROCKWOOL Fonden og SDU, der ser eksempler på kvindelige flygtninge som risikerer at falde fra på arbejdsmarkedet, hvis de ikke får en ordentlig jobparathedsvurdering.¹³ Manglende dialog og åbenhed omkring denne potentielle udfordring, kan føre til misforståelser, og af nogle forstås som et tegn på, at kvinderne ikke *vil* arbejde, når sandheden egentlig blot er, at de ikke *kan* arbejde på fuld tid. Denne misforståelse mellem kulturer kan betyde, at der skabes en kløft mellem etniske danskere og kvinder med flygtningebaggrund, da etniske danskere ikke nødvendigvis forstår baggrunden for en sygdommelding eller en eventuel deltidsansættelse.

Handlemuligheder for arbejdspladsen

- Overvej muligheden for at oprette deltidsstillinger. Hvis flere virksomheder opretter deltidsstillinger, som blandt andet kan varetages af kvindelige flygtninge, kan det skabe mere fleksibilitet. Man kan som virksomhed tage et socialt ansvar, hvor personer, der ikke kan varetage et fuldtidsarbejde, ansættes i fleksjob eller andre tilskudsordninger. Læs mere her:

<https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-ansvar-og-csr/>

Handlemuligheder for fagbevægelsen

- Fra fagforeningens side vil det være en fordel at sørge for nogle årlige opfølgninger på kvindernes helbred. Dette kan blandt andet gøres ved at fagbevægelsen uddanner tillidsfolk til at være opmærksomme på kvindernes udvikling og helbred, og efterfølgende kunne handle ud fra den samlede vurdering af medarbejderens trivsel og generelle helbred

¹³ https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2019/04/Study-Paper-139_Employment-effects-of-a-job-first-policy-for-refugees.pdf
<https://portal.findresearcher.sdu.dk/da/clippings/jobparathedsvurdering-kan-være-overfladisk>

Sygdomsopfattelse og graviditetsforståelse

Udfordringer

Hvordan man oplever sundhed og sygdom, afhænger ofte af, hvordan man kulturelt har lært at give udtryk for det. Herunder hvordan man reagerer, når man er syg, og *hvornår* man er for syg til at gå på arbejde. I Danmark er det okay at tage en sygedag, hvis man er syg, og hvis der er tale om et længere sygdomsforløb kan arbejdspladsen få kompensation i form af sygedagpenge. Dette er noget, vi er vant til i Danmark, og derfor er det vigtigt at være opmærksom på, at der hos andre kan være andre sygdomsopfattelser. Det er meget forskelligt, hvordan vi reagerer på sygdom, og hvordan vi opfatter, at det påvirker arbejdet. I Danmark anser vi det fx ikke som en sygdom at være gravid, selvom nogle af følgevirkningerne under graviditeten kan påvirke kvinders arbejdsevne pga. kvalme, opkast og hovedpine. Denne opfattelse kan dog være anderledes i andre kulturer. Flere kommuner fortæller, at nogle kvinder med etnisk minoritetsbaggrund gerne vil arbejde, men når de bliver gravide, mener de, at de skal sygemeldes.¹⁴ Det er altså ikke fordi, at de ikke vil arbejde, men fordi de er vokset op i et samfund, hvor kvinder ikke kan gå på arbejde før efter graviditeten. Desuden kan der også være forskel på, hvornår den enkelte kvinde kan frigøre sig lidt mere fra barnet, og fx tage på arbejde. I nogle kulturer ammer kvinderne deres barn fuldt i op til to år, hvor det i Danmark anbefales kun at amme fuld i 6 måneder, hvorefter at amme delvis i 12 måneder.

Handlemuligheder for kollegaer

- Det er vigtigt at være opmærksom på, hvilke skrevne og uskrevne regler, der findes på jeres arbejdsplads omkring sygdom. Tal om hvornår det er okay at melde sig syg, hvilke procedurer der er omkring sygdom, og hvilke regler der er omkring barns sygedag samt sygdom i familien. Vær opmærksom på, at der kan være forskellige regler afhængig af ansættelsesforhold. Tal også om sygdoms- og graviditetsforståelser, og hvordan eventuelle udfordringer kan imødekommes

Handlemuligheder for kommunen

- Vær opmærksom på at møde mænd og kvinder med samme krav. Hvis kvinderne oplever forskelsbehandling i mødet med systemet (fordomme, krav, sanktioner osv.) kan det være den opfattelse de får af ligestilling i Danmark, og den opfattelse kan være svær at ændre senere hen. Det kan desuden være en idé at oprette en særlig barselsgruppe for kvindelige flygtninge i kommunen, der fokuserer på fastholdelse på uddannelses- og arbejdsmarkedet

¹⁴ ”Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job – kortlægning af 9 kommuners beskæftigelsesindsats målrettet nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge”, SIRI, 2018

Arbejdspladsdemokrati og forventninger til aktiv deltagelse

Udfordringer

På trods af at der indenfor de sidste 5-10 år er blevet valgt flere kvindelige tillidsrepræsentanter med ikke-vestlig baggrund, er der en større gruppe etniske minoritetskvinder, der ikke orienterer sig mod aktiv og engageret deltagelse i arbejdspladsdemokratiet eller trivslen på arbejdspladsen¹⁵. I stedet tager de arbejdsforholdene for givne – hvilket især er tilfældet, hvis det i kvindernes oprindelsesland har været normen blot at ”gøre som der bliver sagt” på arbejdet. Når kvindelige flygtninge ikke bliver en aktiv del af arbejdspladsen, kan det være en udfordring, da det går imod den forventning der som regel er til medarbejdere på danske arbejdspladser: at medarbejderne interesserer sig for arbejdspladsens udvikling, engagerer sig, og føler et medansvar for at øge trivslen. Det kan desuden være en udfordring, da kvindernes egen følelse af arbejdsmarkedstilknytning risikerer at blive lav, og de derfor ikke oplever arbejdspladsen som et trygt sted. Kvindernes manglende deltagelse i arbejdspladsdemokratiet, kan også føre til, at kollegaer og ledelse ikke oplever kvinderne som nogen man skal lytte til eller tage med på råd, og krav samt udvikling kommer derfor let til at foregå uden kvindernes besyv (i de værre tilfælde fører dette desuden til eksklusion).

Handlemuligheder for fagbevægelsen

- Fagbevægelsen kan med fordel tilbyde kurser, der med et kulturelt og mangfoldigt perspektiv særligt fokuserer på arbejdspladsdemokrati samt fordelene ved aktiv deltagelse. Kurserne kan herunder berøre forventninger til aktiv deltagelse, foreningsliv og medarbejdernes ansvar for trivslen

Handlemuligheder for kolleger, TR og AMR på arbejdspladsen

- Kollegaer, TR og AMR kan bl.a. medvirke til, at kvindelige flygtninge i højere grad bliver en aktiv del af arbejdspladsen ved at tage en åben og inkluderende samtale om arbejdspladsdemokratiets vigtighed for trivslen. Man kan desuden invitere til møder i fagforeningen og andre faglige netværk

Handlemuligheder for ledere

- Som leder er det vigtigt at kommunikere, at man gerne vil høre hvad kvinderne synes, samt hvem de kan gå til med eventuelle ønsker og behov. Det er vigtigt at man som leder tager ansvar for, at kvinderne gøres opmærksomme på det, hvis det forventes at man engagerer sig i fællesskabet, arbejdsmiljøet og trivslen

¹⁵ <https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/ligestilling/mangfoldighedsregnskab-i-3f--2018>

Journalistisk praksis – etniske minoriteter i medierne

Udfordringer

Mediernes rolle i samfundet beskrives ofte som demokratiets vagthund, og i kraft heraf har medierne en pligt til at repræsentere forskellige stemmer på tværs af køn, alder, uddannelse, etnicitet osv. for at skabe et medie billede, der rummer og gør sig relevant for alle. Når det gælder ikke-vestlige etniske minoriteter viser dansk forskning i journalistiske praksisser, at medierne aktivt medvirker til at skabe et billede af etniske minoriteter (herunder kvindelige flygtninge), som er kendetegnet ved at fremhæve de måder, hvorpå minoriteters religion, familiemønstre og traditioner *ikke* stemmer overens med det, der anses som ”dansk”.¹⁶ Størstedelen af nyhedshistorierne handler således om *udfordringerne* og genfortæller fordomme og stereotyper om denne gruppe, hvilket både påvirker politiske beslutninger og den generelle folkestemning.¹⁷ Dertil er særligt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund markant underrepræsenterede som kilder til nyhedshistorier – deres stemme bliver således ikke hørt i særligt stort omfang.¹⁸ Medierne udgør den væsentligste kilde til, hvordan etniske minoriteter forstås i befolkningen generelt, og disse holdninger er en af de tungeste faktorer i etniske minoriteters oplevelse af diskrimination i Danmark.¹⁹ Repræsentationen – både hvad angår *hvilke* historier der skrives og *hvem* der er kilder i nyhedshistorier – er altså både mangelfuld og problematisk.

Handlemuligheder for journalister og medborgere

- Som journalist er det vigtigt at påtage sig et større ansvar for at repræsentere kvindelige flygtninge på en saglig og korrekt måde, der ikke forfalder til stereotyper, og undlader positive historier. Dette indebærer at bruge kvindelige flygtninge som kilder til historier der handler om dem
- Som medborger er det vigtigt at være opmærksom på, hvilken påvirkning mediernes historier har på ens fordomme om kvindelige flygtninge. Husk at medierne ikke neutralt gengiver verden ”som den er”, og at kvindelige flygtninge er forskellige, og derfor ikke kan repræsenteres som én gruppe

¹⁶ ”Dem vi taler om”, Hanne Jørndrup, Roskilde Universitet, 2017.

¹⁷ ”Dem vi taler om”, Hanne Jørndrup, Roskilde Universitet, 2017

¹⁸ I 2017 var 12,3 procent af befolkningen etniske minoriteter, men kun 4 procent af kilderne i nyhedshistorier, var etniske minoriteter. Af de 4 procent var kun 1/3 kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. (”Dem vi taler om”, Hanne Jørndrup, Roskilde Universitet, 2017).

¹⁹ ”Mediernes muslimer”, Peter Hervik, Nævnet for Etnisk Ligestilling og Institut for Menneskerettigheder, 2002

Rollemodeller fra oprindelseslandet

Udfordringer

Mange danskere statsborgere (også dem der dagligt arbejder med integration af flygtninge) har en opfattelse af, at ligestillingspolitik og ligestillingsdiskussioner er fraværende eller på et meget lavt niveau i ikke-vestlige lande. Dette kommer fra en idé om, at feminisme og ligestilling er en ”vestlig ting”, og mange forestiller sig, at der ikke findes feministiske rollemodeller udenfor Vesten. Dette er dog langt fra tilfældet. Der er ligestillingsdiskussioner i adskillige lande, og der findes feminister og ligestillingsforkæmpere på tværs af verden.

Forestillingen om at ligestilling og feminisme er en ”vestlig ting” er en udfordring for kvindelige flygtninges vej til arbejdsmarkedet, da forestillingen ofte fører til, at kvinderne mødes med fordomme om, at de er ”uoplyste” samt undertrykte, og derfor ikke i stand til at varetage et arbejde. Desuden kan det være en udfordring at tale med kvindelige flygtninge om ligestilling som en ”vestlig ting”, da det udelukker at kvinderne kan blive inspireret af de kvinder fra deres oprindelsesland, som de måske bedre kan spejle sig i.

Handlemuligheder for kollegaer og sagsbehandlere

- At henvide til rollemodeller har altid været betragtet som en god strategi til empowerment af kvinder og minoriteter. Tag derfor en nysgerrig snak om ligestillingsaktivister og feminister fra oprindelseslandet, og brug det som en konstruktiv vej til at åbne for en samtale om ligestillingsudfordringer og muligheder i Danmark. Husk at det i denne situation er den kvindelige flygtning der er ”ekspert”
- Henvis til foreningen ”Verdens kvinder i Danmark”.²⁰ Her kan man måske møde kvinder fra samme oprindelsesland, der er aktive på arbejdsmarkedet, som man kan spejle sig i
- Find inspiration i FIU-Ligestillings notat om kvindelige ligestillingsforkæmpere i bl.a. Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Somalia og Syrien²¹

²⁰ <https://verdenskvinder.dk/>

²¹ http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/kvindelige-rollemodeller/

Forestillingen om Danmark og Europa

Udfordringer

Fra mentorrelationer har FIU-Ligestilling erfaret, at kvinder der er flygtet til Danmark, kan have en forestilling om, at livet her er forholdsvis uproblematisk og med stor personlig frihed. Sociale medier og internettet har givet dem et billede af, at livet i Danmark er forbundet med et stort forbrug og at en god og uafhængig økonomi er en naturlig del af livet. Billedet er ukritisk positivt, og de sociale medier og internettet giver ikke noget billede af hårde travle arbejdsdage med nedslidning, transporttid, problemer med at nå at hente børn i daginstitutionerne og få økonomien til at hænge sammen.

Problemet kan derfor være, at der slet ikke er overensstemmelse med det liv og arbejdsliv en kvindelig flygtning havde forestillet sig, og det liv hun møder på det danske arbejdsmarked. Har hun en mandlig ægtefælle, forstærker det problemet, hvis han heller ikke havde forestillet sig, at det var et sådant liv, hun skulle have. Reaktionen på dette kan være en form for utryghed og isolation sammen med oprindelige landsmænd. Etniske minoritetskvinder har i FIU-Ligestillingspartnerskabets netværk fortalt, at en ”overlevelsesstrategi”, hvis der er noget på dagsordenen på arbejdspladsen man ikke forstår, er stilhed eller at tale om noget helt andet. Strategien er ikke at gå ind i det uforståelige, men snarere at ”fortrænge” det. Mismatchet mellem forestillingen og virkeligheden besværliggør opstart og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Handlemuligheder for fagbevægelsen og TR/AMR

- Inddrag kvinderne i kvindenetværk med etnisk danske kvinder, og indbyd til dialogmøder og kurser, der fokuserer på kvinders (uanset etnisk baggrund) udfordringer i dagens Danmark
- Fortæl kvinderne hvor svært det kan være at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen for dig selv og for medarbejdere generelt. Orienter om familiepolitiske visioner i fremtiden. Vurder om der er brug for nye personalepolitikker I skal foreslå²²

Handlemuligheder for ledere/HR-afdelinger

- Vær opmærksom på at kvindelige flygtninge, der er nye i job, kan have anderledes forventninger end det du selv oplever som naturligt. Overvej mentorordninger og særlige intro-forløb²³

²² Bliv inspireret til hvordan du kan gøre det i FIU-Ligestillings pjece ”Når en kvindelig flygtning bliver min kollega” http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/naar-kvindelig-flygtning-min-kollega/

²³ Få flere konkrete råd i pjecen ”Idekatalog til mangfoldig hr-arbejde for tillidsvalgte” http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/idekatalog-til-mangfoldig-hr-arbejde-for-tillidsvalgte/

(Manglende) Arbejdsidentitet ud fra danske normer

Udfordringer

En af de største fordomme om kvinder med flygtningebaggrund er, at de ikke har nogen arbejdsidentitet, da de ikke er interesseret i at varetage et ordinært lønnet arbejde, men hellere vil arbejde i hjemmet. Det er der selvfølgelig nogle af kvinderne, der prioriterer, men det er fejlagtigt at antage, at alle har denne indstilling. Mange af kvinderne vil nemlig gerne arbejde. Nogle af kvinderne har endda både uddannelse og erhvervs erfaring med fra deres hjemland, men som ofte ikke anerkendes i Danmark. Det betyder, at kvinderne nærmest skal starte forfra i uddannelsessystemet, når de kommer til Danmark.²⁴ Samtidig er der også nogle kvinder, der hverken har uddannelse eller erhvervs erfaring, og som aldrig har prøvet at være en del af arbejdsmarkedet. Denne gruppe har tendens til at betvivle egne evner, og i stedet for at fokusere på de kompetencer de faktisk har, fokuserer de ofte på de ting, de *ikke* kan, og begrænser dermed sig selv i forhold til en reel og retvisende kompetencevurdering.

Et forskningsprojekt om somaliske flygtningekvinder viser, at mange af kvinderne oplever, at de bliver mødt med manglende anerkendelse ift. deres uddannelses- og arbejds erfaring - også i sagsbehandlingen, når de udtrykker, hvilke ønsker og mål de har i fremtiden.²⁵ Kvinderne oplever selv, at de har en stærk arbejdsidentitet og vilje til at komme i job, men at den modarbejdes i jobcentrene. Udover det virker det for mange af de uddannede kvinder uoverskueligt og meningsløst at skulle starte forfra i uddannelsessystemet, fremfor blot at supplere deres tidligere uddannelse med ekstra kurser.

Handlemuligheder for sagsbehandlere

- Mød den enkelte i øjenhøjde, og lyt til hvad der fortælles. Det er vigtigt at vise en tiltro til kvinderne, og at styrke deres selvtillid og tro på deres egne evner – både de kvinder der har erhvervs erfaring, og dem der ikke har
- Tal med kvinderne om hvad et arbejde er for dem. Det kan åbne op for en samtale om kvindernes arbejdsidentitet og om hvad der karakteriserer et arbejde ud fra danske normer. I denne samtale er det vigtigt at være åben for nye forståelser af, hvad et arbejde er (fx ser nogle arbejde i hjemmet som lige så meget værd som arbejde udenfor hjemmet)

²⁴ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/projects/kvinder-med-somalisk-baggrund-giver-deres-blik-paa-beskaeftigelsesindsatsen/>

²⁵ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/projects/kvinder-med-somalisk-baggrund-giver-deres-blik-paa-beskaeftigelsesindsatsen/>

Diskrimination i ansættelsesprocedurer

Udfordringer

Usaglig forskelsbehandling er forbudt ved lov. Ikke desto mindre møder kvinder med ikke-vestlig baggrund en række former for usaglig forskelsbehandling, når de søger arbejde. Forskelsbehandlingen kan ske på mange måder. For det første kan arbejdsgivere fravælge ikke-vestlige ansøgere på baggrund af personlige præferencer eller af hensyn til medarbejdere, kunder eller samarbejdspartnere. Arbejdsgiveren kan nemlig mistænke, at andre foretrækker en etnisk dansk ansøger fremfor en ikke-vestlig. For det andet kan arbejdsgiveren fravælge kvindelige flygtninge med ikke-vestlig baggrund på grund af fordomme om deres kvalifikationer. Fordommene skyldes ofte manglende viden om ikke-vestlige kvinders kompetencer. For det tredje kan forskelsbehandlingen være strukturel. For eksempel viser forskning, at arbejdsgivere ubevidst vurderer ansøgers sociale kompetencer ud fra danske normer og værdier.²⁶

Når en kvindelig flygtning med tørklæde søger en stilling som buschauffør kan hun altså blive fravalgt af mange grunde. Arbejdsgiveren kan være usikker på, om hun virkelig kan køre en bus. Arbejdsgiveren kan også være bange for, at passagerer vil reagere negativt på en buschauffør iført tørklæde. Desuden kan hun blive fravalgt, fordi hendes sociale kompetencer vurderes som svage set ud fra et ”dansk” perspektiv. Eksemplet er dog stærkt forenklet. Forskelsbehandling er oftest langt mere nuanceret og subtil, hvilket gør den sværere at sætte finger på.

Handlemuligheder for arbejdsgivere

- Flere former for forskelsbehandling kan undgås, hvis arbejdsgivere får bedre kendskab til ikke-vestlige kvinders kompetencer og andre virksomheders erfaringer med ikke-vestlige medarbejders arbejdsindsats. Undersøgelser viser nemlig, at virksomheder har en høj og stabil tilfredshed med ikke-vestlige medarbejdere²⁷
- Overvej om i skal revidere virksomhedens ansættelsesprocedurer. Som arbejdsgiver kan man med fordel opsøge viden og erfaringer fra andre virksomheder, der har kvindelige flygtninge ansat og tage et kritisk blik på egne ansættelsesprocedurer (find inspiration til hvor du kan opsøge denne viden i FIU-Ligestillings pjece ”Modtagekultur på arbejdspladsen”)

²⁶ ”Jobsamtaler med etniske minoriteter”, Iben Jensen, Roskilde Universitetsforlag, 2011

²⁷ ”Rapport om nydanskere, lærlingepraktik og ungarbejdere udarbejdet for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration”, Institut for Konjunktur-Analyse, 2005

”Nydanskere på arbejdsmarkedet”, CEM Institute Voxmeter, 2013

Hvis du vil vide mere

- **Center for Udsatte Flygtninge** (2019): ”Beskæftigelse og traumatiserede flygtninge”
<http://www.workandtrauma.org/dansk.pdf>
- **Center for Udsatte Flygtninge** (2015): ”Betydningen af traumatisering for sprogindlæring hos flygtninge”:
<https://flygtning.dk/media/1329585/Betydningen-af-traumatisering-for-sprogindlaering-hos-flygtninge.pdf>
- **Center for Udsatte Flygtninge** (2015): ”Traumatiserede flygtninge i sprogundervisningen”:
<https://flygtning.dk/media/1329582/traumatiserede-flygtninge-i-sprogundervisningen-god-praksis.pdf>
- **Foreningen Nydansker & Tænk tanken Cevea** (2018): ”Fra Flygtning til kollega”
<https://cevea.dk/analyse/10-arbejdsmarked/2086-analyse-fra-flygtning-til-kollega>
- **Institut for Menneskerettigheder** (2017): ”Hvornår må man lave positiv særbehandling?”
https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2017/imr_pos-saerbeh_2017.pdf
- **Milla Mølgård** (2016): ”Kvindelige flygtninge: Derfor er vi ikke i arbejde”:
<https://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/art5612852/Kvindelige-flygtninge-Derfor-er-vi-ikke-i-arbejde>
- **ROCKWOOL Fonden** (2019): ”Tidlig jobrettet integrationsindsats virker kun for mandlige flygtninge”
<https://www.rockwoolfonden.dk/artikler/tidlig-jobrettet-integrationsindsats-virker-kun-for-mandlige-flygtninge/#>
- **Tænk tanken Cevea** (2019): ”Bryd barriererne – udfordringer og potentialer for integration af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på det danske arbejdsmarked”
<https://cevea.dk/filer/Bryd-Barriererne-Rapport-Cevea-compressed.pdf>
- **Tænk tanken Cevea** (2019): ”Løsningskatalog: Nye veje 2019”
<https://cevea.dk/filer/Bryd-Barriererne-Lsningskatalog-Cevea-compressed.pdf>