



Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse

- **Grundlæggende:** Rådet vil først og fremmest påpege, at gruppen af etniske minoritetskvinder der står udenfor arbejdsmarkedet, er en meget forskelligartet gruppe, hvoraf mange er i gang med uddannelse, i arbejde eller aktivt optaget af at komme i beskæftigelse. Derfor er Rådets overordnede anbefaling, at man fokuserer på en helhedsorienteret indsats, der er tilpasset den enkelte kvinde. Rådets anbefalinger retter sig mod den gruppe af minoritetskvinder, der er længst fra arbejdsmarkedet, og som står overfor langt flere udfordringer end den ressourcestærke gruppe.
- **Tænk beskæftigelse på en ny måde:** Rådet mener, at man bør tænke beskæftigelse på en ny måde, for at få flere minoritetskvinder i beskæftigelse. Derfor anbefales, at man orienterer sig mod nye brancher og i langt højere grad understøtter iværksætteri blandt etniske minoritetskvinder.
- **Skab muligheder for en fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet:** Rådet opfordrer til, at man opretter flere deltidsstillinger for at imødekomme de særlige udfordringer, som kvinder står overfor, eksempelvis ansvaret for børnepasning og husholdning. I den forbindelse anbefales det, at man målretter Integrationsgrunduddannelsen (IGU) til kvinderne, f.eks. ved at indgå aftaler med virksomheder, som bedre kan matche kvindernes kompetencer og potentialer.
- **Kom kvinder i møde, der oplever, at deres rolle er at være hjemmegående:** For en del minoritetskvinder er arbejdet som mor og hjemmegående en tidskrævende opgave og samtidig en kulturelt betinget socialisering, som de finder identitet og værdi i. Dette skal anerkendes, samtidig med at man skaber fokus på, at den kan påvirke kvindernes adgang til arbejdsmarkedet. Rådet opfordrer også til, at man slækker på de sproglige krav, for at kvinderne hurtigere kan få tilknytning til arbejdsmarkedet.
- **Giv kvinderne større indsigt i arbejdsmarkedet:** Rådet anbefaler, at man fremmer samarbejdet mellem den enkelte kvinde og jobcentret ved at opkvalificere jobcenterets arbejde med kvinderne.
- **Inddrag hele familien:** Introduktionen til arbejdsmarkedet kan også skabe praktiske problemer for familien. For at imødekomme udfordringen anbefaler Rådet, at man inddrager hele familien i processen.



Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse

Grundlæggende

Rådet for Etniske Minoriteter mener, at gruppen af etniske minoritetskvinder der ikke er i beskæftigelse, er en gruppe med stor diversitet og dermed mange forskellige kompetencer og forudsætninger, der blandt andet kommer til udtryk, i deres sprogkundskaber, uddannelse, erhvervserfaring og alder. Derfor kan man ikke tilgå kvinderne på samme måde. Rådets anbefalinger retter sig imod den gruppe af etniske minoritetskvinder, der er længst fra arbejdsmarkedet, og som står overfor langt flere udfordringer end den ressourcestærke gruppe. Deres situation er kendetegnet ved, at de står overfor forskellige barrierer, der forhindrer deres deltagelse på arbejdsmarkedet i Danmark.

Kvindernes begrænsede deltagelse er ikke et udtryk for modvilje, men et udtryk for at de befinder sig i en situation, hvori de er begrænset af forskellige faktorer. Det kan være alt fra praktiske problematikker, manglende dansksproglige kompetencer, manglende erhvervserfaring, sygdom, psykiske lidelser eller social kontrol. Derudover har en stor andel af kvinderne ofte som en kulturel betingelse ansvaret for familien i forhold til at passe børn og husholdning. I det kan der både ligge nogle kulturelle og praktiske udfordringer, der står i vejen for deres vej ud i beskæftigelse. Det er vigtigt at understrege, at kvinderne ikke nødvendigvis står med én enkelt af disse udfordringer, men kan være begrænset af flere af dem.

Derfor er Rådet for Etniske Minoriteters overordnede anbefaling, at man tænker i en helhedsorienteret indsats, der er tilpasset og anerkender den enkelte kvindes situation. Der kan ikke anvendes hurtige løsninger i en *one size fits all* model.

Tænk beskæftigelse på en ny måde

Rådet for Etniske Minoriteter oplever, at etniske minoritetskvinder i høj grad omtales som en belastning og ikke som en ressource for samfundet. Den negative tone i debatten er i sig selv en barriere for kvindernes vej til arbejdsmarkedet.

I forlængelse af ovenstående bemærkning opfordrer Rådet til, at man ser på kvindernes særlige ressourcer, når man matcher dem med arbejdsmarkedet.

Vi er opmærksomme på, at en stor andel af kvinderne befinder sig meget langt fra det danske arbejdsmarked, men for at imødekomme problemet er der behov for at vende det negative perspektiv til et mere positivt syn.



Kvinderne har ofte store kvaliteter og individuelle kompetencer, som bliver overset. Derfor opfordrer vi til, at man tænker kompetencerne mere kreativt og i et bredere perspektiv, så de kan komme mere i spil på det danske arbejdsmarked. Eksempelvis har gruppen af kvinder, som har været hjemmegående husmødre, kompetencer indenfor logistik, planlægning, systematik og administration. Disse kvinder er vant til at få familiens hverdag til at glide smertefrit i en sådan grad, at de formår at holde ro i kaos. Dernæst er mange af kvinderne eksperter i at bevæge sig mellem flere kulturer, og behersker ofte flere sprog. Vi skal undgå at tænke deres kompetencer for snævert, så husmødre kun ansættes i omsorgsjobs, rengøringsfirmaer og kantiner. Vi skal brede det ud, og i højere grad inddrage dem der, hvor de selv synes, de har noget at byde ind med. Og samtidigt skal man tro på, at kvinderne kan lære nye kompetencer, når de først er i job. Der skal tænkes i, at ansættelsen af etniske minoritetskvinder på andre områder end dem de oftest opfordres til at søge arbejde i eller selv mener, at de er kvalificerede i, kan udvide den enkelte kvindes opfattelse af, hvad hun kan på arbejdsmarkedet.

Rådet mener derfor, at man skal undersøge potentialet i at orientere sig mod nye brancher, for at åbne op for de uudnyttede kompetencer kvinderne allerede besidder eller kan udvikle. Eksempelvis kunne man med fordel inddrage lokale, kvindelige iværksættere, og motivere dem til at ansætte etniske minoritetskvinder i deres virksomheder.

Rådet vil anbefale, at man undgår at tænke i hurtige løsninger, men i stedet fokuserer på langsigtede strategier, der sikrer, at kvinderne fastholdes på arbejdsmarkedet. Det kræver, at man ikke indsluser kvinderne i dårligt betalte og fysisk belastende jobs, men i stedet forsøger at finde arbejdspladser, hvor den enkelte kvinde føler, at hun kan udnytte og udvikle sit fulde potentiale. Kvinderne er forskellige og har dermed forskellige kompetencer, og det skal de stillinger som de tilbydes, også gerne afspejle.

Rådet foreslår derfor også, at man i langt højere grad understøtter og stimulerer iværksætteri blandt de etniske minoritetskvinder. Blandt andet ved at yde økonomisk støtte ved opstart af egen virksomhed og ved at oprette fællesskaber for de kvindelige iværksættere, så de kan støtte hinanden i dagligdagen.

Eksempel: I Vejle Kommune har man i mange år arbejdet med at støtte etnisk iværksætteri. Rådsmedlem Muhsin Türkyilmaz har i mange år arbejdet med området og hjulpet mere end 35 kvinder i beskæftigelse ved at yde støtte til deres opstart og drift af egen virksomhed.



Skab muligheder for fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet

Rådet anbefaler også, at man skaber mulighed for en mere fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet. En andel af de etniske minoritetskvinder har ingen erfaring på arbejdsmarkedet, og har samtidig hovedansvaret for børnene og husholdningen generelt. Derfor kan en 37 timers ansættelse være en brat start for nogle af kvinderne. Rådet mener, at det skal være muligt med en gradvis indslusning på arbejdsmarkedet – f.eks. ved at der oprettes flere deltidsstillinger.

I den forbindelse anbefales det, at man også i højere grad målretter Integrationsgrunduddannelsen (IGU) til kvinderne, f.eks. ved at indgå aftaler med virksomheder, som bedre kan matche kvindernes kompetencer og potentialer. Ud fra Rådets erfaring har der været en tendens til, at IGU-forløb i høj grad er indgået med virksomheder, der retter sig mere imod mænd end kvinder. Forløbene har typisk været på slagterier, lagerarbejde på IKEA og lignende. Her kunne man med fordel indgå aftaler med virksomheder, der er oprettet af kvindelige iværksættere, for at åbne op for IGU-forløb, som er specifikt rettet mod de etniske minoritetskvinders kompetencer.

Eksempel: Indvandrer Kvindecenteret har de seneste to år haft projektet "Send Flere Krydderier". Her tilbydes etniske minoritetskvinder, der er langt fra arbejdsmarkedet, et forløb med en helhedsorienteret social- og køkkenfaglig opkvalificeringsindsats, med både intern og ekstern virksomhedspraktik. Det giver kvinderne erhvervskompetencer, erhvervs erfaring og et kollegialt fællesskab. Den socialøkonomiske virksomhed Ishtar – "De etniske rødstrømper" har et lignende forløb, hvor etniske minoritetskvinder der er langt fra arbejdsmarkedet, tilbydes praktikstillinger i deres catering virksomhed. Ishtar fungerer derudover også som et værested for etniske minoritetskvinder ved at afholde diverse sociale arrangementer.

Kom kvinder i møde, der oplever, at deres rolle er at være hjemmegående

Rådet mener, at én af forklaringerne på den skæve kønslige deltagelse på arbejdsmarkedet blandt etniske minoriteter bl.a. skyldes, at kvinderne står overfor andre udfordringer end mændene. Udfordringer som der efter Rådets mening ikke er blevet taget tilstrækkelig hånd om.

For en del etniske minoritetskvinder er arbejdet som hjemmegående dels en meget omfattende opgave, dels en kulturelt betinget socialisering, som de finder identitet og værdi i. Dette arbejde og denne identitet skal anerkendes, samtidig med at man skaber fokus på, at den kan påvirke kvinderne på flere forskellige måder. Det kan fx være årsag til, at kvinderne bliver isolerede, ikke lærer så meget dansk, og i ringe grad har uddannelses- eller erhvervs erfaring, hvilket gør dem mindre attraktive på arbejdsmarkedet.



Samtidig kan manglende kompetencer og erfaring hindre kvinderne i at se sig selv som relevante i forhold til arbejdsmarkedet. Rådet anbefaler derfor, at man støtter initiativer, der arbejder med at styrke kvindernes selvforståelse eller rolle i retning mod større selvstændighed og frihed, samtidigt med at man anerkender deres rolle i hjemmet. Rådet anser også dansksproglige kompetencer som en udfordring for en andel af kvinderne, idet der ofte stilles høje sprogkrav fra virksomhedernes side. Rådet opfordrer til, at man slækker de sproglige krav, for at kvinderne hurtigere kan indgå i arbejdsmarkedet. Man skal i højere grad fokusere på, om de etniske minoritetskvinder kan tale et funktionelt dansk, således at de kan indgå i dagligdagen på den pågældende arbejdsplads og lære dansk der, og ikke om de har det rette prøvebevis, hvis det ikke er nødvendigt for at besidde den pågældende stilling.

Eksempel: Bydelsmødrene arbejder med isolerede etniske minoritetskvinder. Deres indsats fokuserer særligt på at hjælpe kvinderne til at løse deres egne problemer ved oplysning, vejledning og empowerment. Det gør de eksempelvis ved netværksmøder, samtaler og brobygning mellem lokalsamfundet og kvinderne.

Giv kvinderne større indsigt i arbejdsmarkedet

Rådet mener, at nogle af kvinderne har manglende kendskab til deres rettigheder og muligheder i samfundet. Særligt mangler gruppen, der ikke har været i beskæftigelse tidligere, viden om hvordan man søger job, hvordan man skriver CV, hvilke jobmuligheder man har, m.m.

Rådet anbefaler på den baggrund, at man fremmer et tættere samarbejde mellem den enkelte kvinde og jobcenteret. Jobcentrene skal blive bedre til at afklare kvindernes kompetencer, og vise dem de muligheder, der er for beskæftigelse. Jobcentrene er en central aktør, idét de skal være bindeledet mellem de etniske minoritetskvinder og arbejdsmarkedet. Rådet foreslår i den forbindelse, at man opretter et netværk, der kan være med til at løse ovenstående oplysningsarbejde, hvor hver kvinde tilbydes en jobvejleder. Mødet mellem kvinderne og jobvejlederen skal være præget af et gensidigt udvekslingsforhold, hvor kvinderne får mulighed for at trække på jobvejlederens netværk og viden.

Eksempel: "BorgerRets Hjælpen" - i Valby arbejder med marginaliserede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, med fokus på rettighedsoplysning og relationsopbygning. Det gøres gennem workshops, ekskursioner til samfundsinstitutioner, individuel vejledning og netværksmøder.



Inddrag hele familien

Introduktionen til arbejdsmarkedet kan også skabe praktiske problemer for familien, idet børnepasning, madlavning, rengøring m.m. automatisk kan være tilskrevet kvindens arbejdsopgaver. Samtidig er idéen om at overdrage nogle af disse opgaver, såsom børnepasning, så fremmed for nogle af kvinderne, at de har svært ved at overlade dette ansvar til andre.

For at imødekomme ovenstående udfordring anbefaler Rådet, at man inddrager hele familien i processen. Dette vil sikre, at man i højere grad tager hånd om både praktiske og kulturelle problematikker, herunder også eventuelle problemer med social kontrol.

Rådet vil dog pointere, at man ikke skal søge mandens accept for at få kvinden i arbejde, men at en inddragelse af hele familien vil kunne sikre, at kvinderne ikke står alene med eventuelle kulturelle og sociale udfordringer.

Rådet opfordrer til, at man fokuserer på arbejdets værdi, både for den enkelte kvinde og for hele familien. Man skal fremhæve arbejdet, som en måde hvorpå kvinden kan opnå selvstændighed, økonomisk frihed og være et forbillede for sine børn. Derudover kan man opnå en mere ligevægtig arbejdsfordeling i hjemmet, da manden ikke behøver at overarbejde, hvis begge forældre er i beskæftigelse. Disse fordele skal fremhæves for familien og for kvinden, for at øge motivationen og incitamentet for at kvinden kommer i beskæftigelse.

Eksempel: Rådet vil i den forbindelse gerne fremhæve Integrationshuset Kringlebakkens indsats for at forberede gruppen af isolerede og marginaliserede etniske minoritetskvinder til arbejdslivet. Her har de gode erfaringer med deres integrationsvuggestue, hvor mødre og børn introduceres til institutionslivet i Danmark. I deres konstellation bliver børnene passet samtidig med, at mødre får undervisning i eksempelvis dansk. Deres erfaring er, at 77 % af de børn der har været i integrationsvuggestue, kommer videre i almindelige daginstitutioner. Samtidig kommer 59 % af kvinderne fra deres kursusgrupper videre på sprogskole, videregående uddannelse eller i beskæftigelse.