

Når en kvindelig flygtning bliver min kollega

- 27 anbefalinger til tillidsvalgte om inklusion på arbejdspladsen



NÅR EN KVINDELIG FLYGTNING BLIVER MIN KOLLEGA

Udgivet af FIU-ligestilling

Layout: Andresen Design

Kan downloades på: www.FIU-ligestilling.dk

Tryk: trykt i 100 eksemplarer på eget trykkeri.

Idé: Susanne Fast Jensen.

Tekst: Sammenkrevet af Sofie Holst Storkfelt. Indlæg fra Lea Lin-
stow, Anna Berg, Johanne Oline Brok, Susanne Fast Jensen og Sofie
Holst Storkfelt.

Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Arbejdspladskultur og rummelighed	6
2. Det første møde – guideline	7
3. Diskrimination	9
4. Fagbevægelsen i de lande, flygtninge kommer fra	10
5. Fagforeninger og fagbevægelsen i Danmark	11
6. Faldgruber, du skal være opmærksom på [social dumping]	12
7. Fordomme	13
8. Gode eksempler om integration	14
9. Humor	15
10. Kursustilbud (både for flygtningekvinder og tillidsvalgte)	16
11. LGBT+	17
12. Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingslovens betydning	18
13. Ligelønslovens betydning	19
14. Mentorordning	20
15. Normer om ligestilling i de lande flygtninge kommer fra	21
16. Normer om ligestilling på det danske arbejdsmarked	22
17. Personalepolitik om rekruttering, modtagelse og fastholdelse	23
18. Seksuel chikane	25
19. Sekundær traumatisering	26
20. Sociale arrangementer på arbejdspladsen	27
21. Sprog og kommunikation	28
22. Spørgsmål – stil de gode spørgsmål	30
23. Statistik og tal over flygtninge i Danmark	31
24. Sygdomsforståelse	33
25. Traumatisering	34
26. Trepartsaftale og flygtninge	36
27. Vold i hjemmet	38
Ord, begreber og institutioner	39
Litteraturliste	43



Forord

Denne pjece henvender sig til danske arbejdspladser. Målgruppen er især arbejdspladsernes tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, men alle, der gerne vil arbejde proaktivt for at få kvindelige flygtninge til at trives og ligestilles på det danske arbejdsmarked kan med fordel læse med.

Hensigten med pjecen er at koncentrere sig om den særlige udfordring, det er at få kvindelige flygtninge og minoriteter integreret på arbejdsmarkedet med henblik på, at de kan blive selvforsørgede, aktive medborgere, der bidrager til, og trives i, det danske samfund.

Det giver mening at fokusere specifikt på flygtningekvinders trivsel på det danske arbejdsmarked, i det de sidste mange års integrationsarbejde især har fejlet, hvad minoritetskvinder angår. Integrationsarbejdet har fejlet, da der er mange udfordringer forbundet med dette arbejde. Nogle af disse udfordringer udelades her, ikke fordi de ikke er vigtige, men fordi fokus her udelukkende er på en indsats for at få ligestillet flygtningekvinder gennem en plads på det danske arbejdsmarked.

Pjecen er tænkt som et opslagsværk til dig, der skal være med at modtage, eller allerede har modtaget, flygtninge- eller andre minoritetskvinder på arbejdspladsen. Derfor er den opdelt i 27 afsnit, der kan læses hver for sig, når der er et specifikt emne du vil være klogere på. Den kan også læses fra en ende af, når du står i den situation, at din arbejdsplads skal modtage en minoritetskvinde for første gang. Bagerst i opslagsværket findes en ordliste med væsentlige ord og begreber.

Med ønsket om, at flygtningekvinder kommer til at trives i, og bidrage til, det danske samfund - for vores alles skyld.

FIU-Ligestilling.
December 2016.

1. Arbejdspladskultur og rummelighed

Arbejdspladskultur varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads. Der er forskellige måder at gøre tingene på, forskellige jargoner og forskellige praksisser. Ligeledes er der stor forskel på arbejdskultur imellem lande. Noget forsimplet siges, at man i Danmark generelt har en flad ledelseskultur, hvilket vil sige, at hierarkiet er fladt og distancen til chefen er mindre.

Arbejdspladsen er et oplagt sted for integration. Her mødes folk på tværs af uddannelsesniveau, erfaring, køn, alder, etnicitet mm. og indgår i et fællesskab. Danske arbejdspladser har altså en vigtig rolle i integrationen af de flygtninge, der kommer til Danmark.

Der findes flere strategier og metoder til at gøre arbejdspladsen mere modtagelig over for nye medarbejdere. Mangfoldighedsledelse er en strategi, der sætter fokus på, at arbejdspladsen skal rumme forskellige mennesker. Det er altså ikke kun mennesker med forskellig etnicitet, men også med forskellig køn, seksualitet, funktionsnedsættelse, religion osv. Når man forstår mangfoldighed bredt gavner det alle på arbejdspladsen. På den måde undgår man, at den nye medarbejder gøres [med]ansvarlig for ændringer af personalepolitikker eller praksis. Gennem mangfoldighedsledelse stiller man alle medarbejdere lige og modvirker dermed diskrimination.

Det kan være en god ide at kaste et kritisk blik på sin egen og arbejdspladsens kultur. Hvilke uskrevede regler gælder? Er sociale arrangementer inkluderende? Er humoren sjov for alle?

ANBEFALING:

- Anerkend, at diskrimination ubevidst finder sted.
- Medvirk til din arbejdsplads får en mangfoldighedspolitik.
- Diskuter arbejdspladskultur med alle på arbejdspladsen- ledere og medarbejdere.
- Både medarbejdere og ledere skal have viden om ligestilling og mangfoldighed.
- Evaluer arbejdet med ligestilling og mangfoldighed løbende.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Du kan finde inspiration i Dansk Arbejdspladskultur Magasin [DAKU] på:
<http://dakuonline.dk>

Institut for Menneskerettigheder har udarbejdet materialet *Manual til mangfoldighedsledelse* og *Mangfoldighedstræning for HR Konsulenter*, som kan findes på hjemmesiden:
<http://menneskeret.dk>



2. Det første møde — guideline

Den gode modtagelse af en ny kollega er altid central for et godt fremtidigt samarbejde. Når det drejer sig om velkomst af en flygtninge kollega er den første arbejdsdag og den første tid også rigtig vigtig. Derfor findes herunder en guideline, der kan være til inspiration, når du på din arbejdsplads skal modtage en kvindelig flygtning som kollega.

Hvis det er første gang I tager imod en flygtninge kvinde som kollega, kan det være en god ide at overveje, om nogle af procedurerne særligt skal tilrettelægges for at imødekomme den nye kollegas behov. Vær f.eks. opmærksom på evt. traumeproblematik eller sekundær traumeproblematik, som du kan læse mere om i afsnit 19 og 25. Det er også relevant at overveje kulturelle forhold f.eks. mulighed for bederum, hensyntagen til spisevaner osv. Hertil bør I være opmærksomme på evt. sprogbarrierer, og hvordan I håndterer disse, læs mere i afsnit 21.

ANBEFALINGER:

Inden opstart:

- Send gerne den kommende kollega et velkomstbrev, hvor det beskrives, hvor og hvornår kollegaen skal møde første gang, og hvem der vil være til rådighed for kollegaen den første dag.
- Forbered så vidt muligt evt. kontorplads, adgangskoder, nøgler, arbejdstøj mm.
- Overvej, hvem der kan fungere som mentor for Jeres nye kollega. [Læs mere om mentorskabet i afsnit 14].

Den første dag:

- Den, der tager imod den nye kollega, giver en præsentation af sig selv, og sin arbejdsfunktion.
- Overvej, hvilke andre kollegaer den nye kollega skal hilse på den første arbejdsdag – hele virksomheden, kun eget team, kun nærmeste kollegaer?
- Vis din nye kollega rundt til relevante dele af arbejdspladsen, f.eks. kantine / frokoststue, toilet, parkering mm.

- Introducer til virksomhedens regler og retningslinjer (f.eks. rygning, arbejdstider, frokostpauser, telefonpolitik, arbejdspladsdemokrati, sygdom, mm.)
- Find ud af, hvordan du kommunikerer med din nye kollega. Kan kollegaen dansk eller skal der bruges et andet sprog i opstartsfasen? Er det bedst med skriftlige beskeder, eller skal der måske anvendes billeder til at forklare f.eks. arbejdsopgaver?
- Fortæl om, hvordan man på arbejdspladsen opfører sig overfor hinanden.
- Tag din nye kollega med til frokost, og sæt dig sammen med hende, da det kan være svært at være ny i en større flok.
- Introducer din nye kollega til arbejdsopgaver og begynd evt. oplæringen med nogle lettere opgaver.
- Aftal/introducer morgendagens program inden din nye kollega går hjem.

Den første tid:

- Spørg ind til, hvordan det går din nye kollega på arbejdet, og vær opmærksom på den nye kollegas trivsel. Vær opmærksom på sprogbarrierer og på, at nogle flygtninge kvinder af høflighed måske svarer positivt, selvom det ikke er tilfældet. Gør brug af spørgeteknikker til at skabe klarhed over, om din nye kollega forstår de spørgsmål du stiller. [Læs mere om spørgeteknikker i afsnit 22].
- Ved sproglige udfordringer, bed da den nye kollega om at skrive ned, ved ord / begreber hun ikke forstår, og sæt tid af til at samle op på det sammen. Hvis kollegaen har begrænsede danskundskaber, kan det være en ide at kollegaen skriver en huskeliste ned på eget sprog, som der samlet følges op på.
- Påpeg, at din nye kollega er velkommen til at spørge – hellere spørge en gang for meget, end en gang for lidt.
- Introducer gradvist til nye arbejdsopgaver og til virksomheden. Gentag evt. tidligere given information.

- Som tillidsvalgt, fortæl om din position, rolle og arbejdsopgave som tillidsvalgt. Fortæl den nye medarbejder om fagbevægelsen og dens rolle og funktion og om fordele ved medlemskab. Fremhæv, at du er på kollegaens side, og ikke betalt af arbejdsgiver som kontrollant.
- Introducer den nye kollega til relevante retningslinjer f.eks. rettigheder ved sygdom, barsel, løn osv.
- Inviter den nye kollega med til sociale arrangementer, som er planlagt på arbejdspladsen.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.cabiweb.dk findes flere relevante materialer, når det drejer sig om integration af udsatte borgergrupper, herunder flygtninge kvinder, på det danske arbejdsmarked.

Et eksempel på, hvordan kultur spiller ind på kommunikation og forståelse, er øjenkontakt. Når man holder øjenkontakt, mens man taler med nogen opfattes det generelt i Danmark som, at man udviser respekt og viser, at man lytter til det, der bliver sagt. I andre kulturer viser man respekt ved at kigge ned eller ikke at holde øjenkontakt. På den måde anerkender man den andens autoritet.

3. Diskrimination

Diskrimination betyder at forskelsbehandle enkeltpersoner eller grupper på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse og køn.

Der findes forskellige former for diskrimination eller usaglig forskelsbehandling. På arbejdsmarkedet i Danmark er man beskyttet mod diskrimination af Lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse [se også afsnit 12].

Eksempel på direkte diskrimination:

Direkte diskrimination sker, når f.eks. hudfarve bliver brugt som en begrundelse for at en eller flere personer bliver behandlet anderledes, end andre personer ville være blevet. Det kan for eksempel være, hvis en erhvervsskole efterkommer et ønske fra en arbejdsgiver om ikke at sende "brune" elever til praktikpladser. Et andet eksempel kan være, at en butiksejer ikke vil ansætte en homoseksuel mand, fordi hans kunder ikke vil bryde sig om det.

Eksempel på diskrimination:

Afrikanske kvinder, der arbejder i f.eks. ældreplejen oplever, at beboere ikke vil have gjort rent eller tage imod personlige pleje af personale med mørk hud. Det er et udtryk for direkte diskrimination, som bunder i hudfarve og etnisk oprindelse.

I andre sammenhænge udsættes de afrikanske kvinder for at blive råbt ad, eller kaldt ukvemsord med racistisk karakter.

Eksempler på indirekte diskrimination:

Indirekte diskrimination - eller institutionel diskrimination som det også bliver kaldt - er, når en praksis, en sædvane eller en bestemmelse på en arbejdsplads, der tilsyneladende er neutral, stiller nogle personer af f.eks. det ene køn, en bestemt race eller trosretning ringere end personer af f.eks. det andet køn, anden race eller trosretning. Det kan f.eks. være, at en arbejdsplads har en regel om, at hovedbeklædning ikke er tilladt. Denne regel gælder for alle på arbejdspladsen, også ham der går med kasket, men det rammer særlig hårdt muslimske kvinder, der bærer tørklæde af religiøse årsager eller jøder, der bærer kalot.

Eksempler på løndiskrimination:

Indirekte diskrimination kan også finde sted i forbindelse med løn. Vi kan forestille os et malerfirma, hvor de ansatte arbejder på akkord. De kvindelige malere bliver sat til at male fraflyttede lejligheder, hvor akkorden er mindre end på byggepladserne, hvor de mandlige malere arbejder. Det vil være et tilfælde af indirekte diskrimination [se også afsnit 13 om ligelønsloven].

Diskrimination kan både foregå bevidst og ubevidst. Især tilfælde af indirekte diskrimination vil være en konsekvens af nogle uheldige traditioner og forestillinger om f.eks. køn. Det er vigtigt, at diskrimination bliver påpeget, også selvom den er foregået ubevidst, så der kan gøres noget ved det.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde materialet *Diskrimination og usaglig forskelsbehandling*, som bl.a. giver en lang række eksempler på diskrimination og usaglig forskelsbehandling. Materialet er oversat til en række sprog, f.eks. arabisk, engelsk og polsk.

4. Fagbevægelsen i de lande, flygtninge kommer fra

Fagbevægelsen findes over hele verden.

Frie fagforeninger i 163 lande arbejder sammen i ITUC [den internationale sammenslutning af frie demokratiske fagforeninger].

Men der er også fagforeninger, der ikke er frie og demokratiske. Der nogen steder, hvor fagforeninger kan være en del af regeringen. Der kan være religiøse fagforeninger, eller fagforeninger knyttet tæt til arbejdsgiverne.

Det vil sige, at der kan komme flygtninge til Danmark, der har erfaringer med fagforeninger, hvor fagforeningerne ikke er "på deres side", altså hvor fagforeninger er nogen man er bange for eller utrygge ved.

Det er derfor en god ide hurtigt at kommunikere til en ny kollega, at i Danmark er der "rigtige fagforeninger", der er lønmodtagernes "stemme" og at de er til for den enkelte ansatte.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Vil du vide mere om frie fagforeninger, kan du se mere på hjemmesiden:

www.ituc-csi.org. Her kan findes navnen på de frie demokratiske fagforeningers – sammenslutning i hele verden.



5. Fagforeninger og fagbevægelsen i Danmark

Hvis man kommer til Danmark og gerne vil kunne forsørge sig selv, står man overfor en stor udfordring i forhold til at få et job. Ud over mulige sprogbarrierer, som du kan læse om i punkt 21, kan det være svært at navigere på det danske arbejdsmarked.

Det er derfor vigtigt, at støtte din nye kollega i at få viden om, hvordan den danske model fungerer, samt hvilke rettigheder hun har.

Her er tre pointer, som du kan introducere din nye kollega for og som kan være fremmede for mange:

1. De danske løn- og arbejdsvilkår bestemmes ikke af regeringen, men af aftaler indgået mellem arbejdsgivere og arbejdsgivere.
2. Det danske velfærdssamfund bygger på fællesskab og solidaritet. En forudsætning for, at det danske arbejdsmarked fungerer er, at arbejdere organiserer sig i fagforeninger.
3. Som tillidsvalgt løber du ikke arbejdsgiverens ærinde, men er din kollegas støtte på arbejdspladsen, samt led til fagbevægelsen.

Brug af detaljer afhænger af din nye kollegas uddannelsesniveau. Start gerne simpelt og byg løbende videre med detaljerne.

Fagbevægelsen har en vigtig rolle i forhold til velstand, vilkår og løn i det danske samfund, men det er medlemmerne, der udgør dens mandat. Det er derfor afgørende, at personer, der er nye på arbejdsmarkedet organiserer sig i fagforeninger. Det handler om at være solidarisk med velfærdsstaten og den danske model. Det er vigtigt at betone fagbevægelsens rolle i opbyggelsen og vedligeholdelse af velfærdssamfundet, overfor en ny kollega. Ligeledes at din nye kollega kan bidrage til opretholdelsen af den danske model ved at melde sig ind i en fagforening.

ANBEFALING:

- Tilbyd et møde eller en uformel snak omkring det danske arbejdsmarkeds opbygning til personer, der er nye i Danmark og på arbejdsmarkedet.
- Tag udgangspunkt i den enkelte persons situation og vedkommendes spørgsmål.
- Brug evt. lønsedlen til at forklare løn- og arbejdsvilkår, og påpege, at fagforeningen har været med til at indføre rettigheder som 37 timers arbejdsuge, ferie, lønniveau, pension, tillæg, efteruddannelse mv.
- Brug tid på at forklare og diskutere de enkelte begreber på det danske arbejdsmarked. Det er vigtigt, at informationen er tydelig. Du kan eventuelt lægge ud med en simpel forklaring og så bygge flere detaljer på senere hen.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde folderen *Fagbevægelse, ligestilling og mangfoldighed i mere end 100 år*.

På www.fiu-ligestilling.dk kan du ligeledes finde folderen *Fagforeningen og den danske model sikrer dine og mine rettigheder*. Folderen er oversat til forskellige sprog bl.a. arabisk, filippinsk og spansk.

Video om Den danske flexicurity model kan findes på www.Youtube.com på følgende link:

<https://www.youtube.com/watch?v=S2mPhHCstSw>

En liste over vigtige begreber at kende til om det danske arbejdsmarked kan findes på:

www.detdanskearbejdsmarked.dk

6. Faldgruber, du skal være opmærksom på (social dumping)

Med bl.a. trepartsaftalen, er der indført forskellige ansættelsesordninger, der skal sikre flygtninge og familiesammenførtes integration på arbejdsmarkedet. Med disse ordninger er også indført bl.a. bonusordninger, som en belønning og motivation til arbejdspladserne til at tage det ansvar på sig, som er indlagt i aftalen. I afsnit 26 kan du læse mere om trepartsaftalen og bonusordningen.

Som tillidsvalgt, er det vigtigt, at du er opmærksom på de forskellige regler og på om de bliver overholdt efter hensigten, således der ikke opstår faldgruber.

Faldgruber kan bl.a. være social dumping. Social dumping dækker over både løndumping og forringelse af arbejdsvilkår. Social dumping er således f.eks., når udenlandsk arbejdskraft ansættes til langt lavere lønninger end danske arbejdstagere, eller hvor arbejdsforholdene er ringere, f.eks. arbejdstid eller sikkerhed.

En anden faldgrube kan være, at flygtninge eller familiesammenførte på IGU (IntegrationsGrundUddannelse) ikke får det udbytte af forløbet, som er tiltænkt. Du skal således være opmærksom på, om flygtningene f.eks. får brugt deres erhvervede skole- og danskundskaber. Desuden skal du være opmærksom på, at IGU ikke må forringe andre gruppers muligheder for varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Herudover er det vigtigt at være opmærksom på, at brug af diverse støtteordninger til integration af flygtninge, ikke er med til at fortrænge ordinært ansatte fra din arbejdsplads f.eks. via opsigelser.

Det kan virke som et dilemmafyldt område at være i som tillidsvalgt, da fagbevægelsen på den ene side bakker op om ordningen med f.eks. IGU og ønsker at deltage i arbejdet med integration af bl.a. flygtninge på

arbejdsmarkedet, men samtidig på den anden side ikke ønsker faldgruber som f.eks. social dumping eller fortrængning af ordinært ansatte på arbejdspladserne. Det er vigtigt, at du som tillidsvalgt er opmærksom på dette dilemma og således kan forholde dig nuanceret til denne problemstilling ved både at se fordele og ulemper.

ANBEFALINGER:

- Vær opmærksom på, hvilken udvikling af medarbejderstaben, der sker i forbindelse med ansættelse af nye kollegaer på særlige ordninger.
- Tal med medarbejderne omkring løn og ansættelsesvilkår og gør opmærksom på, hvilke rettigheder de har i den forbindelse. Benyt lejligheden til at fortælle din kollega med flygtningebaggrund om den danske model – også som forklaring på, hvorfor fagbevægelsen bekæmper social dumping.
- Hold øjne og øre åbne ift., hvad der sker på arbejdspladsen, og om forholdene for alle medarbejdere er i orden.
- Tal med den faglige organisation, hvis du er i tvivl om forholdene på din arbejdsplads lever op til intentionerne med diverse støtteordninger for flygtninge.
- Vær opmærksom på, at IGU er tænkt som et uddannelsesforløb. IGU-elever får en markant lavere løn end almindeligt ansatte og aftalen kan derfor risikere at blive betragtet som lønpres eller social dumping. Det er derfor vigtigt at sikre, at overenskomstens regler overholdes for IGU-elever, at eleven får den uddannelse hun/han har krav på, og at der arbejdes for, at eleven fastansættes til ordinær løn, når uddannelsesforløbet er slut.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På hjemmesiden www.stopsocialdumping.dk kan du læse mere om, hvad social dumping er, hvordan det kan forebygges.

7. Fordomme

Fordomme om fremmede personer og kulturer er en enorm hæmsko for integration og ligestilling. De bunder ofte i uvidenhed, men kan være yderst skadelige for de personer, der udsættes for fordomsfuld behandling. På denne side kan du læse mere om nogle af de mest udbredte fordomme vedrørende flygtninge.

- **Alle kvinder, der bærer tørklæde er undertrykte.** I debatten herhjemme er tørklædet, der bæres af mange muslimske kvinder, blevet symbol på kvindeundertrykkelse og social kontrol, og i disse dage diskuteres endda et forbud for piger, der ikke er myndige, mod at bære tørklæde. Langt fra alle kvinder, der bærer tørklæde er tvunget til det, og at tvinge unge kvinder til at tage tørklædet af vil være en ligeså stor indgriben i piger og kvinders frihed til selv at bestemme over deres krop og påklædning, som at tvinge dem til at tage det på. Kvindeundertrykkelse og social kontrol sidder ikke i et tørklæde, men i sociale relationer mellem mennesker.
- **Flygtninge tager job fra danskere.** Denne antagelse er i direkte strid med forskelsbehandlingsloven. Man må ikke begrunde en ansættelse med udgangspunkt i en persons race, hudfarve eller etniske oprindelse.
- **Muslimske mænd er kvindeundertrykkere.** Dette udsagn er en grov generalisering og chikanering af mænd, der bekender sig til en bestemt religion, og derfor også i strid med forskelsbehandlingsloven. Desuden findes der mange forskellige tolkninger af islam, herunder feministiske versioner, som herhjemme blandt andet praktiseres af den kvindelige imam Sherin Khankan. Kvindeundertrykkelse er i det hele taget mere kulturelt end religiøst betinget og bunder i den globale patriarkalske kultur.
- **Flygtningekvinder kan ikke arbejde fuld tid.** Ligesom danske kvinder er der store forskelle mellem de kvinder, der kommer til Danmark som flygtninge, både i forhold til uddannelsesbaggrund og med hensyn til arbejds erfaring. Selvom mange af de kvinder, der kommer hertil, generelt har et lavere uddannelsesniveau end danske kvinder betyder det ikke, at de ikke er i stand til at varetage et fuldtidsarbejde. En under-

søgelse 3F har lavet viser, at erhvervsfrekvensen for kvinder med ikke-vestlig baggrund var højere i 2008 end den var for mænd med ikke-vestlig baggrund i 2013. Ikke-vestlige kvinders lave erhvervsfrekvens skyldes således snarere nogle diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet end manglende vilje fra kvinderne selv.

- **Flygtningekvinder vil ikke lære dansk.** Når flere flygtninge kvinder efter længere tid i Danmark ikke kan tale tilstrækkeligt dansk, skyldes det snarere en forfejlet integrationsindsats end modvilje fra kvinderne selv. Foreninger, der arbejder med denne målgruppe, beretter, at mange af disse kvinder har et stærkt ønske om at mestre sproget, men af forskellige årsager er blevet forhindret i at lære det. Det kan skyldes traumer, isolering i asylcentre eller nogle meget traditionelle familiemønstre, der betyder, at kvinderne ikke kommer ud blandt danskere i samfundet. Det kan også skyldes, at kvinderne er analfabeter, dvs. at de aldrig har gået i skole, eller at de skal lære et helt nyt alfabet.
I mange af de lande, hvor flygtninge kommer fra, er det ualmindeligt at sende sine børn i børnehave, men i Danmark er daginstitutioner en af de væsentligste årsager til danske kvinders høje erhvervsfrekvens. Sådanne eksempler på kulturmøder må der tages højde for i integrationsarbejdet.
- **Flygtninge med muslimsk baggrund må ikke deltage i sociale arrangementer, hvor der bliver drukket alkohol.** Dette er en generalisering. Ligesom kristne har muslimer mange forskellige måder at praktisere deres religion på. Om man vil deltage i et arrangement, hvor der bliver drukket alkohol er et individuelt anliggende.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

FIU-Ligestilling arbejder løbende med nedbrydning af fordomme om forskellige minoritetsgrupper. Se på www.fiu-ligestilling.dk om der er et konkret kursus, der kunne være relevant for dig for at blive bedre til at arbejde med fordomme.

8. Gode eksempler om integration

Integrationsarbejdet er ikke en nem opgave, og indeholder mange forhold, man skal være opmærksom på. Herunder er samlet et par gode eksempler om integration til inspiration. Måske kan du bruge nogle af ideerne på din arbejdsplads.

MidtVask:

På det midtjyske vaskeri, MidtVask, har man fundet en metode til at nedbryde de barrierer, der tidligere var med til, at få medarbejdere til at danne relationer og samarbejde på tværs af arbejdspladsens mange nationaliteter. Medarbejderne selv forklarede nemlig splittelsen med, at medarbejdernes forskellige nationaliteter gav dem forskellige værdier. På MidtVask besluttede man sig for at tage en dag ud af kalenderen og finde ud af, hvilke værdier der er at være fælles om.

Det viste sig hurtigt, at værdier som at være en opmærksom kollega, at rydde op efter sig og sende et smil med på vejen, ikke er betinget af national baggrund. At få sat ord på de ting, der betyder noget på en arbejdsplads, har givet medarbejderne – især de flygtninge, der kommer i praktik – noget konkret at forholde sig til, og dermed en lettere vej ind i et fællesskab. Det har også givet medarbejderne noget konkret at forvente sig af hinanden.

I dag er der ikke en splittelse mellem de over 20 nationaliteter, der samarbejder på det travle vaskeri. Værdierne pryder stadig vaskeriets opslagstavle og minder medarbejdere om det brede fællesskab, de er en del af.

Hotel Scandic København:

På Hotel Scandic i København er det ikke en nødvendighed at kunne dansk for at blive ansat. Man skal kunne enten dansk eller engelsk. Størstedelen af de ansatte har anden etnisk baggrund, og kommer fra 30 forskellige lande. Udover at omfavne mangfoldigheden i personalegruppen gennem sprogkravene, har man valgt at erstatte skriftlige instruktioner med billeder. På hotellet hænger der derfor billeder af, hvordan glas skal sættes i opvaskebakken, og hvordan de specifikke rengøringsmidler anvendes. På den måde kan flere være med.

Fredagsfrokost hos Arriva:

Arriva er en arbejdsplads, der rummer mange forskellige etniciteter, religioner og traditioner. Hos Arriva Aalborg har man indført fredagsfrokoster, hvor arbejdspladsens forskellige medarbejdere står for at præsentere mad fra deres hjemlande. Der har bl.a. været afrikansk tema, hvor tre af arbejdspladsens medarbejdere med afrikansk baggrund bl.a. diskede op med somaliske sambusaer og kenyansk ægge-biryani.

Arrivas mangfoldighedskonsulent fortæller, at netop mad har en særlig evne til at samle folk: "Når vi spiser sammen, bliver maden et samlingspunkt, der kan nedbryde de barrierer, der ellers kan være mellem os. Vi har med arrangementer som fredagsfrokosten oplevet, at maden bliver et godt udgangspunkt for dialog". Hos Arriva Aalborg er fredagsfrokosterne stadig en populær del af indsatsen for trivsel, sundhed og mangfoldighed.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Find flere eksempler på mangfoldighed på arbejdspladsen på www.dakuonline.dk

9. Humor

Meget af dansk arbejdskultur ligger i omgangstonen og måske især humoren på arbejdspladsen. Den danske humor – hvis man kan tale om en sådan – bygger på principperne om ytringsfrihed og jantelov og gør ofte brug af både (selv)ironi og satire. Denne form for humor, kan være meget svær at forstå, for nye danskere.

Værksteds-humor er en velkendt betegnelse for en lidt grovere form for humor, der ikke desto mindre dominerer mange danske arbejdspladser. Værksteds-humoren er ofte bygget op omkring stereotypiseringer af kvinder, mænd, etniske- og seksuelle minoriteter. Desuden har værksteds-humoren ofte seksuelle undertoner og kan indbefatte omtale af kollegaers kroppe, tøjstørrelse eller deres privatliv.

Som kollega og tillidsvalgt skal du være opmærksom på, at denne form for humor kan virke stødende og grænseoverskridende på andre. I så fald kan en vittighed opleves som chikane, hvilket er ulovligt ifølge både forskels- og ligebehandlingsloven.

Sexistisk og diskriminerende humor er ikke ufarlig. Blondine vittigheder, Muhammed tegninger og bøsse jokes er med til at fastholde begrænsende og u hensigtsmæssige forestillinger om personer, der tilhører disse grupper, hvilket kan sætte en stopper for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på arbejdspladserne.

Netop humoren på arbejdspladsen bør være et vigtigt opmærksomhedspunkt, når du som tillidsvalgt skal modtage nye flygtninge kollegaer. Udover humorens karakter, skal du være opmærksom på, at sprogbarriere kan resultere i, at en person ikke forstå vittigheden og derfor ikke har mulighed for at sige fra i situationen. I andre tilfælde bruges latter som en forsvarsmekanisme til at dække over uvidenhed eller manglende forståelse af det, der er blevet sagt.

Det skal understreges, at chikane aldrig kan legitimeres eller begrundes med humor eller bemærkninger om, at "det bare var for sjov". Uanset intentionen bag vittigheden vil det altid være modtagerens oplevelse af situationen, der er bestemmende for, om der er tale om chikane.

ANBEFALING:

- Humor og omgangstone kan være svære emner at tage op på en arbejdsplads. Hvis man problematisere omgangstonen på arbejdspladsen, kan nogle opfatte det som om hyggen og det sjove samvær bliver taget fra dem. Det kan medføre vanskelige reaktioner fra nogle kolleger
- Diskriminerende og chikanerende arbejdsmiljø bliver ofte fejlet ind under gulvtæppet med bemærkninger som "Hvis hun/han ikke kan lide lugten i bageriet, så må hun/han finde et andet arbejde". I fagbevægelsen anser vi diskrimination og chikane som et spørgsmål om dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dermed bliver det også et fælles ansvar for arbejdspladsen at sikre, at alle føler sig velkommen og godt tilpas.

10. Kursustilbud (både for flygtningekvinder og tillidsvalgte)

Fagbevægelsen vil sikre, at det danske arbejdsmarked forbliver et velfungerende arbejdsmarked, der stadig udvikles og forbedres.

Derfor udvikles der kursustilbud til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, faglige tillidsfolk, samt medlemmer med minoritetsbaggrund med henblik på at sikre, at alle får overenskomstløn, en løn man kan leve af - samtidig med, at minoriteter integreres på arbejdsmarkedet.

I fagbevægelsen står vi sammen om, at vi ikke vil have "Working poor"-tilstande - som f.eks. i USA og Tyskland, hvor nogle skal have to fuldtidsjob for at overleve. Vi vil ikke have "social dumping"- altså, at nogen presses til at arbejde til lave lønninger uden for overenskomsterne. Noget som i sidste ende presser hele den danske arbejdsmarkedsmodel.

ANBEFALINGER:

På www.fiu-ligestilling.dk kan du se et udbud af kurser, konferencer og netværk, der fokuserer på BÅDE at sikre den danske arbejdsmarkedsmodel og velordnede forhold for alle OG integrere kvinder og minoriteter på arbejdsmarkedet.

Der er f.eks.:

- Kursus til "Mangfoldighedsorganiser"
- Uddannelse til "Integrationsrepræsentant"
- Temadage om Den danske model
- Netværk for medlemmer med minoritetsbaggrund
- Træf for medlemmer med minoritetsbaggrund
- Meningsdannerkurser for minoritetskvinder
- Mentoruddannelse for kvinder, der gerne vil være mentorer for flygtningekvinder
- Mm.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Du kan få mere at vide på www.fiu-ligestilling.dk



11. LGBT+

Når en flygtning bliver din kollega skal du være opmærksom på at formidle personalepolitikker og arbejdspladsens værdier i forhold til åbenhed, tolerance og mangfoldighed. Det kan være vigtigt at pointere, at der skal være plads til alle på din arbejdsplads og i samfundet generelt.

LGBT+ er en samlebetegnelse for seksuelle minoriteter. Forkortelsen står for lesbian, gay, bisexual, and transgender, altså lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. Plusset inkluderer andre seksualiteter og kønsidentiteter f.eks. queer eller aseksuelle personer.

I mange af verdens lande er f.eks. homoseksualitet ulovligt og kan resultere i alvorlige straffe, mens i andre lande er det ikke forbudt, men et tabu. Som tillidsvalgt, skal du være forberedt på at dette emne kan lede til diskussion og voldsomme reaktioner. Det kan derfor være vigtigt at pointere, at der skal være plads til alle på din arbejdsplads og i samfundet generelt.

Når man går på arbejde efterlader man hverken sit køn eller sin seksualitet derhjemme. Det er op til den enkelte at bestemme, hvor "åben" man vil være på arbejdspladsen. Og det skal respekteres.

Det danske arbejdsmarked har stadig en udfordring i forhold til, at seksuelle- og kønsminoriteter kan trives og være sig selv på arbejdspladserne. Det er derfor ikke specielt flygtninge eller indvandrere, der skal gøres opmærksom på dette problem, men alle. Når en ny medarbejder ansættes kan man med fordel sætte fokus på arbejdskultur og normer i hele medarbejdergruppen. Læs mere om arbejdskultur i punkt 16.

Det er vigtigt ikke at være forudindtaget overfor den nye kollega. Det handler altså ikke om at være belærende og tale om "vores" og "jeres" kultur. I stedet handler det om at afspejle arbejdspladsens åbenhed og respekt for alle medarbejdere. Tænk på, at den nye flygtningekollega ligeså vel kan være f.eks. transkønnet eller homoseksuel.

ANBEFALINGER:

- Skab diskussion omkring, hvad der er "god humor" på arbejdspladsen.
- Undgå at udpege arbejdspladsens minoriteter, men fokusér i stedet på arbejdsmiljøet og en åben kultur i hele medarbejdergruppen.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde materialet *LGBT+ – Ligestilling på arbejdspladsen*.

Viden om LGBT+ personers rettigheder i Danmark og asylsystemet kan findes på hjemmesiden:

<https://www.lgbtasyllum.dk/>

Sabaah er en forening for LGBT+ personer med minoritetsbaggrund. <http://sabaah.dk/>

På Youtube.com kan du finde FIU-Ligestilling og LGBT+ Danmarks video om *Transkønnede på arbejdspladsen* <https://www.youtube.com/watch?v=AE-XkxBxPtQ>

12. Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingslovens betydning

Diskrimination på baggrund af race, hudfarve, etnicitet, køn, alder, seksuel orientering, handicap, religiøs- og politisk overbevisning er forbudt i Danmark. Det er stadfæstet gennem Lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven) og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (ligebehandlingsloven). Lovene indeholder et forbud mod direkte og indirekte diskrimination og forskelsbehandling, chikane og instruks om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Direkte forskelsbehandling sker, når en person behandles ringere end en anden person, er blevet, eller ville være blevet i en tilsvarende situation. For eksempel vil det være ulovligt at afvise en ansøgning fra en person med flygtningebaggrund, med den begrundelse, at der er mange danskere, der mangler arbejde.

Indirekte forskelsbehandling sker, når et tilsyneladende neutralt kriterium, en bestemmelse eller praksis stiller en eller flere personer ringere end andre personer. Et eksempel på indirekte diskrimination kan være en arbejdsgiver, der ikke vil ansætte personer, der taler med accent eller bærer hovedbeklædning.

Chikane er, når en uønsket opførsel finder sted med det formål eller den virkning, at krænke en persons værdighed eller ved at skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Instruks om forskelsbehandling sker, når en person, f.eks. chefen, instruerer i forskelsbehandling af en person eller en gruppe.

Ved både direkte og indirekte diskrimination, chikane og instruks om forskelsbehandling skal der være tale om forskelle mellem personer, der bundes i en eller flere af følgende:

Race, hudfarve, etnicitet, køn, alder, seksuel orientering, handicap, religiøs- eller politisk overbevisning.

(I afsnit 3 kan du læse flere eksempler på diskrimination). Forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven gælder ansættelsesforhold mellem arbejdsgiver og ansatte og mellem arbejdsgiver og én person, der søger et job hos arbejdsgiveren. Loven gælder også, hvis en arbejdsgiver ser passivt til, at en eller flere medarbejdere udsættes for diskrimination fra f.eks. andre kollegaer.

Loven betyder, at en arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at der ikke foregår diskrimination på arbejdspladsen. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne har dog alligevel en vigtig rolle i at forebygge diskrimination og desuden gøre arbejdsgiver opmærksom på, når/hvis diskrimination finder sted.

Forskelsbehandling og diskrimination er ulovligt og kan ikke begrundes eller bortforklares.

ANBEFALING:

- Som tillidsvalgt, skal du være opmærksom på, at det kan være svært, at få kollegaerne til at rejse en sag og at finde dokumentation for overtrædelser.
- Hvis du er i tvivl, om der er en potentiel sag om forskelsbehandling eller ligebehandling, kontakt din fagforening.
- Dokumenter, noter, tag foto, referat, gem SMS'er, mails etc.- så du har dokumentation til en evt. sag.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Du kan læse mere om forskelsbehandlingsloven i FIU-Ligestillings håndbog *Diskrimination og usaglig forskelsbehandling*, som du finder på www.fiu-ligestilling.dk

Du kan også læse mere om forskelsbehandlingsloven i Beskæftigelsesministeriets vejledning: *Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005*

I *Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.* kan du læse mere om ligebehandlingsloven.

13. Ligelønslovens betydning

Ligelønsloven er fra 1976 og forbyder lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn. Kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi. Loven omfatter både direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling sker, når en person af det ene køn får lavere løn end én person af det andet køn, der laver det samme arbejde, eller udfører arbejde af samme værdi.

Indirekte diskrimination sker, når tillæg, bonus, akkord eller lignende uddeles efter tilsyneladende objektive kriterier, men rammer kønsmæssigt skævt. På mange arbejdspladser uddeles der f.eks. en mødebonus til medarbejdere uden fravær. Dette kriterium ser måske objektivt ud, men hvis det i praksis betyder, at flere mænd end kvinder nyder gavn af denne ordning, er der tale om indirekte diskrimination.

Loven om ligeløn betyder, at lønnen mellem to sammenlignelige jobfunktioner skal være lige i alle dets elementer. Det er altså ikke nok at se på det samlede beløb, der bliver udbetalt, man må også sammenligne tillæg, bonusser, personalegoder osv.

På trods af den 40 år gamle lov, eksisterer der stadig et løngab på ca. 15% mellem mænd og kvinders løn. Det er svært at gøre noget ved på grund af den ulige fordeling af barsel, det kønsopdelte arbejdsmarked og en manglende åbenhed omkring løn.

I Danmark er det ikke almindeligt at tale om, hvor meget vi tjener. Faktisk sikrer ligelønsloven enhver lønmodtagers ret til at tale åbent om sin løn. Lønåbenhed stiller alle medarbejdere bedre i en lønforhandlingssituation, og især kollegaer, der er nye på arbejdsmarkedet vil drage nytte af at blive spurgt ind til deres løn og selv kunne spørge åbent ind til andres løn.

Ligelønsloven beskæftiger sig med lønmæssig forskelsbehandling mellem mænd og kvinder og ikke med forskelsbehandling på baggrund af for eksempel etnicitet. Hvis du har mistanke om, at dine etniske minoritetskolleger tjener mindre end dine danske kollegaer, kan du stadig godt føre en sag, du skal blot bruge forskelsbehandlingsloven i en sådan sammenhæng.

ANBEFALINGER:

- Som tillidsvalgt bør du være opmærksom på, at det kan være vanskeligt at starte samtaler omkring løn blandt kollegaerne. Mange vil frygte, at lønåbenhed skaber splid blandt kollegaerne, eller at det betyder, at nogle skal gå ned i løn. Det er vigtigt at understrege, at ligeløn aldrig betyder, at personer skal gå ned i løn. Det er altid dem der får for lidt i løn, der skal op på niveau med de øvrige medarbejdere. Åben løn stiller alle medarbejdere bedre i en lønforhandling og tvinger arbejdsgiver til at have gennemsigtige og opdaterede lønsystemer.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

FIU-Ligestilling har udarbejdet et værktøj til tillidsrepræsentanter, der ønsker at arbejde med ligeløn. Du finder den på www.fiu-ligestilling.dk

På FIU-Ligestillings hjemmeside kan du også finde andre materialer som inspiration til ligeløns arbejdet.

Du kan læse mere om lovgrundlaget i *Bekendtgørelse af lov om ligeløn til mænd og kvinder*, Beskæftigelsesministeriet 2008.

14. Mentorordning

Mentorordninger er en effektiv og inkluderende metode til at integrere nye kolleger med flygtninge- og/eller minoritetsbaggrund. Med en mentorordning tager man hånd om de særlige udfordringer, der kan (og højst sandsynligt vil) opstå, når forskellige kulturer mødes på arbejdspladserne samtidig med, at man sikrer, at de nye kollegaers oplæring og integration foregår i et trygt miljø.

Hvad er en mentorordning?

En 'mentorordning' eller et 'mentorskab' er en betegnelse for en relation mellem en mentee og en mentor. Relationen har til formål at styrke og støtte mentees udvikling for eksempel i relation til arbejdsmarkedet. Mentoren er en person, der besidder erfaring og netværk, der kan være værdifuldt for mentee, og som vil dele ud af disse erfaringer samt hjælpe mentee til at opstille og nå personlige mål.

Et mentorskab rækker ud over traditionel sidemandsoplæring, hvor en ny kollega oplæres i de konkrete arbejdsopgaver, som hun eller han er ansat til at løse. Et mentorskab kan for eksempel fokusere på arbejdspladsens kultur og hjælpe den nye kollega til at forstå omgangsformer, uskrevne regler og andre dele af kulturen, der kan virke fremmed for en person, der er ny i Danmark.

Men det er også vigtigt at huske, at integration er en proces, der går to veje. Det er altså ikke kun den nye kollega, der skal forstå og acceptere den dominerende kultur. Integration handler om at skabe rum for forskellighed og sikre, at alle er trygge og føler sig godt tilpas i miljøet på arbejdspladsen. Som tillidsvalgt, der ønsker

at arbejde med mangfoldighed og integration, kan det være nyttigt at tænke på arbejdspladsen som et rum, der ikke er neutralt, men allerede fyldt med normer og særlige gøre-måder. En mentorordning kan således hjælpe til med, at man begynder at se på arbejdspladsen med nye øjne.

Når dine nye flygtninge kollegaer begynder i job eller praktik, har de formentlig allerede fået tildelt en mentor gennem deres lokale jobcenter. Denne mentor er dog kun tilknyttet i 3 måneder, hvorefter relationen ophører. Der er meget, der tyder på, at mange flygtninge kollegaer vil have gavn af en mentor i længere tid. På arbejdspladsen kan man derfor med fordel forberede sig på at overtage mentorskabet, når jobcenterets mentorordning udløber.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Mange forskellige organisationer bruger mentorordninger som et redskab til integration. Som eksempler kan nævnes KVINFO, Foreningen Nydansker, Røde Kors og Dansk Flygtningehjælp.

Du kan også læse mere om FIU-Ligestillings erfaringer med mentorskab på www.fiu-ligestilling.dk

Når der kommer en ny person ind i en gruppe, er hele gruppen forandret.

15. Normer om ligestilling i de lande flygtninge kommer fra

Det er svært at sige noget generelt om ligestilling i de lande, hvor flygtninge kommer fra. Det er meget forskellige og store lande med mange forskellige grupper af mennesker. En måde at se på normer i andre lande er ved at tage udgangspunkt i lovgivning og statistik. Det er dog vigtigt at bemærke, at der kan være langt fra lov til praksis, især i konfliktramte lande.

I et land som Syrien er der ingen lov, der forbyder vold i hjemmet. Her er andelen af kvinder, der har oplevet fysisk eller seksuel vold i deres levetid 25%. I Danmark har vi en lov, der forbyder vold i hjemmet, og andelen af kvinder, der har oplevet fysisk eller seksuel vold i deres levetid er 32%.

I adskillige af de lande flygtninge kommer fra er det tilladt mænd at have flere koner og kvinder har ikke samme ret til skilsmisse som mænd. At lovgivningen er sådan er jo ikke din nye kollegas skyld.

De fleste samfund i verden har en patriarkalsk struktur. Det kan blandt andet betyde, at det er mænd, der er overhoveder i familierne, eller at det er mænd, der sidder på ledende poster - som det oftest er i Danmark. Generelt betyder det, at mænd har flere og bedre muligheder i samfundet end kvinder har. Kampen for ligestilling mellem køn er altså en global kamp. Kvindeundertrykkelse er i høj grad et strukturelt og kulturelt problem.

Du kan lade dig inspirere af din nye kollegas erfaringer og perspektiver. Vi har ikke kønsligestilling i Danmark og kan stadig lære.

ANBEFALING:

- Husk, at hver enkelt person har egne erfaringer og ikke kan stilles til ansvar for eller være repræsentant for et helt folk/lands normer.
- Vær nysgerrig! Man kan ikke "måle på tørklædet" om en kvinde er underkuet eller tør kræve sin ret. Spørg ind til din nye kollega og lær hende at kende. På den måde kan du nemmere fornemme og forstå, hvordan hun ser på forskellige emner og problematikker. Læs mere i afsnit 22 om spørgsmål.
- Tænk over, at der skal være en "tilpas forstyrrelse" af både den nye kollega og arbejdspladsen. Begge parter skal udfordres tilpas med henblik på udvikling.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Dansk Flygtningehjælp laver løbende rapporter og landeprofiler, der samler baggrundsmateriale om de lande som asylansøgere og flygtninge i Danmark, kommer fra. Rapporterne kan findes på: www.flygtning.dk

World Economic Forum laver hvert år en Gender Gap Report. I den finder du landeprofiler på ca. 2 sider, der statistisk beskriver ligestillingen i det givne land. Du kan finde den nyeste rapport fra 2016 her: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

16. Normer om ligestilling på det danske arbejdsmarked

Når du skal modtage et kvindeligt minoritetsmedlem på arbejdspladsen, skal du være opmærksom på, at hun mødes med dilemmafyldte forestillinger om ligestilling. Der er i Danmark forforståelser om både minoritetskvinder og ligestilling på arbejdspladsen, som kan cementere uligestilling.

Det er ganske normalt, at etniske danskere forventer, at minoritetskvinder er undertrykte, helst vil arbejde på deltid, ikke er aktive medborgere, har en mand, der fastholder dem i traditionelle kvinderoller etc. [Se mere om fordomme i afsnit 7].

Det er også meget almindeligt, at medarbejdere og ledelse TROR, at der er ligestilling på deres egen arbejdsplads, men i virkeligheden selv er med til at fastholde fordomme og misforståelser. Det hele i en GOD MENING og ubevidst.

En barriere for at opnå mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet i Danmark er, at de fleste tror, at vi allerede har ligestilling og derfor gør som sædvanligt og hvad de plejer. Dette gør inklusionen af minoritetskvinder svært, da der nemt opstår en "os-dem"- situation.

Da det mest normale er kønsarbejdsdeling, flest mænd i ledelsen, flest mænd, der får tillæg/lønforhøjelse, en humor med sexistiske undertoner, heteroseksualitet som norm, at minoriteter har de lavest lønnede job, mm. er det svært for etniske danskere at få øje på skævheden, når vi har forforståelsen, at der ER ligestilling.

Formelt siger overenskomster og lovgivning, at der skal være ligeløn og ligestilling. Det er ulovligt at forskelsbehandle på grund af køn, race og seksualitet, men reelt er der kultur, traditioner og rutiner, der medfører uligestilling.

ANBEFALINGER:

- Tæl op! Sæt tal på, hvis du formoder, der er fuld ligestilling på din arbejdsplads. Faktatjek din egen formodning. Er der et rimeligt antal minoritetskvinder i de forskellige funktioner? Hvis ikke, hvad er forklaringen? Og hvad kan du/arbejdspladsen gøre? Hvordan er kønsfordelingen i de forskellige afdelinger? Arbejder mænd og kvinder fysisk ved siden af hinanden? Måske bliver du forbavset, når du får talt op.
- Regn ud! Ligelønstjek de forskellige funktioner. Faktatjek din egen antagelse om, at lønnen er korrekt. Er der forskelle, der kan forklares med køn eller etnisk baggrund? Hvis ja, gå til din fagforening og find ud af, om der er en sag.
- Humor. Prøv at sætte dig i en minoritetskvindes sted og vurder om du stadig synes humoren er passende. Hvis ikke, tal med alle kollegerne om humoren. Læs mere om humor i afsnit 9.
- Sociale arrangementer. Vurder kulturen omkring køn og ligestilling i de sociale arrangementer ved at sætte dig i minoritetskvindens position og respekter hendes grænser, selv om de er anderledes. Er der grund til at udvikle kulturen til alles bedste? Læs mere om sociale arrangementer i afsnit 20.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.fiu-ligestilling.dk er der flere forskellige pjecer, der beskriver, hvad man kan gøre for at ændre kulturen på en arbejdsplads med henblik på at gøre den inkluderende, f.eks. *Mangfoldighed på arbejdspladsen* eller *Idekatalog til mangfoldigt HR-arbejde for tillidsvalgte*.

17. Personalepolitik om rekruttering, modtagelse og fastholdelse

Et af problemerne med ligestilling i Danmark er, at vi TROR der er ligestilling, mens der i virkeligheden er strukturer, kulturer og traditioner, der ubevidst rammer kvinder negativt, hvad angår løn, karriere og trivsel på arbejdsmarkedet.

Generelt rammes alle kvinder af det såkaldte "glasloft", som er den uskreve hindring for yderligere forfremmelse eller progression på arbejdspladsen. Glasloftet rammer dog minoritetskvinder dobbelt eller tredobbelt. Det "dobbelte glasloft" skyldes den ubevidste (eller bevidste) diskrimination angår både KØN og ETNISK BAGGRUND. Det tredobbelte "glasloft" angår KØN, ETNISK OPRINDELSE og RELIGION (for muslimers vedkommende).

Med henblik på fordomsfrit at rekruttere, modtage og fastholde minoritetskvinder skal vi alle være kritiske overfor vores egen forudindtagethed. Minoritetskvinder kan være veluddannede og karrieremindede! Der er ligeså stor forskel på minoritetskvinder indbyrdes som der er på etnisk danske kvinder.

ANBEFALINGER:

Rekruttering:

- Tænk ikke udelukkende flygtningekvinder ind i traditionelle kvindejob og i lavtlønsjob. Der kan være adskillige, der kan påtage sig kontorarbejde, ingeniørjob, undervisning, guide-funktioner og visse håndværkerfunktioner. Der er læger og tandlæger.
- Vær bevidst om, at de nye kollegaers ophold i asylcentre har betydning for deres arbejdsevne. En undersøgelse fra Schweiz har vist, at for hvert år, en asylansøger opholder sig i et asylcenter mister hun eller han 20% af sin arbejdsevne. Når der tales om flygtninges lavere produktivitetsniveau i medierne skyldes det altså ikke nødvendigvis manglende uddannelse eller kulturforskelle, men derimod den behandling de har fået i asylcentre.
- Tænk bevidst på om kvinder kan matche ind. Hvis der ikke tænkes bevidst på at få kvinder med bliver de ofte ikke set som kandidater.

- Især etniske minoritetskvinder kan have svært ved at blive indkaldt til jobsamtale. Men selv om de ikke ender med at få jobbet, er det en stor læring for dem at forberede sig og gennemføre en samtale.
- I evt. annoncering kan præciseres, at "vi opfordrer alle interesserede til at søge stillingen uanset alder, køn, race, religion, seksualitet og etnisk tilhørsforhold". Det kan uddybes med information, som kan være særlig vigtig for minoritetskvinder: omklædning, fleksibilitet i arbejdstider, kantine, mm.

Modtagelse:

- Ved modtagelsen på arbejdspladsen kan der være andre ting, der er interessant for en flygtningekvinde end for en etnisk dansk mand. Sæt dig i kvindens sted og vær åben over for behov du ikke selv har. [Læs mere om modtagelse i afsnit 2].

Fastholdelse:

- Vi anbefaler klar kommunikation om formelle og uformelle regler på arbejdspladsen. Forventningsafstemning - i starten og løbende- ikke mindst om selvstændighed, deltagelse i demokrati og samarbejde.
- Kommuniker ligestillingskulturen klart, samtidig med, at der arbejdes på en fælles arbejdspladskultur.
- Vær opmærksom på humor og seksuel chikane på arbejdspladsen og på at der skabes en åben tone, hvor det er acceptabelt at sige fra og til.
- Italesæt mangfoldighed som en ressource. Husk at rose, når der er grund til det.
- Kommuniker præcist om normer og regler ved sygdom, og forebyg evt. ledighed ved at få viden om etniske minoriteter og sygdom.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Du kan læse mere om kulturmøder på virksomheder på www.cabiweb.dk

På www.cabiweb.dk kan du ligeledes finde materialet: *Skærp din indsats overfor sygemeldte med ikke-vestlig baggrund.*

Du kan overveje at give din nye kollega folderen: *Velkommen til det danske arbejdsmarked*, som kan findes på www.lo.dk

I artiklen *When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees* af Hainmueller, Jens, Dominik Hangartner og Duncan Lawrence i *Science Advances*: [2016] Vol. 2, no. 8. kan du læse mere om den schweiziske undersøgelse om betydningen af ophold i asylcentre for asylansøgere.



18. Seksuel chikane

Seksuel chikane er desværre ikke et ualmindeligt fænomen på danske arbejdspladser. Der er særlige udfordringer at være opmærksom på, når det kommer til chikane og diskrimination af kvinder med flygtninge og/eller minoritetsbaggrund.

Det første du skal være opmærksom på er, at kvinder med minoritetsbaggrund ofte udsættes for andre former for seksuel chikane, end danske kvinder. Disse former for seksuel chikane knytter sig til fordomme om kvindernes kultur eller religion. For eksempel ser vi mange eksempler på, at kvinder fra Østeuropa og særligt kvinder fra østasiatiske lande, som for eksempel Thailand eller Filippinerne, er særligt udsatte, da fordomme om prostitution stadig knytter sig til disse lande. I den anden ende af skalaen finder vi muslimske kvinder, der oplever chikane, når kolleger "lige skal prøve deres grænser af". Hvor kvinder fra Thailand oplever at blive betragtet som udelukkende seksuelle personer, oplever nogle muslimske kvinder at blive chikaneret for ikke at være lige så seksuelt "frigjorte" som danske kvinder. For sorte kvinder gælder det ofte, at chikanen ikke bare er seksuel, men også racistisk. Det betyder, at race er et udtalt element i chikanen, hvilket ikke gælder i samme grad for andre minoriteter.

Som tillidsvalgt er det en god idé at være bevidst om de fordomme og stereotyper, der ligger til grund for forskellige former for chikane, da det kan hjælpe til at få øje på sagerne, så du kan påpege dem.

ANBEFALINGER:

- Det er et velkendt faktum, at det er svært for ofre for seksuel chikane at sige fra i situationen. Dette gælder naturligvis også, når ofrene har flygtninge og/eller minoritetsbaggrund. Der er også grund til at tro, at kvinder, der er nye på arbejdsmarkedet i Danmark har endnu sværere ved at sige fra. Det kan skyldes sprogbarriere, der kan gøre det svært at forklare præcist, hvad der skete i situationen. Eller det kan være svært at forklare, hvorfor man oplevede situationen som grænseoverskridende. Mange frygter at blive misforstået, da seksuel chikane i forvejen er et tabuiseret emne.
- "Kulturelle forskelle" bliver sommetider brugt som en måde at legitimere seksuel chikane på. Den velkendte "det var bare en misforståelse..." eller "Du forstår ikke kulturen her" kan blive brugt som undskyldninger for chikanen. Dette er vigtigt at være opmærksom på som tillidsvalgt, især fordi vores nye flygtninge kollegaer netop ikke kender kulturen.
- De fleste nye kollegaer, kender ikke reglerne på det danske arbejdsmarked godt nok til at vide, at seksuel chikane faktisk er ulovligt. Det kan derfor være endnu sværere for flygtninge kollegaer at stå frem med deres oplevelser.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

FIU-Ligestilling har tidligere samarbejdet med The Everyday Sexism project, der arbejder for at sætte fokus på den sexism og chikane som kvinder oplever. På hjemmesiden www.everydaysexismproject.com/country/dk kan kvinder anonymt dele deres historier og oplevelser med sexism og chikane.

19. Sekundær traumatisering

Et stort antal personer, der lever i familier med en eller flere traumatiserede pårørende, kan selv blive ramt af traumatisering. Dette kaldes sekundær traumatisering og betyder, at f.eks. ægtefælle eller børn til en traumatiseret, bliver så påvirkede af den traumatiseredes psykiske problemer, at de selv begynder at udvise samme symptomer, som den traumatiserede. De sekundært traumatiserede overtager således den traumatiseredes symptomer, uden nødvendigvis selv at have været udsat for en traumatisk hændelse. Sekundær traumatisering kan medføre problemer med at reagere konstruktivt i situationer, hvor følelser bliver påvirket. Vær opmærksom på, at sekundær traumatisering kommer forskelligt til udtryk alt efter f.eks. alder og køn.

Det er relevant at være opmærksom på problematikken omkring sekundær traumatisering, da traumerne kan gives videre til børn i familien, hvor den sekundære traumatisering kan være afgørende for deres mulighed for skolemæssig indlæring, social omgangskreds mm. Ligeledes kan sekundær traumatisering være af betydning i forbindelse med indtræden på arbejdsmarkedet. Forestil dig, hvor mentalt belastende det må være, hvis jeres nye kollega lever sammen med en traumatiseret ægtefælle, som kollegaen skal tage sig af, og samtidig skal tage sig af børn, holde hus, gå på arbejde og passe på eget helbred. Der skal ofte i familier med traumatiserede pårørende tages ekstra hensyn, da f.eks. støj, glæde eller uventede begivenheder, kan udløse alvorlige reaktioner fra den traumatiserede. For den sekundært

traumatiserede eller blot en ny kollega, der lever med en traumatiseret ægtefælle, kan det være en stor udfordring at indgå på arbejdsmarkedet. Samtidig kan det at komme på arbejdsmarkedet, og på en tryk arbejdsplads, også være et fristed for personer, der lever med sekundære traumer.

ANBEFALINGER:

- Et af de mest relevante tiltag på en arbejdsplads er at skabe forudsigelighed og trygge rammer, da det ikke nødvendigvis kan opnås i hjemmet.
- Det er vigtigt at være opmærksom på fænomenet sekundær traumatisering, da det kan få betydning for kollegaens arbejde.
- Find en balance i at spørge ind til den familiemæssige situation som den nye kollega er i. På den måde kan der skabes klarhed over, om der i familien, eller til den nye kollega, er hensyn, som arbejdspladsen skal være opmærksom på, og som kan være af betydning for udførelse af arbejdet.
- I afsnit 25 er beskrevet forholdsregler for modtagelse af en traumatiseret flygtning på arbejdspladsen. Der henvises til dette afsnit for yderligere inspiration, da mange af tiltagene er de samme.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På hjemmesiden www.traume.dk kan du finde materiale om det at være pårørende og familie til en traumatiseret, samt om sekundærtraumatisering.



20. Sociale arrangementer på arbejdspladsen

Sociale arrangementer kan være en af de bedste veje til at lære sine kollegaer at kende og styrke arbejdsglæden. Omkring frokostbordet, til sommerfesten og i fredagsbaren er der plads til en anden type samvær, der kan gøre arbejdsrelationer mere venskabelige og personlige, ligesom traditioner kan være med til at skabe en følelse af arbejdspladsen som et særligt sted.

De sociale arrangementer kan dog ligeså hurtigt blive ubehagelige for nogle - et sted, hvor man føler sig udenfor, et sted, hvor det kan være ekstra svært at sige fra på grund af en mere løssluppen stemning eller imødekomme uudtalte forventninger.

Det kan eksempelvis være svært at diske op med privatlivs anekdoter i frokostpausen som seksuel minoritetsperson, det kan være svært at være vegetar til grillfesten, det kan være svært ikke at drikke alkohol i fredagsbaren, og det kan være svært at sige fra overfor seksuelle tilnærmelser, der, som det kan ses tydeligt i statistikkerne, får bedre vilkår til en våd firmafest. Julefrokoster kan være en særlig udfordring, da der her både er svinekød og alkohol som faste elementer af den traditionelle fejring.

ANBEFALINGER:

- For at bevare de styrker, sociale arrangementer kan bidrage med, er det afgørende, at der tages hensyn til medarbejdernes forskellighed. At hensynet til hinanden står over eksempelvis ønsket om at bevare tingene, sådan som de altid har været. Det betyder ikke, at øl og flæskesteg skal forbydes; det betyder bare, at der skal være plads til andet og mere end det.
- Se på medarbejdernes forskelligheder, som noget, der kan bidrage til nye traditioner: Det kunne jo være i år, I skulle prøve med en markering af den hinduistiske lysfest, Diwali, den muslimske højtid eid eller den jødiske chanukah?
- Flere arbejdspladser har gode erfaringer med at lave aktiviteter, der inddrager børn/familier, hvis arrangementerne ligger uden for arbejdstiden – især ift. at få kvindelige minoritetsmedarbejdere med. Aktiviteter som f.eks.: Ansigtsmaling, skattejagt og fastelavnssfest kan være gode måde at komme tættere på de kollegaer, der kan have svært ved at få tidsregnskab mellem arbejds- og privatliv til at gå op.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Artiklen *Mangfoldigheden trives her*, bragt i Nordjyske Stiftstidende Aalborg, 18. januar 2014.

På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde materialet *LGBT ligestilling på arbejdspladsen* om arbejdspladskultur.

21. Sprog og kommunikation

Når en flygtning bliver din kollega kan der forekomme sprogbarrierer, der kan besværliggøre kommunikation og arbejde. Det afhænger i høj grad af, hvor meget dansk din kollega kan. Det er vigtigt, at der er klar kommunikation, og at man er opmærksom på sprogets betydning i starten af, og undervejs i, ansættelsen. Nogle arbejdspladser vælger at lade engelsk indgå som virksomheds-sprog eller i opstartsfasen. Det må vurderes i forhold til den enkelte arbejdsplads og medarbejder. Det er vigtigt at huske på at din nye kollega muligvis skal lære et helt nyt alfabet. Desuden er dansk et af de sværeste sprog at lære.

En anden form for sprogbarriere, der kan opstå, er i forhold til fagsprog. Selvom din kollega er god til at tale og forstå dansk (eller virksomhedssproget), kan der være nogle specifikke termer, der er ukendte. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at man er enige om, hvilke fagudtryk, der anvendes samt, hvad disse betyder eller indeholder.

Som ny i fagbevægelsen – om man er flygtning eller ej – er det en stor udfordring at navigere rundt i de mange forkortelser, der dagligt anvendes. Det er derfor en god ide at undlade forkortelser.

Der findes forskellige typer af sprogtilbud til flygtninge. Tosprogede med anden etnisk baggrund end dansk tilbydes blandt andet Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), der kombinerer faglig viden, danskundervisning og introduktion til arbejdsmarkedet.

Hvis man er fyldt 18 år, ikke er opvokset i Danmark og har et personnummer tilbydes man en gratis danskuddannelse af kommunen. Her findes tre niveauer af danskuddannelser. [Du kan læse mere om mulighederne for danskundervisning i afsnit 26 om trepartsaftalen.] Arbejdspladsen er et godt sted at lære sprog. Her kan den nye medarbejder øve sig og udvikle både hverdags- og faglige sprogkompetencer.

ANBEFALINGER:

- Åbn op for, at der kan spørges ind til ord og fagtermer i det daglige arbejde.
- Udarbejd om nødvendigt en forklaringsliste over de vigtigste begreber i det daglige arbejde.
- Undgå at anvende forkortelser, eller nævn hele navnet og forkortelsen sammen hver gang den anvendes.
- Støt din kollega i at finde sprogundervisning eller kurser ved behov.
- Husk at være inkluderende i pauser og sociale sammenhænge. Bidrag til, at sprogvanskeligheder ikke står i vejen for socialt samvær.
- En ide er, at den nye medarbejder skriver de ord ned, der er ukendte eller utydelige og at de så gennemgås en gang om ugen.
- Overvej om skriftlige instruktion kan erstattes af billeder eller andre grafiske forklaringer.

Vær opmærksom på, hvilken term I bruger om Jeres nye kollega, både før og under ansættelsen. Ved at bruge termen "ny kollega" frem for f.eks. "flygtning, understreges, at I ser den nye kollega som et menneske, en person, ligesom alle andre. Flygtninge er ikke en homogen gruppe. At omtale flygtninge som en social gruppe kan derfor være problematisk, da man nemt får det indtryk, at alle flygtninge er ens. Det kan få begrænsende effekt for de individer, der opfattes som en del af gruppen. Flygtninge har det til fælles, at de har flygtninge-status og dermed er blevet anerkendte som forfulgte, der er flyttet til et andet land. Dvs., at det er en juridisk betegnelse, der i høj grad afgør, hvilke rettigheder den enkelte har. I medierne og daglig tale bruges termen flygtning også om de, der er på flugt og altså ikke (endnu) er anerkendt juridisk som flygtning. Ved at anvende "ny kollega", lægges der vægt på ligestilling af flygtningekvinder med andre i samfundet. Man skal ikke være blind for, at der er specifikke udfordringer for kvindelige flygtninge, men det har stor betydning, at man sprogligt respekterer og anerkender de individer, der er og bliver Jeres nye kollegaer.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Læs om danskurser og arbejdsmarkeds rettet undervisning på Uddannelsesguiden www.ug.dk

Du kan læse mere om integrationsprogram og danskundervisning på Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets side om *Den gode modtagelse*: <http://dengodemodtagelse.dk>



22. Spørgsmål — stil de gode spørgsmål

Når vi møder nye mennesker bedømmer vi hurtigt, hvad vi synes om dem og putter dem i kategorier. Det kan være toneleje, hudfarve, navne eller andet, der får os til at tænke på en person vi har mødt før med lignende kendetegn. Vi er hurtige til at koble nye bekendtskaber med erfaringer. Det er en praktisk mekanisme, der gør, at vi kan sortere, forstå og handle i den komplicerede verden vi lever i.

Ulempen ved, at vi på denne måde forsimples tingene er, at risikoen for at fejltolke og efterfølgende handle forkert stiger. Vi har alle vores egen verden af erfaringer, ideer, uddannelse og forståelse. Der er ikke en persons verden, der er bedre end andres. Alle verdener er subjektive, og vi kan ikke tænke objektivt. Det er altså vigtigt at være bevidst om, at man har antagelser og fordomme, der spiller ind i mødet med andre mennesker.

Når en flygtning bliver din kollega, skal du være opmærksom på ikke at gøre denne person til repræsentant for en etnisk gruppe, minoritet, religion eller andet. Husk på, at et individ aldrig kun er en muslim, men også har mange andre kendetegn og identiteter. Du kan altid blive bedre til at møde mennesker med en åbenhed, der tillader, at de er sammensatte personer med forskellige sider - ligesom du selv er.

Tænk over, at det kan være svært at stille spørgsmål, når man er ny, fordi man ikke, ved hvad man skal spørge om. "Danskerne ved ikke, hvad jeg ikke ved". Undgå derfor at stille spørgsmål som fx: "Har du nogle spørgsmål?" Spørg i stedet ind til, hvordan arbejdskulturen opleves, eller hvordan arbejdet var tilrettelagt i den nye kollegas hjemland. På den måde bliver du sporet ind på, hvad du skal være opmærksom på.

Hvis du vil spørge din [flygtninge]kollega om noget personligt, skal du overveje, hvad din motivation er. Er du oprigtigt interesseret, har det relation til arbejdet, er det en praktisk foranstaltning i forbindelse med et socialt arrangement, eller spørger du for at tilfredsstille din egen nysgerrighed?

Der er mange måder at stille spørgsmål på. Et spørgsmål har altid en præmis. Det er vigtigt, at du tænker over, hvordan spørgsmålet formuleres, og hvad det er, du vil opnå ved at stille det.

Hvis du stiller åbne spørgsmål åbner du op for en samtale, og giver den adspurgte mulighed for at besvare spørgsmålet på sin egen måde.

Det er også vigtigt at være en aktiv lytter. Du lytter aktivt, når du er opmærksom, anerkender den andens bidrag, og aktivt afprøver, om du har forstået, hvad der er blevet sagt.

Ved at være opmærksom på egne fordomme og antagelser kan du modvirke forskelsbehandling og diskriminerende adfærd.

ANBEFALINGER:

- Vær bevidst over din egen forud antagelse og øv dig i at være mere objektiv. Tag ikke kun udgangspunkt i dine egne meninger, følelser eller ønsker, men giv plads til, at din kollega har sine egne svar.
- Stil åbne spørgsmål.
- Lyt aktivt.
- Anvend spejling. Når du spejler din samtalepartner gennem kropssprog eller gentagelse, viser du, at du forstår.
- Opsummer. Gengiv løbende med egne ord, hvad der er blevet sagt/ hvad I er blevet enige om. Dette er især vigtigt, når kommunikationen er svær.
- Tillad tavshed. Bevidst tavshed kan være en god mulighed for, at parterne får tid til at reflektere over, hvad der er blevet sagt, og hvad de gerne vil sige. Tænk over, at pausen har et formål og at det altså ikke behøver opfattes som "pinlig tavshed".

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.fiu-ligestilling.dk kan du bl.a. finde materialet: *Diskrimination og usaglig forskelsbehandling*, til videre læsning om dette emne.

23. Statistik og tal over flygtninge i Danmark

Når du som tillidsvalgt skal være med til at modtage en kvindelig flygtning som kollega på din arbejdsplads, er det relevant at kende lidt til baggrunden for de mange tilkomne flygtninge. Der florerer mange tal og statistik om, hvor mange flygtninge og asylansøgere, der kommer til Danmark og der tales meget om flygtningenes beskæftigelse. Her er samlet lidt baggrundsmateriale, som kan være med til at give et indblik i den seneste flygtningestrøm, som ramte Europa og Danmark i 2015 og omkring den nuværende situation.

I år 2015 oplevede Europa en historisk stor flygtninge tilstrømning primært fra Syrien, men også fra afrikanske lande som Libyen, Eritrea og Sudan. Krige og konflikter forklarer delvist den store flygtningestrøm, men også fattigdom og nød er årsager til den store mobilisering af mennesker mod Europa. Flygtningestrømmene består både af mænd, kvinder og børn i alle aldre.

Flygtningestrømmen fik også betydning i Danmark. I 2015 søgte over 21.000 personer således om asyl her i landet. Det er det højeste antal asylansøgere siden år 1998, hvor man begyndte at opgøre antallet af asylansøgere.

41% af ansøgerne var personer fra Syrien, og syriske asylansøgere udgjorde dermed den største gruppe af ansøgere. Personer fra Afghanistan og Iran udgjorde i år 2015 de to næststørste grupper af asylansøgere i Danmark.

En del af de ankomne asylansøgere, blev dog sendt retur til andre europæiske lande via Dublin-forordningen. Det var således "kun" ca. 10.575 asylansøgere, der i år 2015 fik deres sag behandlet her i landet. I alt fik 10.856 personer asyl, hvoraf de 591 udgjorde kvoteflygtninge. I år 2015 blev der endvidere indgivet 16.017 ansøgninger om familiesammenføringer. Ud af disse var de 6.872 af ansøgningerne fra syriske ansøgere.

I alt fik 84.684 personer opholdstilladelse i Danmark i år 2015. Heraf var kun hver 8. flygtning. De resterende opholdstilladelse blevet givet med baggrund i arbejde, studier eller familiesammenføring.

I år 2016 er der frem til den 30. september 2016 indgivet 5.289 ansøgninger om asyl. Der er således sket et stort fald i antallet af asylansøgere sammenlignet med år 2015. Regeringens forventning til antallet af flygtninge i år 2016 er på ca. 7.500 personer.

I 2015 udgjorde børn 10% af flygtningene. Dette tal er i 2016 steget til 33%.

Flygtnings beskæftigelsesgrad:

En undersøgelse fra 2016 viser, at nyankomne flygtninge og familiesammenførte, der kom til Danmark i år 2012, har en beskæftigelsesgrad på henholdsvis 29% for flygtninge og 25% for familiesammenførte til flygtninge, efter tre års ophold i Danmark. Dette er en væsentlig lavere beskæftigelsesgrad sammenlignet med danskfødte borgere. I beskæftigelsesgraden for flygtninge og familiesammenførte mand og kvinder ses en stor forskel, idet 52% af mændene er i beskæftigelse efter 3 år, hvor kun 19% af kvinderne er kommet i beskæftigelse i samme periode.

Sammenlignet med danske mænd og kvinder, er beskæftigelsesgraden på henholdsvis 80% for mænd og 75% for kvinder.

Årsagen til den lave beskæftigelsesgrad blandt kvindelige flygtninge kan bl.a. skyldes manglende erhvervs erfaring. Kun ca. halvdelen af de kvindelige flygtninge har tidligere haft en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Herudover kan manglende match mellem kompetencer og arbejdsudbud være af betydning.

Et tredje forhold, der kan være af betydning for flygtninge kvindernes mulighederne for at indgå på arbejdsmarkedet, er behovet for at få eventuelle børn passet. For flere familier, kan det være en stor omvæltning at skulle have børnene passet uden for hjemmet.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Hos Danmarks statistik, www.dst.dk kan du finde relevant statistik omkring aktuelle og relevante tal omkring flygtninge og indvandrere i Danmark.

På Udlændinge- Integrations- og Boligministeriets hjemmeside www.uibm.dk kan fremsøges aktuelle tal over flygtninge og indvandrere i Danmark og findes undersøgelser om flygtnings beskæftigelsesgrad.

Hjemmesiden www.refugees.dk indeholder ligeledes materiale omkring aktuelle og tidligere flygtninge tilstrømninger.

AOF har udarbejdet oplysningspjece: *Fakta om flygtninge & migranter i Danmark*, der kan findes på AOF's hjemmeside www.aof.dk. Pjecen indeholder svar på nogle af de oftest stillede spørgsmål i flygtninge debatten.



24. Sygdomsforståelse

Hvordan man oplever sundhed og sygdom, og hvordan man reagerer, når man er syg, er afhængig af, hvordan man kulturelt har lært at give udtryk for det.

I Danmark er det okay at tage en sygedag, eller to, hvis man er syg, og ved længere tids sygdom har arbejdsgiver mulighed for at blive kompenseret af medarbejderens bopælskommune via sygedagpenge.

Når du får en flygtninge kvinde som kollega, er det relevant at være opmærksom på, om der er forskellige syn på sygdom og dens betydning for at kunne arbejde. Det er også vigtigt, at du er bevidst om, at andre familiemedlemmers sygdom kan være af betydning for jeres nye kollegas afbud til f.eks. arrangementer mv.

Relevant i betragtningerne omkring sygdom kan være, at skelne mellem sygdom og lidelse, hvor sygdom dækker over tilstande, som man lægefagligt kan diagnosticere ud fra en række symptomer og undersøgelser. Lidelse er derimod den oplevelse som patienten kan have, og dækker altså over følelsen af egen tilstand, og er således noget mere diffus. Lidelse kan omfatte hele kollegaens liv herunder arbejde, samvær med familie og frygt for, hvad der skal ske, og hvad der er i vejen.

Forskelle i synet på sygdom og sundhed medfører også forskellige opfattelser af, hvad der skal gøres, for at mindske klagerne. Nogle flygtninge vil søge lægehjælp for selv simple forhold, mens andre vil have mistillid til sundhedssystemet pga. manglende viden og forståelse for det danske system. Nogle flygtninge vil afvise medicinsk behandling, hvor andre vil være meget uforstående, hvis ikke der tilbydes behandling med medicinske præparater, men f.eks. kun henvises til øget aktivitetsniveau, ændret kost eller træning.

Der kan ligeledes være store forskelle på, hvordan man reagere på pårørendes sygdom og indlæggelse. For nogen vil det medføre et naturligt behov for at være sammen med den syge, både til undersøgelser og på hospitalet, også i langt større omfang, end man måske er vant til ud fra danske traditioner.

ANBEFALINGER:

- Vær opmærksom på, hvilke skrevne og uskrevne regler, der findes på din arbejdsplads omkring sygdom, f.eks.; Hvornår er det okay at melde sig syg? Hvem melder man sig syg til? Hvilke procedurer er der ift. kontakt med arbejdsgiver i sygeperioden? Hvilke regler gælder ved barns sygdom? Er det okay at melde fra pga. andre familiemedlemmers sygdom? Formidle disse skrevne og uskrevne regler til din nye flygtninge kollega.
- Vær opmærksom på, hvilke rettigheder din nye kollega har ift. sygdom. Altså hvilke regler, der gælder for sygdom under f.eks. praktikforløb eller IGU sammenlignet med ordinær ansættelse, og hvilke regler, der gælder ved barnets sygdom.

Somatisering: Når der ikke lægeligt kan stilles en diagnose på fysiske klager, og de fysiske klager dermed betragtes som psykisk betingede. De fysiske klager kan være en strategi til at undgå oplevelsen af bestemte følelser.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.cabiweb.dk kan du finde materialet: *Skærp din indsats overfor sygemeldte med ikke-vestlig baggrund.*

25. Traumatisering

Det skønnes at mellem 30-50% af de flygtninge, som kommer til Danmark, er traumatiserede. De traumatiske oplevelser kan have konsekvenser for flygtningenes mulighed for at indtræde på arbejdsmarkedet og i samfundslivet generelt. Traumerne kan ligeledes have alvorlige konsekvenser for eventuelle berørte børn og familien i øvrigt.

Ordet traume stammer fra græsk og betyder brud eller sår. Når der således tales om psykiske traumer, vil det altså sige, at der er noget psykisk, der er gået i stykker, typisk som konsekvens af grænseoverskridende hændelser. De traumer som flygtninge ofte lider af er typisk forbundet med flugten fra krig, fængsling og/ eller tortur. Hertil kan traumatiske oplevelser opstå som følge af ophold i asyllejre, familieadskillelse og i forbindelse med langvarige asylprocesser.

Et traume er en normal reaktion på en unormal begivenhed.

Udfordringen med at integrere traumatiserede flygtninge på arbejdspladsen kan være, at de grundet deres traumer kan have indlæringsvanskeligheder, søvnforstyrrelser, koncentrationsbesvær, hukommelsesbesvær, rastløshed, humørsvingninger. Alle disse symptomer kan være med til at påvirke den traumatiseredes evne til at indgå på arbejdspladsen.

Forskning viser dog, at for en stor del af de traumatiserede flygtninge, kan en tilknytning til arbejdsmarkedet være af stor betydning for den traumatiseredes selv-værd, oplevelse af struktur i hverdagen og arbejdet kan være med til at skabe forudsigelighed. Via et arbejde, får den traumatiserede herudover mulighed for kontakt med andre mennesker og blive bedre til at tale dansk. At indgå på arbejdsmarkedet kan dermed for nogle traumatiserede være med til, at deres symptomer aftager.

Husk, at det ikke er din opgave som tillidsvalgt, at håndtere eller afhjælpe din nye kollegas traumer.

Der skal professionel hjælp til!

Du skal dog være opmærksom på signaler og på, hvor du kan henvende dig, hvis der er behov for støtte til arbejdspladsen eller din nye kollega.

ANBEFALINGER:

- Vær opmærksom på eventuelle udfordringer og skånehensyn den traumatiserede kollega kan have. Sæt derfor fokus på, om Jeres nye kollega har skånehensyn, som følge af traumatisering (f.eks. én opgave ad gangen, pauser, forudsigelighed, ikke gå alene på et stort lager, mm.), og understøt, at kollegaen overholder disse skånehensyn.
- Med accept fra Jeres nye kollega, kan det være en god ide, at formidle de ovenstående skånehensyn til de øvrige kollegaer. Informationen skal være med til at forebygge misforståelser eller konflikter mellem kollegaerne, hvis den nye kollega f.eks. holder flere pauser, fritages for bestemte arbejdsopgaver, skal have en særlig tilrettelagt oplæring mv.
- Kommuniker klart og tydeligt med Jeres nye kollega. Vær opmærksom på ikke at formidle for meget ny information på en gang. Introducer således arbejdsplads, arbejdsopgaver mm. gradvist. Vær opmærksom på, at tale i et tydeligt og forståeligt sprog og vis gerne arbejdsopgaver frem for kun at forklare dem.
- Introducer den nye kollega til sociale fællesskaber på arbejdspladsen og opfordre vedkommende til at deltage. Det kan være særligt svært for en traumatiseret at indgå i sociale fællesskaber, så der kan være behov for støtte til denne proces.

- Udpeg én kontaktperson på arbejdspladsen, som Jeres nye kollega kan gå til, og som kan hjælpe ift. at finde vej i normer og rutiner på arbejdspladsen. Det kan være en mulighed, at kontaktpersonen og den nye kollega af og til sætter tid af til at få talt sammen, og hvor der er gensidig mulighed for at stille spørgsmål og få afklaret eventuelle udfordringer.
- Sæt ikke for meget fokus på de traumatiserende oplevelser Jeres nye kollega har været igennem, da det kan være retraumatiserende for vedkommende at tale om. Lyt derfor efter, hvor meget / hvor lidt den nye kollega selv åbner op omkring dette emne.
- Gå evt. i dialog omkring muligheden for i samarbejde med behandlingsenhed, der står for behandlingen af den traumatiserede flygtninge.
- Vær opmærksom på evt. sideløbende forløb med dansk undervisning, social træning, kommunale møder mm., og indgå evt. i samarbejde omkring et særligt kombineret forløb.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På vidensportalen www.traume.dk, kan du finde yderligere materiale om traumer, og bl.a. se korte film om det at leve med traumer og skriftligt materiale om traumer og traumers betydning for de ramte.

Analyse og rådgivningscentret LG Insight har i 2013 udarbejdet en *Traumeundersøgelse*, der kan fremsøges på vidensportalen www.integrationsviden.dk

På www.cabiweb.dk kan du finde yderligere inspiration til modtagelse af flygtninge med traumer på din arbejdsplads.

Dansk Flygtningehjælp har et hotline, man kan ringe til, hvis man har spørgsmål eller brug for hjælp til håndtering af traumer eller PTSD [post traumatisk stress disorder]. Telefonnummeret er 33735339.

26. Trepartsaftale og flygtninge

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik, som en del af trepartsaftalen fra marts 2016, en ny aftale omkring integration af flygtninge og familiesammenførte på arbejdsmarkedet. Formålet med aftalen var at sikre, at flere flygtninge og familiesammenførte kommer tættere på beskæftigelse og målet om at blive selvforsørgende.

I aftalen er der sat klart fokus på job som en del af integrationsindsatsen. Den enkelte flygtning eller familiesammenførte skal således ud på en virksomhed for at lære det danske arbejdsmarked og sprog at kende.

Allerede i asylfasen skal der være et øget fokus på at kompetenceafklare asylansøgerne og jobmuligheder skal tænkes ind, når flygtningene bliver meddelt asyl og bopælskommune.

For at nå målsætningerne, er der med trepartsaftalen aftalt forskellige ansættelsesmuligheder, for flygtninge og familiesammenførte, som det kan være relevant, at du som tillidsvalgt er bekendt med.

Det er vigtigt at være opmærksom på trepartsaftalens indhold, regler og muligheder, da den netop kan danne baggrund for ansættelse af en kommende flygtninge kollega. Herudover er det vigtigt at være opmærksom på de mulige faldgruber, der kan være forbundet med aftalen, hvilket udfoldes i afsnit 6 her i håndbogen.

Herunder er de vigtigste elementer fra trepartsaftalen, som er af betydning for integration af flygtninge og familiesammenførte, sammenfattet.

IGU: Centralt i trepartsaftalen er den nye toårige integrationsgrunduddannelse, IGU. IGU har til formål at sikre, at flygtninge kommer hurtigere i arbejde, også selvom de ikke fra dag ét kan leve op til de danske krav og oppebære en overenskomst-mæssig dansk løn. IGU skal således sikre muligheden for arbejde og opkvali-

ficering til flygtninge og familiesammenførte. IGUens langsigtede mål er at sikre, at flest mulige flygtninge og familiesammenførte opnår ordinær beskæftigelse eller en erhvervsrettet uddannelse.

IGU løber i en treårig forsøgsperiode frem til sommeren 2019.

IGU forløbene indeholder dels en lønnet praktikstilling og dels skoleundervisning.

Praktikdelen skal være med til at skabe viden om, og færdigheder i, forskellige arbejdsfunktioner, der er relevante på arbejdsmarkedet. Lønsatserne under IGU-praktikdelen for arbejdsgiver er aftalt til at være tilsvarende de aftalte gældende EGU- Elevsatser på de pågældende overenskomstområder, og de øvrige ansættelsesvilkår er omfattet af de respektive kollektive aftaler, der allerede gælder.

Skoleundervisningen skal sikre sproglige færdigheder, erhvervsrettede kvalifikationer, kompetencer og forudsætninger for fortsat arbejde eller påbegyndelse af en erhvervsuddannelse. Under opkvalificering i arbejdstiden, udbetales IGU-skoleydelse, som svarer til integrationsydelsen.

Målgruppen for IGU er flygtninge og familiesammenførte mellem 18 og 40 år under integrationsloven.

Sprogundervisning: Sideløbende med et virksomhedsrettet tilbud eller beskæftigelse, kan kommunen tilbyde relevant og gratis danskundervisning i op til 5 år. Større virksomheder, der ansætter flygtninge og familiesammenførte har mulighed for selv at organisere og etablere danskundervisning på arbejdspladsen. Dette skal dog leve op til en række krav ift. kvalitet mm. og undervisningen skal sigte mod sprogtest og de afsluttende danskprøver.

AMU-Branchepakker: AMU-Branchepakker er en måde at lave en målrettet vej ind på det danske arbejdsmarked. Der er god erfaring med brug af disse pakker for at få flygtninge tættere på arbejdsmarkedet. AMU-Branchepakkerne kan suppleres med danskundervisning og udbydes fleksibelt.

Bonus-ordninger: De virksomheder, der åbner deres døre og bidrager til integrationen på arbejdspladserne får en ekstra håndsrækning. Derfor er der med trepartsaftalen indført en bonusordning til private virksomheder, der ansætter flygtninge og familiesammenførte i ordinære, udstøttede stillinger i de første 2 år efter flygtningene har fået opholdstilladelse i Danmark.

Bonusordningen er en forsøgsordning for ansættelser i perioden 01-07-2016 til 30-06-2019.

Bonussen udbetales efter henholdsvis 6 og 12 måneders sammenhængende beskæftigelse over 19 timer pr. uge for både tidsbegrænsede og permanente ansættelser.

Virksomheder, der ansætter flygtninge inden for et år efter flygtningene har fået opholdstilladelse, får en bonus på 20.000 kr. efter 6 måneder og yderligere 20.000 kr. efter 12 måneders ansættelse. For flygtninge, som har fået opholdstilladelse for 1-2 år siden får virksomhederne henholdsvis 15.000 kr. efter 6 måneders ansættelse og yderligere 15.000 kr. efter samlet 12 måneders ansættelse.

Bonus-ordningen understøtter også IGU-ordningen. Der udbetales således 20.000 kr. efter 6 måneders ansættelse og yderligere 20.000 kr. efter fuldført 2 årigt IGU-forløb til virksomheden, der etablerer IGU-forløbet.

ANBEFALINGER:

- Ønsker din arbejdsplads en IGU-praktikant kan der enten slås en stilling op eller det lokale jobcenter kan kontaktes, der kan hjælpe med at matche relevante kandidater til virksomheden.
- Vær opmærksom på muligheden for sprogundervisning på arbejdspladsen, hvis virksomheden har flere flygtninge eller familiesammenførte ansat.
- Som tillidsvalgt, er det vigtigt at have mulige faldgruber ved de forskellige ordninger in mente – læs mere i afsnit 5 omkring dette.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

Hvis du vil vide mere om ovenstående ordninger henvises til beskæftigelsesministeriets hjemmeside, www.bm.dk, hvor Trepartsaftalen samlet kan findes, herunder uddybende om bonusordninger, IGU og AMU-branchepakker.

Hvis du vil vide mere om kommunernes forpligtelser ift. Trepartsaftalen om integration af flygtninge og familiesammenførte på arbejdsmarkedet, henvises ligeledes til Beskæftigelsesministeriet og trepartsaftalen.

27. Vold i hjemmet

I Danmark er det forbudt at udøve vold mod sin partner. Et sådant forbud er ikke nødvendigvis eksisterende i flere af de lande, hvor flygtningene kommer fra.

Det samme gælder vold mod egne børn. I 1997 blev det endeligt og totalt forbudt i Danmark at slå sine egne børn. Det er stadig tilladt i mange af de lande flygtninge kommer fra.

Vold mod kvinder i hjemmet er et universelt problem. I samtlige lande i verden udøves der langt mere vold mod kvinder end mod mænd. Det er i forskelligt omfang i de forskellige lande, men det er i ALLE lande.

Når man kommer fra et samfund, der ikke forbyder vold i hjemmet vil det muligvis præge ens egen indstilling til vold. Det kan muligvis forekomme mere naturligt at udøve vold i de nære relationer, når man er vokset op i et samfund, der tillader det, end i det danske samfund, hvor det er ulovligt og i høj grad tabubelagt.

Flygtninge af begge køn bør hurtigt orienteres om den danske lovgivning på dette område med henblik på, at både mænd og kvinder kan orientere sig herefter. Det skal naturligvis ikke gøres ud fra et mistænksomheds-synspunkt, men som en objektiv information.

Arbejdspladsen kan også medvirke til at skabe klarhed over, at i Danmark er vold i nære relationer hverken lovligt eller acceptabelt, og det gælder naturligvis både for etniske minoriteter og etnisk danske.

Da det er dokumenteret, at kvinder udsat for vold i hjemmet har mere sygefravær, lettere mister arbejdsmarkedstilknytningen og ikke er aktive deltagere i arbejdspladsdemokratiet, er det i alles interesse at forebygge vold i nære relationer.

ANBEFALING:

- Arbejdspladsen, kolleger og tillidsvalgte kan med fordel aktivt forebygge vold i hjemmet ved at kommunikere, at vold ikke accepteres.
- Arbejdspladsen kan udarbejde en personalepolitik, der hjælper voldsudsatte med at bryde ud af volden, f.eks. ved at henvise til krisecentre, henvise til hjælp i kommunen, give frihed med løn til at ordne de praktiske ting i forbindelse med at bryde ud af volden, tilbyde psykologhjælp etc.
- Du skal vide, at eksperter anbefaler, at man taler om vold, hvis man har mistanke om, at en er voldsudsat eller voldsudøver. Det handler om at bryde tabuet og tage en positiv snak f.eks.: "Jeg er bekymret for dig. Det virker som om... Er der noget jeg kan hjælpe med? Noget du vil tale om?" På den måde kan du MÅSKE få en kollega- etnisk dansk eller etnisk minoritet - til at bryde tavsheden - dermed kunne få hjælp til at bryde ud af et voldeligt forhold.

HVIS DU VIL VIDE MERE:

På www.unwomen.org finder du rapporter over forskellige lande, hvor du kan se mere om udbredelsen af vold.

På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde værktøjer til bekæmpelse af vold i nære relation samt et forslag til udarbejdelse af personalepolitik til forebyggelse af vold. Du finder ligeledes folderen: *Partnervold - om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering*, hvor der er beskrevet en uddybende vejledning til voldsforebyggelse.

Ord, begreber og institutioner

Det kan være svært at holde styr på de mange begreber og ord som flourerer, når man snakker om flygtninge. Derfor er her samlet og defineret nogle væsentlige begreber.

AOF – Arbejdernes oplysningsforbund blev grundlagt i 1924 og er en sammenslutning af aftenskoler, daghøjskoler og sprogcentre. AOF har sprogcentre i 16 kommuner, med aktiviteter som; Rådgivning, sprogtræning og lektiecafeer, kurser og uddannelse af professionelle og beskæftigelsestilbud til flygtninge og indvandrere. Derudover har AOF masser af aktiviteter for flygtninge på landets aftenskoler.

AOF har afdelinger over hele landet.

Asylansøger - En asylansøger er en udlænding, som søger om ret til at opholde sig som flygtning i et andet land og blive beskyttet af dette land, men som endnu ikke er blevet anerkendt som flygtning. Asylansøgere bor typisk i asylcentre, mens deres ansøgning om asyl behandles.

Dansk Flygtningehjælp – Er en privat humanitær organisation, der både arbejder internationalt og lokalt i Danmark. Dansk Flygtningehjælp er en paraplyorganisation med 30 medlemsorganisationer og frivillighedsgrupper. Dansk Flygtningehjælp arbejder med alle aspekter af flygtningesager. Frivillignet, Integrationsnet, Lærdansk og Tolkeservice er en del af Dansk Flygtningehjælp. Aktiviteterne består således af alt fra rådgivning, sprogtræning og lektiecafeer til tolkeservice, kurser og uddannelse af professionelle og beskæftigelsestilbud til flygtninge og indvandrere.

Dansk statsborgerskab – Når flygtninge har været i Danmark i 8 år, kan de søge om dansk statsborgerskab. Kravene til ansøgningen er bl.a., at flygtningene består en danskprøve og en prøve i danske samfundsforhold (indfødsretsprøve). Ansøgeren skal endvidere have permanent opholdstilladelse og have været selvforsørgende det senest år og have været selvforsørgende i

4½ år inden for de seneste 5 år. Hvis man har begået kriminalitet, eller har gæld til det offentlige, kan man ikke få dansk statsborgerskab.

Det er folkettinget, der ved lov indstiller og bestemmer, om ansøgerne til dansk statsborgerskab, kan godkendes. Ved tildeling af dansk statsborgerskab, sidestilles flygtningene med indfødte danskere ift. rettigheder og forpligtelser.

Dublin forordningen – Dublin forordningen er en EU-forordning, der fastsætter kriterier og procedure til afgørelse af, hvilket EU medlemsland, der er ansvarlig for at behandle en asylansøgning. Forordningen har til formål hurtigt at afgøre, hvilket medlemsland, der er ansvarlig for behandlingen af asylansøgningen. Forordningen giver mulighed for, at medlemslande kan sende asylansøgeren til det ansvarlige land, typisk det land, hvorigennem asylansøgeren først kom ind i EU.

Etnicitet – Ved etnicitet forstås træk og kulturelle normer, der binder mennesker sammen i en etnisk gruppe. Ofte sættes ordet etnisk sammen med andre ord, f.eks. etnisk minoritet, hvilket betyder; et mindretal, hvis kulturelle normer adskiller sig fra flertallet af befolkningen i det land, de bor.

Flygtning - En flygtning er en person, hvis ansøgning om asyl er imødekommet, og som således har fået opholdstilladelse som flygtning. Når flygtninge har fået asyl i Danmark, er det Udlændingestyrelsen, der bestemmer, hvilken kommune flygtningene skal bo i, hvilket vurderes ud fra et kvotesystem.

Flygtningekonvention – FN's flygtningekonvention blev vedtaget i 1951 og er underskrevet af 144 lande. Aftalen har til formål at sikre, at borgere, der i deres eget land bliver forfulgt, kan søge om beskyttelse i et andet land. I konventionen er beskrevet, hvilken retsbeskyttelse staterne skal yde til flygtningene. Internt fordrevne er således ikke dækket af konventionen.

Flygtningenævnet – Behandler klager vedrørende asylrelaterede afgørelser truffet af Udlændingestyrelsen.

Foreningen Nydansker - Foreningen Nydansker er en privat og non-profit organisation, der har eksisteret siden år 1998. Foreningens mål er at nedbryde barrierer mellem nydanskere og det danske arbejdsmarked. Foreningen har en række danske medlemsvirksomheder - både private og offentlige, der alle ønsker at sætte fokus på integration og mangfoldighed. Foreningen laver bl.a. projekter, kurser og oplæg med fokus på mangfoldighedsledelse.

IGU - IGU står for IntegrationsGrundUddannelse. Målgruppen for IGU er flygtninge mellem 18 og 40 år, der har opholdt sig i Danmark under 5 år. IGU er et kombineret uddannelses- og praktikforløb, der har til formål at opkvalificere nyankomne flygtninge, således de kan indgå på det danske arbejdsmarked. Målet med IGU er at flygtningene opnår selvforsørgelse via ordinært arbejde eller ordinær uddannelse. Flygtningene kan sideløbende med IGU deltage i danskundervisning. Der er med IGU indført en bonusordning til de virksomheder der ansætter en IGU praktikant, og hvor praktikanten gennemfører forløbet.

Immigrant – En immigrant er en person, der varigt er flyttet til et andet land end, hvor personen er statsborger. Immigrere betyder at indvandre. Immigration kan bl.a. skyldes tillokkende forhold i de lande immigranterne kommer fra, eller dårlige vilkår i de lande immigranterne emigrerer til. Immigration kan bl.a. skyldes tillokkende forhold i de lande immigranterne kommer til, eller dårlige vilkår i de lande immigranterne emigrerer fra.

Indvandrere - En indvandrer er en udlænding, som har opholdstilladelse i Danmark. Indvandrere kan bl.a. være flygtninge, som har fået statsborgerskab i Danmark.

Integrationsprogram – Kommunerne skal tilbyde flygtninge og familiesammenførte et integrationsprogram, som kan indeholde danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud. Det overordnede mål med indsatsen er, at flygtninge skal blive i stand til at varetage ordinær beskæftigelse inden for 1 år. Hvis ikke der opnås ordinær beskæftigelse inden for det første år, skal forløbet forlænges. Forløbet kan samlet vare i op til 5 år. Flygtninge, der kommer i ordinær beskæftigelse, kan fortsætte deres danskundervisning på sprogskole i op til max 5 år, sideløbende med deres arbejde. De virksomhedsrettede tilbud kan være f.eks. virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud. Tilbuddet skal som minimum være af gennemsnitligt 15 timers varighed pr. uge og der må ikke gå mere end 6 uger mellem hvert tilbud.

Jobcenter - De kommunale Jobcentre står for en bred vifte af opgaver, som primært handler om at få ledige i arbejde og unge i uddannelse. I forhold til flygtninge er Jobcentrenes opgave, at visitere flygtningene til rette kategori og at stå for etableringen af virksomhedsrettede tilbud. Jobcentret står for opfølgning på integrationsaftalen, vejledning og visitering til f.eks. mentor og praktikforløb.

Kvoteflygtning – Kvoteflygtninge er flygtninge, der af FN har fået flygtningestatus, og som bliver fordelt til forskellige lande efter kvoter. Danmark tager imod ca. 500 kvoteflygtninge pr. år.

Mangfoldighed – Mangfoldighed dækker over, at alle mennesker er forskellige. Det gælder både i forhold til personlige forhold som køn, alder, religion, etnisk oprindelse og seksualitet og om uddannelse, erhvervs erfaring, holdninger, interesser og meget mere. Mangfoldighed på arbejdspladser, kan være en styrke, da der f.eks. kommer flere perspektiver på arbejdsopgaverne og større mulighed for at finde gode løsninger. Forskelighed kan ligeledes være med til at nytænke og skabe arbejdsglæde.

Multikultur – Multi betyder flere eller mange. Multikultur betyder dermed flere-kultur og bruges ofte i sammenhængen multikulturelt samfund, der dækker over et samfund, hvor alle kulturer er ligestillede.

Permanent opholdstilladelse – Når flygtninge har boet i Danmark i 5 år, kan de søge om permanent opholdstilladelse. Der er en række kriterier, der skal være opfyldt for, at flygtningene kan søge om permanent opholdstilladelse bl.a. krav til deres danskundskaber og tilknytning til arbejdsmarkedet. Hertil er det et krav, at flygtningene fortsat er i fare for at blive forfulgt i deres hjemland.

PTSD – Post Traumatisk Stress Disorder, er en tilstand af langvarig stress efter en eller flere voldsomme oplevelser. Symptomerne ved PTSD kan være; flashback, angst, mareridt, søvnforstyrrelser, koncentrationsbesvær, hukommelsesbesvær, rastløshed, humørsvingninger, irritabilitet, vrede, hjælpeløshed, isolering, fysiske smerter og overlevelsesskyld.

Røde Kors – Verdens største humanitære hjælpeorganisation. Røde Kors hjælper mennesker i nød over hele verden uden at skele til nationalitet, etnicitet eller religion. Røde Kors varetager opgaven med indkvartering af asylansøgere, og driver en række asylcentre i Danmark.

De arbejder på at skabe trygge rammer, mens asylansøgerne venter på at få deres sag behandlet. Der er på asylcentrene bl.a. skoler, voksenundervisning og praktik. Asylcentrene har forskellige opgaver, alt efter, hvor i asylprocessen ansøgerne er. Opgaverne i centrene er bl.a. sundhedstilbud, hjælp til at finde familiemedlemmer og fritidsaktiviteter.

Udover tilbud til asylansøgere og arbejdet i asylcentrene, har Røde Kors også tilbud om støtte til flygtninge og indvandrere for at hjælpe integrationen på vej. Disse tilbud foregår typisk via frivillige lokalafdelinger. Tilbudene er bl.a. sprogtræning og lektiehjælp, cykeltræning, kvindegupper, netværkspersoner mm.

Trampolinhuset – Frivillig organisation, der arbejder for at forbedre forholdene for flygtninge og asylansøgere i Danmark. Huset er placeret i København, og har åbent fire dage om ugen, hvor der foregår undervisning og aktiviteter. Trampolinhuset har eksisteret siden år 2010.

Udlændingestyrelsen – Udlændingestyrelsen behandler sager om udlændinges ret til ophold i Danmark, herunder sager om asyl. Det er ligeledes Udlændingestyrelsen, der fordeler flygtninge til kommunerne, hvor flygtningene skal starte med at bo. Udlændingestyrelsen træffer afgørelse om familiesammenføring og permanent opholdstilladelse, ligesom Udlændingestyrelsen behandler sager om udvisning af udlændinge fra Danmark, i samarbejde med politiet.

Venligboerne – Venligboerne opstod i 2014 i Hjørring ud fra grundideen om, at møde andre mennesker med venlighed og se, hvad der sker, da mødet med andre mennesker, kan bidrage til glæde og indsigt. Venligboerne-Flygtningehjælp, er en undergruppe til Venligboerne, som har spredt sig over hele landet med mange forskellige initiativer. Venligboerne består af frivillige såvel via lokale grupper som Facebookgrupper, og står for alt fra tøjindsamlinger og netværksgrupper til kulturelle arrangementer, sprogtræning osv.

Verdens Kvinder - Foreningen Verdens Kvinder i Danmark blev startet i år 2005. Foreningens formål er at fremme ligestilling og kontakt mellem kvinder verden over. Arbejdet i foreningen foregår via oplysningsarbejde, samarbejde med andre foreninger, støtte op om integration af indvandrere i det danske samfund mm. Verdens Kvinder holder oplæg og laver arrangementer for deres medlemmer f.eks. læseklub og rådgivning.

Ægtefællesammenførte – Personer, der har fået status som flygtninge, kan ansøge om at blive ægtefællesammenført. I denne sammenhæng sidestilles ægtefæller og faste samlever. Det betyder, at flygtninge i Danmark, kan ansøge om at blive sammenført med ægtefæller og samlever og børn. Der er dog en række betingelser, der skal være opfyldt, bl.a. krav til ægteskabets gyldighed, til boligforhold og der stilles krav om økonomisk sikkerhed til at kunne forsørge ægtefællen.



Litteraturliste

CABI, *Dansk Arbejdspladskultur Magasin (DAKU)*, CABI og Foreningen Nydansker, www.dakuonline.dk. 2009.

Dansk Flygtningehjælp, *25 Spørgsmål og Svar om Flygtninge*, 2015.

Hainmueller, Jens, Dominik Hangartner og Duncan Lawrence. *When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees* i *Science Advances*: Vol. 2, no. 8. 2016.

Nour, Susanne og Thisted, Lars Nellemann, *Mangfoldighed i arbejdslivet – når vi er lige, men ikke ens*, Børsens Forlag A/S / Institut for Menneskerettigheder. 2005.

Poulsen, Kirsten M., *Mentor+ Guiden – om mentorskab og en-til-en-relationer*, KMP+Forlag. 2008.

World Economic Forum, Global Gender Gap Report. 2016.

