

KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER I DANMARK

- Best practice og kortlægning af viden og indsatser



KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER I DANMARK

- **Best practice og kortlægning af viden og indsatser**

Udarbejdet af Als Research for
Ligestillingsafdelingen under
Minister for Ligestilling, februar 2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	5
DEL I - INTRODUKTION OG HOVEDKONKLUSIONER	6
KAPITEL 1: INTRODUKTION OG HOVEDKONKLUSIONER	7
DEL II - KORTLÆGNING AF KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET – VIDEN OG PROJEKTER	16
KAPITEL 2 – KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER.....	18
2.1 KØNSLIGESTILLINGSBEGREBET	18
2.2. KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER	19
KAPITEL 3 – VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET.....	21
3.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET.....	21
3.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET	33
KAPITEL 4 – VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET	36
4.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET.....	36
4.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET	42
KAPITEL 5 – VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET.....	45
5.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET.....	45
5.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET	51
KAPITEL 6 – STATUS PÅ KORTLÆGNING AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER	55
6.1 STATUS PÅ VIDEN OM KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER	55
6.2 STATUS PÅ INDSATSER TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER	56
6.3 HVOR MANGLER VI VIDEN OG INDSATSER I FORHOLD TIL KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER?	56
DEL III - BEST PRACTICE PÅ KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET	59
KAPITEL 7: AT ANALYSERE BEST PRACTICE.....	61
7.1 BEST PRACTICE SOM TILGANG OG METODE	61
7.2 KRITERIER FOR BEST PRACTICE	62
7.3 PRÆSENTATION AF CASES.....	63

KAPITEL 8: BEST PRACTICE - ORGANISATION	68
8.1 STRUKTUR, ORGANISERING OG BEMANDING	68
8.2 MÅLGRUPPEKENDSKAB OG BEHOV	72
KAPITEL 9: BEST PRACTICE - METODER OG TILGANGE	78
9.1 TILGANG TIL PROBLEMSTILLING OG MÅLGRUPPE	78
9.2 METODER OG REDSKABER	83
KAPITEL 10: BEST PRACTICE – FORANDRING OG RESULTATER	93
10.1 KVALITETSMÅL OG EFFEKT PÅ KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET.....	93
10.2 FORANDRINGER OG EFFEKTER I DE 10 CASES	96
10.3 OPSAMLING: EFFEKT PÅ KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER.....	103
KAPITEL 11: BEST PRACTICE - FORANKRING	107
11.1 OM FORANKRING	107
11.2 FORANKRINGSSTRATEGIER.....	108
11.3 FORANKRINGSUDFORDRINGER OG - SUCCES.....	112
DEL IV - UDFORDRINGER OG INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER	116
KAPITEL 12: DISKUSSION AF STATUS OG UDFORDRINGER	118
12.1 UDVIKLING OG STATUS	118
12.2 DEN STØRSTE UDFORDRING: DET ANDET KØN	119
12.3 ØVRIGE UDFORDRINGER I FORHOLD TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING	120
KAPITEL 13: INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER	124
13.1 DE GODE INDSATSER	124
13.2 INSPIRATION TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER.....	126
BILAG	128
BILAG 1 – DATAGRUNDLAG	129
BILAG 2 – INFORMATIONER OM BEST PRACTICE-PROJEKTER	132
BILAG 3 - LITTERATUR	142
BILAG 4 – OVERSIGT OVER PROJEKTER OG INDSATSER	157

FORORD

Kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark - Best practice og kortlægning af viden og indsatser præsenterer resultatet af en omfattende undersøgelse af viden, indsatser og best practice i forhold til køn, ligestilling og etnicitet. Undersøgelsen er gennemført af Als Research på opdrag fra Ligestillingsafdelingen under Ministeren for Ligestilling. Arbejdet med rapporten blev indledt i januar 2010 og har løbet i forskellige faser med aflevering af den endelige rapport medio februar 2011.

Undersøgelsen har involveret en lang række aktører, der velvilligt har stillet deres tid og kundskaber til rådighed.

Tak til de medvirkende eksperter og fagfolk, der har bidraget med indsigt og erfaringer i projektets indledende fase. Også tak til de bidragende forsknings-, kommune- og institutionsbiblioteker, særligt KVINFOs bibliotek, for venlig og kyndig assistance i afdækning og søgning af litteratur.

Herudover skal der lyde en særlig stor tak til projektledere, medarbejdere og deltagere i de ti udvalgte best practice projekter. Alle har bidraget konstruktivt og imødekommende med tid, erfaringer, viden og materialer i forbindelse med dataindsamlingen. Det har været en fornøjelse at blive delagtiggjort i jeres engagement i indsatsen for at fremme ligestilling for og blandt etniske minoriteter.

Endelig skal der lyde en stor tak til Ligestillingsafdelingen ved Dorte Rievers Bindslev og Anna Karina Heiss Mathiassen for et godt og fleksibelt samarbejde, og ligeledes til ekstern konsulent i Ligestillingsafdelingen Rikke Drejer for kyndige kommentarer til rapporten.

Rapporten er udarbejdet af Line Seidenfaden, Mathilde Winkel Madsen, Signe Emilie Bech Christensen og Helle Rahbæk Asserhøj.

DELI



INTRODUKTION OG HOVEDKONKLUSIONER

KAPITEL 1:

INTRODUKTION OG HOVEDKONKLUSIONER

1.1 INTRODUKTION OG BAGGRUND

Formålet med herværende undersøgelse er at kortlægge og vurdere viden og indsatser, der virker fremmende for kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark. Kortlægningen er udarbejdet som en del af satsningsområdet *Ligestilling og lige muligheder*, som er Ligestillingsafdelingens (under Minister for Ligestilling) satsningsområde omkring kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark. Undersøgelsen har særligt fokus på områderne *beskæftigelse, foreningsliv og familie*.

Kortlægningen skal bidrage til Ligestillingsafdelingens fremtidige arbejde med at målrette indsatser for at fjerne og forebygge barrierer og for at fremme kønsligestilling blandt etniske minoritetsborgere i Danmark. Målet er således dels at skabe et overblik over eksisterende viden og indsatser, dels at lære fra de indsatser, der virker, og dels at få forudsætninger og redskaber til at prioritere og sortere i fremtidige indsatser.

Udgangspunktet har således været at kortlægge på den ene side litteratur/viden/studier og på den anden side projekter/indsatser indenfor kønsligestillingsområdet. Fokus er landsdækkende, og slutproduktet er dermed et nationalt overblik over, hvad der virker fremmende for kønsligestillingen blandt etniske minoriteter, hvordan tiltagene virker, og hvorfor.

Der er indledningsvist foretaget en afgrænsning i forhold til målgruppen, der således består af kvinder.

På baggrund af kortlægningen er der efterfølgende udvalgt 10 projekter, som repræsenterer best practice på kønsligestillingsområdet. Disse indgår som cases i en grundig best practice analyse af, hvilke organiseringsformer, metoder og redskaber, der virker fremmende for kønsligestilling blandt etniske minoriteter samt resultater, effekter og forankring af projekter og indsatser indenfor området.

1.2 DATAGRUNDLAG

Rapportens datagrundlag består af tre større elementer:

- En interviewundersøgelse med fagpersoner og eksperter på området med det formål at kvalificere, målrette og afgrænse undersøgelsen.
- En kortlægning af litteratur og kilder samt projekter og indsatser på området kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark. Litteraturstudierne består af desk studies og dækker tilgængelig dansk forskning, statistik, studier og undersøgelser, evalueringer af indsatser m.v. Litteraturstudierne er foretaget på baggrund af søgninger i biblioteksdata-baser, på Internettet samt med hjælp fra relevante biblioteker og forskningssinstitutioner. Kortlægningen af projekter og indsatser bygger på en gennemgang af projekter og indsatser gennemført af såvel offentlige som private og frivillige aktører. Data er indsamlet via søgninger i offentlige myndigheders projektdatabaser samt hos universiteter, forskningsinstitutioner, videnscentre, arbejdsmarkedsinstitutioner, råd og nævn, private aktører, konsulentvirksomheder, foreninger og organisationer samt via kontakt til samtlige af landets kommuner.

- En analyse af best practice på baggrund af interview, spørgeskemaer og skriftligt materiale omhandlende de 10 udvalgte best practice projekter. Der er i dataindsamlingen foretaget 30 interview, heraf 17 enkeltinterview og 13 gruppeinterview samt udsendt spørgeskemaer til projektlederne for de enkelte projekter og i forbindelse med de landsdækkende projekter med flere forskellige projektledere og –medarbejdere. Herudover indgår materiale om projekterne, information fra projekthjemmesider samt øvrigt indsendt materiale fra projektlederne.

1.3 MÅLGRUPPE

Målgruppen for denne rapport er etniske minoriteter i Danmark. Dette er et bredt begreb, som ofte bruges synonymt med 'flygtninge og indvandrere', 'nydanskere' eller 'borgere med anden etnisk baggrund'. Det er en sammensat gruppe bestående af mænd og kvinder, piger og drenge, mødre og fædre, gamle og unge, højtuddannede og uuddannede, muslimer, kristne, buddhister og ateister, arbejdende og arbejdsløse osv. fra en bred vifte af oprindelseslande.

Reelt set er meget af den litteratur og de projekter, der omhandler kønsligestilling, rettet mod de traditionelle indvandrer- og flygtningegrupper og oftest kvinderne. Der er derfor i rapporten foretaget en afgrænsning i forhold til alder og køn således, at der er fokus på unge og voksne kvinder. Udeladelsen af mænd skyldes ikke manglende relevans, men manglende litteratur og indsats i forhold til at kunne danne grundlag for en kortlægning og en best practice analyse.

1.4 KØNSLIGESTILLINGSBEGREBET

Rapporten opererer med et bredt kønsligestillingsbegreb, som dækker såvel formel kønsligestilling, dvs. den lovsikrede rettighed om ligestilling uanset en persons køn, og reel kønsligestilling mellem kønnene, dvs. at mænd og kvinder i det danske samfund reel har lige indflydelse og lige muligheder i deres liv. Dermed forstås kønsligestilling i denne rapport både som *ligestilling* og som *lige muligheder for udfoldelse og deltagelse* i forhold til beskæftigelse, foreningsliv og familie.

I arbejdet med at kortlægge kønsligestilling blandt etniske minoriteter er der opereret med to forskellige perspektiver: Nemlig *ligestillingsfremmende* og *ligestillingsforberedende* *ligestillingsmuliggørende*. Det *ligestillingsfremmende* perspektiv er de direkte indsats og kilder, der definerer sig selv i kønsligestillingstermer og ofte er rettighedsbaserede. Det *ligestillingsforberedende* *ligestillingsmuliggørende* perspektiv er det mere indirekte perspektiv, hvor indsatserne ofte er bredere defineret og rettet mod at skabe forudsætninger for at kunne udnytte sine rettigheder og muligheder.

1.5 KORTLÆGNING AF KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET

Kortlægningen af viden indenfor områderne familie, beskæftigelse og foreningsliv peger på nogle klare tendenser i forhold til prioriterede områder på kønsligestillingsområdet. Ikke overraskende hænger disse prioriterede områder sammen med tidens politiske fokusområder. Således er sundhed, tvangsægteskaber og tørklæder yderst velbehandlede områder, ligesom den generelle integrationsdagsorden omkring sprog- og samfundskundskaber fylder meget. Opdelt på de tre områder er hovedtendenserne i forhold til litteraturen:

- *Familie*: Der er produceret en væsentlig mængde både kvantitativ og kvalitativ viden omkring særlige ægteskabsmønstre, kønsroller, normer og kultur. Temaerne på familieområdet har et mere eksplicit fokus på kønsligestilling og konsekvenserne af mangel herpå end de øvrige områder.
- *Beskæftigelse*: Viden på beskæftigelsesområdet centrerer sig meget omkring barrierer. Der fremhæves en del særlige barrierer for den gruppe kvinder med anden etnisk baggrund, der er længst fra arbejdsmarkedet: Bl.a. sprog, helbred, kønsrollemønstre, kultur og traditioner, religion og netværk. Ligeledes peges der på samfundsmæssige faktorer som begrænsende mulighedsbetingelser.
- *Foreningsliv*: Fokus for mange af kilderne på foreningsområdet er ligeledes barrierer for at få kvinder og piger til at deltage aktivt som enten medlemmer eller frivillige. Hyppigt fremhævede barrierer for foreningsdeltagelse er helbred, kønsroller og arbejdsdeling i hjemmet, manglende viden om tilbud og manglende interesse i at deltage.

1.6 STATUS PÅ EKSISTERENDE OG MANGLENDE VIDEN OG INDSATSER

Der er mange fællesnævner i de indsatser, der har kønsligestillingsrelevans på familie-, beskæftigelses- og foreningsområderne. Mange tilgange og metoder er generelle for integrationsområdet, idet de i højere grad tager udgangspunkt i målgrupperne end i de enkelte problemstillinger som f.eks. en kønsligestillingsproblematik.

Ud fra et kønsligestillingsperspektiv er den røde tråd i indsatserne, at kvinderne skal støttes i og hjælpes til at udvikle forudsætninger for at benytte de rettigheder og muligheder, de har som borgere i Danmark. Dette inkluderer opkvalificering i forhold til sprog, forståelse af samfund og institutioner, medborgerskab m.v., men også i forhold til en konkret håndtering af de særlige problemstillinger, som kan gøre sig gældende for etniske minoritetskvinder i det danske samfund. Sidstnævnte handler i høj grad om i samarbejde med kvinderne at identificere muligheder og løsninger og at klæde kvinderne på i forhold til handlinger og beslutninger.

Kortlægningen giver overblik over eksisterende viden og indsatser og gør det samtidig muligt at identificere områder, hvor der er behov for yderligere viden eller indsatser indenfor rapportens afgrænsning:

- *Målgruppe*: En meget stor del af litteraturen og af indsatserne har fokus på gruppen, der ofte betegnes som 'muslimske kvinder'. Der er mange gode grunde til, at denne gruppe er blevet højt prioriteret, men fremadrettet kunne fokus med fordel udvides, således at studier og indsatser også i højere grad kommer til at omhandle andre grupper af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, f.eks. kvinder i blandede ægteskaber, højtuddannede etniske minoritetskvinder, danske kvinder, der er gift med udenlandske mænd samt kvinder med asiatisk baggrund og med østeuropæisk baggrund.
- *Ægteskaber og familieforhold*: Der er mange gode kilder og indsatser på familie- og ægteskabsområdet, men også her kunne nye områder med fordel tildeles større opmærksomhed, f.eks. blandede ægteskaber, ændrede dynamikker i familierne, når kvinderne bliver stærkere og mere selvstændige, og forhandlinger omkring ægteskab, partnervalg, familieformer mellem generationer og køn i forhold til de ændrede rammer for familielivet, som er produkt af at bo i det danske samfund.

- *Seksualitet og reproduktiv sundhed*: Temaerne indenfor intimsfæren er også vokset i omfang i de senere år. Der er dog en tendens til at holde viden og indsats på holdningsbearbejdelse, statistiske sammenligninger og oplysningsvirksomhed. Der savnes et seriøst kvalitativt indblik i kvindernes egen verden – og i de mange kulturer, normer, værdier og traditioner, der er både i og imellem de etniske minoritetsgrupper.
- *Foreningsliv*: På dette område kunne det være interessant at undersøge foreningskulturens egen betydning for succes med at tiltrække og fastholde de etniske minoriteter. Ligeledes savnes der viden om foreningernes evne til at tiltrække unge med etnisk minoritetsbaggrund.
- *Kønsligestilling*: Det har været meget tydeligt i kortlægningsarbejdet, at få kilder og endnu færre indsats har eksPLICIT fokus på kønsligestilling, og der savnes derfor et skarpere og mere direkte fokus herpå.

1.7 BEST PRACTICE PÅ KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET

Best practice er betegnelsen for en gennemprøvet og systematisk praksis, som er baseret på erfaringer fra en bred vifte af indsats, og som har vist sig bæredygtig, holdbar og anvendelig.

Best practice er på den ene side en målelig størrelse, som gør det muligt at vurdere, hvad en indsats konkret betyder for dens brugere og deltagere. Men samtidig må praksis også tilpasses den kulturelle og sociale kontekst, og dermed de metoder, normer og resultater, som vi i Danmark i dag prioriterer og værdsætter i forhold til kønsligestilling.

Projekter, som repræsenterer best practice på ligestillingsområdet, er først og fremmest kendetegnet ved at være *ligestillingsfremmende* og/eller *ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende* i forhold til beskæftigelse, foreningsliv og familie.

I denne rapport er derudover opstillet en række kriterier til vurdering af best practice. Disse kriterier er for det første en række generelle, oversættelige kriterier i form af organisatoriske rammer for indsatsene (struktur, bemanning og samarbejdsrelationer, der understøtter indsatsens formål), anvendte metoder (afprøvede tilgange og redskaber med fokus på anvendelighed, erfaringsgrundlag, omstillingsevne), kendskab til og sensitivitet i forhold til målgruppen, realiserbare succeskriterier og målsætninger samt reelt opnåede effekter internt i forhold til målgruppen og eksternt i forhold til samfundet. For det andet er opstillet en række kontekstuelle kriterier til udvælgelse af cases: Tematisk spredning samt spredning i typer af opdragsgiver, geografisk og demografisk spredning, størrelsen af indsatsen, samt at forskellige målgrupper indenfor gruppen af etniske minoritetskvinder er repræsenteret i projekterne.

På baggrund af disse kriterier er udvalgt 10 projekter som repræsentanter for best practice: Fire på familieområdet, tre på beskæftigelsesområdet og tre på foreningsområdet. Sammen med den viden, der er indsamlet gennem kortlægningen, udgør de 10 best practice projekter grundlaget i en analyse af, hvilke metoder, redskaber, effekter og forankringsstrategier, der kan siges at være betegnende for best practice i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

De udvalgte projekter er:

- *Familieområdet:* Projekt Bydelsmødre, Rettighedskampagnen under Ligestillingsafdelingen, Foreningen mod Pigeomskæring og Legestuen Nylandshuset i Silkeborg.
- *Beskæftigelsesområdet:* KVINFOs mentornetværk, Place de Bleu - Socialøkonomisk virksomhed og Vi læser avisen sammen, Vollsmose Bibliotek under Odense Centralbibliotek.
- *Foreningsområdet:* Kvindehuset i Århus, FUNK - Foreningen for Unge Nydanske Kvinder og Mor-datter-svømning i Lyngby.

Disse projekter og indsatser er udvalgte eksempler på best practice på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter forstået således, at de på forskellige måder, i forskellige kontekster og med forskellige metoder formår at skabe forandring og udvikling og dermed fremme og muliggøre kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark.

1.8 STATUS OG UDFORDRINGER

De sidste mange års fokus på de etniske minoritetskvindens særlige problemstillinger og barrierer og på deres position i familierne og i samfundet har imødekommet et enormt behov for en ekstra indsats på området og har skabt en samfundsmæssig opmærksomhed på en udsat gruppe i det danske samfund. I forlængelse heraf er der på en række områder sket en positiv udvikling, der dog også kan have bagsider eller slagsider:

- *Uddannelse og beskæftigelse:* Der er særligt sket en positiv udvikling i forhold til unge kvinders uddannelses-mønstre, en udvikling, som forældrene og det bredere familienetværk i stigende grad bakker op omkring. En udfordring i forhold til kønsligestillingen kan være, at de samme familiekra- og -forventninger, der tidligere hindrede pigerne i at påbegynde en uddannelse nu i stedet kan lægge begrænsninger i forhold til arbejde og karriere efter endt uddannelse. Nyere undersøgelser tyder dog på, at uddannelse i høj grad er medvirkende til at udligne kønsforskellen i beskæftigelsesgraden blandt etniske minoriteter.
- *Vold:* Der er ligeledes sket en positiv udvikling i forhold til at tage hul på en kontroversiel problemstilling om vold i familier med anden etnisk baggrund. Efter at krisecentrene i mange år har meldt om et meget højt antal henvendelser fra kvinder med anden etnisk baggrund, er der senere kommet to handlingsplaner fra regeringen omkring vold mod kvinder og i nære relationer, ligesom der er igangsat flere kampagner og forskningsprojekter. Også store organisationer som LOKK har igangsat aktiviteter og har prioriteret området højt med en vifte af tilbud til både unge og forældre.
- *Bryde isolationen:* Der er sat mange indsatser i værk for at få viden om og målrette indsatser til isolerede kvinder med anden etnisk baggrund. Netværk er blevet et nøgleord i praktisk taget samtlige tiltag, der involverer denne målgruppe. Den positive udvikling i den netværksskabende indsats har dog primært været rettet mod en særlig del af de udsatte kvinder, nemlig 'de muslimske kvinder'.
- *Sprog og samfundsforståelse:* Endnu en positiv udvikling har været den massive indsats i forhold til sprog- og samfundskundskaber, der efterhånden er en integreret del af alle helhedsorienterede indsatser.

- *Sundhed*: Sundhed er for alvor kommet på dagsordenen de seneste år og ligeledes i forhold til den udsatte del af de etniske minoritetskvinder.

Sideløbende med de ofte positive udviklinger, der har været både for kvindernes forudsætninger for kønsligestilling og faktisk kønsligestilling, er mændene på mange områder sakket agterud. Fra at være regnet som 'det andet køn' i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter, er den største udfordring i dag at få inddraget mændene som et ligeværdigt køn.

Der er en lang række mandlige grupper, hvor viden og indsatser er ikke-eksisterende, f.eks. isolerede mænd, mænd med psykisk og fysisk sygdom samt familiesammenførte mænd, der i mange henseender har fuldstændigt identiske problemkomplekser med de familiesammenførte kvinder. Herudover er det også en udfordring at udvide målgruppen af kvinder til også at inkludere grupper som asiatiske og østeuropæiske kvinder samt kvinder i blandede ægteskaber.

På flere områder synes indsatserne for kønsligestilling at være modne og indlejrede nok til at gøre op med nogle af de traditionelle tilgange, f.eks. kønsopdelte indsatser, der nu blevet reglen mere end undtagelsen. Det har vist sig at have mange fordele, men ikke desto mindre synes denne rådende logik at være åben for supplement. Der kan stadig være behov for de opdelte indsatser, men ikke desto mindre kan det konstateres, at der dels ikke er tilsvarende fora og indsatser for mændene (de er altså snarere ekskluderet end opdelt og ikke pga. manglende behov), og at der dels er områder, hvor det kan være hensigtsmæssigt at have begge køn tilstede. Derudover er det påkrævet at gøre op med tendensen til at se på kvinder som ofre for ulighed og mænd som ansvarlige for samme ulighed. Kvinders rolle som opretholdende traditionelle og begrænsende kønsroller og -normer er et område, der med fordel også kan fokuseres på.

1.9 DE GODE INDSATSER

Tilgangen til indsatser for øget kønsligestilling blandt etniske minoriteter har ikke som sådan et katalog af særegne karakteristika og metoder. Det er med andre ord vanskeligt at definere grænserne for et selvstændigt felt med unikke best practice metoder og resultater. Feltet deler tilgange og metoder med det generelle integrationsområde, og ofte er kønsligestilling en del af en mere helhedsorienteret indsats i forhold til at fremme særligt etniske minoritetskvinders levevilkår og rettigheder. Kønsligestillingssigtet findes således mindre som særegne metoder og mere som medarbejdernes indgående målgruppekendskab, stærke profiler og faglige kompetencer på området. Sidstnævnte indbefatter en bevidsthed om køns betydning og om de dynamikker, der kan opretholde og forandre bl.a. stereotype og begrænsende kønsforestillinger.

Overordnet er der to parametre, som har stor betydning for tyngden af indsatserne: Nemlig tid og koordinering. Indsatser må være vedvarende og vedholdende for at opnå den ønskede effekt, ligesom koordinering forudsætter, at der sættes ind på centralt og politisk niveau for at have overblik over og koordinere de mange indsatser og aktiviteter, således at de supplerer og ikke modarbejder hinanden. De enkelte projekter skal også koordinere lokalt, således at projekter og indsatser ikke ender med at konkurrere mod hinanden i de samme geografiske områder.

Herudover skal fremhæves et tredje parameter, som handler mere om faglighed og troværdighed i indsatsen end om rammerne for indsatsen. Idet metoder og tilgange i så høj grad er sammenfaldende med det øvrige integrations- og ligestillingsfelt, bliver det af afgørende betydning for en prioriteret kønsligestillingstilgang og for

ønskede kønsligestillingsresultater, at medarbejdere og ledere har en stærk profil, der kan sikre et vedholdende og grundigt fokus på området. Dette kan f.eks. være en faglig profil i forhold til rettigheder, køn og etnicitet eller en erfaringstung profil i forhold til de særlige problemstillinger og barrierer, som hører til feltet.

Derudover kan opridses en række elementer, som er vigtige i forhold til at sikre resultater. Disse elementer indebærer, at en indsats igangsættes på baggrund af et tvingende og konstateret behov, at der er et indgående målgruppekendskab, at den organisatoriske ramme og en dygtig ledelse er på plads. Tilgangen til målgruppen er på kønsligestillingsområdet ofte funderet i begreber som respekt, anerkendelse, empowerment og ressourcer. Metoder skal tilpasses indsatsens formål og målgruppe, og følgende metoder har eksempelvis givet gode resultater: Netværk, mentorer, undervisning og bredt samarbejde. Endvidere skal der opstilles realistiske succeskriterier for indsatsen, ligesom der fra starten skal lægges en strategi for forankring. Effekten af indsatser og projekter måles på ligestillingsområdet oftest kvalitativt. Relevant kvantitativ effektmåling til at supplere den kvalitative er ofte en mangelvare, og der bør sættes på at udvikle, og ikke mindst udbrede, metoder til at dokumentere resultater. På trods af, at man fra centralt hold tidligere har forsøgt at skabe redskaber til effektevaluering¹, synes disse ikke at være slået igennem lokalt i form af standardiseret, systematisk og gennemskuelig dokumentation af de lokale projekters virkninger og resultater.

Effektevalueringer skal indtænkes fra projektstart og prioriteres af projektholderne. Samtidig må bevillingsgiver have realistiske målsætninger herfor og forventninger hertil, ikke mindst i forhold til ønsket udsagnskraft af effektmålingen og det påkrævede tids- og ressourceforbrug hertil.

1.10 INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER

Rapporten ridser afslutningsvis en række temaer og problemstillinger op til inspiration for den fremtidige planlægning af og satsning på området.

Udvidet målgruppe af udsatte kvinder med anden etnisk baggrund

- Viden og indsatser i forhold til etniske minoritetskvinder i blandede ægteskaber
- Viden og indsatser i forhold til kvinder fra Østeuropa og Asien
- Viden og indsatser i forhold til veluddannede, men isolerede, kvinder med anden etnisk baggrund

Inddragelse af mænd som ligeværdige modtagere af indsatser i forhold til kønsligestilling

- Viden og indsatser i forhold til familiesammenførte mænd
- Viden og indsatser i forhold til voldsudøvende og voldsramte mænd
- Viden og indsatser i forhold til kønsroller og -normer, arbejdsdeling i hjemmet
- Viden om de unge mænd i forhold til social kontrol, både som udøvere og modtagere
- Viden og indsatser i forhold til sprog, sundhed, foreningsliv, familieliv, beskæftigelse, social isolation, samfundsforståelse m.v.
- Oplysnings- og informationsindsatser i forhold til ligestilling, rettigheder, muligheder m.v.

1 F.eks. gennemførte Socialministeriet, Center for Frivilligt Socialt Arbejde og Rambøll Management i 2006-2007 et pilotprojekt (Rambøll Management 2006), hvis formål var at udvikle indikatorer til dokumentation af virkninger og resultater af det frivillige sociale arbejde. Metoden "performance management" kombinerer kvantitative og kvalitative målepunkter, og målet er, at man gennem løbende indhentning af viden gør det muligt at vurdere sammenhænge mellem ændringer i forandringer i indsatsen, vilkårene for indsatsen og de virkninger, der opnås.

Øget viden om særlige problemstillinger, hvor der i dag mangler analyser, data og dokumentation fra de etniske minoriteter selv

- Kvalitativ viden og indsigt i problemstillinger for voksne og børn i blandede ægteskaber, herunder forhandling og forvaltning af forskellige kulturer, forventninger, identitet m.v.
- Kvalitativ viden og indsigt på mange af de områder, hvor erfaringer eller statistikker peger på forskelle. F.eks.:
 - Konsekvenser af nye familiemønstre (kvindernes og mændenes nye roller, børn i institutioner, begge køns håndtering af skilsmisser m.v.)
 - Seksualitetsområdet (abort, mødom, seksualnormer blandt unge, omskæring),
- Kvalitativ viden og indsigt i forhold til kvinders rolle i opretholdelsen af traditionelle kønsroller og -normer, social kontrol og barrierer for kønsligestilling
- Kvalitativ viden og indsigt i de etniske minoriteters syn på foreningsdeltagelse, herunder deres ønsker og behov på området
- Kvalitativ viden og indsigt omkring politisk deltagelse og medborgerskab, både fra de ældre og yngre generationer og fra begge køn
- Øget viden, fornemmelse og forståelse af forskellige etniske minoriteters oplevelse af og syn på kønsligestilling, og hvordan de lever med og tænker ligestilling (i forhold til generationer, etniske grupper, køn, migrationsbaggrund, uddannelsesbaggrund, religion og kultur m.v.)

Fortsættelse og forfinelse af de gode indsatser og metoder

- Øget fokus på koordinering af enkeltindsatser og målretning af større fællessatser
- Erfaringsopsamling og videreudvikling af gode kvantitative effektmålingsredskaber, evt. fra centralt hold, som kan stilles til rådighed for mindre projekter
- Øget fokus på og iværksættelse af direkte kønsligestillingsfremmende indsatser, dvs. indsatser med et eksplicit målrettet sigte på at forandre og forhandle kønsroller

Nytænkning og metodeudvikling

- Øget nytænkning i forhold til tværgående initiativer, dvs. på tværs af køn, minoritet-majoritet, forskellige etniske grupper, generationer m.v. At blande kortene og få andre forskelle og ligheder i spil i indsatserne
- Metodeudvikling: Mod til at gå ud over de gængse tilgange og metoder
- Mulighed for at satse og eksperimentere, til at finde og afprøve nye vinkler og idéer, der virker særligt godt på kønsligestillingsområdet
- Øget fokus på den nære information, oplysning og viden samt formidlingen heraf, gerne i nye kreative former og med brug af sociale medier til de unge
- Mobilisering af mænd som fagpersoner og initiativtagere på kønsligestillingsområdet
- Forsøg med forankringskooperativer som paraplyforankring for mange små indsatser

1.11 RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten består af fire dele. Efter denne første del (**Del I**), som indeholder introduktion samt rapportens hovedkonklusioner, følger tre dele:

Del II præsenterer kortlægningen af kønsligestilling blandt etniske minoriteter i forhold til projekter og i forhold til litteratur og skriftlige kilder. I denne del af rapporten optegnes forståelsen af kønsligestilling blandt etniske minoriteter indledningsvis, hvorefter hvert kapitel fokuserer på et af områderne *familie, beskæftigelse og*

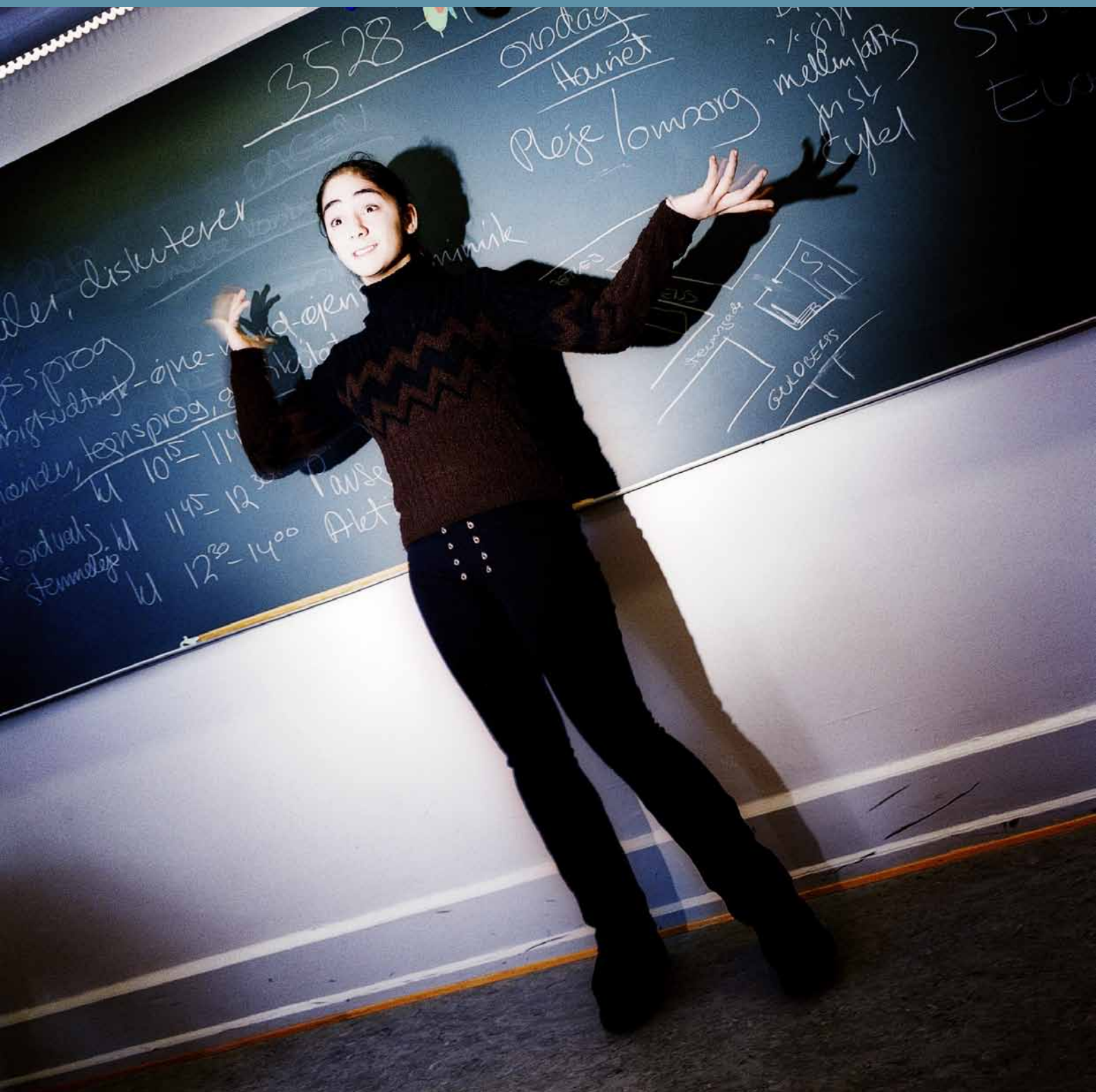
föreningsliv. Del II indeholder ikke en analyse af ligestillingsområdet, men tjener som et formidlet og fortolket overblik over kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Der afsluttes med en opsamling, hvori de væsentligste mønstre og tendenser i forhold til viden og indsatser opridses.

Del III indeholder analysen af best practice i forhold til projekter og indsatser vedrørende kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Der indledes med en introduktion til den forståelse af begrebet *best practice*, som anvendes i rapporten, samt til de kriterier, der er lagt til grund for udvælgelsen af de 10 case projekter. Dernæst analyseres best practice i forhold til henholdsvis organisatoriske rammer, metoder og tilgange, forandring og effekt samt forankring af indsatserne.

Del IV indeholder rapportens fremadrettede anbefalinger. På baggrund af rapportens kortlægning og best practice analyse diskuteres først barrierer og udfordringer i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Dernæst opstilles en række anbefalinger i forhold til indretning og organisering af projekter på området samt i forhold til, hvilke områder, temaer og målgrupper, som i fremtiden med fordel kan opprioriteres.

I rapportens **Bilag 1** findes uddybende information om rapportens datagrundlag. **Bilag 2** indeholder faktuelle oplysninger om hvert af de 10 best practice projekter, eksempelvis om deres finansiering, målgrupper, medarbejdere og kontaktpersoner. I **Bilag 3** findes rapportens litteraturliste og i **Bilag 4** en oversigt over projekter og indsatser, der har indgået i kortlægningen.

DEL II



**KORTLÆGNING AF KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET
– VIDEN OG PROJEKTER**

DEL II

– VIDEN OG PROJEKTER

Del II præsenterer kortlægningen af kønsligestilling blandt etniske minoriteter i forhold til projekter og i forhold til litteratur og skriftligt materiale. De tre områder familieliv, beskæftigelse og foreningsliv behandles i hvert sit kapitel, og i bilagene findes litteratur- og projektoversigter.

Et snævert fokus på kønsligestilling er i praksis vanskeligt, fordi området ofte overlapper med et bredere ligestillingsperspektiv (som f.eks. også inkluderer etnisk ligestilling) og med integrationsområdet mere generelt. De udvalgte kilder er dog kendetegnet ved, at de direkte eller indirekte involverer kønsligestilling, uanset om dette er som erklæret målsætning eller som afledt resultat. Det kan derfor også være vanskeligt entydigt at afgrænse overblikket over, hvad der i Danmark gøres og vides om kønsligestilling. Denne rapportes tilgang er pragmatisk og ser på resultater og metoder snarere end betegnelser og definitioner. Del II vil således give et grundigt indblik i og en forståelse af kønsligestilling blandt etniske minoriteter, som den forvaltes og behandles i litteraturens og projekternes verden.

Del II tjener som et formidlet og fortolket overblik over kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Overblikket er desuden forudsætning og udgangspunkt for analysen af best practice, som præsenteres i rapportens Del III. Da familieområdet er det felt, der mest direkte beskæftiger sig med de traditionelle problemstillinger i forhold til kønsligestilling, er dette kortlægningskapitel mere omfangsrigt end de øvrige områder om beskæftigelse og foreningsliv.

Kapitel 2 optegner rammerne for forståelsen af dels kønsligestillingsbegrebet og dels kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

Kapitel 3 giver et indblik i den litteratur og de projekter på familieområdet, der har et direkte eller indirekte kønsligestillingsperspektiv i forhold til etniske minoriteter.

Kapitel 4 ser på beskæftigelsesområdet i forhold til litteratur og indsatser/projekter.

Og endelig ser *Kapitel 5* på kønsligestillingsinitiativer, der er udført og beskrevet på foreningsområdet.

Kapitel 6 samler op på kortlægningen og opridser de væsentligste mønstre og tendenser, når vi taler indsatser for og viden om kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

KAPITEL 2

– KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

2.1 KØNSLIGESTILLINGSBEGREBET

2.1.1 De jure og de facto kønsligestilling

Kønsligestilling i Danmark er sikret ved Ligestillingsloven, hvis *“formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn”*². Herudover er borgere i Danmark beskyttet ved de europæiske og internationale traktater og konventioner, som Danmark har tiltrådt gennem EU, Europarådet og FN.

Når man taler om ligestilling, er det formelle udgangspunkt derfor en lovsikret rettighed om ligestilling uanset en persons køn. Udover den formelle ligestilling kan man tale om den reelle (de facto) ligestilling mellem kønnene, dvs. at mænd og kvinder i det danske samfund reelt har lige indflydelse og lige muligheder i deres liv.

I lovtæksten fremhæves bekæmpelse af såvel den direkte som den indirekte forskelsbehandling. Ofte er den indirekte forskelsbehandling en afledt størrelse, hvor det er de faktiske konsekvenser af en i udgangspunktet neutral foranstaltning eller praksis, der virker hindrende for eller direkte imod ligestilling. Dette bredere begreb har ligeledes betydning for, hvordan dels forebyggende og dels oprettende/forandrende indsatser tænkes, idet de netop i lige så høj grad har sigte på at forhindre den indirekte forskelsbehandling. Som denne rapport kortlægning vil vise, er det netop dette indirekte sikringsgrundlag, der er fremherskende i størstedelen af de indsatser, der er gjort eller gøres i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

2.1.2 Kønsligestillingens grundelementer

Denne rapport har ikke til formål at lave en begrebsafklaring af kønsligestilling. I stedet tages der udgangspunkt i en forståelse af begrebet, der rummer både ovenstående formelle og reelle aspekter, det direkte og det indirekte. Denne bredere og mere helhedsorienterede forståelse stemmer overens med den tilgang og de indsatser, som varetages og fremmes af Ligestillingsafdelingen.

Udover det lovsikrede ligestilling mellem kønnene, kan man tale om, at ligestillingsbegrebet har en række medfølgende grundelementer. Disse grundelementer kan ses som operationalisering eller konkretisering af de formelle rettigheder.

I arbejdet med at kortlægge kønsligestilling blandt etniske minoriteter har vi arbejdet med to forskellige perspektiver: Nemlig *ligestillingsfremmende* og *ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende*.

Det *ligestillingsfremmende* perspektiv er de direkte indsatser og kilder, der definerer sig selv i ligestillingstermer og ofte er rettighedsbaserede. Det *ligestillingsfremmende* perspektiv har et mere direkte kønstransformativt sigte. Det kan f.eks. være oplysning om kvinders rettigheder og om mænd og kvinders ligestilling eller direkte

2 L.BK nr. 1095, 2007, §1

indsatser, der modvirker forskelsbehandling. Indsatserne med et ligestillingsfremmende perspektiv er ofte mere målrettede på køn og med et afgrænset fokus og mål i forhold til at forhandle og forandre kønsbegrænsninger og -stereotyper.

Det *ligestillingsforberedendelligestillingsmuliggørende* perspektiv er det mere indirekte perspektiv. Her er indsatserne ofte meget bredere defineret og skåret i forhold til medborgerskab. Indsatserne har ofte til mål at sætte målgrupperne i stand til at forstå og begå sig bedre i det danske samfund at åbne deres øjne for de forskellige kulturer, koder og kodekser, der er tilgængelige for dem. Det handler om muligheder og om deltagelse og om at blive klædt på til at kunne udleve sine rettigheder. Indsatserne bærer ofte præg af netop at være opbyggende og forberedende med sigte på at gøre i stand til at handle bedre - eller overhovedet.

Rapporten opererer således med et bredt ligestillingsbegreb, der både handler om *lige værd* og om *lige muligheder for udfoldelse og deltagelse* i forhold til beskæftigelse, foreningsliv og familie. Ligestillingsbegrebets to niveauer er i spil: Såvel det principielle/rettighedssikrede niveau (at mænd og kvinder er lige) som det praktiske/handlende niveau (at mænd og kvinder i den danske dagligdag lever med lige muligheder).

2.2. KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

2.2.1 Begrebs- og kulturforståelse

Diskussionen om kønsligestilling blandt etniske minoriteter er ofte vanskelig at holde adskilt fra diskussionen omkring kultur, traditioner og religion. På den ene side står fortalere for, at de to ting er - og skal være - skarpt adskilte, og at det dermed er underordnet for kønsligestillingen, hvilke kulturelle og religiøse traditioner, der leves med og under. På den anden side står fortalere for, at de to områder er så integrerede, at det ikke giver mening at adskille dem fordi kultur, traditioner og religion former og definerer den måde mennesker lever på og definerer sig selv og andre, ikke mindst når det kommer til kønnets betydning og rolle. Den første gruppe har rettighederne som definerende for fokus, den anden gruppe har kultur og traditioner som definerende for fokus. Uanset, hvad man mener, og hvordan det burde se ud, er det rapportens *raison d'être* at tage udgangspunkt i virkelighedens verden - og her er det et faktum, at de to positioner lever sammen, ikke altid uden kamp, men ikke desto mindre sammen. Det er ligeledes et faktum, at rettighederne udgør den ramme, hvori borgere i Danmark lever, uanset hvilken etnisk baggrund de måtte have. På samme måde er det ubestrideligt, at kultur og traditioner udfylder disse rammer og er det filter, som hverdagen forvaltes og fortolkes igennem. En helhedsorienteret ligestillingsindsats må derfor nødvendigvis gå på to ben og adressere både rettigheder og kultur/traditioner for at have gennemslagskraft. Det er dette blik, som projekter og litteratur i kortlægningen og i best practice analysen er mødt med.

2.2.2 Målgrupper

Målgruppen for denne rapport er etniske minoriteter i Danmark. Dette er et bredt begreb, som ofte bruges synonymt med 'flygtninge og indvandrere', 'nydanskere' eller 'borgere med anden etnisk baggrund'. Alle disse betegnelser dækker over personer og grupper, der er immigreret til Danmark og har bosat sig her samt deres medbragte eller danskfødte børn (sidstnævnte kategori er 'efterkommere'). Det er en sammensat gruppe bestående af mænd og kvinder, piger og drenge, mødre og fædre, gamle og unge, højtuddannede og uuddannede, muslimer, kristne, buddhister og ateister, arbejdende og arbejdsløse osv. fra en bred vifte af oprindelseslande. At fokus ofte bliver på de traditionelle indvandringslande (Tyrkiet, Pakistan, Marokko) og de største flygtningegrupper (Afghanistan, Libanon, statsløse palæstinensere, Irak,

Iran, Syrien, Jordan, Somalia) skyldes dels, at de talmæssigt udgør de største etniske grupper og dels, at de kulturelt og religiøst adskiller sig mest fra den danske levevis.

I denne rapport er fokus i udgangspunktet bredt, dvs. inkluderende etniske minoriteter som en helhed. Reelt set er meget af den litteratur og de projekter, der omhandler ligestilling dog rettet mod de førnævnte traditionelle indvandrer- og flygtningegrupper. Derudover er der i rapporten foretaget endnu en afgrænsning i forhold til alder og køn sådan at der er fokus på unge og voksne kvinder (og dermed ikke børn).

Såvel kortlægningen som best practice analysen viser, at der i både litteratur og indsatser på området i meget høj grad er fokus på gruppen af udsatte og isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Rapporten sætter dog også fokus på veluddannede kvinder med anden etnisk baggrund, fordi de ligesom de mindre uddannede kvinder oplever barrierer og udfordringer som isolation og manglende netværk i Danmark, hvorfor de må anses for relevante målgrupper for indsatser og projekter indenfor alle rapportens tre fokusområder: Familie, beskæftigelse og foreningsliv.

Litteratur og indsatser på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter har næsten udelukkende fokuseret på kvinder samt i mindre grad på familier. Rapportens manglende fokus på mænd skyldes således ikke et fravalg på baggrund af manglende relevans - tværtimod - men derimod, at det område, der skal kortlægges og analyseres ikke har haft mændene i fokus. Dette er en situation, der gradvist er ved at ændre sig med nyere indsatser og derudover et tema, som vi samler op på i slutningen af rapporten i forhold til anbefalinger for kommende indsatser og prioriteringer på området.

KAPITEL 3

– VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET

Dette kapitel præsenterer et overblik over ligestillingslitteratur og -indsatser i forhold til etniske minoriteter på familieområdet. Familieområdet dækker her den private sfære - fra kønsroller og normer over ægteskab og seksualitet til religion og vold. Den første del af kapitlet omhandler eksisterende viden og kilder, mens anden del omhandler projekter og indsatser iværksat i forhold til at fremme ligestilling. Kortlægningen fokuserer på indhold og temaer snarere end enkeltkilder og lange beskrivelser. Kortlægningens formål er med andre ord at give et overblik over den viden, der eksisterer - og dermed de temaer, der har været og er dominerende - i forhold til familieområdet. Dermed gives samtidig en indikation af, hvilke temaer, der *ikke* har været tildelt nogen eller særlig stor opmærksomhed.

3.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET

Litteraturen på familieområder spænder vidt - fra personlige beretninger om normer i etniske minoritetsfamilier, arrangerede ægteskaber, kærlighed og tvang, en brevkassebog og debatartikler om og til antologier, forskningsrapporter og specialer. Mange gange skinner en tydelig holdning igennem, det gælder selvsagt debatartiklerne, men også i litteraturen er der ofte politiske holdninger og personlige erfaringer på spil. Der findes undersøgelser af såvel kvantitativ som kvalitativ karakter, herunder findes spørgeskemaundersøgelser, registerundersøgelser, antropologiske undersøgelser og evalueringer af indsatser omhandlende etniske minoriteters familieforhold.

Nyere forskning viser, at i offentligheden, medierne og i den politiske diskurs, er betegnelserne 'etniske minoriteter' og 'indvandrere' overvejende forbundet med muslimer³, hvilket også har vist sig gældende i de kilder, der omhandler etniske minoriteters familieliv. Dette betyder, at mange kilder - og dermed også denne litteraturgennemgang - vil bruge den brede betegnelse 'etniske minoriteter', hvor der ofte henvises til indvandrere/flygtninge/efterkommere fra ikke vestlige lande med kulturelle traditioner, der bygger på Islam.

3.1.1 Familieformer, kønsroller og normer

Den eksisterende viden omkring familieformer, kønsroller og normer udgøres af en række forskellige kilder; fra statistiske analyser af giftealder, familiestørrelser og ægteskabsmønstre over personlige beretninger om livet i en etnisk minoritetsfamilie til forskningsrapporter baseret på kvalitative interviews med fokus på pigerne og kvindernes egen oplevelse af familieformer, kønsroller og normer.

Et særskilt fokusområde indenfor litteraturen om ligestilling og familie/køn er forskellige etniske gruppers nationale/kulturelle/religiøse familiemønstre og traditioner. Ofte er kilderne baseret på beskrivelser, delvist suppleret med forskellige forklaringsmodeller på mønstre og forhold. I de efterfølgende afsnit gives en introduktion hertil, hvorefter hovedtræk i den eksisterende viden om henholdsvis kønsroller og normer/ære i minoritetsetniske familier præsenteres. Afsluttende behandles tørklæder selvstændigt, idet den har givet anledning til en del litteratur og debat igennem de seneste år.

Familieformer

En del litteratur på familieområdet omhandler familien som enhed - dvs. størrelse, form og karakter, herunder også en del, der beskriver forskelle mellem familiestrukturer i forskellige etniske grupper set i forhold til gruppen af danskere.⁴

En del af den viden, der udgør feltet om familieformer omhandler forskelle mellem etniske grupper, for eksempel i forhold til størrelsen af husstande og ægteskabsmønstre. I det hele taget er ægteskab et velbeskrevet felt - i både kvantitative og kvalitative termer. Som hovedtræk peges på, at andelen af personer, der er gift og har børn blandt etniske minoriteter er højere end den tilsvarende andel blandt danskere, ligesom de statistisk set bor i husstande, der er større end husstande med etnisk danskere.⁵

Ægteskabsstrategier bliver også behandlet - f.eks. kan piger ved at udskyde tidspunktet for ægteskab forsøge at hindre forældrenes planer om at gifte hende med en bestemt partner. For drengene derimod kan det gælde, at de ønsker at gifte sig så tidligt som muligt, for herigennem at opnå den sociale status, som ægteskab medfører. For manden ændrer den ægteskabelige status ikke i nævneværdig grad hans hverdagsliv, muligheder for uddannelse eller arbejde. Kvindens tilværelse ændres derimod i langt højere grad, eftersom hun forventes at underordne sit eget liv ægteskabet.⁶

Det antropologiske blik gøres mere interkulturelt i den litteratur, der har særlig fokus på, hvad den danske kontekst gør ved de etniske minoriteters traditionelle familiemønstre, hvor familien møder andre udfordringer end i hjemlandet. Der peges f.eks. på, at andre rammer for og forventninger til arbejdsdeling i hjemmet, hvor der i Danmark måles på individets indsats og ikke på familien som enhed. Det giver nogle andre kår for den organiske familiestruktur, ikke mindst fordi de sociale myndigheder også ofte tager aktivt del i familiernes virke. F.eks. efterlyser flere somaliere, at familien som en enhed får hjælp og støtte.⁷

Demografien er også i fokus, hvor nye undersøgelser viser, at kvinder fra ikke-vestlige lande i dag føder færre børn end for 15 år siden og ligger nu på linje med danske kvinders fødselsrate (1,9 barn i gennemsnit). Der foreligger ikke nogen forskningsbaserede begrundelser for denne udvikling, men der peges blandt andet på, at både mere uddannelse og 24-årsreglen er medvirkende til faldet i fødselstallet.⁸

Kønsroller

Mange kilder beskæftiger sig med kønsrollemønstre og arbejdsdeling i etniske minoritetsfamilier. Flere peger på, at normerne for minoritetsetniske mænd og kvinders rolle i det private og offentlige rum er mere traditionelle, inspirerede af det patriarkalske familiemønster.

Det betyder i praksis, at det ofte er kvinden, der står for madlavningen og husarbejdet, mens begge parter er lige om at hente og bringe børn fra skole og institution og om at købe ind til husholdningen. Mændene derimod varetager oftere kontakten til offentlige kontorer og er mere aktive i det organiserede fritids- og forenings-

4 Se f.eks. Mikkelsen 2008, Deding & Jakobsen 2006, Raun 2010, Ministeriet for Flygtning, Indvandrere og Integration 2007, Schmidt 2002a, Mortensen 1998, Kallehave 2001, Bjørn, Pedersen og Rasmussen 2003

5 Mikkelsen 2008, Deding & Jakobsen 2006, Ministeriet for Flygtning, Indvandrere og Integration 2007

6 Schmidt 2002a, Mortensen 1998

7 Kallehave 2001, Bjørn m.fl. 2003.

8 Raun 2010

liv.⁹ De somaliske kvinder fremhæves ofte som en undtagelse hertil, idet kvinderne lettere kan genkende sig selv i den rolle, de forventes at have af det danske samfund.¹⁰

Kønsrollerne, arbejdsdelingen i hjemmet og mandens offentlige rolle forklares typisk i litteraturen med kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. Flere undersøgelser viser således, at en persons tilknytning til arbejdsmarkedet har direkte betydning for, hvilke funktioner denne påtager sig både i og udenfor hjemmet. I mange etniske familier er det manden, der er i fuldtidsbeskæftigelse og dermed står for hjemmets udadvendte aktiviteter, mens en del kvinder angiver selv at have valgt deltidsjob eller at være hjemmegående ud fra et ønske om mere samvær med familien. Andre kvinder føler et pres fra familier og omgangskreds.¹¹

En kortlægning af integrationsforskningen i Danmark fra 2002 viser, at nydanske familier skændes mindre om emner som husholdning og børneopdragelse end danske familier, hvilket kan tyde på en mere fast - og traditionel - fordeling af familiens roller og ansvar, end hvad man ser i danske familier.¹² Selvom flere undersøgelser således peger på en vis konsensus om fordeling af arbejde mellem kønnene i hjemmet er disse mønstre til revision - en proces, som ikke altid er smertefri. Mødet med Danmark kan være vanskelig for den patriarkalske familiestruktur, især i de tilfælde, hvor kvinderne tager mere aktive roller i det danske samfund. Dette kan betyde, at fædre/ægtefæller gør mere for at holde den traditionelle familiestruktur i hævd, men også at flere familier brydes op. Litteratur omhandlende somaliere i Danmark beskriver, at manden ofte anses for at være taberen, når dette sker. En talemåde blandt somaliere lyder ”*nu har han fået den sorte plastiksæk*”, hvilket betyder, at kvinden har smidt manden ud.¹³

Børn og unges mulighed for selvstændighed og mobilitet i det danske samfund kan ligeledes skabe konflikter. Forældrene bliver bange for at ”miste” eller fremmedgøres over for deres børn, og det kan få dem til at vælge at håndhæve traditionerne - ofte strengere end hvad man ser i oprindelseslandet.¹⁴

Litteraturen viser, at de etniske minoritetspigens forhold til familiens traditioner og det omliggende samfunds normer er komplekst. På den ene side misunder de f.eks. de danske kvinder for deres frihed, men på den anden side tager de afstand fra opløsningen af den danske kernefamilie og den ensomhed og usikkerhed, som de synes kendetegner danske kvinders liv.¹⁵

Normer og ære

Et emne, der bliver behandlet i mange kilder, er kvindens/pigens særlige status som hende, der kan bringe ære eller skam over en hel familie. I mange traditionelle mellemøstlige muslimske¹⁶ samfund er æren tæt knyttet til familiens identitet og kan betragtes som familiens symbolske fællesejendom.¹⁷

9 Mikkelsen 2008, Dahl & Jacobsen 2005, Khader 2003

10 Kallehave 2001

11 Schmidt 2002, Mikkelsen 2008

12 Schmidt 2002a

13 Kallehave 2001, Bjørn, Pedersen & Rasmussen 2003, Schmidt 2002a

14 Schmidt 2002a

15 Schmidt 2002a

16 Når der tales om kvindens ære og ærbarhed, er konteksten oftest de traditionelle muslimske miljøer, og der er altså ikke tale om opfattelser, der går igen blandt alle etniske minoriteter eller hos alle muslimer.

17 Mørck 1998

Kvindens ære er, ifølge flere kilder, primært knyttet til hende seksualitet: Er hun ærbar og værner om sin mødom og senere sin ægteskabelige seksualitet, kaster hun glans over familien og vinder respekt. Træder hun derimod ved siden af, bliver familiens og mandens samlede ære tilsmudset. Mister hun sin mødom inden ægteskabet, kan det have store konsekvenser for hendes egen fremtid og muligheder på ægteskabsmarkedet.¹⁸

Flere kilder henviser til det til paradoks, at kvinder har skam og mænd ære. Mandens ære afhænger af kvindens seksuelle adfærd, og ikke af hans egen adfærd. Et pakistansk ordsprog lyder: *"Når en dreng gør noget forkert, kaster han skam over sig selv. Når en pige gør noget forkert, kaster hun skam over hele familien."*¹⁹

Enkelte kilder peger på, at kvinder ikke blot er *bærere* af ære, hun har også en ære og værdi i sig selv, og hendes sociale status i øvrigt har betydning herfor. Klarer en kvinde sig godt socialt, på uddannelses- og arbejdsmarkedet, vil grænserne for hendes bevægelsesfrihed være større, hvilket kan gøre hende mindre udsat for social kontrol. Ifølge flere kilder er de, som går op i ære og skam på retræte, og grænserne for kønsadskillelse og kvinders ærbarhed er hele tiden til forhandling, hvilket er med til at revidere de kønsspecifikke normer for de unge.²⁰ Det understreges dog, at mange kvinder på trods af gode uddannelser og en stigende grad af økonomisk uafhængighed fortsat er underlagt krav om dydighed og jomfruelighed. Enkelte mener endda, at kontrollen bliver strengere, når kvinden opholder sig meget udenfor hjemmet.²¹

Det påpeges i såvel personlige beretninger som i forskningslitteraturen, at det langt fra kun er mændene, der udøver social kontrol over kvinderne. I mindst ligeså høj grad er det mødrene, der sidder på magten i familierne, ligesom pigerne indbyrdes sladrer om hinanden. En undersøgelse viser, at de muslimske piger i høj grad er bevidste om restriktioner omkring fagligt eller socialt samvær med det modsatte køn ligesom mange unge muslimske kvinder, uanset etnisk oprindelse, er optagede af at være jomfru til bryllupsnatten. På denne måde er kvinderne, både unge og ældre, selv med til at opretholde barrierer i forhold til, hvor man kan færdes med hvem.²²

Det paradoks, der ligger i kvinders større frihed koblet med strenge krav om dydighed, har medført en voksende industri i både Mellemøsten og Danmark - de såkaldte 'mødomsreparationer'. Der har været en heftig debat om emnet i de danske dagblade og aviser, og meningene om operationerne har overordnet set delt sig i to lejre. Den ene mener, at operationer burde forbydes, da de er kvindeundertrykkende ved at fastholde normen om jomfruelighed, og at de udnytter unge kvinders uvidenhed og tjener familiens interesse frem for kvindens. Den anden fløj holder på, at operationen er en hjælp netop for kvinder, der ikke har ladet sig styre af familiens strenge moralkodekser og har levet deres seksualitet ud før ægteskabet, og som ellers ville blive udstødt af familien.²³

Tørklæder

Muslimske kvinders brug af tørklæde er omdiskuteret og velbeskrevet, både forskningslitteratur, debatindlæg, personlige skildringer, undervisningsmateriale samt komparative analyser af tørklædets historiske position i andre lande.²⁴

18 Khader 2003, Aamand & Uddin 2007, Madsen 2000

19 Larsen 2004

20 Khader 2003 og 2001

21 Thorup 2007, Aamand & Uddin 2007

22 Aamand & Uddin 2007, Maia Consult 2009

23 Se. Bl.a. Beier 2004 og 2006, Vaaben 2009, <http://www.nymoedom.dk/> m.fl.

24 Beier 2008, ToRS 2009

Forskningslitteraturen på områder kan opdeles i kvalitative og kvantitative undersøgelser. De kvantitative undersøgelser har typisk til formål at belyse udbredelsen af de forskellige former for tørklædebrug blandt forskellige etniske grupper²⁵, hvor de kvalitative søger at kaste lys over kvindernes egne bevæggrunde for at bære tørklæde og tolerancen/accepten af kvinders brug af tørklæder på arbejdspladsen og på uddannelsesinstitutioner.²⁶

Generelt viser kilderne, at de tørklædebærende kvinder langt fra kan skæres over en kam. De er en sammensat gruppe, både i forhold til grad af religiøsitet, national, kulturel og uddannelsesmæssig baggrund. Kvindernes begrundelse for at gå med tørklæde spænder vidt: nogle kvinder/unge piger begrundet deres valg i idealet om et liv i overensstemmelse religiøse læsninger af Koranen, hvor forestillingen om en plads i paradiset for tørklædebærende kvinder er en motivation for nogen, andre er mere kritiske overfor, om tørklædet i sig selv er nok til at være en god muslim.²⁷ En gruppe af kvinder beskriver, at familie og omgangskredsens påvirkning og inspiration - og i nogle tilfælde forventningspres - er det der har haft den største betydning for deres valg. Enkelte kvinder har oplevet at deres valg om tilsløring har været i direkte modstrid med familiens ønsker.²⁸

Det kan konkluderes, at de fleste kvinder formodentlig vælger at bære slør af egen vilje, men at tvang kan forekomme, og at nogle kvinder føler sig nødsaget til at bære slør for at opnå social beskyttelse eller modsat for at undgå social udstødelse.

En anden stor del af kilderne består af debatindlæg på internettet, i aviser og dagblade. Her ses typisk to fronter, hvoraf den ene argumenterer for, at kvinder med tørklæder må ses som individer med forskellige interesser frem for som ofre²⁹, mens den anden agiterer for, at tørklædet er et religiøst og politisk symbol på kvindeundertrykkelse. Mænd beskrives som en part i sagen, som har en mere eller mindre bevidst interesse i at holde kvinder ”fængslet i tørklædet, hjemmet og familien”.³⁰

Religion

I flere kilder diskuteres sammenhængen mellem ligestilling og Islam. På den ene side står kvinderetsforkæmperne og Islamkritikere, der mener, at religionen er kvindeundertrykkende og udbreder sin indflydelse og magt ved at kontrollere det enkelte menneskes liv, og kvinders påklædning, rolle, status og seksualitet.³¹ Heroverfor argumenterer muslimske kvinder i andre kilder for, at Islam er frigørende og ikke frihedsberøvende, det er kulturen og ikke religion, der har holdt de muslimske kvinder nede. I denne læsning er mænd og kvinder ligeværdige og indbyrdes afhængige af og forpligtede over for hinanden. At Islam ses som en kvindeundertrykkende religion er altså, ifølge denne position, fejlagtigt og hænger sammen med, at mændene historisk set har haft monopol på tolkningen af Koranen. I dag hvor kvinderne har fået mere uddannelse og derfor har bedre mulighed for selv at læse kildekrifterne, skal mændene blot overbevises om, at det også er til deres fordel, at kvinderne får de rettigheder, som tilkommer dem ifølge islam.³²

25 En opgørelse fra 2009 baseret på forskellige eksperters skøn vurderer, at der er mellem 100 og 200 kvinder i Danmark, der bærer niqab eller burka. De niqab-bærende kvinder er for størstedelens vedkommende yngre kvinder under 40 år, og omkring halvdelen lader til at være konverterede kvinder med etnisk dansk baggrund (LG Insight 2007).

26 Maia Consult 2009, ToRS 2009, LG Insight 2007

27 Maia Consult 2009, ToRS 2009, LG Insight 2007

28 ToRS 2009, Cornelius 2008, Maia Consult 2009

29 Cascino 1999

30 Manniche 2006, Brix 2006

31 Riazi 2002

32 Riazi 2002

3.1.2 Ægteskab, pardannelse og familiesammenføring

De kilder der beskæftiger sig med pardannelse, familiesammenføring, tvangs- og arrangerede ægteskaber består primært af forsknings- og konsulentrapporter og bøger samt debatartikler. Hertil kommer enkelte personlige beretninger, portrætinterview og biografier, der beskæftiger sig med følelsen af at være splittet mellem to kulturer, mellem de danske og de muslimske normer.³³ En enkelt kilde er bygget op som et idékatalog, hvor også udenlandske erfaringer opgøres. En sidste type af kilder er de politiske dokumenter og debatter på området.

En stor del af forskningslitteraturen udspringer af Regeringens forskellige lovtiltag på udlændingeområdet bl.a. ændrede regler for familiesammenføring. Disse kilder undersøger, ud fra såvel statistiske data som kvalitative interview, hvilke konsekvenser lovgivningen har haft for de berørte parter. En anden stor del af forskningslitteraturen har fokus på ægteskabstraditioner og -mønstre og udvikling blandt nationale grupperinger.³⁴

Tvangsægteskaber og arrangerede ægteskaber

Overgangen mellem tvangsægteskaber og arrangerede ægteskaber er ofte flydende og vanskelig at fastsætte, og i mange kilder ses tvangsægteskaber som en gradbøjning af det arrangerede ægteskab, hvor forældrene egenrådigt vælger ægtefælle til deres barn.³⁵

Et tvangsægteskab defineres i litteraturen som et ægteskab, hvor forældre eller slægt arrangerer et ægteskab for et familiemedlem, uafhængigt af eller i modstrid med denne persons ønsker og forventninger. Et arrangeret ægteskab dækker over flere muligheder kendetegnet ved, at både familien og den unge tager del i processen. Nogle arrangerede ægteskaber bliver indgået under stærkt pres, mens andre kan karakteriseres som samtykkeægteskaber, hvor den unge selv har spillet en stor rolle i valget af ægtefælle. Det forhold, at det er nødvendigt at anvende tvang, vidner generelt om, at der er brydninger mellem de unge og deres familier, og tvangsægteskaber kan således ses som et udtryk for en magtkamp mellem forældre og velintegrerede unge. Rådgivere beskriver, at de unge ofte ændrer betegnelsen fra arrangeret ægteskab til tvangsægteskab, når et tillidsforhold er blevet etableret mellem rådgiveren og den unge, hvorfor nogle rådgivere mener, at de fleste arrangerede ægteskaber indeholder mere eller mindre tvang.³⁶

Der kan ifølge litteraturen være flere grunde til, at familien ønsker, at de unge skal indgå arrangerede ægteskaber. En begrundelse, der går igen flere steder, er forældrenes frygt for at miste deres børn, ved at de bliver 'fordanskede' eller for velintegrerede tvangsægteskaber - at tvangsægteskaber således kan ses som et udtryk for en magtkamp mellem forældre og velintegrerede unge. Ægteskabet kan ses som en sidste kulturel bastion, der skaber religiøs og kulturel samhørighed. Dertil spiller ægteskabet en væsentlig rolle i forhold til at knytte bånd mellem forskellige familier, og det kan yderligere være et middel til at opretholde og styrke forbindelsen til hjemlandet. En sidste årsag til, at familien ønsker børnene gift med en mand/kvinde med samme kulturelle/religiøse/etniske baggrund, kan være en forventning om, at en sådan ægtefælle vil opfylde sociale og økonomiske forpligtelser overfor svigerforældrene og den øvrige familie, og at deres alderdom dermed er sikret.

33 For personlige beretninger om ægteskab, familie, kultur og religion m.m. se f.eks. Aamand & Uddin 2007; Khader 2001; Mørck 1998, Khader 2002, Larsen 2004; Mortensen 1991, Bom & Motlani 2006; Birdi & Lønstrup 2008, Sareen 2005, Thomsen 2006

34 For undersøgelser med fokus på nationale grupperinger (primært personer med oprindelse i Eksjugoslavien, Tyrkiet, Pakistan, Libanon og Somalia) se bl.a.: Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark 2007, Liversage & Schmidt 2008, Rytter 2003, 2003a og 2006, Just 1989, Schmidt & Jacobsen 2000 og 2004, Schmidt 2000 og 2002.

35 F.eks. Rytter 2006, Madsen 2000

36 Madsen 2000 og 2002, Schmidt 2002a, Mikkel 2006

Der findes ikke nogen samlet opgørelse over, hvor mange tvangsægteskaber, der finder sted i Danmark. En større undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser, at 4 % af unge med anden etnisk baggrund svarer, at de ”slet ikke var involveret” i valget af egen ægtefælle.³⁷ Men derudover er der svært at danne sig et billede af udbredelsen. Blandt de kvindeforeninger der registrerer henvendelse i forbindelse med tvangsægteskaber, oplever man, at der sket en stigning³⁸ i antallet af henvendelser, og at størstedelen af disse kommer fra unge med minoritetsbaggrund, der er opvokset i Danmark. På samme måde peger flere undersøgelser på, at etniske minoriteter gradvist lader sig påvirke af de danske værdier og normer - at de efterhånden bliver integreret i den danske kultur i forhold til holdning til selvstændigt valg af kærester og pardannelse.³⁹

En kvalitativ undersøgelse af kvindernes eget forhold til arrangerede ægteskaber viser, at de ikke nødvendigvis er modstandere heraf. De henviser til de alarmerende høje danske skilsmissetal og til ordsproget: ”Arrangerede ægteskaber er som en kedel med vand på en kold kogeplade, der med tiden bliver varmere, medens kærlighedsægteskaber starter på en varm kogeplade, der med tiden bliver koldere”.⁴⁰ Samtidig kan dette argument også tolkes som loyalitet og forsvar af familiens valg i lyset af den massive kritik af og politiske indsats imod tvangsægteskaber. Skilsmisser er trods alt ikke et ukendt fænomen i etniske minoritetsfamilier.

Yderligere understreges det, at en kvinde, som selv vælger ægtefælle, men uden accept fra forældrenes side meget let kan stå isoleret, hvis ægteskabet med denne person viser sig at være mislykket.

Udlændingelovens betydning for familiesammenføring og arrangerede ægteskaber

Flere kilder beskæftiger sig som nævnt med udlændingelovens⁴¹ konsekvenser for familiesammenføring og arrangerede og tvungne ægteskaber, samt for etniske minoriteters pardannelsesmønstre, udvandring, uddannelse og beskæftigelse.

Et bærende argument for lovgivningsændringen var, at man herigennem kunne bremse tvangsægteskaber, ligesom det var håbet, at stramningerne ville føre til holdningsændringer, der bl.a. kunne fremme integrationen, beskytte de unge mod tvangsægteskaber og sikre, at nydanske piger fik en uddannelse inden de blev gift.⁴²

Flere studier konkluderer, at reglerne har betydet en signifikant stigning i alderen for ægteskabsindgåelse blandt unge fra ikke-vestlige lande og i de første år efter lovens indførelse et drastisk fald i transnationale ægteskaber⁴³. Derimod har ægteskabsmønstrene mere generelt ikke ændret sig, og det stadig normen for mange etniske minoriteter, at gifte sig med en person fra oprindelseslandet.⁴⁴

37 Schmidt & Jacobsen 2004

38 Det er uvist om den registrerede stigning i henvendelser reelt skyldes en stigning i antallet af tvangsægteskaber eller blot en øget viden og/eller holdningsændringer blandt de unge. De foreninger der registrerer antallet af kvinder, der henvender sig på grund af tvangsægteskab er bl.a. ”INDsam”, ”Foreningen mod tvangsægteskaber Broen” og ”Etnisk Konsulentteam. LOKK registrerer ikke hvor mange kvinder, der henvender sig i den forbindelse. For videre læsning se: Madsen 2002

39 Schmidt & Jacobsen 2004, Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark 2007, Madsen 2002

40 Madsen 2002

41 De mest centrale – og omdiskuterede - regler under udlændingeloven er: 24-årsreglen, tilknytningskravet og formodningsreglen om tvangsægteskab. Alle trådte i kraft i 2002, med undtagelse af formodningsreglen om tvangsægteskab, der trådte i kraft i 2003. For yderligere gennemgang af reglerne se Schmidt 2009 og Udlændingeloven 2008

42 Regeringen 2003, Schmidt 2009, Thomsen 2006

43 Fra første til andet halvår af 2002 faldt antallet af indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande, der blev gift med en person bosat i udlandet, således fra 2.083 til 289, se Andersen & Pedersen 2003

44 Schmidt 2009, Andersen & Pedersen 2003

Et delmål med lovændringen var, at give de nydanske kvinder mulighed for at uddanne sig. Statisk set er dette lykkedes, og de seneste år er andelen af kvindelige efterkommere fra ikke-vestlige lande, som gennemfører en videregående uddannelse, steget kraftigt.⁴⁵ Denne tendens tolkes dog ikke som værende sammenhængende med reglerne for familiesammenføring, idet ægteskabs- og uddannelsesadfærd for kvinderne ser ud til at blive styret af helt andre forhold, herunder deres familiemæssige baggrund.⁴⁶ Det er med andre ord vanskeligt at fastslå om de ændrede forhold i ægteskabs- og uddannelsesmønstre skyldes 24-årsreglen eller mere generelle udviklingstendenser.⁴⁷

En undersøgelse bestående af kvalitative interviews med fagfolk og minoritetspiger sætter fokus på, hvad pigerne selv mener om 24-årsreglen. Her er opfattelsen, at den kan være god for nogle, men at den for mange skaber en følelse af at være ”andenrangs” og anderledes end den øvrige befolkning. Dertil mener en af de interviewede piger, at den muslimske tradition, der forbyder sex før ægteskabet, betyder, at mange muslimske piger selv ønsker at gifte sig i en tidlig alder, og at 24-årsreglen derfor kan tvinge nogle piger til at vælge Danmark fra, for at kunne gifte sig med deres udkårne.⁴⁸ Det fremføres, at loven givetvis har forhindret nogle transnationale tvangsægteskaber, men at der er mange andre måder at tvangsgifte sin datter (eller søn) på f.eks. ved at finde en ægtefælle i Danmark eller ved at sende datteren/sønnen til hjemlandet for at blive gift. Hertil konkluderes det, at 24-års reglen sandsynligvis har forhindret flere i at leve sammen med en ægtefælle, de selv har valgt, end den har afhjulpet tvang af ægteskab.⁴⁹

Ægteskab og skilsmisse i muslimsk tradition

Enkelte kilder handler specifikt om ægteskabet, separation og skilsmisse i Islam, ligesom flere af de kilder der behandler ægteskab blandt etniske minoriteter mere generelt ofte henviser til traditioner og kultur blandt minoriteter med muslimsk baggrund.

Der er her en generel enighed om, at skilsmisse ikke er velanset blandt etniske minoriteter med muslimsk baggrund, men at det forekommer, og at forekomsten af skilsmisser er stigende. Skilsmisse er ikke forbudt i Islam, men det påpeges, at profeten Muhammed skal have udtalt, at *skilsmisse er den handling (af de tilladte handlinger), som Gud synes mindst om*. Især kvinden forventes at være overbærende, og den generelle forventning er, at hun ikke skal begære skilsmisse, selv om der er problemer i ægteskabet, herunder vold. Skilsmissen kan føre til tab af respekt og anseelse i omgangskredsen, hvor det betragtes som brud på gældende ærbarhedskodeks. I forlængelse heraf kan det forårsage social udstødning og isolation. Risikoen for marginalisering rammer også de fraskilte kvinders børn, da de lider under tab af kontakt til familie og venner.⁵⁰

En del kilder består af personlige beretninger, heri beskrives ud fra egne eller andres oplevelser hvordan regler og normer i et muslimsk ægteskab har betydning for kvinder og mænds roller, stilling og rettigheder i ægteskabet.⁵¹ En stor kvalitativ undersøgelse af de danske muslimske kvinders eget syn på ægteskab og skilsmisse viser, at der er stor variation i kvindernes holdning. Det gælder eksempelvis i forhold til oplevelsen af alvorligheden

45 <http://www.nyidanmark.dk>

46 Skyt, Smith, Celikaksoy 2007

47 Schmidt 2009

48 Larsen 2004

49 Thomsen 2006

50 Nielsen 2009

51 Se bl.a. Aamand & Uddin 2007, Khader 2001, Mørck 1998, Khader 2002, Larsen 2004; Mortensen 1991, Bom & Motlani 2006, Birdi & Lønstrup 2008, Sareen 2005; Thomsen 2006

af skilsmisse, hvor stort presset fra familie og omgangskreds er, og hvorvidt man fortrinsvis refererer til islamisk eller dansk lov. Det er ikke indtrykket, at de fleste kvinder og deres bekendte først og fremmest refererer til Islam - nogle gør, andre gør ikke, nogle refererer til begge retssystemer.⁵²

Flere kilder gennemgår forskellige aspekter af islamisk lov og sammenstiller den med danske retsforhold. Herunder behandles indgåelse af ægteskab, arrangerede/tvangsægteskaber under *sharia*, under pakistansk og under sædvaneret, arveret, skilsmisse- og familiemønstre, regler for giftermål med en ikke-muslim, religionsskift, medgift og indgåelse af ægteskab.⁵³

3.1.3 Seksualitet og sundhed

I dette afsnit vil der primært være fokus på litteratur omhandlende kvinders seksualitet og reproduktive sundhed, dog indledes afsnittet med en kort introduktion til etniske minoritetskvinders særlige udsathed i forhold til sundhed.⁵⁴ Kilderne er bøger, forskningsrapporter, pjecer til kvinderne og vejledninger til fagfolk. Undersøgelserne indenfor dette område baserer sig på registerundersøgelser, surveys og kvalitative undersøgelser med fokus på normer, traditioner og sundhedsopfattelser.

Kvinders udsathed

I forhold til sundhed er kvinder særligt udsatte på flere områder, f.eks. viser sammenligninger mellem syv etniske minoritetsgrupper og minoritetsbefolkningen, at kvinder med etnisk minoritetsbaggrund generelt har et dårligere selv vurderet helbred, en højere og hyppigere forekomst af langvarig sygdom og et dårligere psykisk helbred end i gruppen af etniske danskere og end mænd med minoritetsbaggrund.⁵⁵

En lang række undersøgelser peger på, at kvinder i alle aldre er langt mere sårbare over for udvikling af posttraumatiske stresslidelser (PTSD) end mænd. Nogle kilder angiver, at risikoen for at udvikle PTSD er dobbelt så høj hos kvinderne, mens andre henviser til en fire gange så høj risiko.⁵⁶ Dette forklares i flere undersøgelser med kvindens særlige rolle i familien, som omsorgsgiveren, der sætter egne behov i anden række. Dertil vil kvinderne ofte være de sidste til at få adgang til forsyninger, medicinsk hjælp og traumebehandling hvilket delvist kan forklares ved, at det oftere er mænd, der har været fængslet, i krig, m.m., mens kvindernes overgreb typisk har været af seksuel karakter og sjældnere foregået i det offentlige rum. Til trods for kvinders forhøjede risiko for at udvikle PTSD, og viden om, at andre psykiske lidelser ofte følger i kølvandet på PTSD - f.eks. depression, angst og suicidale impulser - peger flere kilder på, at der er meget lidt fokus i behandling på de specifikke problemer kvinderne har.⁵⁷

Seksuelt og reproduktiv sundhed

Der findes ikke meget kvalitativ dansk forskning om etniske minoriteters reproduktive og seksuelle sundhed. Det er derimod et tilbagevendende emne blandt praktikere, og det er også forholdsvist velbelyst

52 Maia Consult 2009

53 Mehdi 2007, Hinrichsen 1999, Mehdi & Rasmussen 2002

54 Forskningen i etniske minoriteters sundhed er begrænset, og størstedelen af den litteratur, der findes omhandler sundhedstilstand og -mønstre blandt forskellige nationale grupper. Dette perspektiv er ikke inkluderet i denne kortlægning, For en gennemgang af litteraturen på området se: Holmberg; Ahlmark; Curtis 2009 + Schläger; Rasmussen; Kjølner 2005, Nørredam m.fl. 2006, Elverdam 1991, Holmberg; Ahlmark & Curtis 2009

55 De syv grupper har oprindelse i Tyrkiet, Pakistan, Somalia, Libanon/Palæstina, Eksjugoslavien, Irak og Iran.

56 Elklit & Ditlevsen 2010 (dobbelt risiko) Kastrup 2003 (fire gange risiko)

57 F.eks. Nogueira 2005, Elklit & Ditlevsen 2010, Kastrup & Arcel 2004

kvantitativt set.⁵⁸ Således er de kilder, der findes på området, primært materialer til vejledningsbrug, evalueringer af projekter og statistiske opgørelser over medfødte handicaps, dødfødte børn, antallet af aborter og hiv-smittede. Dog findes også enkelte kvalitative undersøgelser, der går bag statistikkerne og f.eks. spørger til indvandrerkvinders motiver for at få abort.

Sundhedsstyrelsen har gentagne gange beskæftiget sig med indvandrerkvinders abortrater. I undersøgelserne ses det bl.a., at ikke-vestlige indvandrerkvinders abortrate er faldet markant siden 1994, sådan at indvandrerkvindernes abortkvotient i 2004 var nogenlunde på niveau med danske kvinders.⁵⁹ Mest bemærkelsesværdig har udviklingen af abortraterne blandt somaliske indvandrere været. Fra at have haft en af de højeste abortrater i 1994 - 1998 er somaliske kvinders abortrate i perioden 1998 - 2001 signifikant lavere end danske kvinders.⁶⁰ Forhøjede abortkvotienter kan hænge sammen med nogle indvandregrupperes sociale udsathed. Cirka en tredjedel af indvandrerkvinder, som har fået foretaget provokeret abort, angiver ustabil social situation som begrundelse for indgrebet. Blandt danske kvinder er det cirka en femtedel, der angiver denne begrundelse. Derudover angiver cirka en tredjedel af indvandrerkvinder og danske kvinder økonomiske forhold som begrundelse for at få foretaget abort.

En undersøgelse gennemført for Sundhedsstyrelsen peger på, at indvandrerkvinder fra Iran, Tyrkiet, Eksjugoslavien og Pakistan ikke har et ønske om at få mange børn, og at kunne planlægge dette forudsætter vejledning og viden om reproduktion og præventionsmuligheder. Samtidig påvises forskelle i vidensniveauet mellem indvandrere fra de forskellige lande og forekomsten af udbredte myter - f.eks. at p-piller kan gøre kvinder infertile.⁶¹

Mænds holdning - eller den holdning deres partnere formoder de har - til brug af prævention har i Sundhedsstyrelsens undersøgelse fra 2005 vist sig at have stor betydning for brug af prævention, og kvindens udsathed for provokeret abort. Mellem 13 og 39 % af abortsøgende kvinder fra ikke-vestlige lande mener, at deres partner ikke billiger brug af prævention. Blandt danske abortsøgende kvinder er der 2 %, der angiver dette. Blandt indvandrere fra lande, hvor manden havde en negativ indstilling til brug af prævention havde kvinderne 7 - 14 gange øget tilbøjelighed for at vælge provokeret abort. Det understreges derfor, at det er væsentligt at huske også at informere manden om præventionsmuligheder, og at opfordre såvel mænd som kvinder til at diskutere emnet med deres partner.⁶²

Det betones i flere undersøgelser at kvinder med etnisk minoritetsbaggrund har en begrænset viden om reproduktion, prævention og seksuelle spørgsmål. Erfaringer fra lærere og pigeclubber viser dels, at mange forældre er rædselsslagne ved tanken om, at deres døtre deltager i seksualundervisningen eller snakker om den slags 'private ting', dels at pigerne ved så lidt, at det der er basalviden for mange danske børn er volapyk for dem, hvilket stiller store krav til undervisningen. Oplevelsen er, at man godt kan få pigerne til at lytte, men at, især de arabiske piger, har det svært med seksualundervisningen i skolen, ikke mindst fordi der er drenge tilstede.⁶³

58 Interessen for området på praktikerniveau understreges af, at der som led i satspuljeaftalerne på sundhedsområdet for 2010-2013 blev afsat ekstra 20 mio. kr. til initiativer vedrørende fremme af seksuel og reproduktiv sundhed i forhold til bl.a. etniske minoriteter <http://www.sundhedsstyrelsen.dk/~media/Sundhed%20og%20forebyggelse/Seksualitet/Puljeopslag.ashx>

59 Sundhedsstyrelsen 2004 + 2004a

60 Der er en stor variation i abortkvotienterne for indvandrerkvinder fra forskellige lande og i de forskellige aldersgrupper. For eksempel ses der en forhøjet abortkvotient blandt kvinder fra Eksjugoslavien og Iran og blandt efterkommere fra ikke-vestlige lande, mens andre grupperes abortrate ligger under danske kvinders.

61 Sundhedsstyrelsen 2005 (Sundhedsstyrelsen 2004 + 2004a).

62 Sundhedsstyrelsen 2005

63 Larsen 2004

3.1.4 Familiekonflikter og vold

Litteraturen omhandler både konflikter og vold i etniske minoritetsfamilier i Danmark i forbindelse med tvangsægteskab, social kontrol, æresrelaterede trusler/undertrykkelse samt fysisk, psykisk og seksuel vold. Kilderne består primært af metodekataloger henvendt til fagpersonale, undersøgelser, der forsøger at beskrive og forstå volden, artikler om aktuelle sager og politiske handlingsplaner. Litteraturen opdeler sig derudover ved enten, at henvende sig til den unge eller den ældre generation af etniske kvinder. Når de unge piger/kvinder er i fokus, handler det ofte om social kontrol og æresrelaterede konflikter, mens det handler om krisecentre og opholdstilladelse, når man sætter fokus på den ældre generation. En tredje målgruppe er kvinder i blandede ægteskaber, hvor en dansk mand, har giftet sig med en udenlandsk kvinde typisk fra øst-europæiske eller asiatiske lande.

Etniske minoritetskvinder og overgreb

Tal fra kriminalregisteret og IDA-databasen fra Danmarks Statistik viser en overrepræsentation af indvandrerkvinder og kvindelige efterkommere over 15 år i forhold til anmeldelse af vold begået mod dem.⁶⁴ Hertil viser statistik fra 2009, at 29 % af kvinderne på krisecentre ikke har dansk statsborgerskab, og knapt halvdelen (49 %) af disse kvinder svarer, at deres opholdsgrundlag i Danmark er familiesammenføring. Kvinder med anden etnisk baggrund opholder sig desuden ofte længere tid på krisecentrene end danske kvinder og flytter oftere tilbage til voldsudøveren. Disse kvinders situation er yderst vanskelig, og de har behov for særlig hjælp. Dette kan bl.a. hænge sammen med at kvinder med anden etnisk baggrund potentielt kan udsættes for flere typer af overgreb end danske kvinder. Udover seksuelle overgreb, fysiske og psykisk vold, kan særlige overgreb mod udenlandske/familiesammenførte kvinder bestå i trusler om hjemsendelse eller tvangshjemsendelse, indpodning af frygt for myndighederne, tilbageholdelse af information, trusler om eller faktisk kidnapning af børn, løgnagtig information til familien i hjemlandet, krav om prostitution, gældsættelse ved falsk underskrift, forhindring af integration, tvangsarbejde, framelding af kvinden i folkeregistret m.v.⁶⁵

I litteraturen beskrives også elementer af lovgivning, som kan være problematiske for kvinder, der eksempelvis er familiesammenført til Danmark. Et emne er den tidligere 7-års regel, som i foråret 2010 blev ændret til en 4-års regel. Denne regel indebærer at familiesammenførte kvinder først kan få permanent opholdstilladelse i Danmark efter fire års ophold, og såfremt de får samlet de nødvendige point, baseret på uddannelsesniveau, beskæftigelse, danskkundskaber samt udøvet aktivt medborgerskab.⁶⁶ En rapport fra Amnesty International konkluderer, at voldsramte familiesammenførte kvinder i Danmark ofte står i et dilemma mellem at udholde volden i ægteskabet eller at blive udvist af Danmark. Ved udvisning oplever mange kvinder at blive socialt udstødt i hjemlandet, når de vender tilbage som fraskilte.⁶⁷

I litteraturen behandles også den vold, som foregår mod kvinder i andre lande igennem de udenlandske kvinder, der hvert år søger om asyl på baggrund af kønsrelateret forfølgelse. Dette kan for eksempel være iranske kvinder, der er i konflikt med hjemlandets kulturelle, sociale, religiøse normer. Køn indgår ikke direkte som årsag til asyl i FN's flygtningekonvention fra 1951, og de fleste kvinder, der søger asyl i Danmark på denne baggrund, får afslag.⁶⁸

64 voldmodkvinder.dk 2010

65 Barlach & Stenager 2009, Clemmensen & Nielsen 2005

66 Se Thomsen 2006, Ny i Danmark.dk 2010 og <http://forside.kvinfo.dk/content/de-nye-udl%C3%A6ndingeregler-og-voldsramte-kvinder>

67 Nielsen 2005, Amnesty 2006, LOKK 2003

68 Ingvarsdén 2004

Generelt kan man sige, at den fysiske vold udøves i mange forskellige kontekster, hvor baggrunden for volden kan være en følelse af afmagt over ikke at kunne kommunikere, frygt for at blive forladt, frygt for at miste kontakten til et barn, frygt for ikke at være elsket, jalousi fra den ene eller den anden part, reaktion på en oplevelse af verbal vold hos partneren, psykiske problemer, økonomiske og sociale problemer m.m.⁶⁹

Social kontrol og æresrelaterede konflikter

Social kontrol og æresrelaterede konflikter kan anskues som en type af vold, men i litteraturen beskrives det typisk som et kulturelt fænomen. En række interviews blandt folkeskolelærere og gymnasievejledere vidner om etniske minoritetspiger, som bliver udsat for social kontrol af deres forældre, brødre og fætre, men også fra andre unge kvinder. Lærere og vejledere beretter om pigernes frustrationer og frygt for, at nogen starter et rygte om dem. Kontrollen handler i høj grad om rygtespredning og sladder, da pigerne både er bange for, at nogle starter et rygte om dem samtidigt med, at de også i høj grad føler sig forpligtigede til at fortælle og sladder om andre, hvis de ser, nogle fra deres omgangskreds opfører sig uanstændigt i deres øjne.⁷⁰

Politisk fokus på vold konflikter og vold

I 2002 vedtog regeringen for første gang en handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder, og i 2005 udkom endnu handlingsplan for en fireårig periode. Begge handlingsplaner begrænser sig dog til partnervold og medtager derfor ikke f.eks. vold mod prostituerede og vold mod kvinder på arbejdspladsen. Regeringens handlingsplan fra 2005-2008 har etniske minoritetskvinder som en af sine særlige målgrupper, og handlingsplanens tiltag bestod en oplysningskampagne om kvinders rettigheder, råd og vejledning til voldsramte etniske minoritetskvinder, information om mødet med offentlige instanser samt hjælp til udbygning af netværk.⁷¹

I regeringens nyeste strategi for vold i nære relationer antages det, at vold er et udtryk for manglende ligestilling.⁷² Regeringens strategi har fokus på tidlig indsats, opfølgende efterværn samt samarbejde på tværs af faggrupper. Heri beskrives også en særlig støtte til indvandrerkvinder, der har været på krisecenter, da det har vist sig, at de har sværere ved at komme ud af de voldelige forhold end etnisk danske kvinder.⁷³

Indsatser vedrørende vold mod etniske kvinder

Flere kilder omhandlende vold med etniske minoritetskvinder er udformet som metodekataloger og evalueringer af eksisterende tilbud og indsatser. Overordnet set har indsatser på området som to hovedformål, at oplyse kvinderne eller at tilbyde akut hjælp i krisesituationer.⁷⁴

De oplysende indsatser sigter typisk på, at skabe viden om formelle rettigheder som eksempelvis retten til skilsmisse, reglerne omkring forældremyndighed og samvær, og deres retsstilling i forhold til opholdstilladelse og økonomi.⁷⁵ Den akutte indsats til de voldsramte kvinder udgøres af krisecentrene, der støtter kvinder i, at bryde ud af undertrykkende, truende samt psykisk og fysisk voldelige familier. Der findes i dag ca. 40 krisecentre i

69 Se bl.a. Nielsen & Gitz-Johansen 2006, Als Research 2008

70 Maia Consult 2009

71 Regeringen 2005, Clemmensen & Nielsen 2005

72 Regeringen 2010

73 Regeringen 2010

74 Jensen m.fl. 2006

75 Thomsen 2006:58

Danmark, men det understreges, at der fortsat behov for særlige offentlige tilbud til etniske kvinder, som flygter fra deres familie på grund af trussel om tvangsægteskab eller psykisk og fysisk vold.⁷⁶ Blandt litteraturen om vold, findes en række metodekataloger, der henvender sig til personalet på krisecentre samt i andre institutioner, heri beskrives forskellige erfaringer og tilgange til arbejdet med kvinderne, der skelnes bl.a. mellem en individ- og familieorienteret tilgang.⁷⁷

3.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ FAMILIEOMRÅDET⁷⁸

Indsatserne til fremme af ligestilling på familieområdet kan opdeles i to overordnede kategorier: Dels selve målgruppen i form af de etniske minoritetskvinder og dels offentlige myndigheder og institutioner samt deres personale, som møder og arbejder med kvinderne. Derudover ligger der en særlig projektvinkel i mødet mellem de to målgrupper.

En del af projekterne beskæftiger sig med kvindernes personlige problematikker i forbindelse med eksempelvis vold, sygdom, sundhed, sprog osv., mens andre projekter sætter fokus på kvindernes relationer til deres børn via kurser om børneopdragelse, samt til deres familie generelt i forbindelse med for eksempel ægteskab og familiekonflikter.

I det følgende præsenteres de tematikker, som er dominerende indenfor projektområdet. Dette gøres på et overordnet plan og således ikke med udgangspunkt i enkelte, navngivne projekter. I de fleste af projekterne og indsatserne optræder kønsligestilling primært som et indirekte, underliggende tema, dog med undtagelse af indsatser, der omhandler seksualitet, kønsroller og vold, der utvivlsomt er de projekter, der mest direkte angriber kønsligestillingsproblematikken i Danmark i dag. For en oversigt over projekter på familieområdet, se bilag 4

3.2.1 Projekter til forberedelse på og introduktion til det danske samfund

En lang række projekter har til formål, at oplyse etniske minoritetskvinder om det danske samfund og dets institutioner, for at gøre dem selv mere handledegytige og for at gøre dem i stand til at udnytte mulighederne for dem selv og deres børn. Midlerne hertil er typisk konkret information og praktiske redskaber, der skal hjælpe kvinderne til at blive fortrolige med det danske samfund. Det kan f.eks. være information om sundhedsplejersker, vuggestuer, mødregrupper og andre offentlige tilbud.

En del projekter retter sig direkte mod etniske minoritetskvinder med små børn, mens andre projekter har et bredere formål om at informere om samfundet og de offentlige institutioner mere generelt. Flere projekter har tilknyttet en legestue, hvor kvinderne kan få passet deres børn, mens moderen modtager undervisning. Projektleder og -tilknyttede vil typisk få en vejledende funktion i forhold til kvindernes møde med det danske samfund. Mange projekter benytter sig i øvrigt af rollemøder, hvor etniske minoritetskvinder uddannes til at fungere som vejledere for nyankomne eller isolerede kvinder med anden etnisk baggrund.

3.2.2 Netværk

Indenfor de seneste år er projekter rettet mod netværksdannelse blevet meget udbredt. Tanken bag er typisk at skabe netværk og relationer som middel til oplysning om og integration i det danske samfund. Ofte er netværket et succeskriterium blandt flere, men en række projekter skiller sig ud ved at have netværksdannelse som

76 Tværministerielle arbejdsgruppe 2001, Brøndum og Fliess 2008

77 Se bl.a. Nielsen 2005, Mogensen 1998, Etnisk konsulentteam 2007, Jensen m.fl. 2006, Klaaby m.fl. 2002

78 Se bilag 4 for en oversigt over projekter

eneste eller primære mål. Disse projekter udformer sig typisk som kvindeklubber eller mentorordninger. Projekterne skal både skabe netværk internt blandt kvinder i den etniske minoritetsgruppe og skabe netværk eksternt mellem de etniske minoriteter og de etniske danskere. Formålet er at opbygge relationer, der dels skal bringe kvinderne ud af isolation og dels skal skabe et grundlag for varige kontakter med den tryghed og viden, der følger hermed. Mentorordningerne kan være en målrettet relation mellem to kvinder, men efterhånden har en del indsatser også relationen mellem hele familier som fokus i de såkaldte mentorfamilier.

3.2.3 Familierelationer og børneopdragelse

En tredje tematik på familieområdet dækker projekter, der beskæftiger sig med emner som familierelationer og børneopdragelse. Projekterne kan differentieres ved, at nogle fortrinsvis fokuserer på børneopdragelse af mindre børn, hvor andre projekter fokuserer på familierelationer og samværsformer samt generationskonflikter mellem f.eks. mor og datter.

Projekter angående børneopdragelse har oftest form som undervisning og information om f.eks. børns psykiske og fysiske udvikling, i betydningen af et nært tillidsforhold mellem mor og barn og i vigtigheden af at løse konflikter med fredelige argumenter. Projekter med fokus på familierelationer foregår typisk som rådgivning eller er en form for helhedsorienteret indsats, der tager udgangspunkt i hele familien. Endelig er der ofte et særskilt fokus på børnenes position i forhold til at lade børnene blive en del af den danske kultur (også).

3.2.4 Kønsroller og rettigheder

Den fjerde projekt-tematik, der er fremtrædende, omhandler kønsroller og rettigheder. Fælles for projekterne er, at de har karakter af at være en form for holdningsbearbejdelse enten gennem information om rettigheder og viden eller ved forskellige former for debat. Emnerne herunder går ofte helt ind i familiens private kerne, de er personlige og endda intime. Eksempler på emner er kønsroller, piger med tørklæde, omskæring, uønsket graviditet, ægteskab, demokrati og forældre som rollemodeller. Målgruppen for projekterne er bred, da der både arbejdes med de unge kvinder/piger med minoritetsbaggrund og deres forældre, vejledere og lærere på skolerne og de voksne kvinder.

Projekterne udformer sig som undervisningsmateriale til grundskolen, ungdomsuddannelser samt vejlederuddannelsen, rollemodeller, debatter og foredrag. Langt de fleste projekter arbejder forebyggende med området, mens enkelte projekter beskæftiger sig med at tage sig af konsekvenserne af problemer indenfor området.

En række af projekterne indenfor denne kategori beskæftiger sig med reproduktiv sundhed. Disse projekter behandler emnet ved at informere om rettigheder samt videnskabelige fakta om f.eks. abort, mødom og prævention, i en forebyggende indsats.

I andre projekter er der fokus på at forebygge unges kønsspecifikke uddannelsesvalg. Dette gøres både ved at uddanne vejledere i ikke ubevidst at vejlede de unge i en kønsspecifik retning, ved at skabe debat blandt de unge selv samt ved at sætte fokus på samarbejdet mellem skole og hjem og derved skabe rammer for, at de unge etniske minoritetspiger får lov til at være med til skolens aktiviteter især i forbindelse med sociale sammenhænge i skoleregi.

3.2.5 Kriser og vold

Indenfor temaet kriser og vold findes efterhånden en del projekter og indsatser. Disse henvender sig, dels til unge kvinder fokus på de æresrelaterede konflikter og vold, dels til voksne/ældre kvinder, der har været udsat for vold i ægteskabet. Herudover henvender enkelte projekter sig til fagpersoner, der er i kontakt med målgruppen. Projekterne i denne kategori udmærker sig ved, at ofte at have længerevarende, og af og til permanente, indsatser.

Dette kommer til udtryk i projektformer som kampagner, informationsfilm, netværksgrupper, samt konkret hjælp i krisesituationer. Den konkrete hjælp udformer sig blandt andet ved tværkulturel konfliktmægling, rådgivning og støtte samt vejledning af fagfolk, mens kampagner og informationsfilm f.eks. forsøger, at nedbryde tavshed og tabuer om familierelateret vold i etniske minoritetsfamilier.

3.2.6 Sundhed og sygdom

Den sidste projektkategori på familieområdet retter sig mod etniske minoritetskvinders sundhed og sygdom. Målgruppen for de fleste projekter er kvinder med anden etnisk baggrund, som har problemer med overvægt, sygdom og sund livsstil generelt. Enkelte projekter henvender sig til de offentlige institutioner og deres medarbejdere, som er i kontakt med kvinder med anden etnisk baggrund. Disse har til formål at uddanne og oplyse fagpersonale i sundhedssektoren om etniske minoriteters særlige behov.

Formålet med projekter, med kvinderne selv som målgruppe, er, at arbejde med etniske minoritetskvinders sundhed og sygdomsoplevelse, så de får bedre trivsel, samt mere energi og overskud til at tage del i børnenes verden, i sociale fællesskaber og i samfundet mere generelt.

En stor del af sundhedsprojekterne angriber sundhed og sygdom meget konkret i form af vægttabs- og cykelkurser, andre består primært af information og undervisning i krop og sundhed.

Mange bruger samtidig emnerne som afsæt for at tale bredere om ligestilling og medborgerskab. De større temaer som rettigheder, muligheder, lige behandling, fysisk og psykisk trivsel m.v. bliver lettere at behandle og forhandle, når de er en del af et mere praktisk redskabsorienteret og fokuseret forløb - og i regi af frivillige foreninger, hvor kvinderne er i forvejen.

Idealtypisk metode I: Ambassadører

En idealtypisk model som er ofte brugt i projekter er ideen om at uddanne udvalgte personer fra målgruppen - dels for at opkvalificere kvinderne og skabe ejerskab for indsatsen og dels for at muliggøre identifikation og adgang til målgruppen. Derudover udgør ambassadørmodellen også en selvstændig forankringsmodel - hvor forankringen placeres i ambassadørernes personlige netværk og liv og tager form af en levet hverdags erfaring med stadig spredningsvirkning.

En række projekter er udformet efter ambassadørmodellen. Dette indebærer, at personer fra målgruppen enten fra starten eller som en del af projektet uddannes til at sprede et budskab ved enten undervisning, rådgivning eller vejledning. For det første er metoden økonomisk medgørlig, da ambassadørerne i projektet typisk arbejder som ulønnede frivillige eller som en del af deres aktivering. Derved er metoden også brugt som et forsøg på at videreføre og forankre projektet på længere sigt. Derudover uddelegeres et ansvar til selve målgruppen, som skaber selvtillid og empowerment hos den enkelte kvinde. Samtidig har de uddannede ambassadører derved også et naturligt kendskab, tilgang og nem adgang til målgruppen, som både medvirker til en formodet større tillid mellem ambassadøren og målgruppe samt, at ambassadøren kan trække på sit personlige netværk, når denne skal i kontakt med målgruppen.

Ambassadørmodellen bruges i forbindelse med mange forskellige emner og problematikker. Modellen har vist sig stærk i forbindelse med emner, der kræver en tillidsrelation, mens dens akilleshæl er den vanskelige balance mellem det personlige (ambassadøren selv og metoden) og det professionelle (emnerne, der rådgives om og vejledes i) - med andre ord, hvad den enkelte ambassadør kan overkomme og afkræves. Derudover kræver det stor disciplin fra både projektholder og ambassadørerne i forhold til, hvor grænsen går for, hvad frivillige eller ufaglærte kan - på trods af deres privilegerede adgang til vanskelige målgrupper.

KAPITEL 4

– VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET

Dette kapitel præsenterer et overblik over ligestillingslitteratur og – indsatser i forhold til etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Beskæftigelse dækker her over uddannelsesområdet, arbejdsmarkedet og temaer relateret hertil f.eks. i forhold til helbred, økonomi og personlige og kulturelle barrierer, der er særlige for kvinder. Den første del af kapitlet omhandler eksisterende viden og kilder, mens anden del omhandler projekter og indsatser iværksat i forhold til at fremme ligestilling på beskæftigelsesområdet.

4.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET

Litteraturen på beskæftigelsesområdet er oftest fokus på enten arbejdsmarkedet eller uddannelsesområdet. I forhold til arbejdsmarkedet behandles typisk problematikker omkring indvandrere og flygtninge, altså den ældre del af den etniske minoritetsgruppe, hvorimod den yngre gruppe af efterkommere eller indvandrere/flygtninge, der er kommet til Danmark som børn, behandles i afsnit om uddannelse. En generel konklusion i litteraturen er, at indvandrere og deres efterkommere har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end den samlede befolkning, samt at de unge med anden etnisk baggrund stadig er bagud i uddannelse, selv om det går fremad. Især etniske minoritetskvinder har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorimod de unge etniske minoritetspiger har overhalet drengene på uddannelsesområdet. Således møder mændene tilsyneladende de største barrierer i uddannelsessystemet, mens kvinderne møder de største barrierer på arbejdsmarkedet.⁷⁹

De primære kilder til viden på beskæftigelsesområdet er konsulent- og forskningsundersøgelser, evalueringer, best practice-analyser, handleplaner, strategier (f.eks. kommunale), nationale og internationale undersøgelser, artikler, personlige beretninger og universitetsopgaver (specialer, Ph.d.). Især på arbejdsmarkedsområdet forefindes mange evalueringer af forskellige offentlige, private og selvejende projekter og indsatser. På uddannelsesområdet er der skrevet meget i forbindelse med den internationale undersøgelse PISA- testen.

4.1.1 Barrierer i forhold til arbejdsmarkedet

Generelt har kvinder (etniske såvel som danske) og etniske minoriteter af begge køn en lavere beskæftigelsesfrekvens, hvorfor kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er dobbelt udsatte. Undersøgelser viser, at blandt de 20-54-årige er 40-55 % af indvandrerkvinderne med i arbejdsstyrken, mod 80-90 % af de danske kvinder. Til sammenligning er 57-66 % af indvandrer mændene en del af arbejdsstyrken.

Der optegnes mange forklaringer på, hvorfor indvandrere har sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet. De hyppigst fremhævede barrierer er generelle for etniske minoriteters udsathed på arbejdsmarkedet på tværs af køn, det drejer sig bl.a. om migrationsforhold, uddannelsesmæssig baggrund, dansk kundskaber, manglende

erhvervs erfaring i Danmark, manglende netværk, dårligt helbred m.m. Specifikt for kvinderne er de traditionelle, patriarkalske kønsrollemønstre, der betyder kvinden har det primære ansvar for hjem og børn, mens manden typisk har hovedansvaret for forsørgelse og for de mere udadvendte aktiviteter. Hertil peger litteraturen på, at familieforhold og det at have små børn kan gøre kvinden særligt udsat.⁸⁰

4.1.2 Barrierer i forhold til uddannelse

Køn er tilsyneladende en kraftigere sorteringsmekanisme end etnicitet, når det gælder uddannelse - og tilknytning til arbejdsmarkedet. Kønsforskellene er for eksempel meget markante, når man ser på de unges valg af ungdomsuddannelse. Blandt de 16-19-årige er der langt flere kvinder end mænd, der går i gymnasiet. Omvendt er der flere mænd end kvinder på erhvervsuddannelserne, men frafaldet er stort. Statistikken viser således, at de kvindelige efterkommere klarer sig bedre i uddannelsessystemet end de mandlige efterkommere, så godt at de i dag næsten ligger på niveau med de etnisk danske kvinder. Alligevel er perioden efter endt uddannelse til det første job længere for de kvindelige efterkommere end for de mandlige⁸¹. For nogle kvinder med etniske minoritetsbaggrund ser det dog ud til, at netop deres multikulturelle kompetencer og sprogkundskaber kan være medvirkede til at sikre dem en hurtig ansættelse⁸².

På uddannelsesområdet er en del barrierer, som er generelle for etniske minoriteter, og som har betydning for gennemførelsesstendensen på tværs af køn. Det drejer sig bl.a. om manglende sproglige kvalifikationer, negativ social arv, manglende viden om uddannelsessystemet og det danske samfund og manglende netværk. Specifikt for kvinderne står igen traditionelle kønsrollemønstre, der kan betyde forventninger om at unge kvinder gifter sig i en tidlig alder, ligesom social kontrol og restriktioner for færden udenfor hjemmet rammer kvinder hårdest, hvilket har betydning for pigernes/kvindernes deltagelse i aktiviteter uden for undervisningstiden på uddannelsesinstitutionerne. På den positive side kan opdragelsen af kvinderne til en hjemmekultur bevirke, at de unge piger får mere tid og motivation til at klare skolearbejdet. Samtidig ser det ud til, at nogle kvinder bruger uddannelse som en frigørelsesstrategi for via den vej på længere sigt at opnå noget af den frihed, som de etniske minoritetsmænd har lettere adgang til. Nyere undersøgelser viser ligeledes, at der i kvindernes netværk er en stor opbakning i forhold til at kvinderne uddanner sig, da dette ses som en mulighed for at avancere på den sociale rangstige.⁸³

4.1.3 Samfundsmæssige forhold for ligestilling på beskæftigelsesområdet

Litteraturen på beskæftigelsesområdet vidner om både samfundsmæssige og personlige forhold som afgørende for ligestilling af etniske minoritetskvinder. De samfundsmæssige forhold består både af en række økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige strukturer på makroplan og af en række institutionelle faktorer på mesoplan.

Økonomi og arbejdsmarked

Arbejdsløshed og tilknytning til arbejdsmarkedet er påvirket af de økonomiske konjunkturer, og denne tematik afspejler sig i litteraturen på beskæftigelsesområdet. Når konjunkturerne er høje, har det danske samfund i høj grad brug for alle på arbejdsmarkedet, men når konjunkturerne falder, er det ofte de typiske

80 Mikkelsen 2008, Mikkelsen 2001, Dahl & Jakobsen 2005. Se desuden afsnit 3.1.1. om familieformer, kønsroller og normer i nærværende rapport

81 Maia Consult 2009, Mortensen 2007, Dahl & Jakobsen 2005, Sørensen 2007, Cowi 2009

82 Jacobsen & Liversage 2011

83 Mikkelsen 2008, Mikkelsen 2001, Dahl & Jakobsen 2005; Jacobsen & Liversage 2011

indvandrerbrancher såsom servicefagene, der skæres ned først, og etniske minoriteter mister deres jobs. Samtidig er de også de sidste til at blive indsluset på arbejdsmarkedet, når økonomien vender. Indvandrerkvindene beskrives som den gruppe, der bliver indsluset på arbejdsmarkedet sidst.⁸⁴

Institutioner

I litteraturen findes mange anbefalinger for, hvordan barrierer i forbindelse med de etniske minoriteters møde med samfundets institutioner kan overvindes. Fokus rettes ofte på jobcentre, sprogskoler, fagforeninger⁸⁵ samt uddannelsesinstitutioner, og en generel konklusion er, at disse ikke i høj nok grad har blik for indvandrerkvindernes/de unge pigers særlige situation.

Undersøgelser foretaget blandt sprogskoler og beskæftigelsesforløb viser, at hurtig afklaring og hurtig indsats samt fleksible og individuelt tilrettelagte forløb og undervisning skaber succes. Mange steder arbejdes med motivation, jobafklaring og jobsøgningsprocessen gennem coachingforløb for at imødegå den barriere, der ligger i kvindernes manglende arbejdsidentitet og sygdomsoplevelser/-strategier.⁸⁶ Det har skabt gode resultater at skræddersy en undervisningsmodel og praktikforløb, så de tilpasses kvindernes muligheder samt at skabe nogle mindre og trygge rammer, der kan bidrage til at styrke kvindernes selvværd og kompetencer. Udover individuelle indsatser er der gode erfaringer med at involvere hele familien, da mange kvinder har et højt fravær pga. forpligtigelser overfor familien og stærk kønsmæssig arbejdsdeling i hjemmet.⁸⁷

Flere kilder beskriver, at unge med etnisk minoritetsbaggrund har en tendens til traditionelle uddannelsesvalg. Dette forklares dels med traditioner i familierne og de etniske netværk, og dels med vejledernes mangelfulde vejledning. Observationer af vejledningssamtaler viser, at vejlederne overser kønnets betydning eller har forudgående opfattelser af, hvilken uddannelse de unge skal vælge på baggrund af deres etnicitet og køn. På denne måde bidrager vejlederne til at reproducere traditionelle mønstre i kønslige uddannelsesvalg. Flere kilder opfordrer derfor til, at vejledningen opkvalificeres og samarbejdet mellem lærer, forældre, uddannelsesinstitutionen og de unge styrkes.⁸⁸

4.1.4 Personlige forhold for ligestilling på beskæftigelsesområdet

En række personlige forhold gør sig gældende i forhold til kønsligestilling på beskæftigelsesområdet. Det omhandler konkret betydningen af familie, køn, alder, søskende, boligområde, oprindelsesland, helbred, religion, sprog og økonomi. Med andre ord både kulturelle, socioøkonomiske, sproglige og religiøse elementer af privatsfæren.

Kønsroller, kultur og religion

På arbejdsmarkedsområdet viser undersøgelser, at etniske minoriteter i mindre grad end danskerne bakker op om ligestilling mellem mænd og kvinder, og at særligt indvandrerpigernes fremtid påvirkes af traditioner og kulturelle holdninger til kvinders ligestilling på arbejdsmarkedet.

Undersøgelser peger på, at mændene er langt mere tilbøjelige til at mene, at kvinderne skal gå hjemme, end

84 Mortensen 2007, Mikkelsen 2008, Jakobsen 2008, Dahl & Jakobsen 2005

85 For at læse mere om fagforeninger se: Ejrnæs & Tireli 1997, Laghaei & Thomsen 2000, Hylander 2009

86 Se bl.a. Larsen 2008, Fasting 2007, LG Insight 2008, LG insight 2008b

87 Se bl.a. Mht Consult 2008 og Husted 2010, Johansen 2008

88 Seeberg 2007, Mørup, Martens & Skjoldan 2007, Sørensen, Madsen & Sørensen 2006

kvinderne selv er.⁸⁹ I forhold til uddannelse tyder meget dog på, at der, i de unges kvinders familier, er stor opbakning omkring det, at tage en uddannelse og at langt de fleste kvinder ønsker at bruge denne som adgangsbillet til det danske arbejdsmarked.⁹⁰

Kønsspecifikke forventninger har både negative og positive konsekvenser for både mænd og kvinder. For kvindernes vedkommende kan det gøre dem mere tilbageholdende med at tage et arbejde, ligesom det kan gøre arbejdsgiverne mere tilbageholdende med at ansætte kvinder på trods af dansk kundskaber, samt uddannelses- og erhvervsmæssige kompetencer. Hertil kan tørklædet og religiøse og kulturelle restriktioner i forhold til at være alene med mænd være problematisk for nogle kvinder.⁹¹

Hertil fremhæves, at pigerne har flere restriktioner i forhold til medvirken i sociale aktiviteter på uddannelsesinstitutionerne, hvilket har en negativ effekt i forhold til f.eks. netværksdannelse, men at det på den anden side betyder, at pigerne har mere tid til og fokus på skolearbejdet. Heroverfor har drengene større frihed til at være sammen med kammerater udenfor hjemmet, men samtidig kan forventningerne til dem gøre det vanskeligt at prioritere skolearbejdet, og kan sætte dem under pres i forhold til at bidrage til forsørgelsen af familien i en tidlig alder.⁹²

Af kulturelle og religiøse barrierer nævnes, i litteraturen, kontraster mellem studiemiljø og hjemlige forhold, dansk drukkultur, gensidige fordomme, religiøs mobning indbyrdes i den muslimske gruppe samt en apologetisk tilgang til islam, som kan føre til truende adfærd overfor andre muslimer. Derudover beskrives også en kulturel barriere for de unge, da de kan have svært ved at forstå skolens koder, samt at de ikke har de samme referencerammer i forhold til, hvad der tales om i klasseværelset.⁹³

Selvom de etniske minoritetspiger er godt med på uddannelsesfronten, viser nogle undersøgelser, at de har en tendens til at falde fra, når de er midt i tyverne, og at de dermed ikke udnytter de uddannelser, som de i stadig stigende grad opnår. Ifølge nyeste tal fra Beskæftigelsesministeriet er erhvervsfrekvensen blandt mandlige og kvindelige efterkommere med ikke-vestlig baggrund nærmest identisk.⁹⁴ Blandt personer med en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse har etniske minoriteter et lavere beskæftigelsesniveau end etniske danskere. Dog er forskellen væsentlig mindre end for etniske minoriteter og etniske danskere uden uddannelse.⁹⁵

Forskellen i beskæftigelsesfrekvensen forklares bl.a. med kulturelle og religiøse traditioner f.eks. i forbindelse med ægteskab. Ægteskabstraditioner har, i forbindelse med uddannelse, en dobbelt betydning hos piger med anden etnisk baggrund. En del unge kvinder nævner ægteskab som en barriere for uddannelse, og andre ser en længerevarende uddannelse som anledning til at udskyde beslutningen om ægteskab.⁹⁶ Det pointeres derudover, at det giver god mening for forældrene at støtte deres døtre i uddannelse, da det legitimerer migrationen over for familien i hjemlandet.⁹⁷

89 Mørup, Martens & Skjoldan 2007

90 Jacobsen & Liversage 2020 + 2011

91 Maia Consult 2009. Se også Ketscher 2005, Moes 2006

92 Dahl & Jakobsen 2005, Rosdahl 2006,

93 Maia Consult 2009

94 Beskæftigelsesministeriet (2010)

95 Jacobsen & Liversage 2020 + 2011

96 Sørensen 2007, Højbjerg 2000

97 Se bl.a. Zollner 2000, Bræmer 2007, Maia Consult 2009, Mortensen 2007, Dahl & Jakobsen 2005, Colding 2004

Sprogkundskaber

Gennemgående for litteraturen på arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet er et stærkt fokus på dansk kundskaber og læsekompetencer. Flere undersøgelser viser, at de sproglige kundskaber hænger sammen med, om man er i beskæftigelse eller ej, og dette gælder især for kvinder.⁹⁸ Der er mange kvindelige kursister på sprogcentre og deres primære motivationsfaktorer er et ønske om at kunne klare sig uden tolk til forældremøder og ved lægen, at kunne læse avis og lytte til radio samt at kunne kommunikere med barnets institution. Derudover nævnes uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet samt forudsætninger for at opnå opholdstilladelse som motivationsfaktorer. Kvinder med skolegang fra hjemlandet har større chance for at gennemføre og bestå sprogkurser end kvinder med ingen eller kort skolegang. Gennemførelse af sprogforløb afhænger af familiemæssige og arbejdsmæssige forhold. Kvinder med beskæftigelse kan have svært ved at gennemføre uddannelsen, og kvindernes fravær og frafald hænger i høj grad sammen med barsel og ansvar for børnene.⁹⁹

Økonomiske incitamenter

Litteraturen vidner ikke kun om kvindernes ønske om økonomisk uafhængighed, men også om de manglende økonomiske incitamenter for at arbejde pga. reglerne for offentlig forsørgelse. Undersøgelser af indvandrernes levevilkår har dokumenteret, at indvandrere har dårligere økonomiske incitamenter til at arbejde end danskere og at de økonomiske incitamenter blandt indvandrere er klart svage hos kvinderne.¹⁰⁰ Desuden ses en tydelig sammenhæng mellem chancen for at komme i vedvarende beskæftigelse og samleveren/ægtefællens beskæftigelsesstatus. Dette kan skyldes et økonomisk incitament om, at hvis den ene part i ægteskabet får en indtægt, bliver denne og en eventuel ægtefælle trukket i kontanthjælpen krone for krone. I juli 2009 blev 300-timers-reglen ændret til en 450-timers-regel, hvilket nu betyder, at ægtepar, hvor den ene eller begge modtager kontanthjælp, hver især skal have arbejdet 450 timer inden for de seneste 24 måneder for at bevare retten til kontanthjælp.¹⁰¹

Helbred

Sygdom er en væsentlig barriere for integration på arbejdsmarkedet, og spørgeskemaundersøgelser viser, at et selvrapporeret helbred hænger direkte sammen med beskæftigelsesfrekvensen.¹⁰² Samtidig tyder noget på, at tilknytning til arbejdsmarkedet kan have en positiv effekt på helbredet.¹⁰³ 80 % af indvandrere i tidligere matchgruppe 4 og 5 (nuværende matchgruppe 2 og 3) har helbredsmæssige problemer, som afholder dem fra at arbejde, og 80 % af de sygdomsramte flygtninge/indvandrere på kontanthjælp er kvinder. Kun få af de sygdomsramte har fået diagnose, ressourceprofil eller sygeplan i jobcenteret, på trods af en undersøgelse viser, at dobbelt så mange af de sygdomsafklarede indvandrere kommer i arbejde i forhold til de indvandrere, som ikke er sygdomsafklarede.¹⁰⁴

Netværk

Litteratur om arbejdsmarkedstilknytning beskæftiger sig ofte med netværk og sociale relationer som givende og afgørende for at komme i job. I forbindelse med etniske minoriteter beskrives mangel på netværk uden for egen

98 Rosdahl 2006

99 Husted 2010

100 Smidt 2003

101 Rosdahl 2006, www.bm.dk, www.ams.dk

102 Hald 2009

103 Rosdahl 2006

104 Elmer 2009

etniske gruppe, som en barriere for at komme i arbejde, ligesom etniske danskeres reserverede adfærd samt etniske minoriteters oplevelse af diskrimination som en barriere. Hertil nævnes etniske minoritetsunges generelle lavere socioøkonomiske udgangspunkt, som en central barriere, der gør det vanskeligere at tilegne sig en videregående uddannelse, ligesom det grundet et anderledes klassemæssigt og kulturelt udgangspunkt kan være sværere at opnå accept i skolesammenhæng sammenhæng¹⁰⁵. Derfor er der også udviklet en række mentorordninger, som knytter bånd mellem etniske minoriteter udenfor arbejdsmarkedet og etniske danskere i job.¹⁰⁶

4.1.5 Tilknytning til arbejdsmarkedet

Litteratur på beskæftigelsesområdet behandler og inddeler indvandrers-/ flygtningekvindes i særlige typer af kvinder ud fra deres tilknytning til arbejdsmarkedet baseret på henholdsvis deres nationalitet, deres særlige uddannelsesmæssige baggrund samt tidlige erhvervs erfaring. Litteraturen omhandler først og fremmest typer af kvinder kategoriseret efter nationalitet og migrationsstatus hernæst i kategorier efter arbejdsmarkedsparathed, uddannelseslængde eller type af beskæftigelse. Derudover beskrives både kvindernes personlige individuelle situation, samt strukturelle, institutionelle barrierer i forhold til disse specifikke kvindetyper.¹⁰⁷

Overordnet konkluderer litteraturen på beskæftigelsesområdet, at kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, givet det samme kvalifikationsmæssige udgangspunkt, dels kan have vanskeligere ved at komme i arbejde, dels at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, end kvinder med dansk baggrund. Hertil ses det, både blandt etniske minoriteter og etniske danskere, at mænd har en lidt højere erhvervsfrekvens end kvinder. Kønsforskellen er ikke signifikant større for etniske minoriteter, hvilket tolkes som tegn på, at minoritetskvinder ikke i særligt omfang undlader at søge ud på arbejdsmarkedet, f.eks. grundet familiemæssige hensyn.¹⁰⁸

Når det kommer til forklaringer på, hvad der har betydning for beskæftigelsesfrekvens, er litteraturen ikke samstemmende. Nogle undersøgelser konkluderer, at det i forbindelse med tilknytningen til arbejdsmarkedet ser ud, at have større betydning, hvilken etnisk minoritet man tilhører, og hvor lang tid denne minoritet som helhed har opholdt sig i landet, end hvilken og hvor meget uddannelse man har¹⁰⁹. Modsat hertil konkluderer nyere undersøgelser, at udfordringerne med at finde beskæftigelse intet har med etnisk minoritetsbaggrund at gøre, men afhænger af konkret uddannelse, samt samfundets overordnede konjunktursituation.¹¹⁰

Flere undersøgelser peger på forskelle i arbejdsmarkedstilknytningen blandt forskellige nationale minoritetsgrupper. Overordnet set tegner der sig et billede af, at iranske kvinder har nemmere ved at finde sig til rette på arbejdsmarkedet end andre etniske grupper. Pakistanske og tyrkiske kvinder har lidt sværere ved at integrere sig på arbejdsmarkedet, mens irakiske, libanesiske og somaliske kvinder har sværest ved at fastholde beskæftigelsen. Tal fra Danmarks statistik viser, at mens 40 % af mændene fra Libanon, Somalia og Pakistan er i beskæftigelse, så gælder det kun for 20 % af kvinderne fra Libanon og Irak og 27 % af kvinderne fra Somalia.¹¹¹

105 Jacobsen & Liversage 2010

106 Husted 2007, Mortensen 2007

107 Se Fasting 2007, Friis 2007, Specialfunktionen for ligestilling & SEBI 2009, Caswell 2008, LG Insight 2008a, LG Insight 2004, Rezaei 2006, Thomsen 2005, Liversage 2009, Thunø 1998, Jakobsen & Liversage 2010 + 2011

108 Friis 2007. Særligt for kinesiske kvinder i Danmark, se Thunø 1998, Jakobsen & Liversage 2010 + 2011

109 Bjørn, Pedersen & Rasmussen 2003

110 Jakobsen, Liversage 2010

111 Se bl.a. Cowi 2009, Deding & Jakobsen 2006, Morup, Martens, Skjoldan 2007

Samtidig skal der gøres opmærksom på, at der er store forskelle indenfor de forskellige nationale grupper, særligt tyrkiske gruppe af kvinder er meget polariseret. Her ses både en procentuel større andel, der er velintegreret på det danske arbejdsmarked end andre flygtninge/indvandrergrupper, men samtidig også en procentuel større gruppe, der er langvarigt uden for arbejdsmarkedet og stærkt marginaliseret.¹¹²

Enkelte undersøgelser beskæftiger sig med selvstændige kvinder på arbejdsmarkedet, og her falder resultatet ud til kvindernes fordel. Det viser sig nemlig, at indvandrerkvinder er bedre til at drive selvstændige forretning end indvandrer mænd. Deres omsætning og overskud er større, hvilket begrundes med, at kvinderne er bedre til at etablere sig uden for de traditionelle indvandrerbrancher, hvor pengene ofte er små og ofte sorte. Dette har også betydning for ligestillingen i familien, da børnene til de selvstændige kvinder oplever, at deres mødre klarer sig selv og inspireres heraf.¹¹³

4.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ BESKÆFTIGELSESMÅRÅDET¹¹⁴

Målgruppen for indsatser på beskæftigelsesområdet er langt overvejende kvinder, der slet ikke eller i minimalt omfang har erhvervs erfaring og uddannelse. Overordnet opdeler projekter og indsatser sig i to kategorier.

Den første kategori er rettet imod kvinderne og har til formål at gøre dem mere arbejdsmarkedsparete. Her er fokus typisk på holdningsbearbejdelse, opkvalificering (herunder sprog og kortere uddannelsesforløb), motivation og faktorer i kvindernes hverdag, der kan virke som barrierer for beskæftigelse, f.eks. sygdom, familieforhold, sociale problemstillinger m.v.

Den anden kategori er rettet imod virksomheder og institutioner og har til formål at skabe adgang til arbejdsmarkedet. Her er fokus typisk på rummelighed, oplysning om arbejdsmarkedsregler og støtteordninger, mangfoldighedspotentiale m.v.

4.2.1 Mangfoldighed

Projekter, som henvender sig til aftagere på arbejdsmarkedet, omhandler ofte mangfoldighedspolitik og antidiskriminering med det formål at udruste og motivere virksomheder til at ansætte etniske minoriteter. Derudover er der også projekter rettet mod fagbevægelsen og deres rolle i kampen for etnisk ligestilling. En særlig kategori af virksomhedsrettede projekter går på at udvikle og afprøve metoder, dels til rekruttering og dels til fastholdelse af de etniske minoritetskvinder, f.eks. ved at kombinere sprogundervisning og praktik/aktivering. En særlig metode går på at vise konkrete resultater og succeser med mangfoldighed ved f.eks. at formidle erfaringer og historier fra kvinder, der er kommet i arbejde. Mens nogle projekter således har fokus på at skabe plads til etniske minoriteter på arbejdsmarkedet gennem mangfoldighedskultur, så har andre fokus på at tilpasse denne mangfoldighed til en dansk arbejdsnorm.

4.2.2 Helhedsorienterede indsatser

Langt de fleste projekter beskrives som helhedsorienterede indsatser, der satser på både en personlig udvikling og en faglig udvikling og opkvalificering. Formålet med disse bredere indsatser er en kombination af at

112 Se bl.a. LG Insight 2005, Bjørn, Pedersen & Rasmussen 2003, Jagd 2007

113 Rezaei 2006; Thomsen 2005; Mikkelsen 2008

114 Se bilag 4 for en oversigt over projekter

motivere, informere og integrere etniske minoritetskvinder på arbejdsmarkedet eller til uddannelse. Fokus er på kvinden og hendes samlede hverdagskontekst og -problemstillinger og altså ikke kun på beskæftigelsessituationen. Derfor inddrages områder som motion, sundhed, coaching, holdningsbearbejdelse og netværksdannelse som en aktiv vej mod arbejdsmarkedet, ligesom konkret vejledning og hjælp til familieliv og praktiske problemstillinger også er en aktiv del af indsatserne.

4.2.3 Faglig udvikling og tilknytning til arbejdsmarkedet – uddannelse, opkvalificering, praktikforløb og aktivering

Indsatser indenfor dette område af beskæftigelsesprojekter henvender sig typisk til kvinder, som er langt fra arbejdsmarkedet. Mange af disse kvinder er ufaglærte og har brug for særlige indsatser for at komme i arbejde. Projekter i forhold til faglig udvikling, opkvalificering, praktik og aktivering forekommer både som en del af de helhedsorienterede projekter, men findes også som separate forløb. Ofte består de af en undervisningsdel, en udførende arbejdsmarkedsrettet del, samt et kortere eller længere sprogkursus. Nogle projekter er målrettet uddannelse af kvinder til bestemte jobfunktioner f.eks. børnepasning eller servicefag, og en del projekter retter sig mod SOSU-uddannelsen.

4.2.4 Personlig udvikling – afklaring, vejledning og coaching

Indsatser med fokus på personlig udvikling forekommer både som en del af de mange helhedsorienterede indsatser, men findes også som enkeltprojekter. Målgruppen er overvejende minoritetskvinder langt fra arbejdsmarkedet. Indsatser i forhold til personlig udvikling indebærer ofte kompetenceafklaring efterfulgt af vejledning og coaching med fokus på arbejdsidentitet, kønsroller og holdningsændring. Formålet er at motivere og skabe mod, engagement og selvværd til at komme i beskæftigelse og tage imod de muligheder og tilbud, som samfundet byder.

4.2.5 Sundhed og livsstil

Projekter med fokus på sundhed og livsstil forekommer oftest som en del af de helhedsorienterede indsatser. Der fokuseres på emner som madlavning, kost, motion osv. som en måde at informere om danske samfundsforhold og vaner. Derudover har tiltagene om sundhed og livsstil en målsætning om, at kvinderne bliver sundere, friskere, får mere energi, og derved bliver mere motiverede for at arbejde samt har mindre fravær pga. sygdom, ligesom øget mobilitet og uafhængighed er et mål.

4.2.6 Netværksdannelse

En række projekter fokuserer på netværksdannelse som vejen til integration i samfundet generelt og som vejen til beskæftigelse konkret. Målgruppen er både uddannede eller ikke-uddannede kvinder, der er mere eller mindre isolerede.

Projekterne har til formål at skabe netværk, men sigter også mod at øge kvindernes generelle medborgerskabskompetencer. Nogle projekter anser netværksdannelsen som et biprodukt af noget andet, f.eks. undervisning i samfundsforhold. Der arbejdes med forskellige former for netværk, dels mellem kvinder på tværs af etniske, aldersmæssige og uddannelsesmæssige skel, dels mellem kvinder og virksomheder.

Projekterne består typisk af en frivillig mentorordning, hvor en mentor sættes sammen med en mentee. Andre projekter er startet op i samarbejde med lokale boligforeninger for at skabe netværk i og ejerskab til lokalområdet.

4.2.7 Iværksætteri

En række projekter arbejder med at motivere etniske minoritetskvinder til at starte egen virksomhed. Målgruppen er ofte, men ikke udelukkende, ressourcestærke kvinder, hvoraf nogle har en uddannelse og andre er

ufaglærte. Tilgangen tager typisk udgangspunkt i de ressourcer, den enkelte minoritetskvinde allerede besidder indenfor f.eks. håndarbejde, madlavning og catering, skønhedspleje, oversættelse og kulturkendskab. Projekternes aktiviteter består af vejledning, afklaring, motivering og støtte af eget initiativ. Nogle projekter er forankret i foreninger, hvor kvinderne kan søge revisor- og advokathjælp samt andre rådgivningsmuligheder.

Idealtypisk metode II: Gribskovmodellen

Gribskovmodellen (eller '44-point projektet') er en model, der bruger et pointsystem til at motivere og fastholde kvinder i arbejde på en simpel og pædagogisk måde. I Gribskovmodellen udarbejder den private aktør/kommunen og virksomhederne i fællesskab et pointsystem. Pointsystemet angiver, hvilke opgaver kvinderne skal kunne løse tilfredsstillende for at kunne arbejde inden for den pågældende branche. De deltagende kvinder bliver løbende vurderet efter dette pointsystem og garanteres virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud eller ordinær ansættelse på virksomhederne, når de har opnået en bestemt pointscore. Projekter udviklet efter Gribskovmodellen har opnået markante resultater ved en håndholdt indsats baseret på tæt samarbejde med virksomheder, brug af tosprogede instruktører, særligt tilrettelagt danskundervisning, opkvalificering på lukket træningsbane, udvikling af pointscore, kåring af deltagere og en række andre motivationsfremmende redskaber. Gribskovmodellen har formået at bringe etniske minoritetskvinder i arbejde, som tidligere har været på langvarig kontanthjælp og uden særlige forudsætninger i forhold til at kunne indgå på det danske arbejdsmarked.

Idealtypisk metode III: Mentorordninger – personlig og professionel støtte og netværksdannelse

Mentorordninger er en model, hvor en mentor og en mentee finder sammen eller sættes sammen for at gøre brug af hinandens kompetencer og erfaringer, dog med forventning om at mentee lærer fra mentor. Mentorordninger er grundlæggende en tanke om, at en person med erfaring indenfor et særligt område kan lære fra sig, hjælpe og støtte en person med mindre erfaring indenfor samme område. I forbindelse med integration forekommer mentorordninger oftest ved en sammensætning af en minoritetsdansker og en etnisk dansker. På beskæftigelsesområdet bruges modellen hyppigt og på meget forskellig vis. Idet mentorordningerne involverer to personer, som mødes og skaber en relation, er der altid en personlig relation og personlig læring involveret, selvom ordningen bruges i arbejdsmarkedssammenhæng. Men mentorordninger kan alligevel inddeles i ordninger, som henholdsvis har fokus på den personlige relation som vejen til netværk og arbejde og på den professionelle og faglige relation og netværksdannelse typisk på virksomheder.

KAPITEL 5

– VIDEN OM KØNSLIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET

Dette kapitel præsenterer et overblik over ligestillingslitteratur og -foreninger/projekter omhandlende etniske minoriteter i foreningslivet. Foreningsområdet dækker over den offentlige og udadvendte sfære. Det drejer sig konkret om piger og kvinders deltagelse i det frivillige foreningsliv men også om deres generelle medborgerskab, politiske deltagelse og om frivillighed blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Den første del af kapitlet indeholder en kortlægning af den eksisterende viden og kilder, mens anden del omhandler projekter og indsatser iværksat for - direkte eller indirekte - at fremme ligestilling.

5.1 EKSISTERENDE LITTERATUR OM KØNSLIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET

Der findes en del bøger, artikler og rapporter, som fokuserer på foreningsliv, men et vigtigt udvælgelseskriterium har været, at der var et kønselement til stede. Langt de fleste kilder bygger deres undersøgelser på professionelle og frivillige projektaktørers besvarelser i hhv. kvalitative interviews og spørgeskemaer, mens kun få undersøgelser baserer deres viden på kvindernes, pigernes og deres forældres egen opfattelse af foreningslivet, dets barrierer og muligheder. Overordnet set deler kilderne sig over fem grupper, nemlig baggrundslitteratur, forskningsrapporter/specialer, lokale undersøgelser, evalueringer og idékataloger/anbefalinger.

5.1.1. Integrations- og ligestillingsværdi

Deltagelse i foreningslivet fremhæves ofte som en afgørende del af etniske minoriteters integration i det danske samfund. Størstedelen af kilder på området har som udgangspunkt, at aktiv deltagelse i foreningslivet gør en positiv forskel for såvel politisk, kulturel som social integration og i forlængelse heraf for kønsligestilling. Ligestillingsaspektet er særligt tydeligt i forhold til at give kvinder og piger mulighed for deltagelse på linje med mændene og i forhold til at lade denne deltagelse være katalysator for viden og oplysning om kvinders rolle og rettigheder i det danske samfund. At være aktiv i foreningslivet er endvidere pointgivende i forhold til at opnå opholdstilladelse i Danmark.¹¹⁵

En række enslydende forklaringsmodeller går igen omkring de gevinster, der er at hente, når det lykkes at integrere etniske minoriteter i foreningslivet. Særligt fremhæves, at deltagelse i foreningslivet giver: netværk, øget kendskab til dansk kultur, normer og værdier, sociale færdigheder og en bedre sundhedstilstand.¹¹⁶

De positive aspekter ved foreningslivet dækker dels at deltage og være medlem i en forening og dels at være aktiv som frivillig i en forening. Erfaringer viser, at der er en positiv sammenhæng mellem frivilligt socialt arbejde og graden af integration i forhold til f.eks. viden om det danske samfund, uddannelse og beskæftigelse.¹¹⁷ Ligeledes peger både litteratur og indsatser på, at foreningslivets kulturelle fællesskaber har stor betydning for særligt børn

115 Faber 2010

116 Boeskov & Ilkjær 2005, LG Insight 2005a, Dahl & Jakobsen m.fl. 2005

117 Christensen & Christensen 2006

og unges identitetsdannelse og kompetenceopbygning.¹¹⁸ Flere peger på, at særligt de unge piger, der i højere grad end drengene er afskåret fra det danske ungdomsliv, får et stort integrationsudbytte af deltagelsen i foreninger.¹¹⁹

Det har ifølge kilderne en stor positiv virkning for den enkelte at være medlem af en forening, men også på samfundsplan menes foreningslivet at have positive konsekvenser, da det ”i høj grad bidrager til at facilitere sociale fællesskaber og skabe sammenhængskraft i samfundet”.¹²⁰ Lokalundersøgelser¹²¹ viser desuden, at foreningerne også bliver betragtet som en adgang for staten til indvandregrupperne og et middel til ”opdragelse til demokratisk tankegang og handlemåde”.¹²²

Ofte beskrives et regulært medlemskab i de etablerede (danske) foreninger som den mest effektive vej til integration, mens organiseringen af nye foreninger, hvis medlemmer udelukkende eller overvejende består af medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, og afgrænsede grupper/hold tilknyttet eksisterende foreninger beskrives som den ’næstbedste’ løsning set i et integrationsperspektiv.¹²³

Enkelte kilder peger på, at foreningslivets effekt som integrationsprojekt er begrænset, og at en lang række af andre faktorer har (større) betydning for flygtninge og indvandreres integration.¹²⁴

Det tydeliggøres, at selv for de kvinder, som er foreningsaktive, udgør foreningen kun en flig af kvindernes liv, hvoraf langt størstedelen foregår udenfor foreningens rammer. Gennem en undersøgelse af kvindernes egen oplevelse af foreningslivet som integrationsarena er konklusionen, at kvinderne gennem foreningslivet har opnået sociale fællesskaber gennem fokus på idræt, foreningsværdier og medborgerskabsidealer, men at det sociale fællesskab ikke nødvendigvis betyder, at kvinderne ”integreres i ”Danmark” som overordnet abstrakt enhed”.¹²⁵ En anden kilde understreger vigtigheden af foreningens sociale dimension og de netværksfællesskaber, der opstod med udgangspunkt i foreningens aktiviteter, men sår ligeledes tvivl om, hvorvidt kvindernes midlertidige bånd til foreningen kan være medvirkende til at forbedre deres position i samfundet.¹²⁶

5.1.2 Deltagelse og barrierer

En stor del af litteraturen omhandlende etniske minoriteter i foreningslivet består af evalueringer og metodekataloger, der fokuserer på deltagelse og barrierer. Litteraturen viser, at der knytter sig særlige barrierer til forskellige aldersgrupper, hvorfor minoritetspiger og voksne kvinder er behandlet særskilt i det følgende.

Etniske minoritetspiger i foreningslivet

Mange kilder fokuserer på, hvordan man rekrutterer og fastholder unge minoriteter i foreningslivet. Størstedelen af de kønnede projekter for styrkelse af etniske unges deltagelse i foreningslivet har piger mellem 13-25 år som målgruppe, men kun ganske få initiativer retter sig mod drenge med anden etnisk baggrund.¹²⁷

118 LG Insight 2006a, Faber 2010

119 Boeskov & Ilkjær 2005;

120 Faber 2010

121 Boeskov & Ilkjær 2005

122 www.ishoj.dk

123 Boeskov & Ilkjær 2005, Grib 2005

124 Christensen & Christensen 2006

125 Krabbe 2007

126 Krabbe 2007

127 Bl.a. viser evalueringen af Satspuljen Unge nydanskere deltagelse i idræts- og foreningsindsatsen fra 2003, at 80% af alle de støttede projekter indbefattede pigerne som målgruppe for strategierne/aktiviteterne (LG Insight 2006a)

Kilderne er typisk bygget op som evalueringer af lokale indsatser og beskriver grad af deltagelse, barrierer for deltagelse og metoder til at styrke de unge pigers fritids- og foreningsdeltagelse.¹²⁸

De unges kvinders deltagelse i foreningslivet

En undersøgelse for Center for Ungdomsforskning peger på, at den nuværende generation af unge (etniske minoriteter såvel som danske) deltager mindre i foreningslivet end tidligere generationer. Gruppen af unge mellem 15 og 24 år er dem, der er sværest at rekruttere og fastholde i foreningslivet, hvor de opfattes som 'zappere' og som mindre tilbøjelige til at påtage sig frivilligt arbejde.

Flere kilder peger på, at piger med etnisk minoritetsbaggrund ikke i lige så høj grad som de minoritetsetniske drenge deltager i fritids- og foreningsaktiviteter, og at de har en markant lavere deltagelse end de jævnaldrende danske piger.¹²⁹ Dette gælder, hvad enten der er tale om nationale og etniske minoritetsforeninger eller danske idræts- og sportsforeninger. Samtidig viser flere undersøgelser, at især piger fra storbyområder, herunder nydanske piger, er mindre idrætsaktive i organiserede sammenhænge end deres jævnaldrende.¹³⁰

Det har ikke været muligt at finde statistikker, der præcist redegør for de etniske minoritetspigernes deltagelse i idræts- og foreningslivet. Et sted vurderes det, at 15-20% af piger med etnisk minoritetsbaggrund er aktive i foreningslivet,¹³¹ mens tallet et andet sted vurderes til at være 30%.¹³²

Litteraturen understreger, at deltagelsen i høj grad er bestemt af familiernes sociale, uddannelses- og beskæftigelsesmæssige situation, ligesom der ses store forskelle mellem de forskellige grupper af nationaliteter og i de enkelte unges opfattelse af foreningslivets gevinster.¹³³

Barrierer for foreningsdeltagelse

Erfaringer tyder på, at mange etniske minoritetspiger har en stor interesse i at deltage, men at de møder en række barrierer for deltagelse i det danske idræts- og foreningsliv. Barriererne beskrives ikke som værende væsentligt anderledes for piger end for drenge, men de er derimod mere udtalte.¹³⁴ I det følgende beskrives de barrierer, der er gennemgående som forklaring på den lavere repræsentation af etniske minoritetsunge, og særligt pigerne, i foreningslivet.

Forældrenes manglende viden og erfaring med foreningslivet

Mange forældre med anden etnisk baggrund mangler viden om det danske foreningsliv og -praksis. Fra deres oprindelsesland har de typisk et andet eller slet intet kendskab til foreningslivet.

128 Bl.a. viser evalueringen af Satspuljen Unge nydanskernes deltagelse i idræts- og foreningsindsatsen fra 2003, at 80% af alle de støttede projekter indbefattede pigerne som målgruppe for strategierne/aktiviteterne (LG Insight 2006a)

129 Der findes ikke landsdækkende undersøgelser, der redegør for forholdet af deltagelse mellem unge piger og drenge med anden etnisk baggrund og mellem unge med anden etnisk baggrund og unge med dansk baggrund. Mindre lokale undersøgelser viser dog tydelige tendenser. F.eks. viser en undersøgelse blandt Aalborgs Kommunes 7.-9.-klassers elever, at 61% af drengene med dansk baggrund er foreningsaktive mod 52% af drengene med anden etnisk baggrund, og at 57% af pigerne med dansk baggrund er foreningsaktive mod kun 25% af pigerne med etnisk minoritetsbaggrund I en spørgeskemaundersøgelse fra 2005 blandt frivillige foreninger vurderes det, at kvinder/piger med anden etnisk baggrund udgør 2,8% og mænd/drenge 7,7% af det samlede medlemstal i foreningerne. (Boeskov & Ilkjær 2005)

130 Nyidanmark.dk

131 LG Insight 2006a

132 Nyidanmark.dk

133 Boeskov & Ilkjær 2005

134 LG Insight 2006a

Hertil fremhæver flere kilder forældrenes egen manglende deltagelse og engagement som en faktor. Forældre med anden etnisk baggrund er ofte mindre aktive som frivillige 'foreningsforældre' end de etnisk danske forældre, hvilket kan give en række rent praktiske problemer, heriblandt manglende hjælp til kørsel, tøjvask og leder/træner/instruktør-engagement. Når de etniske minoritetsforældre engagerer sig, beskrives de som værende ekstra loyale og aktive.

Kønsrollemønstre og -forventninger

Erfaringer viser, at der er stor forskel på, hvad piger og drenge må, men også på hvad de mindre og de større piger må. I nogle etniske familier er der en tradition for, at pigerne, når de når puberteten, i højere grad end før deltager i aktiviteter og pligter i hjemmet og mindre udenfor hjemmet. Dette betyder dels et stort frafald af piger i teenagealderen, dels at de er sværere at rekruttere. En anden barriere kan være, at forældrene for at værne om pigernes ærbarhed og rygter ikke ønsker, at deres døtre skal deltage i et tilbud sammen med drenge, eller at ikke alle foreningsaktiviteter opfattes som egnede for piger f.eks. fodbold og andre idrætsaktiviteter.¹³⁵

Økonomiske begrænsninger

Generelt er der påvist en sammenhæng mellem socioøkonomisk status og deltagelse i foreningslivet, og flere undersøgelser har vist, at relativt færre fra lavere sociale lag end fra højere sociale lag deltager i frivilligt arbejde. Dette har betydning for den statistiske repræsentation af etniske minoriteter i foreningslivet, da en stor del af familierne med anden etnisk baggrund ligger blandt de lavere socioøkonomiske grupper. Hertil betyder økonomiske begrænsninger, at en del forældre ikke har råd til at betale medlemskontingent, udgifter til sportsudstyr, turneringer m.m.¹³⁶

De unges egen manglende viden og interesse

Litteraturen pointerer, at de unge også selv mangler viden om foreningsmuligheder og -deltagelse, og at det særligt er blandt førstegenerationsindvandrere, nyligt ankomne flygtninge og sent ankomne børn og unge, at den manglende viden er mest udtalt. Hele 85% af de pulje-støttede projekter under Puljeindsatsen 2003-2006 problematiserer de unge nydanskernes viden om udbud af træningstilbud og fritidsaktiviteter.¹³⁷

Foreningernes evne til at rekruttere og fastholde de unge

Undersøgelser har vist, at det traditionelle idræts- og foreningsliv oplever de etniske unge som mere omsorgskrævende end danske unge. I evalueringen af Satspuljen - *Unge nydanskernes deltagelse i idræts- og foreningslivet* fra 2003 angiver 70% af alle de adspurgte projektaktører, at foreninger generelt har svært ved at magte de unge med etnisk minoritetsbaggrund, da mange er utilpassede ('de vilde') eller svage ('de stille') og har svært ved at begå sig på lige fod med de danske unge.¹³⁸ Flere undersøgelser peger på, at foreningerne ikke gode nok til at lave opsøgende arbejde eller til at formidle den danske foreningstradition. Derudover er der en oplevelse af, at den nuværende foreningsstruktur ikke kan rumme alle former for og forventninger til integrationstiltag. Den frivillighedsbaserede organisationsform og knappe ressourcer gør det vanskeligt og betyder bl.a. en stor udskiftning og dermed manglende kontinuitet i forhold til at fastholde og føre projekter videre.¹³⁹

135 Boeskov & Ilkjær, LG Insight 2005

136 Koch-Nielsen 2005

137 LG Insight 2006a

138 LG Insight 2006a

139 Boeskov & Ilkjær 2005

Overvindelse af barrierer

Der eksisterer en del erfaringsopsamlinger og gode råd i forhold til, hvordan de forskellige barrierer for foreningsdeltagelse blandt særligt de etniske minoritetspiger kan imødegås.¹⁴⁰ Løsningerne fokuserer overordnet på øget viden og information til både forældre, de unge selv og foreningerne. Grupperne skal med andre ord gøres fortrolige med hinanden og ikke mindst med foreningernes arbejdsformer og -formål. Hertil kommer, at tilbuddene skal være varierede og i højere grad skal imødekomme de forskellige grupper og behov blandt de unge. Det fremhæves ofte, at det for foreningerne handler om at skabe tillid både blandt de unge og deres forældre, hvorfor rekruttering via f.eks. skoler og netværk er en hyppig anbefaling.

5.1.3 Etniske minoritetskvinder i foreningslivet og det frivillige sociale arbejde

Overordnet set opereres der i litteraturen med to forskellige vinkler i forhold til de etniske minoritetskvinder i foreningslivet – enten som *brugere af/deltagere* i forskellige tilbud eller som *frivillige* ulønnede medarbejdere i det sociale arbejde i og omkring en forening.

Kvinderne som deltagere og brugere

Hovedparten af kilder omhandlende deltagelse, barrierer og muligheder for voksne kvinders deltagelse i foreningslivet består af evalueringer af enkelte lokale tilbud, mens kun få kilder har et mere overordnet og generelt blik på samme.

Fokus i langt de fleste undersøgelser er på deltagelse i enten etniske eller nationale minoritetsgrupper i Danmark og i særdeleshed på idrætsforeninger. Kun sjældent undersøges andre typer af fritidsaktiviteter, politiske foreninger eller arbejdsforbund.¹⁴¹ De få kilder¹⁴², der ser på f.eks. organiseringsgraden blandt de etniske minoriteter i andre typer af foreninger mangler, i denne sammenhæng, et kønsperspektiv og er derfor udeladt her. De kønsforskelle, der gør sig gældende blandt minoritetsdrengene og -pigernes deltagelse i foreningslivet spejles i de voksnes foreningsdeltagelse, også her er mændene de mest aktive - særligt i idrætsforeninger, hvorimod der umiddelbart ingen væsentlig kønsforskel er, når man ser på medlemskab af kulturelle foreninger.¹⁴³

Barrierer for deltagelse

Der mangler i høj grad litteratur, der går i dybden med de voksne kvinders ønsker og barrierer i forhold til deltagelse i foreningslivet. I de eksisterende kilder opstilles der typisk enslydende forklaringsmodeller til den manglende deltagelse i foreningslivet: Traditionelle kønsroller og arbejdsdeling i hjemmet, manglende viden om og interesse i eksisterende tilbud.

Først og fremmest fremhæves det, at den kønsbestemte arbejdsdeling, hvor kvinden har hovedansvaret for husarbejdet og børnene, og manden for forsørgelse, kan være en hindring for etniske kvinders deltagelse i aktiviteter udenfor hjemmet. Arbejdsdelingen er for nogle rent praktisk, da mændene i højere grad er i beskæftigelse end kvinderne, og en stor del af disse har aften/natarbejde, mens den for andre bunder i kulturbestemte normer for, hvilke aktiviteter hhv. kvinder og mænd bør deltage i. Flere kilder peger på, at kvinderne/pigerne i højere grad har en forpligtelse til at påtage sig opgaver i hjemmet, som mændene/drengene kan påtage sig af lyst.

140 Se bl.a. Boeskov & Illkjær 2005, Christensen (2006), LG Insight (2006b)

141 Dahl og Jakobsen 2005

142 F.eks. Mikkelsen 2001+2008, Togeby 1999.

143 Kilderne er ikke enige om det præcise antal, således viser tal fra 2005, at 6-12% af kvinderne medlem af en idrætsforening, mod 30-38% af mændene, mens en stikprøve-undersøgelse fra 2009 viser, at 19,1% af mændene mod 10,4% af kvinderne oplyser, at de er medlem af en idrætsforening. 10,1% af mændene og 12% af kvinderne angiver, at de er medlem af en kulturel forening, hhv. Regeringen 2005 og Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2009.

Dertil betyder en traditionel opfattelse af køn, at der er en modstand mod, at kvinderne er i selskab med mænd udenfor den nærmeste familie eller færdes alene ude om aftenen.¹⁴⁴

Der foreslås, at hvis man skal tiltrække de kvinder, der har hovedansvaret for det huslige arbejde, må man planlægge aktiviteterne således, at de passer ind i kvindernes hverdag, f.eks. i weekenderne eller i dagtimerne, hvor børnene er i skole eller institution.

Den lavere grad af deltagelse blandt de etniske kvinder kan også forklares ud fra en manglende viden om og erfaring med foreningslivet, hvilket afstedkommer usikkerhed og tilbageholdenhed.¹⁴⁵ Som beskrevet i forrige afsnit mangler mange kvinder (og mænd) med etnisk minoritetsbaggrund viden om de eksisterende tilbud, om foreningslivets praksisser og om de demokratiske processer i foreningerne og i det danske samfund generelt.

Frivillighed blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund

De få kilder, der beskæftiger sig med frivillighed blandt etniske minoriteter, består af forskningslitteratur baseret dels på interview med nøglepersoner, dels på surveyundersøgelser blandt frivillige foreninger. Spørgsmålene i litteraturen drejer sig oftest om repræsentation, om hvordan etniske minoriteter definerer begrebet frivilligt socialt arbejde samt hvad der motiverer dem til at engagere sig i det. Litteraturen beskæftiger sig udelukkende med etniske minoriteter som samlet gruppe og mangler derved blik for de kønsforskelle og ligebehandlingsmaer, der kan ligge i emnet.¹⁴⁶

5.1.4 Politisk deltagelse og medborgerskab

Den videnskabelige interesse for etniske minoriteters politiske deltagelse og indflydelse har indtil 1998 været minimal, og er det til dels stadig, hvorfor det er begrænset, hvad der findes af viden på området. De kilder, der typisk beskæftiger sig med emnet, er forskningslitteratur, statistiske undersøgelser og opgørelser samt enkelte specialer og avisartikler.

Politisk deltagelse og medborgerskab ansues her bredt som al udadvendt adfærd, hvis sigte er at opnå indflydelse på beslutninger, der vedrører fællesskabet i både mindre og større sammenhæng. Det kan være aktiviteter, der vedrører egen dagligdag f.eks. i forbindelse med arbejdspladsen, børnenes skole eller daginstitution, ligesom det kan være valgdeltagelse, deltagelse i partipolitik, offentlige møder, protestaktiviteter, underskriftindsamlinger m.m.

Kvindernes politiske deltagelse

De etniske minoritetskvinder er mindre aktive i det politiske liv end etniske mænd, men når det kommer til valgdeltagelse, er de unge kvinder godt repræsenteret. Blandt danskere med tyrkisk oprindelse bruger de unge kvinder deres valgret i højere grad end de unge mænd og i langt højere grad end de ældre kvinder. Selv sammenlignet med de jævnaldrende etniske danske kvinder stemmer de kvindelige efterkommere oftere, ved såvel kommune- som folketingsvalg. De stærkeste kønsforskelle i forhold til politisk deltagelse optræder blandt unge fra Pakistan og de svageste kønsforskelle blandt unge fra Eksjugoslavien.¹⁴⁷

144 Dahl og Jakobsen 2005

145 Faber 2010, Christensen 2008

146 Se bl.a. Hjære & Balslev 2001, Christensen & Christensen 2006, Koch-Nielsen m.fl. 2005, Jørgensen 2007

147 Holst 2004, Tøgeby 2003

Barrierer for politisk deltagelse

Begrænset viden, opbakning og netværk

Også på dette område angives begrænset viden hyppigt som en barriere for engagement og deltagelse i politik. Ligeledes fremhæves manglende opbakning i den nærmeste familie samt manglende netværk i det politiske liv og i det danske samfund generelt som en barriere for deltagelse.¹⁴⁸

Kønsroller og -forventninger

Argumentet om kønsbestemte adfærdsnormer i visse etniske miljøer fremhæves også som en barriere i forhold til politisk deltagelse. Bl.a. peges på, at det offentlige fokus på personlige forhold, f.eks. familie, religion, fremtoning m.v., gør det ekstra vanskeligt for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, ikke mindst pga. familiens frygt for medfølgende rygtedannelse på grund af kvindens politiske arbejde uden for hjemmet.¹⁴⁹

Manglende sociale og politiske ressourcer

Der peges også på sociale og politiske ressourcer som en barriere for indvandrerkvinders deltagelse i det politiske liv. Herunder at etniske minoriteter i en række henseender har færre ressourcer end den øvrige befolkning, f.eks. kortere uddannelse og svagere arbejdsmarkedstilknytning. Dertil kommer ofte ringere sproglige kompetencer, et mindre netværk og det, der kaldes *politisk beredskab* - dvs. ressourcer til at følge med i politik, tage stilling og deltage. Det konkluderes, at der er store forskelle på tværs af nationaliteter men også på tværs af køn.¹⁵⁰

Diskrimination

Litteraturen viser også, at der kan være en vis modvilje mod og nedværdigende holdning overfor kvinder i politik, en holdning der bl.a. kommer til udtryk i ovennævnte fokus på personlige forhold, som ofte er mere udtalt for kvindelige politikere end mandlige. Dertil antages det, at etniske minoriteter og måske særligt kvinder oplever en manglende anerkendelse pga. deres kompetencer og faglige viden, men ofte bliver inviteret til et bestemt forum i kraft af deres etnicitet og køn.¹⁵¹ Endelig er der særskilt fokus på tørklædet som en barriere - ikke pga. af religion, men pga. af partifællers stereotype forestillinger om muslimske kvinder med tørklæde.¹⁵²

5.2 PROJEKTER OG INDSATSER TIL FREMME AF LIGESTILLING PÅ FORENINGSOMRÅDET¹⁵³

Generelt kan det siges, at langt de fleste foreninger, der henvender sig til piger og kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, udelukkende er tilbud for kvinder – mænd er altså forment adgang både som deltagere, frivillige og undervisere. Grundene til dette er mange, men gennemgående erfaringer er, at kvinderne føler sig mere trygge og tør mere, fordi de er opdraget og opvokset i et socialt miljø, hvor mænd og kvinders roller er anderledes end i Danmark. Dog understreges det fra flere, at kønsopdelingen ”ikke er et mål i sig selv, men snarere et middel til opnåelse af ligestilling mellem kønnene”.¹⁵⁴

148 Statens Information 1998, Siim 2003, Togeby 2003

149 Statens Information 1998, Siim 2003, Togeby 2003

150 Togeby 2003

151 Statens Information 1998

152 Holst 2003

153 Se bilag 4 for en oversigt over projekter

154 Se bl.a. Bie, Charlotte; Skadhauge, Jette; Hytten. Danskundervisning til kvinder i Taastrupgård. Høje-Taastrup Sprogcenter, 2008.

Flere foreninger opererer med flere delmål, mange målgrupper og forskelligartede aktiviteter. Nogle foreninger breder sig ud over stort set samtlige formål beskrevet herunder. I det følgende vil ligheder og samstemmende tendenser på tværs af foreningerne blive gennemgået, ligesom interne forskelle vil blive fremhævet, hvor de har vist sig særligt interessante.

5.2.1 Netværksdannelse

Af de projekter, der har netværksdannelse som primært formål, ses to underkategorier af formål. Den ene kategori af foreninger ser netværket som en vej til uddannelse og beskæftigelse, mens den anden ser netværket som en vej ud af ensomhed og isolation. De to er dog ofte overlappende, og målgruppen for begge er typisk sårbare, ressourcetsvage og marginaliserede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, til tider også danske kvinder, der står udenfor arbejdsmarkedet eller på andre måder er marginaliserede.

Med foreningerne ønsker man at skabe et fristed, hvor kvinderne kan mødes og deltage i aktiviteter, såsom beskæftigelsesarrangementer, kreative værksteder, sociale arrangementer med netværk og værtskaber på tværs af etnicitet samt kursusforløb indenfor sundhed, IT og forældrekompetencer. Flere foreninger arbejder desuden med ressourcpersoner eller mentorer, der skal opbygge et netværk mellem etniske minoritetskvinder og etnisk danske kvinder og styrke etniske minoritetskvinder og -familiers tilhørsforhold og deltagelse i lokalsamfundet.

Udover netværksdannelse er målet at fremme integration og sociale relationer på tværs af kvindegrupperne. Dertil er det et mål i sig selv, at kvinderne ved foreningsdeltagelse oplever en større tryghed ved at bevæge sig uden for hjemmet og på sigt at kunne deltage i og støtte op omkring deres børns fritidsaktiviteter, forældremøder m.v.

Der findes lignende aktiviteter/klubber/foreninger for unge piger. Her er netværket en støtte til lektiehjælp, uddannelsesvalg og identitetsskabelse, ligesom muligheden for socialt samvær med ligesindede, udflugter, foredrag m.m. vægtes højt.

5.2.2 Uddannelse og beskæftigelse

Der findes mange foreninger, som har øget adgang til uddannelse og beskæftigelse i deres formålsbeskrivelse, men ganske få eller ingen foreninger der udelukkende har dette som formål. Målgruppen er primært kvinder over 40 år og kvinder i tidligere matchgruppe 3, 4 og 5 (nuværende matchgruppe 2 og 3).

De fleste af disse beskæftiger sig med undervisning primært i det danske sprog og i danske samfunds- og familieforhold og i brug af computere og internet. Enkelte foreninger har individuelle afklaringsforløb af fysiske, psykiske og sociale ressourcer via temaforløb om f.eks. kroppen, sundhed, kost, motion, arbejdsmarkedet og kropssprog. For tilbud rettet de yngre kvinder er der ofte en legestue til børnene.

5.2.3 Sundhed

Der findes en del initiativer, der har til formål at øge etniske minoritetskvinders fysiske sundhed, gennem motions- og idrætstilbud og undervisning i betydningen af kost og motion.

Den største kategori af foreninger har til formål at give kvinder/piger mulighed for at motionere på kønsopdelte hold. Målgruppen inden for denne kategori er ofte defineret ud fra kvindernes alder eller geografiske bopæl, der findes således både foreninger rettet mod kvinder i særlige boligområder, unge piger/kvinder og voksne kvinder.

Motionstilbuddene omfatter kvindegymnastik/fitness, forskellige former for boldspil, kampsport og kvindesvømmning, og især sidstnævnte er et populært tilbud i mange kommuner og tilbydes til både voksne kvinder og

piger. De fleste etablerede idrætsforeninger henvender sig overvejende til unge piger, mens aktiviteter som gymnastik/fitness på særlige kvindehold er populært blandt de voksne kvinder. Formålet med de forskellige initiativer er at få kvinderne til at være mere fysisk aktive men også at opfordre til netværksdannelse og socialt samvær på tværs af kulturer.

En anden stor kategori er initiativer, der har til formål at rekruttere og fastholde unge piger med etnisk minoritetsbaggrund i idrætsforeningerne. Metoden er kønsopdelte hold og kvindelige trænere samt fokus på forældre-samarbejde og -tillid. Mange idrætsforeninger, der har børn og unge som primær målgruppe, arbejder desuden for at engagere og involvere forældrene i bestyrelser og i leder- og træningsopgaver.

En tredje kategori af foreninger har fokus på undervisning og kursusafholdelse. Målgruppen for denne type er primært voksne/ældre kvinder, dog findes også enkelte undervisningsaktiviteter rettet mod unge piger. Undervisningens temaer breder sig fra betydningen af kost og motion over viden om sundhedsvæsen til vægt-tabs- og cykelkurser. En enkelt forening yder desuden støtte til kvinder, der ønsker at uddanne sig indenfor sundhedsvæsenet.

En sidste form for projekter med fokus på sundhed henvender sig til unge og sårbare mødre og deres børn. Tilbuddene består typisk af motion, undervisning og børnepasning. Formålet er at forbedre kvindernes viden om reproduktion, kost, rygning, tandsundhed og det omgivende samfund, ligesom det er et mål at forbedre kvindernes sprogkundskaber, deres kompetencer som mødre, at styrke deres selvtillid og selvværd, så de og deres børn kan få de nødvendige ressourcer til at komme videre i det danske samfund.

5.2.4 Etniske minoritetsforeninger

Formålet med de nationale foreninger er typisk at skabe netværk, men også at styrke og bevare minoritetskulturer, traditioner og skikke, at styrke familien, arbejde for kvindernes sociale placering i samfundet samt oplyse om dansk kultur, traditioner og normer.

De tyrkiske og især somaliske kvindeforeninger er de dominerende, men der findes en bred vifte af også bosniske, irakiske, ukrainske, swahili, palæstinensiske og grønlandske kvindeforeninger for blot at nævne nogle. Foreningerne henvender sig til kvinder og piger i alle aldre og ofte til mødre med børn.

Aktiviteterne i disse foreninger er mangfoldige og mangeartede, men da mange af de etniske minoritetsforeninger henvender sig til kvinder og deres børn, er aktiviteter derefter. Således tilbydes der i flere foreninger hjælp til børnenes skolearbejde bl.a. gennem lektiehjælp og samtaler, dans, musik, museums- og biblioteksbesøg m.m. For foreningernes voksne kvinder tilbydes kreative aktiviteter af forskellig art, foredrag/debatarrangementer og socialt samvær med kvinder med samme nationale oprindelse.

5.2.5 Multikulturelle foreninger

Enkelte foreninger har ligestilling og fremme af indvandrerkvinders rettigheder som primært formål. Denne type foreninger ønsker at støtte og styrke kvinders liv og samfundsdeltagelse, at fremme ligestillede vilkår for nydanske kvinder samt at skabe netværk på tværs af etnicitet, alder og tilhørsforhold. Målgruppen er kvinder i Danmark og i resten af verden. Aktiviteterne er typisk seminarer, oplysnings- og debatmøder, og foreningerne samarbejder gerne med andre foreninger og organisationer i Danmark såvel som i udlandet.

Idealtypisk metode IV: Den helhedsorienterede tilgang

Den helhedsorienterede tilgang fokuserer på det hele menneske og den pågældende problemstilling som en integreret del heraf. Dvs. at et konkret problem som f.eks. manglende beskæftigelse eller manglende netværk kun kan løses ved at behandle det som en del af et sammenhængende kompleks af sammenvævede omstændigheder og betingelser. Fokus er således på den samlede hverdagskontekst og -problemstillinger. Derfor inddrages områder som sprog, helbred og sundhed, familieforhold, økonomi, uddannelses- og erhvervskompetencer, motion, identifikation og personlige holdninger, netværk m.v. som aktive og gensidigt afhængige elementer. Viden kombineres ofte med redskaber og tilgangen er ofte benyttet i forhold til de udsatte grupper. Metoden bruges ikke udelukkende på integrationsområdet, men den står særligt stærk her, hvor en betragtelig del af målgruppen har særlige minoritets-, migrations- og marginaliseringsproblemstillinger.

KAPITEL 6

– STATUS PÅ KORTLÆGNING AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

Dette kapitel vil lave en kort opsamling af de tendenser og mønstre på kønsligestillingsområdet, som findes indenfor litteraturen og projekterne. Det vil ikke være en fuldstændig gennemgang af de forrige kapitler, men snarere et tværgående blik på de overordnede områder, som er dækket hhv. ikke dækket på de pågældende videns- og indsatsområder.

6.1 STATUS PÅ VIDEN OM KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

Kortlægningen af viden indenfor områderne familie, beskæftigelse og foreningsliv peger på nogle klare tendenser i forhold til prioriterede områder på kønsligestillingsområdet. Ikke overraskende hænger disse prioriterede områder sammen med tidens politiske fokusområder. Således er sundhed, tvangsægteskaber og tørklæder yderst velbehandlede områder, ligesom den generelle integrationsdagsorden omkring sprog- og samfundskundskaber fylder meget i både ord og handling. Opdelt på de tre områder er hovedtendenserne i forhold til litteraturen:

Familie

På familieområdet er der generelt meget viden, der tager udgangspunkt i en antropologisk logik om at studere 'det anderledes'. Der er produceret en væsentlig mængde både kvantitativ og kvalitativ viden omkring minoriteternes anderledes ægteskabsmønstre, kønsroller, normer og kultur. Hertil er der særligt fokus på nogle af tidens dominerende politiske emner som tvangsægteskaber, vold mod kvinder og tørklæder, som dels analyseres og dels diskuteres ud fra både ligestilling, kultur og integration. Temaerne på familieområdet har et mere direkte og eksplicit fokus på kønsligestilling og konsekvenserne af mangel herpå end de øvrige områder.

Beskæftigelse

Viden på beskæftigelsesområdet centrerer sig meget omkring barrierer. Konklusionen i meget af litteraturen er, at kvinder oplever de største barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, mens mænd oplever barrierer i forhold til uddannelse. Der fremhæves en del særlige faktorer for den gruppe kvinder med anden etnisk baggrund, der er længst fra arbejdsmarkedet: Bl.a. sprog, helbred, kønsrollemønstre, kultur og traditioner, religion og netværk. Ligeledes peges der på samfundsmæssige faktorer som begrænsende mulighedsbetingelser, bl.a. arbejdsmarkedsstrukturer, økonomiske konjunkturer og forskellige samfundsmæssige institutioners rolle i processen med at få kvinderne i beskæftigelse, f.eks. jobcentre, uddannelsesinstitutioner og sprogskoler.

Foreningsliv

Fokus for mange af kilderne på foreningsområdet er ligeledes barrierer for at få kvinder og piger til at deltage aktivt som enten medlemmer eller frivillige. Udgangspunktet i mange kilder er, at foreninger er en god vej til integration, netværk, sprog og viden om det danske samfund. Hyppigt fremhævede barrierer for

foreningsdeltagelse er helbred, kønsroller og arbejdsdeling i hjemmet, manglende viden om tilbud og manglende interesse i at deltage. Dette gælder for både de yngre og de ældre kvinder. Ligeledes sættes politisk deltagelse og aktivt medborgerskab ind i denne ramme.

6.2 STATUS PÅ INDSATSER TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

Der er mange fællesnævner i de indsatser, der har kønsligestillingsrelevans på familie-, beskæftigelses- og foreningsområderne. Mange tilgange og metoder er generelle for integrationsområdet, idet de i højere grad tager udgangspunkt i målgrupperne end i de enkelte problemstillinger. En af de tilgange, der bl.a. har vist sig hensigtsmæssig i forhold til de mere udsatte grupper, er den helhedsorienterede, der netop har mange forskellige delelementer og områder i spil, hvorfor der forekommer hyppige overlap mellem analytisk opdelte kategorier.

Nogle af de gennemgående indsatser både i forhold til at styrke kvindernes familieposition og -funktion, deres adgang til beskæftigelse og deres deltagelse i foreningsliv har fokus på netværk og kønsrolle-normer og -forventninger. Derudover arbejdes der meget med sundhed og sygdomsopfattelser, ligesom børnenes trivsel og børneopdragelse inddrages aktivt. Langt de fleste indsatser har ligeledes et element af sprog- og samfundsundervisning.

Ud fra et kønsligestillingsperspektiv er den røde tråd i indsatserne, at kvinderne skal støttes i og hjælpes til at udvikle forudsætninger for at benytte de rettigheder og muligheder, de har som borgere i Danmark. Dette inkluderer et kundskabsløft af mere generel karakter (f.eks. sprog, forståelse af samfund og institutioner, medborgerskab m.v.), men også en konkret håndtering af de særlige problemstillinger, som gør sig gældende for etniske minoritetskvinder. Sidstnævnte handler i høj grad om i samarbejde med kvinderne at identificere muligheder og løsninger og klæde på i forhold til handlinger og beslutninger.

Nogle indsatsmetoder har efterhånden fået en så stor udbredelse og succes, at de udgør idealtyper på integrationsområdet, og herunder også i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Disse inkluderer som ovenfor nævnt den helhedsorienterede tilgang, men herudover også ambassadørmodellen, Gribskovmodellen og mentormodellen. Alle idealtypiske modeller bruges flittigt i forhold til etniske minoriteter og har som fælles udgangspunkt at anerkende snarere end underkende særlige behov og omstændigheder og derfra tilrettelægge indsatser, der skaber forandring og løsninger.

6.3 HVOR MANGLER VI VIDEN OG INDSATSER I FORHOLD TIL KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER?

Dette afsnit vil fokusere på de områder, hvor der indenfor rapportens afgrænsede område skønnes at mangle viden eller indsatser. Det vil sige, at fokus her fortsat er på kvinderne indenfor kortlægningens tre områder. De større udfordringer og mangler på det generelle område for kønsligestilling blandt etniske minoriteter vil blive behandlet i Del IV.

Målgruppe

I forhold til målgruppen af kvinder med anden etnisk baggrund er den eksisterende viden og de registrerede indsatser om ikke entydigt så med kraftig slagside på gruppen, der ofte betegnes som 'muslimske kvinder'.

Dvs. troende eller ej, de kvinder, som har oprindelse i de typiske indvandrings- og flygtningelande som Pakistan, Tyrkiet, Mellemøsten, Irak og Somalia. Dette har den nærliggende forklaring, at det ofte er den gruppe, der umiddelbart adskiller sig mest fra normer, adfærd og levestil i Danmark. Der er alt mulig god grund til, at målgruppen både i forhold til viden og indsatser prioriteres.

Herudover er der dog grupper, som i sammenligning med den større 'muslimske kvindegruppe' bliver overset. Dette handler dels om kvinder fra blandede ægteskaber og dels om kvinder fra andre etniske/kulturelle grupper end de muslimske.

I forhold til kvinderne fra blandede ægteskaber ville det være interessant at undersøge deres levevilkår grundigere, herunder om de oplever de samme migrations- og minoritetsproblematikker som andre etniske minoritetskvinder. I særdeleshed ville det være interessant at undersøge social isolation blandt denne gruppe. Hertil kommer de kvinder, der er gift med udenlandske mænd: Er der særlige relevante ligestillingsproblemstillinger for denne gruppe kvinder? I forhold til kvinderne fra andre etniske grupper ville det være interessant og hensigtsmæssigt at behandle ud fra samme optik som de muslimske: Dvs. selv om de ofte i de asiatiske grupperinger er selvforsørgede og derfor ikke påkalder sig politisk opmærksomhed, er der så fællesnævner i forhold til manglende viden om det danske samfund, det danske sprog, danske normer og kønsroller, børneopdragelse, social isolation, social kontrol m.v. Den manglende viden herom ansporer også til en overvejelse omkring, om der af samme grund er en gruppe kvinder, som også trænger til støttende foranstaltninger i forhold til ligestillingsfremmende og ligestillingsmuliggørende indsatser.

Ægteskaber og familieforhold

Der er rigtig mange gode kilder og indsatser på familie- og ægteskabsområdet, og det bærer præg af at være et tema, der har haft bevågenhed gennem de senere år. Det kunne være interessant at tage alt den ekspertise og erfaring, der er opbygget og udvide fokus til andre grupper. Dels for at finde ligheder og forskelle, men dels også for at teste de konklusioner, der er for 'etniske minoriteter' som en bred kategori. F.eks. ville det være oplagt at have et selvstændigt fokus på de blandede ægteskaber. Det er kendt viden, at børn af blandede ægteskaber ofte har problemstillinger, der i høj grad minder om efterkommernes, og derudover formentlig har nogle yderligere problemstillinger f.eks. i forhold til identitet og kulturelt tilhørsforhold. De mange tiltag, der har været rettet mod forældre og børn med anden etnisk baggrund kunne måske finde anvendelse på disse familier også - ligesom ny viden kunne tilvejebringes. Der er mange forældrekurser, der fokuserer på redskaber til at støtte børnene i deres position mellem to kulturer, men sjældent noget målrettet forældre og børn af blandede ægteskaber. Måske fordi der ligger en formodning om, at tilstedeværelsen af en dansk forælder automatisk virker brobyggende mellem kulturerne. Det er dog tvivlsomt om dette holder stik i virkelighedens verden, og i hvert fald er der et behov for at undersøge feltet mere målrettet.

I forhold til ægteskab og familieforhold savnes også viden om, hvad der sker i de etniske minoritetsfamilier, når kvinderne bliver stærkere og mere selvstændige. Ikke fordi, at denne begivenhed skal problematiseres, men der synes at mangle indsigt i, hvad alle disse gode tiltag, der skal styrke kvindernes handlemuligheder og autonomi betyder, på godt og ondt. Hvad sker der med de interne dynamikker i familierne, med rammerne for familielivet, med hhv. kvinderne og mændene efter en evt. skilsmisse, hvordan påvirker det kvindens liv efterfølgende, hvilke behov for socialt efterværn er der, hvis eget etniske netværk også forsvinder i samme ombæring m.v.

Seksualitet og reproduktiv sundhed

Temaerne indenfor intimsfæren er også vokset i omfang i de senere år. Der er dog muligvis en tendens til at holde viden og indsatser på holdningsbearbejdelse, statistiske sammenligninger og oplysningsvirksomhed.

Der savnes et seriøst kvalitativt indblik i kvindernes egen verden - og i de mange kulturer og traditioner der er blandt de etniske minoritetsgrupper. F.eks. at dykke ned i nogle af de forudsætninger, der anlægges i eksisterende indsats og i de tal, der produceres på området. Ofte konstateres f.eks. at både yngre og ældre kvinder mangler viden. Det kunne være interessant at dykke mere ned i dette. F.eks. at undersøge spørgsmål som kvindernes egne refleksioner over retten til abort og brugen heraf, kvindernes egen deltagelse i og syn på omskæring, de unge nydanskernes eget syn på seksualnormer og -adfærd, normer for og holdninger til utroskab hos hhv. yngre og ældre, mænd og kvinder, danskfødte og udenlandsfødte osv.

Foreningsliv

På foreningsområdet har fokus som nævnt dels hvilet på en forudsætning om foreningsdeltagelsens gavnlige integrations- og ligestillingsmæssige effekter og dels på viden og indsats i forhold til de barrierer, der eksisterer herfor. En af de ofte fremførte konstateringer er, at de eksisterende foreninger skal være bedre til at rekruttere og fastholde. Lidt provokerende kan man spørge, i hvilken grad foreningskulturen i realiteten er rummelig nok til at gennemføre disse - og dermed om ønsket rækker ud over integrationsstøtte og bevillingsprojekter. Man kunne med fordel dykke ned i foreningernes eget ansvar for den manglende deltagelse - og i det hele taget ser på foreningerne som en tidssvarende model for sociale, politiske og kulturelle aktiviteter. Med så mange virtuelle, flydende og netværksbaserede samlings- og kommunikationsmuligheder kræver det mere end bare en historisk henvisning og et sentimentalt ønske om at genoplive forenings-Danmark at tiltrække særligt unge mennesker, uanset etnisk oprindelse.

Herudover kan der efterspørges mere viden og flere indsats i forhold til politisk deltagelse blandt de etniske minoritetskvinder. Der har bl.a. i forbindelse med 100 året for kvinders valgret været en del på området, men som en del af et bredere ungdomsfokus på, hvordan medborgerskab tænkes og udleveres, ville det være interessant at dykke særligt i de unge kvinders motivation og interesse i feltet.

Kønsligestilling

Afslutningsvis kan der peges på et generelt behov for et skarpere og mere eksplicit fokus på kønsligestilling. Blandt de etniske minoriteter selv forstås ligestilling oftere som etnisk ligestilling end som kønsligestilling. Det ene udelukker ikke det andet. Det har dog været meget tydeligt i kortlægningsarbejdet, at få kilder og endnu færre indsats eksplicit og reflekteret italesætter og iværksætter køn som et parameter. Ikke at forstå sådan, at der ikke er fokus på kvindernes særlige barrierer og problemstillinger som kvinder, men ofte har det en etnisk ligestillingsdagsorden i ryggen og derfor bliver modstykket og referencen det danske samfund. Med den meget kønnede tilgang, der i forvejen er i indsatserne (meget grupper og foreninger udelukkende for kvinder, temaer der omhandler kvinders særlige problemstillinger osv.), ville det være hensigtsmæssigt at definere og identificere disse skarper indenfor en kønsligestillingsoptik. Ikke alene skaber ord virkelighed, men det kunne muligvis også hjælpe til at huske på det andet køn og dermed få lavet en savnet udvidelse af kønsligestillingsdebatten til også at omhandle mændene. Se mere om dette i Del IV.

DEL III



BEST PRACTICE PÅ KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET

DEL III

– BEST PRACTICE

På baggrund af kortlægningen i Del II, vil vi i denne del af rapporten udvælge, analysere og vurdere *best practice* på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark. Best practice er på den ene side en målelig størrelse - hvad betyder en indsats konkret for dens brugere og deltagere - og på den anden side et foranderligt produkt, der tager form efter den kulturelle og sociale kontekst, de metoder, normer og resultater, som vi i Danmark i dag prioriterer og værdsætter i forhold til kønsligestilling.

Denne rapport favner begge elementer af best practice. Vi opererer med et sæt faste kriterier, ud fra hvilke alle projekter er vurderet og 10 cases er udvalgt. Disse er faste kriterier, som skal efterleves for at være best practice. Herudover opererer vi med en række kontekstuelle kriterier, der tager højde for projekternes forskelligheder og muligheder i forhold til at fremme kønsligestillingen. Disse er mere flydende kriterier med udgangspunkt i de eksisterende mulighedsbetingelser for at lave en indsats for fremme af kønsligestilling, og som dermed tager højde for projekternes meget forskellige forudsætninger, målsætninger og metoder.

Del III præsenterer analyser af de mange bestanddele i best practice og eksemplificerer og konkretiserer gennem 10 udvalgte cases. Kapitlerne er inddelt efter fire primære elementer i forhold til best practice.

Kapitel 7 introducerer indledningsvist begrebet *best practice* og udfolder de kriterier, som er lagt til grund for udvælgelsen af de 10 cases og for analyserne. De 10 cases præsenteres kort.

Kapitel 8 ser på det første element af best practice, der handler om indsatsernes organisatoriske rammer.

Kapitel 9 behandler det andet element af best practice, der fokuserer på metoder og tilgange i de forskellige indsatser.

Kapitel 10 har fokus på forandring og effekt, som er tredje element af best practice.

Og endelig afrundes der i *Kapitel 11* med det fjerde element af best practice, der omhandler forankring af indsatserne.

KAPITEL 7:

AT ANALYSERE BEST PRACTICE

7.1 BEST PRACTICE SOM TILGANG OG METODE

Best practice er betegnelsen for metoder og processer, som skaber bedst mulige resultater med færrest mulige problemer og uforudsete forhindringer. Det betegner en gennemprøvet og systematisk praksis, der i overensstemmelse med begrebets logik viser, at denne praksis er bedre end andre praksisser. Best practice er baseret på erfaringer fra en bred vifte af indsatser og har vist sig bæredygtig, holdbar og anvendelig. Med andre ord vil best practice prioritere, selekttere og implementere de metoder, der i virkelighedens verden er afprøvet og har vist sig bedst til at opnå angivne målsætninger.¹⁵⁵

Best practice tilgangen giver mulighed for at hæve blikket og anlægge et metasyn på et givent områdes indsatser og resultater. Med denne tilgang vurderes procedurer og fremgangsmåder med det mål at beskrive og implementere de, der virker, og frasortere dem, der virker uhensigtsmæssigt eller slet ikke.

”Best practice skal testes for at producere gode resultater; de skal vurderes, opdages, nedskrives, forfines og anvendes systematisk. Efter denne proces skal de vurderes igen med henblik på at undersøge, om de afspejler reelle behov og kan forventes at give en bedre ydelse, når de implementeres. Herefter kan de tages i anvendelse.”¹⁵⁶

Der er flere udfordringer forbundet med at analysere best practice. *For det første* er der en stor udfordring i at holde tilgangen analytisk og ikke politisk. Det vil med andre ord sige, at der insisteres på at beskrive kriterier, metoder og resultater frem for på et overordnet, mere politisk eller normativt plan at udnævne en indsats til en succes. *For det andet* er det en udfordring, at man som analytiker aldrig kan have komplet og fuldstændig adgang til alle informationer og eller elementer af en given indsats ligesom det sammenligningsgrundlag 'det bedste' holdes op imod heller ikke kan være 100 % fyldestgørende. Endelig for det tredje er der en udfordring i tidsfaktoren, der handler om, at med mindre en indsats er fulgt minutøst fra starten, så kan best practice i princippet kun konstateres i tilbageblik. Hvad der udgjorde best practice er dermed måske ikke længere eksisterende (det skal være overstået, før vi kan måle det, og viden derfra kan risikere ikke længere at være tilgængelig) eller indsatsen eksisterer måske ikke længere i samme form, hvis det er fortsat.

Ovenstående udfordringer minder om, at best practice snarere er en proces end et produkt. Det er en levende og foranderlig størrelse, der afhænger af den tid og kontekst, hvori den udspiller sig. Dermed er det også indlysende, at der ikke kan opstilles en universalmodel for best practice, der blot vil kunne overføres og oversættes til en anden tid, et andet område eller en anden social og kulturel kontekst. Hvad der er god - og bedste - praksis på ligestillingsområdet i dag er med andre ord ikke det samme, som det var i 1971 eller som det vil være i 2051. Samtidig er det nødvendigt at give begrebet noget tyngde og noget generaliserbar

155 For udredninger om og eksempler på metodisk brug af best practice se bl.a. Hayden (2002), Øyen et.al. (2002)

156 Hayden (2000)

gyldighed for ikke at relativere det til meningsløshed. Opstillingen af en række generelle, oversættelige kriterier og sammenligningspunkter, der kan overføres udover det specifikke felt og den konkrete tid, er i denne sammenhæng derfor afgørende.

7.2 KRITERIER FOR BEST PRACTICE

På baggrund af dels mangeårig metodisk og faglig erfaring med området, dels kortlægningen præsenteret i rapportens Del II og dels den supplerende dataindsamling i form af interview med projektmagere og eksperter, har vi opstillet en række kriterier, ud fra hvilke best practice analyseres. Der er således dels en række generelle, oversættelige kriterier, som alle projekter på området i første screening er blevet observeret igennem, og dels en række kontekstuelle kriterier, som i anden screeningsrunde er blevet anvendt for at dække alle variationer og nuancer i det samlede felt af indsatser til at fremme kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

7.2.1 Generelle, oversættelige kriterier

De ti cases er udvalgt med udgangspunkt i den indledningsvise kortlægning af projekter, som direkte eller indirekte omhandler kønsligestilling blandt etniske minoriteter, og som falder indenfor områderne beskæftigelse, foreningsliv og familie. Der er udvalgt tre cases på beskæftigelsesområdet, tre på foreningsliv og fire på familieområdet. De ti cases er udvalgt på baggrund af række kriterier for best practice.

De fire faste kriterier, der har været styrende for udvælgelsen er:

- **Organisation**
 - Struktur, bemanning og samarbejdsrelationer, der understøtter indsatsens målsætning og metode.
 - Erfaringsbaseret og dokumenteret viden om målgrupper og behov (herunder et relevanskriterium, dvs. at indsatsen udgør en hensigtsmæssig løsning på et presserende og reelt problem).
- **Metoder**
 - Indsatsens tilgang til problemstilling og målgrupper (herunder et erfaringsbaseringskriterium).
 - Midler og redskaber til opnåelse af forandring (herunder et bæredygtighedskriterium, dvs. at midler og redskaber er holdbare, velafprøvede og anvendelige, og et omstillingskriterium, dvs. at de er fleksible i forhold til omstillinger og forandringer undervejs).
- **Forandringspotentiale og effekt**
 - Succeskriterier og målsætninger (herunder realiseringskriterium).
 - Forandringskilde.
 - Effekter og forandringer for målgruppen.
- **Forankringspotentiale**
 - Forankring og sikring af resultater og forandringer.

Ud fra disse kriterier er 10 projekter udvalgt som cases for best practice på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Tilsammen sikrer kriterierne, at de udvalgte projekter har haft en effekt, at de repræsenterer bæredygtige og nytænkende metodiske tilgange samt at projektorganisationen og -resultaterne er holdbare og vedvarende.

7.2.2 Kontekstuelle kriterier

For at kunne tilvejebringe et bredt billede af best practice indenfor det samlede område har vi studeret projekterne ud fra en række yderligere betragtninger. Dette for at sikre repræsentation af forskellige former for og udtryk af best practice, og dermed muliggøre oversættelse af metoder og resultater til inspiration hos et mangfoldigt politisk, økonomisk og metodisk landskab med mange forskellige interesser, kompetencer og forudsætninger. Disse yderligere betragtninger er som følger:

- **Problemstilling:** For det første er udvælgelsen sket med sigte på en spredning indenfor de problemstillinger, der er indeholdt i det overordnede område om kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Caseprojekterne skal med andre ord også vise den eksisterende tematiske spredning for dermed at give bred og relevant inspiration.
- **Opdragsgiver:** For det andet er der tilstræbt en spredning i indsatsernes opdrag, dvs. hvem der står bag indsatsen (både i forhold til initiativ og finansiering). Indsatserne har forskellige ophav, fra offentlige myndigheder (ministerier, styrelser, kommuner) til organisationer, foreninger, ngo'er m.v. De udvalgte cases er forskellige både med hensyn til, hvem der har iværksat indsatsen, og hvorfra finansieringen er kommet.
- **Lokalitet og demografi:** For det tredje er der skelet til en geografisk og demografisk spredning, således at byer af forskellig placering, størrelse og befolkningsprofil er repræsenteret.
- **Størrelse:** For det fjerde har der været fokus på, at både større og mindre indsatser er inddraget. Dette er med henblik på, at såvel mindre kommunale eller foreningsbaserede aktører som større nationale aktører vil kunne finde inspiration til det fremtidige arbejde på området.
- **Målgrupper:** Og endelig har vi for det femte søgt at udvælge projekter rettet mod forskellige grupper blandt kvinder med anden etnisk baggrund. Således er der blandt de udvalgte projekters målgrupper både unge og ældre kvinder, mere og mindre udsatte kvinder, højere og lavere uddannet kvinder, kvinder med forskellige etniske baggrunde osv.

7.3 PRÆSENTATION AF CASES

På baggrund af ovenstående generelle, oversættelige kriterier og kontekstuelle kriterier har vi udvalgt 10 projekter, som vil optræde som cases igennem analyserne af best practice på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. I det nedenstående gives en kort redegørelse for baggrunden for projekternes udvælgelse. Herudover har de 10 cases hver deres præsentationsprofil, der optræder som uafhængige tekstboks efterfølgende kapitlerne i Del III, ligesom de alle anvendes aktivt i analyserne af best practice. Der henvises i øvrigt til Bilag 2 for faktuelle oplysninger om de enkelte projekter.

Forud for introduktionen skal det understreges, at en udvælgelse som best practice ikke er ensbetydende med ufejlbarlighed eller fuldstændig uproblematisk projektførelse. Best practice er ikke et objektivi sæt af maksimumpoint, men er også et produkt af komparative analyser og vurderinger. At netop disse 10 cases er udvalgt skyldes derfor, at de i forhold til kriterierne er stærke og seriøse, men også at de er det relativt set. Fokus i analysen af best practice er netop på de tiltag, metoder, overvejelser m.v., der virker, og dette præger selvsagt også omfanget af gode eksempler og positive anmærkninger i forhold til de mere kritiske af slagsen. Derudover deler

alle udvalgte projekter den præmis i forhold til feltet med kønsligestilling, at de som minimum er sensitive omkring kønnets betydning og rolle, og at de er bevidste om de særlige problemstillinger og udfordringer, der er knyttet til at arbejde med køn og kønsroller.

7.3.1 Familieområdet

Bydelsmødrene

Bydelsmødrene udgør på nuværende tidspunkt 21 projekter spredt over hele Danmark. Projektet tager afsæt i, at kvinder med anden etnisk baggrund bliver ambassadører/rollemodeller for andre kvinder og familier. Kvinderne gennemfører et intensivt kursusforløb, hvor de bl.a. bliver undervist i danske samfundsforhold, børneopdragelse, rettigheder og pligter i samfundet, sundhed og kost m.v. - temaer, som de efterfølgende videreformidler til bl.a. isolerede og nytilkomne flygtninge- og indvandrerkvinder i deres boligområder.

Best practice: Bydelsmødrene har en sikker metodisk tilgang og et gennemprøvet koncept, bl.a. fra Berlin, hvor det har sit ophav. Rekruttering af bydelsmødre blandt målgruppen sikrer kendskab og identifikation og dermed adgang. De mange projekters forskellige udformninger viser, at metoder og koncept kan oversættes til lokale og konkrete forhold, der tager højde for økonomi, behov og interesser i de pågældende områder. I forhold til kønsligestilling er bydelsmødrene selv et udtryk herfor, samtidig med, at de uddannes i bl.a. ligestilling og rettigheder og viderefører dette i eksempel og ord. Projektet er som sådan både ligestillingsfremmende i form af at forhandle og forandre kønsroller og identitet som mor og kvinde og ligestillingsmuliggørende i form af at klæde kvinderne bedre på til at udnytte deres muligheder og til at håndtere hverdagens udfordringer i forhold til hjem, mand, børn og samfund.

Rettighedskampagnen under Ligestillingsafdelingen

Rettighedskampagnen er en oplysnings- og informationskampagne sat i gang og gennemført af Ligestillingsafdelingen. Kampagnen består af undervisningsarrangementer, hvor to undervisere med hhv. juridisk og social baggrund giver flygtninge- og indvandrerkvinder viden om deres rettigheder. Undervisningen ligger indenfor området familierettigheder og ligestilling i forhold til dansk lovgivning, f.eks. hvilke rettigheder og muligheder man har i forhold til forældremyndighed, ægteskab, skilsmisse, vold, arbejde og arverettigheder, familieplanlægning, prævention, graviditet, abort og lignende emner.

Best practice: Med en enkel og direkte tilgang formidler Rettighedskampagnen svære temaer på ligestillingsområdet til en målgruppe af udsatte kvinder med anden etnisk baggrund. En meget professionel tilgang blandt kampagnens undervisere sikrer et højt fagligt niveau. Kampagnen gennemføres af en ekstern konsulent for Ligestillingsafdelingen. Dens gennemslagskraft bæres af undviserne, der er erfarne kvinder med stort målgruppekendskab. Herudover hviler kampagnen på et solidt fagligt fundament, bl.a. ved at tage afsæt i veldokumenteret viden og metoder på området, ved fra starten at evaluere og dermed med tiden forbedre resultater og ved kontinuerligt at sikre og styrke undvisernes ligestillingsfaglighed. Udover at være best practice metodisk med udviklingen af et velunderbygget koncept, har Rettighedskampagnen et eksplicit kønsligestillingssigte i sin såvel ligestillingsfremmende som -muliggørende indsats for at give kvinder adgang til og viden om deres rettigheder og muligheder som kvinder og borgere i Danmark. Kampagnen tager fat om nogle af de tungeste ligestillingsemner som seksualitet, vold, økonomisk selvstændighed og uafhængighed.

Foreningen mod Pigeomskæring

Foreningen mod Pigeomskæring er stiftet af ressourcepersoner og eksperter, der tidligere har arbejdet mod pigeomskæring i Danmark. Foreningen arbejder med at bekæmpe omskæring af somaliske piger i Danmark.

Arbejdet bygger på oplysning og holdningsændring dels hos gruppen af somaliere i Danmark og dels gruppen af sundhedsfagligt personale. Foreningen fungerer, som videnscenter på området og er aktive i forhold til rådgivning og politisk lobbyarbejde.

Best practice: Få kan og tør lave en indsats på et så kontroversielt og svært tilgængeligt emne som pigeomskæring. Udsprunget af et tidligere initiativ i Sundhedsstyrelsen giver kombinationen af somaliske nøglepersoner og danske sundhedskompetencer temaet en seriøs og grundig behandling. Den har vist sig omstillingsdygtig i forhold til skiftende økonomiske vilkår og har gjort det til egen opgave at løfte ansvaret for videndeling i forhold til medier, politikere, sundhedspersonale, religiøse grupper og somaliere i Danmark. Projektet har et meget direkte kønsligestillingsfremmende perspektiv i sin målrettede indsats for at forandre en kønspraksis og på at forebygge overgreb mod kvinder og holdningsbearbejde i forhold til kønsbegrænsende traditioner og stereotyper.

Legestuen Nylandshuset i Silkeborg

Legestuen Nylandshuset blev startet for at bryde isolationen blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i Silkeborg. Legestuen var et tilbud til gravide og småbørnsmødre, der skulle introduceres til og læres fortrolighed med daginstitutioner, børneopdragelse, sundhed m.v. Herefter kunne kvinderne få deres børn passet i trygge rammer, mens de selv begyndte på sprogskole og i aktivering. Projektet udsprang af et længe konstateret behov og etableredes i et samarbejde mellem sundhedspleje, sprogskole og sagsbehandlere i en helhedsorienteret indsats.

Best practice: Casen er best practice i forhold til udvikling af en skræddersyet løsning på et specifikt og presserende problem indenfor kommunalt regi. Styrken ligger bl.a. i udnyttelsen af allerede eksisterende kompetencer indenfor kommunens egne rammer, hvor disse sammensat og sammentænkt på en ny måde imødekommer en problemstilling, der er særlig for en gruppe borgere. Derudover er dette eneste eksempel på en indsats, der har overflødiggjort sig selv (delvist hjulpet af eksterne omstændigheder med nye udlændingeregler), og hvor erfaringer, metoder og rammer er omstillet og videreført i forhold til en anden målgruppe i form af udsatte danske mødre. I forhold til kønsligestilling er indsatsen dels fremmende ved konkret at placere de deltagende kvinder i en ny og mere selvstændig kontekst og dels muliggørende ved at forberede og opøve chancen for at udnytte deres position som kvinder, mødre og borgere i det danske samfund.

7.3.2 Beskæftigelsesområdet

KVINFOs mentornetværk

KVINFOs mentornetværk matcher flygtninge- og indvandrerkvinder (mentees) med kvinder, der er aktive på det danske arbejdsmarked (mentorer). Ordningen består således både i en mentor-mentee relation med fagligt og socialt aftryk samt netværksdannelse. Herudover tilbydes en vifte af opkvalificerende kurser og netværks-skabende aktiviteter for både mentorer og mentees.

Best practice: KVINFOs mentornetværk er et gennemprøvet og professionelt koncept med grundigt udviklede og meget enkle metoder til at opnå dets målsætninger. Det er af samme grund blevet internationalt anerkendt og har givet inspiration til andre lignende nationale og internationale mentorordninger. Styrken ligger dels i enkeltheden, dels i det konkrete faglige produkt som beskæftigelse og adgang til netværk og arbejdsmarked er (uanset at middel og mål ofte også bliver socialt) og endelig i dets omstillingsevne til forskellige typer målgrupper, inklusive de højtuddannede udenlandske kvinder, som sjældent har andre tilbud at benytte sig af i forhold til at mindske afstanden til eller bryde deres isolation fra det danske arbejdsmarked og det danske samfund. I forhold til at få målgruppen i arbejde er sigtet kønsligestillingsfremmende, mens skabelsen af netværk og faglige og sociale kompetencer er kønsligestillingsmuliggørende.

Place de Bleu - Socialøkonomisk virksomhed

Place de Bleu er en udsprung af Foreningen Qaravane. Konceptet er udviklet på baggrund af tre kvindeforeningers mangeårige erfaringer med manglende tilbud til og muligheder for særligt udsatte kvinder med anden etnisk baggrund. Forretning kombineres med social og menneskelig rummelighed i det daglige virke på Blågårds Plads i København. Driften i Place de Bleu varetages af en dansk designer, som vejleder og underviser kvinderne i, hvordan deres håndarbejdskompetencer kan omsættes til unikke og eksklusive salgsprodukter.

Best practice: Place de Bleu er udvalgt trods ikke fuldstændig overensstemmelse med de angivne kriterier. I modsætning til de øvrige cases er den nemlig stadig under udvikling, og er derfor ikke en fastetableret praksis. Den er ikke desto mindre medtaget, fordi det er en nytænkende tilgang til at udvikle og afprøve rammerne for det danske arbejdsmarked i forhold til at rumme en gruppe, der endnu aldrig er blevet inkluderet herpå. Derudover kan dens aktuelle status som under udvikling ansues som en del af selve konceptet, der netop er elastisk for at kunne rumme kvinder med meget forskellige behov og muligheder for at bruge deres ressourcer. Initiativet er en frontløber også i forhold til et kommunalt ønske om at satse på området socialøkonomiske virksomheder. Tilgang og kendskab til målgruppen samt det forudgående forarbejde er grundigt og erfaringstungt. Kønsligestilling er direkte i spil ved dels at give kvinderne adgang til arbejdsmarkedet og få dem placeret i en offentlig rolle udover deres private hjemmegående og for nogens vedkommende samfundsmæssigt isolerede og ved dels at arbejde med muliggørende redskaber via identitetsforhandling, selvstændighed, selvtillid og uafhængighed.

Vi læser avisen sammen, Odense Bibliotek

Projekt *Vi læser avisen sammen* bruger biblioteket som formidlingsinstitution ved at tilbyde avislæsning som en ramme for udvikling af sprog, samfundsviden, almenviden, netværk og kompetencer i forhold til danske sociale koder og afkodninger. Tilbuddet gennemføres for mindre grupper af kvinder med anden etnisk baggrund, der mødes regelmæssigt med en bibliotekar og læser dagens avis sammen.

Best practice: Ligestilling som en del af almenmenneskelige og -dannende udviklingsforløb kendetegner dette initiativ. Idéen er enkel og realiserbar ved at gøre brug af en eksisterende institutions rammer og kompetencer, samtidig med at selve projektet styrker selve denne institution ved at udvide brugerskaren. De gennemarbejdede, fleksible og konkrete metoder i avislæsningen giver sproglige, kulturelle og menneskelige kompetencer og giver målgruppen en basisviden til brug i eget liv som borgere i Danmark og ikke mindst som mødre. Det er et kønsligestillingsmuliggørende perspektiv, der skal sætte kvinderne bedre i stand til at få og skaffe sig viden om samfundet, om sociale koder og om forventninger til roller som kvinde, mor, forælder, borger m.v.

7.3.3 Foreningsområdet

Kvindehuset i Århus

Kvindehuset i Århus er et multietnisk samværs- og aktivitetshus og har til huse i en nedlagt børnehave. Huset er åbent for alle kvinder i Århus-området og tilbyder forskellige aktiviteter, undervisning, lektiehjælp, mulighed for motion og rådgivning samt et fællesskab, hvor kvinderne kan møde hinanden og slappe af. Huset danner ramme for en mangfoldig gruppe af kvinder, der bruger stedet som et andet hjem og deltager efter behov og mulighed. Kvinderne er medbestemmende og delagtiggøres i den daglige drift.

Best practice: Kvindehuset har med en stærk organisatorisk og kvindefaglig base skabt et rum for udfoldelse og mangfoldighed, der tiltrækker brugerne og giver dem et alternativ til at sidde hjemme. Størrelsen og antallet af frivillige muliggør en bred vifte af aktiviteter, der kan tilgodese mange forskellige behov. Huset har overtaget forankringen af de århusianske bydelsmødre, hvilket i endnu højere grad styrker organisationen og profilen.

Der er en bred samarbejdsflade til det øvrige Århus på både græsrodsplan og myndighedsplan. Med sin brede vifte af tilbud arbejder Kvindehuset muliggørende og forberedende i forhold til kønsligestilling ved at bryde kvindernes isolation, fokusere på sprog, netværk, selvværd og følelsen af at høre til.

FUNK – Foreningen for Unge Nydanske Kvinder

FUNK er en landsdækkende multietnisk forening for nydanske kvinder og er startet på initiativ af en ung nydansk lærerstuderende fra Århus. Foreningens målsætning er dels at engagere dens medlemmer, dels at tilbyde dem et netværk og dels at give omverden et anderledes billede af unge nydanske kvinder som en stærk og kompetent gruppe. Foreningen igangsætter sociale aktiviteter, kurser og projekter og har for eksempel lavet et projekt om nydansk rådgivning i samarbejde med Landsforeningen for Spiseforstyrrelse og Selvskade (LMS).

Best practice: Fra at være en populær og tiltrængt historie om stærke nydanske kvinder, har foreningen etableret sig med organisatoriske rammer, der åbner op for medejerskab og deltagerdemokrati. Foreningen er både middel og mål - redskab til samarbejde og kontaktholder med øvrige foreninger og samtidig et tilhørssted og social samlingspunkt i sig selv. Den er så at sige udsprunget og bemandet af sin egen målgruppe og har med få midler fået gennemslagskraft, også i forhold til svære og mere kontroversielle temaer. Initiativet er i sig selv fremmende for kønsligestilling, idet en gruppe af unge kvinder har fået en platform for at udtrykke og markere sig og idet de har fået et eget forum uafhængigt af unge mænd og familierne. Det bredere sigte på deltagelse og engagement har et muliggørende perspektiv i forhold til kønsligestilling ved at gøre de unge kvinder til stærkere og mere selvsikre medborgere på linje med deres danske kvindelige jævnaldrende.

Mor-dattersvømning i Lyngby

Mor-datter svømning er et svømmehold for piger og kvinder, der ikke må komme i offentlige svømmehaller. En lille svømmehal i Lyngby bliver derfor lukket af for øvrige gæster hver søndag eftermiddag, hvor små børn, unge piger og kvinder med anden etnisk baggrund kan svømme. Der er alle aldersgrupper, og målet er at få kvinderne ud hjemmefra og give dem mulighed for at være sammen med andre for at dyrke motion og for at lære. Fra gruppen uddannes og rekrutteres hjælpetrænere og svømmere til svømmehallens øvrige klubhold.

Best practice: Svømning for en gruppe kvinder, der ellers ikke kan benytte en offentlig svømmehal, har vist sig at være fordelagtigt for både brugere og svømmehal. Ved at kombinere et i forvejen marginalt besøgt tidspunkt i svømmehallen med en ny brugergruppe med behov og lyst, har dette enkle koncept vist sig at holde vand, så at sige. Konceptet er forankret dels i en eksisterende institution og dels i uddannelsen og rekrutteringen af svømmere og hjælpetrænere. Ved hjælp af frivillige fra Dansk Flygtningehjælp fjernes evt. administrativt besvær fra svømmehallen selv. Konceptet har givet inspiration til andre og er let og tilgængeligt at kopiere næsten uanset lokale omstændigheder. Herudover har indsatsen muliggørende ligestillingsperspektiver ved med sundhed og netværk som katalysatorer at give kvinderne mod og selvtillid til at indgå i og benytte sig af det offentlige Danmarks tilbud og til at gennemføre konkrete målsætninger (lære at svømme).

KAPITEL 8:

BEST PRACTICE - ORGANISATION

8.1 STRUKTUR, ORGANISERING OG BEMANDING

8.1.1 Struktur

Struktur betegner, hvordan en indsats er organiseret i forhold til størrelse, organisatorisk placering og udformning, status m.v. Det handler f.eks. om i, hvilket regi indsatsen er placeret (offentlig myndighed, privat organisation eller forening, NGO m.v.) og om det er en midlertidig foranstaltning eller et permanent tilbud. Derudover handler det om finansiering, dvs. hvor midlerne til at gennemføre indsatsen kommer fra. Et af de store temaer under struktur er frivillighed, og i hvor høj grad en indsats er baseret på og afhængig af frivillig arbejdskraft. Der er både styrker og svagheder forbundet med en sådan struktur, og i det nedenstående vil vi komme nærmere ind herpå.

Hvordan indsats er organiseret er vigtig for både proces og resultat. Det er samtidig et af de områder, der dels ofte er overladt til tilfældigheder eller forhåndenværende mulighedsbetingelser, og dels hvis betydning ikke altid anerkendes i forhold til indsatsens produkt. Fokus har en tendens til at være på aktører og produkter snarere end rammerne herfor. Derudover kan der være en tendens til, at bemanningen af indsats på et område som kønsligestilling i højere grad har menneskelige og samfundsmæssige kompetencer frem for organisatoriske og ledelsesmæssige kompetencer. Sidstnævnte udgør ikke nødvendigvis et problem, men kan forklare den manglende prioritering af indsatsernes organisatoriske struktur og base.

De offentligt funderede indsats har den styrke, at der er et stort og solidt sikkerhedsnet i form af organisatoriske rammer, kompetencer og erfaringer. Der skal med andre ord ikke startes fra bunden, men kan bygges videre på en fungerende og eksisterende struktur. Der er som regel centralt ansatte med administrative, juridiske og økonomiske kompetencer, hvorfor indsatsen ikke selv skal forestå disse på egen hånd. Svagheden kan her være, at systemet netop er så etableret og stort, at fleksibiliteten og dynamikken påvirkes. Det kan betyde, at organiseringen måske ikke bliver den mest optimale for det ønskede resultat, men snarere bliver det muliges kunst indenfor de eksisterende rammer.

De private organisationer og ngo'er kan have en tilsvarende solid organisatorisk base, men her afhænger det meget af størrelsen på organisationen. De større organisationer ligner på mange måder de offentlige, mens de mindre står overfor nogle andre udfordringer. Her handler det dels om økonomiske midler, der skal dække alt fra almindelig drift over medarbejdere og aktiviteter, til hvad der i øvrigt måtte være af uforudsete udgifter i forbindelse med indsatsen og dels om dækningen af behov i forholdsmæssigt færre personer. Ofte vil enkelte medarbejdere skulle dække en række meget forskelligartede arbejdsopgaver. Hvis alle behov skal varetages forsvareligt forudsætter det, at medarbejderne har en yderst sammensat kompetenceprofil. Styrken ved de små organisationer er omvendt, at de ofte udretter en masse for meget små midler, fordi der ikke er et stort apparat, der skal understøttes. Samtidig kan de navigere hurtigere og mere effektivt, dvs. ofte vil være dygtige til at tilpasse og omstille sig nye udfordringer og betingelser.

8.1.2 Bemanding

Det er umuligt at overvurdere betydningen af bemanding i forbindelse med best practice generelt og dermed også på ligestillingsområdet. Ikke blot fordi opgaverne ofte er mange og forskelligartede, men fordi projekternes succes har vist sig ofte at være tæt knyttet til projektleders, ansattes og frivilliges personlige engagement og lyst til at gøre en forskel.

Ud over den konkrete planlægning, organisering og tilpasning af projektet, er der mange opgaver forbundet med stillingen som projektleder. I en del projekter er der kun en eller meget få ansatte, og opgaverne ligger derfor på mange forskellige niveauer. For det første er projektlederen personaleleder for ansatte og frivillige og har ansvaret for at koordinere aktiviteter og opgaver samt for at fungere som motivator og sparringspartner for alle dem, der er tilknyttet projektet. Nogle projektledere beskriver dilemmaet i på samme tid at skulle være *inspirator* for ansatte, frivillige og deltagere og på den anden side at være *indpisker*, der sørger for, at opgaverne bliver udført. I tilfælde, hvor projektleder er den eneste ansatte, er der udover de faglige udfordringer også ofte tale om et tidspres, som resultat af at projektleder selv må udføre en stor del af de praktiske og administrative opgaver.

En af de vigtigste forudsætninger for god praksis er en konstant opmærksomhed og tilpasningsevne i forhold til de tilknyttedes behov, både opdragsgiver, medarbejdere, frivillige og deltagere. En projektleder med evner til at navigere hurtigt og ansvarligt i forhold til uforudsete udviklinger og ændrede omstændigheder er afgørende for både proces og resultat.

Det er projektlederens ansvar at sørge for, at der bliver koordineret mellem de involverede, at de opretholder begejstringen for projektet, og at de har nogen at sparre med i vanskelige situationer. Særligt kan der opstå situationer i projekter målrettet udsatte grupper, hvor de frivillige/ansatte kan have brug for sparring i forhold til, hvordan de f.eks. skal rådgive en projektdeltager med problemer, eller hvor grænserne går mellem at være ven og hjælper.

Derudover er projektlederen indsatsens ansigt udadtil, og hun/han vil for deltagerne ofte blive set som personificeringen af projektet. Projektets leder og medarbejdere får derfor ofte en vigtig rolle i at skabe tillid og tryghed i forhold til projektet, og dermed tiltrække deltagere og dygtige medarbejdere og frivillige. At projektlederen er projektets ansigt udadtil betyder samtidig, at han/hun forestår kontakten til politikere og andre eksterne aktører. Et godt forhold til det politiske niveau og et godt omdømme er afgørende for projektets finansiering og dermed videreførelse. Både KVINFORM og Nylandshuset beretter, at en god kontakt til politikere har haft stor betydning for deres succes på den måde, at finansieringen er fortsat, og de har fået et godt ry og dermed velvilje og interesse. Således er det også en vigtig opgave for projektlederen at pleje kontakten til det politiske niveau og sikre et godt samarbejde hermed.

Der ligger altså meget ansvar koncentreret hos projektlederen og de ansvarlige projektmedarbejdere. Særligt i mindre projekter med kun en eller få ansatte kan det være et problem, fordi det gør projektet sårbart. Den tillid og tryghed som projektlederen ideelt set bidrager til projektet, er i høj grad knyttet til personlighed og kompetencer, og det har derfor også stor betydning, hvis projektlederen eksempelvis skifter job og forsvinder fra projektet. Det er ofte relevant at tænke ind særligt i forhold til korte projektforsløb, fordi ansatte ofte vil begynde jobsøgning nogle måneder inden projektets afslutning, og der derfor er risiko for, at de forsvinder kort tid inden projektets afslutning. Det er derfor vigtigt at tænke forankring af projektet ind fra starten, sådan at al ekspertise og kontakt til deltagere ikke bindes op på en enkelt person.

Kendetegnende for de udvalgte cases af best practice er stærke og dygtige projektledere og bagmænd/-kvinder. Det er personer med mange års erfaring og netværk indenfor området, og de kan trække på begge i vanskelige situationer. Som helt ung forening er FUNK igen en undtagelse med en ung forkvinde. Igen finder den energi

og virke i undtagelsen, idet foreningens forkvinde personificerer foreningens formål: Erfaringen ligger netop i at være ung kvinde med anden etnisk baggrund, der har klaret sig godt i Danmark, og som har brugt de uformelle strukturer og netværk til at skabe sig en platform og til at engagere sig og støtte andre.

8.1.3 Frivillighed som organiseringsform

Inddragelsen af frivillige spiller en vigtig rolle i mange projekter på kønsligestillingsområdet. Der er nogle klare styrker og svagheder ved brugen af frivillige, som handler om, hvilken rolle de spiller, hvordan de indgår i den øvrige organisering, hvordan ansvar placeres, og i hvor høj grad brugen af frivillige er en bevidst strategi og/eller en nødvendighed. Grunden til, at frivillighedsaspektet fremhæves særligt i denne sammenhæng er, at det er et markant træk i størstedelen af indsatsen på området for kønsligestilling (og mange øvrige sociale projektområder). Det spiller en så betydelig rolle i organiseringen og strukturerne af indsatsen, at det påkalder sig en særlig opmærksomhed - ikke mindst fordi brugen ikke altid er uproblematisk. I det nedenstående ser vi nærmere på disse styrker og svagheder.

Styrker ved frivillighed

En helt konkret fordel ved at involvere frivillige i projektet er, at det kan erstatte betalte medarbejderkræfter i nogen grad, men der er også mange andre fordele ved. Frivillighed kan have mange forskellige former. Det kan være et supplerende element til faste medarbejdere, det kan være en dækning af særlige behov eller mulighed for at tilføre indsatsen nogle ekstra dimensioner eller endelig kan det være selve organiseringsformen, hvis alle tilknyttede er frivillige.

Nedenstående opsamler de væsentligste styrker ved at have et frivilligt element i indsatsen:

- *Personligt engagement:* Frivillighed er en styrke på den måde, at de frivillige er drevet af personligt engagement i forhold til projekter og målgruppe. Særligt i forhold til udsatte grupper af kvinder har det stor betydning, at de, der er tilknyttet projektet, er drevet af personligt engagement, interesse i den enkelte deltager og lyst til at gøre en forskel. Dette også fordi frivilligheden på den måde bliver et modbillede til den kontakt, som mange isolerede og socialt udsatte kvinder med etnisk minoritetsbaggrund ellers har til det danske samfund: Kontakten til sagsbehandlere, kommune m.v. hvor der sjældent er plads til den personlige kontakt, og hvor det er nemt at komme til at føle sig som en lille brik i et stort system.
- *Tillid og gensidighed:* I en del projekter på ligestillingsområdet arbejdes der med at engagere projektdeltagere/brugere som frivillige i projektet. Det giver medejerskab og ansvar for projektet, og samtidig kan det medvirke til at give kvinderne en følelse af at *kunne* noget. Det kan medvirke til at nedbryde skillelinjen mellem at være deltager og medarbejder og skabe en ligeværdighed i denne relation.
- *Brug af viden og ekspertise:* I mange projekter arbejdes også med inddragelse af *professionelle frivillige*. Denne type af frivillighed kan have forskellige former. For det første i projekter, hvor frivillige anvender deres faglige og professionelle kunnen på frivillig basis. Det kan f.eks. være sundhedsfagligt personale, der underviser, laver lektiehjælp for studerende eller på anden måde udøver deres hverv i forbindelse med frivilligt arbejde. En styrke ved denne type af frivillighed er, at der kan ligge en motivation for de frivillige i at inddrage deres faglighed, fordi de bidrager med noget særegent. Samtidig kan det være en overskuelig opgave, da de overfører en hverdagspraksis til det frivillige arbejde, frem for at skulle bruge tid og energi på at lære nye arbejdsmåder, tilgange og kompetencer. Og for engagerede professionelle kan der ligge en motivation i, at den faglige interesse kan bredes ud til andre. Derudover kan det bidrage til projektet med noget ekspertise, som ellers ville være økonomisk belastende eller umuligt indenfor rammerne, særligt for de mindre projekter.

- *De frivillige som rollemodeller:* I mange projekter, som omhandler ligestilling mellem etniske minoriteter, får de frivillige en slags rollemodelstatus i forhold til projektets deltagere. Projektets deltagere får indsigt i de frivilliges liv og virke, og kan lade sig inspirere af deres valg og løsninger i hverdagen. I og med, at de frivillige ofte har en særlig interesse i og erfaring med det pågældende projekt, de er tilknyttet, ligger der ofte også en identifikationsmulighed for deltagerne.
- *Menneskeligt og socialt supplement:* I mange projekter og indsatser er de frivillige et supplement til lønnede medarbejdere. De har dermed ikke et formelt projektansvar og kan derfor bruge deres tid målrettet med deltagerne og ofte i en social sammenhæng. Særligt i små projekter kan dette frigøre de ansatte til at nå at dække de mange administrative opgaver også.
- *Integrationseffekt:* I mange indsatser rettet mod etniske minoritetskvinde er de frivillige danske kvinder. Dette kan i sig selv have en integrationseffekt, idet mange af deltagerne ofte ikke har en kontaktflade til etniske danskere. Det kan vise deltagerne, hvordan de frivillige som danske kvinder får hverdagen til at hænge sammen, og det kan i sig selv give større indsigt i det danske samfund og hverdagsliv. Både integrationsmæssig og ligestillingsmæssig kan dette gøre en stor forskel.

Svagheder ved frivillighed

Udover de åbenlyse gevinster ved at tilknytte frivillige, viser erfaringer fra projektarbejde, at der også kan være en række svagheder eller potentielle faldgruber knyttet til frivillighed.

- *Potentielt manglende kontinuitet:* Mange projekter oplever en stor udskiftning i gruppen af frivillige. En svaghed ved at basere en for stor del af projektet på frivillige kan derfor være, at der opstår forvirring og usikkerhed hos deltagerne, hvis der mangler kontinuitet i den stab, der er tilknyttet projektet. Særligt i forhold til gruppen af udsatte kvinder er tillid og tryghed ved projektstaben en forudsætning for, at projektet har en effekt. I de tilfælde, hvor frivillige løfter et større og administrativt projektansvar, er der desuden fare for, at deres viden og erfaring forsvinder ud af projektets samlede vidensreservoir, og derfor efterlader strukturerne mere sårbare. Det må derfor tænkes ind i projektet, hvordan frivillige indgår og fastholdes i projektet.
- *Manglende mulighed for at stille til ansvar:* En oplagt faldgrube ved frivillighed er, at det ikke er muligt at stille de frivillige til ansvar ved f.eks. manglende fremmøde. Det kan af samme grund udgøre et problem i forhold til planlægning og udførelse af projektet, hvis for stor en del af projektplanlægningen knyttes til frivillige. Projekter og indsatser, som udelukkende er baseret på frivillighed kan opleve mere ustabile forløb, end projekter som har tilknyttet lønnede medarbejdere.
- *Balance mellem at være ven og hjælper:* Som nævnt er det personlige engagement en styrke ved frivillighed. Men det er vigtigt at finde en balance i relationen mellem de frivillige og projektets brugere eller deltagere. Grænsen mellem frivilligt engagement og venskab kan hurtigt blive udvisket, og det er derfor vigtigt for de frivillige at have nogle retningslinjer eller en sparringspartner, som kan give vejledning i forhold til gråzoner. F.eks. er det vigtigt at forholde sig til, i hvilken grad de frivillige kan og skal forholde sig til personlige problemer og opgaver hos de enkelte deltagere.

- *Risikoen for skuffede forventninger:* Frivillige lægger deres tid og arbejdskraft, fordi de ønsker at gøre en forskel. Med sårbare målgrupper og økonomisk begrænsede indsatser kan det dog af og til være vanskeligt at aflæse tydelige og målbare effekter. Dette medfører en risiko for, at de frivillige bliver skuffede, hvis de føler at effekten af deres arbejde udebliver. I forhold til målgruppen er det vigtigt at være opmærksom på, at de frivilliges forventninger om projektets resultater ikke kommer til at virke som et ekstra krav pålagt deltagerne - med andre ord, at der ikke bliver brugt for mange kræfter på at opretholde de frivilliges forventninger frem for deltageres.

Frivillige i organiseringen af indsatser

Med ovennævnte styrker og svagheder in mente bliver det ekstra vigtigt at have et klart sigte og en fungerende strategi for brugen af frivillige. De indsatser, der har størst succes med frivillige er netop kendetegnet ved, at de frivillige i udgangspunktet har fast definerede roller, som de skal varetage, og hvor de bidrager med noget ekstra til indsatsen uden, at denne falder sammen, hvis de frivillige falder fra. De fleste af vores udvalgte cases har netop fundet en balance, der sikrer et fast organisatorisk fundament uden at have deponeret overlevelsen eller den daglige drift i frivillige kræfter, og som samtidig får en masse positivt tilføjet ved de frivillige, der faktisk er. De to store cases, Rettighedskampagnen og KVINFOs mentornetværk, er de eneste projekter, der ikke organisatorisk har involveret frivillige (KVINFO har i sagens natur en masse frivillige tilknyttet som mentorer, men ikke i selve organisationen). De har begge en vis volume og er indlejret i en større velfungerende organisation, der understøtter den særlige indsats. Endelig gør *Vi læser avisen sammen* heller ikke brug af frivillige. Det er et lille projekt, som er en del af bibliotekets tilbud og er derudover et meget afgrænset og målrettet produkt, hvor behovet kan dækkes af ansvarlige ansatte alene.

Der er som bekendt altid undtagelser til reglen. To af de udvalgte cases er udelukkede baseret på frivillighed. FUNK og Foreningen mod Pigeomskæring er begge små projekter, der ikke har en fysisk base, men derimod er funderet i netværk og kommunikation. De er i sagens natur underlagt de begrænsninger og svagheder, der er i en ren frivillig organisation, men de arbejder på at imødekomme disse og bruge det konstruktivt. Deres best practice har frivilligheden som grundvilkår og er skabt ikke på trods af, men på grund af denne. FUNK bruger frivilligheden til at give ejerskab og medansvar til deltagerne, der hver løfter forskellige opgaver for at få det hele til at fungere. Foreningen mod Pigeomskæring trækker på ekstremt garvede kræfter, der står til rådighed og har meget lang erfaring, hvilket i sig selv er foreningens videns- og erfaringspulje. Som en del af frivilligheden er dog også det vilkår, at foreningerne i perioder er mere aktive end andre. De bliver meget afhængige af de involveredes tid og øvrige liv, dels for at søge om midler til aktiviteter og dels for at udføre disse aktiviteter. Begge de nævnte foreninger her har dog i mindre travle perioder kunne omstille sig og vedblive at fungere.

8.2 MÅLGRUPPEKENDSKAB OG BEHOV

Opskriften på et succesfuldt projekt ligger i viden om målgruppen og dens behov. Mange indsatser er faldet på ikke at have forarbejdet på plads, uanset hvor velmenende og positivt tiltagene i øvrigt måtte fremstå. Kombineret med ovenstående omkring projektleders og medarbejderes kompetencer og profiler, er forberedelsesfasen en forudsætning for at lykkes.

Som tidligere beskrevet er gruppen af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund meget sammensat, og forskellige problemstillinger knytter sig til forskellige dele af målgruppen - og som beskrevet i kortlægningen er der også forskellige barrierer i forhold til disse grupper. Eksempelvis kan de kvinder, som betegnes som isolerede

eller udsatte være svære at nå, skabe kontakt til eller motivere til at deltage, mens den gruppe af kvinder, som er veluddannede kan have svært ved at identificere sig som målgruppe for ligestillingsprojekter. På samme måde organiseres og modtages projekter på ligestillingsområdet meget forskelligt, afhængig af, hvilken type af aktør, der står bag projektet, hvorfra initiativet kommer, hvilken type af økonomi der er knyttet til projektet, samt hvor lang tidshorizonten er. Der er f.eks. forskel på, om et projekt opstår som resultat af en ministeriel prioritering, eller om det er født ud af lokalt græsrodsarbejde. Derfor er emner som målgruppekendskab, viden om behov samt erfaring med og afprøvning af metoder og redskaber m.v. helt afgørende at forholde sig til, hvis projektet skal levere de ønskede resultater og effekter.

Målgruppekendskab

De fleste af de projekter, som kan betegnes som best practice på ligestillingsområdet er kendetegnet ved, at de er initieret af erfarne aktører, som i forvejen har haft et indgående og mangeårigt kendskab til målgruppen eller dele heraf. De aktører, som i udgangspunktet var helt nye på et område, har i højere grad kompenseret for manglende viden og erfaringer ved at bruge tid i den indledende fase på at foretage analyser af målgruppe, behov, anvendte metoder m.v. En sådan indledende research kan f.eks. bestå i researchinterview, kontakt til samarbejdspartnere med større erfaring, inspiration fra rapporter, evalueringer m.v. som berører samme område. Et eksempel er Place de Bleu, hvor tre kvindeforeningers daglige indsats med at tilbyde en sårbar målgruppe meningsfyldte og udviklende aktiviteter kombineret med en stadig kamp for at vise samfundet, at disse kvinder har kompetencer og ressourcer at bidrage med har skabt rammerne for en helt ny måde at tænke beskæftigelse på. Forarbejdet hertil bestod bl.a. i at supplere det personlige målgruppekendskab med en grundig analyse af behov og metoder indenfor socialøkonomiske virksomheder. Et andet eksempel er Kvindehuset i Århus, hvor en stor del af forarbejdet gik på at udnytte og indsamle mange forskellige aktørers kendskab til målgruppen. Initiativet udsprang af et målrettet samarbejde mellem forskellige kvindeforeninger og centrale aktører på området, og Kvindehuset blev således til på et seriøst og underbygget forarbejde med det erklærede mål at skabe rammerne for et nyt tilhørssted.

Et indgående målgruppekendskab kan også komme til udtryk på helt konkrete områder i forhold til planlægningen af projektet. Flere af projekterne fremhæver således hvordan projektets fysiske placering i form af lokaler, projektmedarbejdernes base osv. har afgørende betydning for rekruttering og fastholdelse af deltagere. For KVINFOs vedkommende er projektmedarbejdernes egen analyse, at succesken med at rekruttere udsatte grupper af kvinder som mentees i Odense, bl.a. må forklares med at projektet har til huse i Vollsmose hvor en stor del af denne gruppe af kvinder bor, mens mentornetværket i København har base i KVINFOs lokaler på Kalvebod Brygge og dermed langt fra de boligområder, hvor denne del af målgruppen typisk bor. Place de Bleu har lokaler på Blågård Plads i København, og denne placering blev valgt fordi målgruppen har sin daglige gang i dette område, og man dermed forhindrede barrierer i form af transporttid og utryghed ved at færdes i ukendte områder af byen.

Viden om behov

En entydig fællesnævner i alle udvalgte cases for best practice er en solid viden omkring behovet for indsatsen, udsprunget af konkrete observationer og erfaringer. Initiativerne er opstået som resultat af, at opdragsgiver eller initiativtager har set et presserende behov hos målgruppen. Indsatsen har med andre ord været relevant.

I kølvandet på praktisk erfarede behov opstår udover en særlig indsigt ofte også et engagement, som er afgørende for at være vedholdende. Når behovet så at sige er selvoplevet og konsekvenserne af manglende indsats tydelige og mærkbare for aktørerne i deres daglige virke, ligger der en enorm motivation for at gennemføre indsatsen på trods.

Et godt eksempel er FUNK, hvor initiativet er taget af en kvinde, der selv er en del af foreningens målgruppe: Et liv som ung kvinde med anden etnisk baggrund i Danmark har vist hende behovet for et samlingssted, hvor ligesindede kan komme til udtryk og udfolde sig som unge kvinder - med de særlige vilkår denne gruppe har dels i forhold til de unge mænd med anden etnisk baggrund og dels i forhold til unge danske kvinder. Andre eksempler er Nylandshuset, Vi læser avisen sammen og Mor-dattersvømning, hvor etablerede institutioner udvide deres tilbud og muligheder på baggrund af et konstateret behov hos målgruppen. Alle tre steder kunne konstatere, at en særlig gruppe af sårbare kvinder med anden etnisk baggrund ikke gjorde brug af og/eller fik udbytte af de eksisterende tilbud koblet med en tro på, at det ville kunne rykke dem betydeligt at få glæde heraf.

Afprøvning af metoder og forestillinger

Nogle projekter - særligt de, der løber over en længere periode - har indrettet opstartsfasen sådan, at der først er inkluderet en relativt lille gruppe af deltagere/brugere, og at projektets form og indhold er blevet afprøvet, tilrettet og fastlagt på denne gruppe, inden rekruttering af yderligere deltagere er påbegyndt. Best practice på ligestillingsområdet er ofte knyttet til helt praktiske erfaringer med, hvad der virker for hvilke dele af målgruppen, hvordan tiltag skal tilbydes, hvordan kommunikationen skal foregå, hvordan man rekrutterer og fastholder målgruppen. Der er med andre ord en række af risikofaktorer, der på forhånd er bekendte, og som aktørerne dermed kan tage højde for. En indledende periode med afprøvning af projektets målsætninger og metoder kan også medvirke til at skabe klarhed over, om behovene er, som man forestiller sig, og om metoderne virker efter hensigten.

Et eksempel er KVINFOs mentornetværk, hvor metoden gennem årene er blevet udviklet og udvidet efter de indledende erfaringer, ikke mindst i forhold til at tilpasse metoderne forskellige målgruppers behov. Et andet eksempel er Bydelsmødrene, hvor metoden som sådan var velafprøvet og velbeskrevet fra Berlin, men hvor det så at sige skulle oversættes til at passe ind i en dansk kontekst. Herudover fandt endnu en tilpasning sted i forhold til de lokale forhold, hvorunder Bydelsmødrene skulle agere - både i forhold til hvilke kvinder, der blev bydelsmødre og i forhold til placeringen af projektet med de forskelle der kan være i, om dette er kommunalt, i NGO-regi, under boligforeninger m.v.

'Vi læser avisen sammen': Viden og ressourcer gennem dialog og oplysning

"Vi opnår aldrig ligestilling, hvis ikke vi ved de samme ting". Udmeldingen fra bibliotekar Bente Weisbjerg er kontant og klar og kendetegnende for den ånd som projektet 'Vi læser avisen sammen' bygger på. Projektet henvender sig til minoritetsetniske kvinder, der gennem avislæsning lærer mere om det samfund, de lever i. Men fællesoplæsningen og gennemgangen af dagens nyheder er andet og mere end bare sprogtræning eller almindelig oplysning. Der tages udgangspunkt i avisen, men derudover eksisterer der ikke noget fastlagt skema, og det åbner op for - og kræver - en aktiv deltagelse fra kvindernes side. Det er meningen, og det er nødvendigt. Kvinderne skal have lyst til at samtale og samtidigt lære, at det er alles ansvar at få en samtale til at glide. Ved denne form for 'active learning' bliver de emner, der tales om, relevante og nærværende for den enkelte deltager. Avisen bliver derigennem et redskab til at få åbnet op for en dialog, hvor alle har noget at bidrage med, og hvor den gensidige kommunikation er i højsæde - uanset dansk kundskaber. Ofte kan kvinderne identificere sig med hinandens problemer, og projektet bliver et frirum, hvor deltagerne med afsæt i samtaleredskaber og oplysning kan diskutere emner som f.eks. arbejdsdeling, kønsroller og ligestilling. Projektet er med til at give dets deltagere en fornemmelse af at høre til, som igen har affødt en følelse af medejerskab over projektet. Kombinationen af oplysning, samtaleredskaber og fællesskab er ingredienser, der gør 'Vi læser avisen sammen' til et projekt, som kan bane vejen mod et aktivt medborgerskab og en øget ligestilling for kvinderne som del af det danske samfund.

Place de Bleu: Kreativitet flytter grænser og skaber merværdi – økonomisk og socialt

Marokkansk hæklekompetence møder Østerbro-fruens ønske om halskæde til cremefarvet bryllup. Med udgangspunkt i, hvad den enkelte allerede kan, og med krav om, at de fremstillede produkter skal kunne sælges til danske designpriser, baserer projektet Place de Bleu sig på en vellykket kombination af godt håndværk, kreativitet og anerkendelse. Bl.a. gennem en fleksibel forståelse af arbejdspladsen, hvor det f.eks. er muligt at arbejde hjemmefra, er det lykket at engagere indvandrerkvinder, som ellers har haft svært ved at passe ind i det traditionelle danske arbejdsmarked. Et tæt samarbejde mellem kvinderne og en branchekendt designer medfører, at varerne tilpasses det danske marked, samtidigt med at kvinderne anvender og udvikler deres håndarbejdskompetencer. Der ligger en stor motivation i, at produkterne sælges, og at kvinderne herved tjener deres egne penge. For manges vedkommende er det første gang, at deres kompetencer på den måde værdisættes, og det leder til en nyvunden stolthed. Anerkendelsen skubber til kvindernes selvforståelse og ideer om ligestilling og rækker herved ved deres position i familierne som mor, hustru og kvinde. Arbejdet giver en ny mere selvstændig rolle og et kendskab til det danske samfund, der fremmer ligestillingen i hjemmene. Ved at deltage i projektet opnår kvinderne derfor ikke blot en øget indtægt og nye håndarbejds-mæssige kompetencer, de får samtidigt et kendskab til en arbejdsplads og et arbejdsmarked, som derved styrker deres samlede profil samt selvværd – også i forhold til deres ægtemænd og deres børn.

Rettighedskampagnen - Information, identifikation og inspiration til fremme af ligestilling

En jurist med serbisk baggrund oplyser om kvinders juridiske rettigheder i Danmark og fortæller også om sine oplevelser som pige, der ikke måtte de samme ting som sin bror i hendes opvækst i Serbien. I en kombination af fakta, faglighed, indlevelse og eksemplificerende personlige fortællinger rykker rettighedskampagnen ud til grupper af indvandrerkvinder i hele landet. Rettighedskampagnen består af et hold undervisere, der informerer flygtninge- og indvandrekvinder om deres rettigheder og muligheder i Danmark, med særligt fokus på ligestilling. Underviserne danner par, der består af én med juridisk profil og én med en mere social profil, ofte således at minimum den ene er dansker med anden etnisk baggrund. I denne kombination informerer og taler de om svære og private emner som ægteskab, voldtægt, skilsmisse, økonomi, familieliv, opholdstilladelse i Danmark, testamente, arveret, børneopdragelse og vold. Blandt tilhørerne hersker ofte indledningsvist en nervøs og afventende stemning, men kvinderne er også meget nysgerrige og videbegærlige og tager imod den troværdige og personlige formidling. For at bryde tavsheden, overdøve et talrigt hold af tolke samt trænge igennem den nervøse fnisen, der sommetider forekommer for at lægge afstand til de problemstillinger, der informeres om, bruger underviserne sig selv i fortællinger om f.eks. hustruvold, skilsmisse, voldtægt i hjemmet og børneopdragelse. Således personificeres og legitimeres historierne i kombination med informationer og statistikker over, hvor mange, der f.eks. bliver udsat for voldtægt – og perspektivering til, at det går ud over alle kvinder - også etnisk danske kvinder, også højtuddannede kvinder. Underviserne ved at informationerne er relevante og rammer kvinderne, både fordi evalueringen taler sit klare sprog, men også i kraft af at nogle tilhørere sommetider sænker blikket, og tårerne stille triller ned ad kinderne. For at overbevise kvinderne om at tage imod en eventuel relevant hjælp, forsøges kvinderne ansvarliggjort, og de går derfra mere vidende, tænkssomme og udstyret med pjecer med kontaktoplysninger på diverse nødhjælpslinjer og kvindekrisecentre. For deres egen skyld, men også for deres veninders og døtres skyld.

KAPITEL 9:

BEST PRACTICE - METODER OG TILGANGE

9.1 TILGANG TIL PROBLEMSTILLING OG MÅLGRUPPE

9.1.1 Forståelse af problemstilling og målgruppe

Forståelse af indsatsområde

Enhver indsats, der beskæftiger sig med kønsligestilling blandt etniske minoriteter har en særlig tilgang til dels problemstillingen og dels målgrupperne. Tilgangen er ikke altid formuleret eksplicit, men kan ligge som en grundlæggende måde at forstå behovet for og udformningen af indsatsen på og en måde at se og møde deltagerne på. Fremme af ligestilling er heller ikke nødvendigvis en defineret og formuleret strategi i alle indsætserne - af og til vil de involverede aktører ikke selv mene, at der overhovedet er tale om et ligestillingsprojekt. At de ikke desto mindre er udvalgt og inkluderet i denne rapport skyldes, at de i tilgang og effekt i høj grad har en ligestillingssigte. I selve uenigheden om, hvorvidt en indsats er ligestillingsfremmende eller ej, er indeholdt kernen i rapportens argument: At ligestilling er mere end sikring af og oplysning om de formelle rettigheder. Det er også mere end den direkte italesættelse af relationen mellem kønnene. Det handler nemlig også om at skabe forudsætninger for at kunne fremme ligestilling; at gøre kvinderne i stand til i første omgang at se og i anden omgang at udnytte lige muligheder.

Et vue over de eksisterende indsatser viser, at ligestillingselementerne ofte netop handler om denne første grundlæggende bevidstgørelse af og introduktion til at fokusere på de ressourcer og styrker, der er første skridt på vejen til uafhængighed og selvstændighed. Ordene, der bruges herom er ikke nødvendigvis de samme - hverken indsatserne imellem eller mellem deltagere og ansatte i den enkelte indsats. Særligt de mere udsatte kvinder taler sjældent om ligestilling, som de betegner som et dansk fænomen, hvis de overhovedet italesætter begrebet. Derimod er de meget optaget af muligheder og rettigheder i forhold til konkrete hverdagsting, som f.eks. skilsmisse, vold, børnene - temaer, som netop ligger i hjertet af ligestilling. Mens ligestillingsbegrebet kan forekomme 'dansk', 'abstrakt', 'politisk', så er muligheder, konkrete værktøjer og rettigheder i forhold til konkrete og afgrænsede områder relevant og virkelighedsnært.

De forskellige tilgange til problemstilling og målgrupper på ligestillingsområdet viser ydermere begrebets to-sidede natur: At det på en og samme tid er et privat og offentligt anliggende. Særligt på grund af dets private dimensioner (krop, seksualitet, parforhold, ægteskab, familie, vold m.v.) vil der ofte i kommunikation til målgruppen blive benyttet en mere indirekte tilgang, hvor man så at sige bevæger sig rundt om emnerne og langsomt snævrer sig ind til kernen. De to indsatser, der mest direkte definerer og udtrykker kønsligestilling er Retighedskampagnen og Foreningen mod Pigeomskæring, hvor temaerne angribes direkte. De øvrige har et mere indirekte ligestillingsgreb, hvor det indgår som en del af en helhed, der sigter mod målgruppens liv og omstændigheder som kvinder, mødre og hustruer. En del af øvelsen, som de udvalgte indsatser gør godt, er netop at være i stand til at formidle mellem det personlige og det offentlige. Med andre ord at få de formelle rettigheder og diskussioner gjort konkrete, vedkommende og relevante.

Forståelse af målgruppe

Der er en række fællesnævner i indsatsernes tilgang til kvinderne i de udvalgte indsatser. Ord som 'respekt', 'anerkendelse', 'empowerment' og 'ressourcer' går igen hos nærmest samtlige informanter i rapporten i deres beskrivelse af tilgangen til kvinderne. Alle begreber er hyppigt anvendte og populære i det sociale arbejde, med den heraf medfølgende fare for at miste en smule af deres umiddelbare betydning. Med andre ord kan det virke næsten selvfølgelig at bekende sig til en sådan tilgang og forklarer ikke særlig meget om, hvad det så konkret gør for det faktiske møde mellem projektarbejdere og målgruppe.

Dykes der lidt ned i de udvalgte indsatser beskrivelser af deres tilgange bliver det dog muligt at udfolde mere:

- *Respekt*: Det sker en meget direkte italesættelse af at møde kvinderne med respekt. Det handler dels om at se dem som mennesker og ikke 'brugere', at vise forståelse og rummelighed overfor deres ståsted og udgangspunkt ('at møde dem, hvor de er'), og at anerkende ligheder og acceptere forskelle. Der kan anes to forskellige positioner indenfor denne respektfulde tilgang: Den ene, der forvalter respekten som en accept af kvindernes religion og kultur uanset, og den anden, der stiller spørgsmål ved religionen og kulturen for så vidt de konflikter med danske normer og værdier, f.eks. i forhold til køn. Med andre ord er der ikke altid en entydig forståelse af, hvorvidt respekten for kvinderne er ensbetydende med accept af deres egen indholdsudfyldning af 'ligestilling mellem kønnene'. Er det f.eks. et ligestillingsproblem, hvis kvinden selv ønsker en arbejdsdeling og rollefordeling i hjemmet, der forhindrer hende i at tage del i det omkringliggende samfund og være i beskæftigelse?
- *Anerkendelse*: At tage udgangspunkt i de ting, der virker. Det vil konkret sige, at frem for at fokusere på alle de områder i kvindernes liv, hvor de har vanskeligheder, så støtter projektmedarbejderne kvinderne til at finde det, som de synes er godt, og som fungerer i deres hverdag, uanset hvor lille og ubetydelig denne succes måtte forekomme. Tanken er netop, at succes avler succes, og at fokus på de gode ting dermed vil sprede sig som ringe i vandet til de områder, hvor kvinderne kæmper.
- *Empowerment*: At sætte i stand til at handle selv, at øge den oplevede og faktiske kontrol med eget liv og udvide handlemulighederne. Selvstændighed og uafhængighed nævnes typisk som mål for denne tilgang.
- *Ressourcer*: Afstandtagen fra begreber som resourcesvag, og i stedet fokus på de ressourcer, der faktisk - og altid - er. Dels for at formidle et andet selvbillede til kvinderne som nogen med kompetencer, dels for faktisk at aktivere og gøre brug af disse ressourcer og endelig dels for at fortælle og formidle til omverdenen, at ingen - heller ikke disse kvinder - er uden ressourcer.

Overordnet bliver tilgangen i sig selv også et mål, idet kvindernes omstilling til en anden selvopfattelse og en anden oplevelse af andres syn på dem er forudsætningen for, at de kan blive stærkere og i sidste ende at være i stand til at gøre brug af deres muligheder og rettigheder. Uanset direkte eller indirekte ligestillingssigte er indsatsernes dagsorden generelt at muliggøre og frigøre kvindernes fulde deltagelse i samfundet på linje med andre kvinder og mænd.

Mens den anerkendende tilgang, empowerment og ressourcer er mindre kontroversielle, kan der opstå mere diskussion omkring respekt, netop fordi det både rummer en almen menneskelig respekt (som er indiskutabel) og en kulturel/politisk respekt (som er diskutabel og ikke nødvendigvis genstand for en bevidst refleksion). Flere af de udvalgte cases er netop formuleret som et forsøg på at gøre op med kulturelle og traditionelle

kønsrollemønstre og - forståelser, som konflikter med den danske norm. Da tilgang delvist er et spørgsmål om idealer og menneskeforståelse grænser det til en politisk snarere end en analytisk øvelse at udråbe særlige tilgange som best practice. Hvad man dog godt kan - og skal - se på er, hvor bevidste de enkelte projektmagere er omkring deres tilgang, og om denne understøtter de ønskede målsætninger og resultater. På denne måde kan opdragsgivere være vidende om, hvad de finansierer, og om dette stemmer overens med deres forestillinger og ambitioner.

Helhedsorienterede tilgange

En del af indsatserne, særligt de med et indirekte ligestillingssigte, har en erklæret helhedsorienteret tilgang. Dette betyder, at der fokuseres bredt på kvindernes samlede livsomstændigheder og ikke blot et enkelt område. For særligt den mere udsatte del af målgruppen har det vist sig at være hensigtsmæssigt dels at tage de samlede problemkomplekser under behandling (inklusive praktiske hverdagsudfordringer) og dels at anlægge et mere familieorienteret perspektiv, hvor børn og familie tænkes med i sammenhængen.

I forhold til at ligestillingsfremme har den helhedsorienterede tilgang den fordel, at problemstillingerne sjældent kan isoleres til den enkelte kvinde. De knytter sig ofte til hele familien, og er altså forbundet til kvindens forhold til mand, børn osv. og ofte også til nærmiljøet og de etniske netværk. Dette kan f.eks. i kommunale projekter handle om at involvere flere instanser, som i Legestuen Nylandshuset, hvor et samarbejde mellem sundhedsplejen, daginstitutioner, sagsbehandlere, beskæftigelsesområdet og sprogskoler anlægger en samlet strategi for den enkelte kvinde og hendes familie. Det kan også handle om at definere målgruppen som inkluderende børnene, som Mor-datter-svømmeholdet i Lyngby har gjort. Eller tage mændene ind som en direkte del af målgruppen som forudsætning for at kunne forandre praksis for kvinderne, som Foreningen mod Pigemaskering gør.

9.1.2 Rekruttering af målgruppe

En stor opgave i forbindelse med indsatserne består i rekruttering af deltagere. Særligt for de mindre og korterevarende projekter er det en udfordring at investere den nødvendige tid og energi til dels at informere bredt om indsatsens eksistens og dels at rekruttere de egentlige deltagere. Ofte står man også i den paradoksale situation, at opdragsgivere på forhånd ønsker dokumentation for, at et givent antal deltagere, mens de potentielle deltagere ikke vil eller kan give tilsagn før de ved, om projektet bliver en realitet.

Rekruttering er et af de sårbare områder, der kan afgøre projekters succes eller fald. Det handler dels om, hvor dygtige, vedholdende, kreative, systematiske - og heldige - projektholderne er, men også om de forudsætninger, som de har for arbejdet på forhånd. Som behandlet i forrige kapitel, er man halvt i mål ved at have forarbejde, målgruppe- og behovskendskab, netværk og erfaring på plads. Rapportens cases er udvalgt som best practice bl.a. på grund af deres soliditet og seriøsitet netop på dette område.

Der er en række forskellige rekrutteringsstrategier, der enkeltvis eller (ofte) i kombination er de mest anvendte og effektive. De udvalgte cases her er også gode eksempler på, at denne strategi er til konstant forhandling, dvs. at den må tilpasses og udvides løbende, inklusiv at vælge kanaler fra, der ikke virker. Alt efter indsatsens form, målgruppe og opdrag sættes der på forskellige primærkanaler i strategien. De mest anvendte kanaler er:

- **Netværk:** At rekruttere deltagere gennem projektholders netværk, både professionelle netværk og i målgruppen. Et stjerneeksempel er opstarten på KVINFOs mentornetværk, hvor der meget hurtigt meldte sig over 300 travle danske veluddannede kvinder, der ville være mentorer.

- **Opsøgende og oplysende indsats:** At rekruttere deltagere ved at opsøge dem på de steder, hvor de i øvrigt befinder sig. For den mere udsatte gruppe af kvinder med anden etnisk baggrund er eneste kontaktflade at ringe på døren i deres hjem (som nogle Bydelsmødreprojekter har gjort), mens det i andre sammenhænge kan være i klubber, foreninger m.v. Der kan også foretages en opsøgende informationsindsats, hvor der holdes oplæg, uddeles materiale m.v. Sidstnævnte strategi har også særligt i starten været benyttet af KVINFO i forhold til at rekruttere mentees.
- **Offentlige myndigheder:** At rekruttere gennem offentlige instanser som jobcentre, sagsbehandlere, sundhedsplejersker m.v. Dette kan både være som obligatorisk deltagelse, hvor fravær bliver sanktioneret eller som frivillig opfordring. F.eks. gik Legestuen Nylandshuset fra frivillig rekruttering til obligatorisk, hvilket sikrede, at kvinderne blev tvunget til at give det en chance og endte med at få stor glæde af det. Erfaringen fra Vi læser avisen sammen er ligeledes, at det er svært at fastholde deltagerne, hvis deltagelse er baseret på frivillighed - det for nemt at blive væk. Omvendt har andre projekter haft dårlige erfaringer med den manglende motivation, der ofte følger med at være pålagt en aktivitet fra kommunen. De har fundet det vanskeligt at skulle være involveret i en kontrol og potentiel sanktionering af kvinderne, når den øvrige tilgang bygger på tillid.
- **Institutioner og foreninger:** At rekruttere gennem institutioner og foreninger, hvor der indgås aftale med disse om deltagelse, enten hele foreningen/holdet eller som tilbud til medlemmerne/deltagerne. Undervisningen i Rettighedskampagnen finder f.eks. primært sted på sprogskoler landet over, hvor kvinderne allerede har deres daglige gang. Rettighedskampagnens arrangementer inkluderes som en del af denne undervisning. Lyngby svømmeklub har rekrutteret en del af sine medlemmer gennem en arabisk kvindeklub i lokalområdet, og det har været en ret effektiv metode til rekruttering. Som en interessant undtagelse til reglen er Kvindehuset i Århus, hvor denne primærstrategi til alles store overraskelse ikke virkede. De omlagde derfor strategien til at være målrettet offentlige instanser, hvor der viste sig at være mere held.
- **Sociale arrangementer og events:** At rekruttere gennem afholdelse af sociale begivenheder, der danner rammen om dels samvær og dels opfordring til deltagelse. Kvinderne kan her lære hinanden at kende og skabe et socialt netværk, som kan virke motiverende og trygt i forhold til at deltage i projektets indholdsmæssige aktiviteter. FUNK har med stort held benyttet sig af denne model i forhold til de unge kvinder.
- **Sociale medier:** At rekruttere gennem sociale medier som f.eks. Facebook og hjemmesider. For en del af målgruppen vil denne metode ikke have relevans, men f.eks. for FUNK har særligt Facebook været primærstrategi til rekruttering af de unge medlemmer.
- **Mund til mund:** At rekruttere ved hjælp af mund til mund, hvor tidligere eller nuværende medlemmer spreder budskabet og dermed hverver nye deltagere. Denne strategi er af gode grunde svær at iværksætte og systematisere, men ender som regel med at være den mest effektive. Af samme grund benytter langt de fleste af indsatserne også denne strategi, alene eller sammen med øvrige.

Bydelsmødrene, som koncept, er et godt eksempel på, at der kan arbejdes samtidigt med alle strategier, både imellem de forskellige bydelsmødreprojekter, men også internt i det samme. Bydelsmødrene mødes ofte en-til-en med målgruppens kvinder, hvor rekrutteringen også kan være målrettet sprogligt og kulturelt fællesskab mellem bydelsmor og deltager. I KVINFOs mentornetværk, der også har den individuelle kontakt, vil fællesnævneren ofte være et fagligt fællesskab mellem den (typisk danske) mentor og menteen. For andre projekter

ligger der en udfordring i at tiltrække flere forskellige etniske grupper samtidig. Dels kan en massiv tilstedeværelse af en gruppe afskrække andre - pga. frygt for at føle sig udenfor eller fordomme mellem de etniske grupper - og dels vil strategier som netværk og mund-til-mund typisk rekruttere indenfor de samme kredse. Det giver af og til en udfordring for projektholderne at lave et fællesgrundlag på tværs af de etniske grupper, der tiltrækker og fastholder alle. Kvindehuset i Århus har forsøgt at målrette nogle tilbud direkte til de asiatiske kvinders behov, ligesom de udbyder særlige tiltag som f.eks. mosaikkurser for at tiltrække danske kvinder i huset. En strategi er således også at tilpasse og skræddersy dele af indsatsen til bestemte grupper, hvis deltagelse man ønsker.

9.1.3 Fastholdelse af målgruppe

Rekruttering af deltagere til indsatser er kun første skridt. Andet skridt er at fastholde dem. Fastholdelsesstrategier er med andre ord en fast og fortsat opgave. Hvilke strategier, der sættes i værk afhænger dels af ressourcer og formål med projektet, men også i høj grad om hvilken målgruppe. Dette kan f.eks. illustreres med FUNK på den ene side, hvor fastholdelse af de unge og stærke nydanske kvinder kræver et højt og dynamisk aktivitetsniveau og mange forskellige tilbud, mens f.eks. målgruppen af kvinder i Place de Bleu, delvist i Mor-Datter-svømningen, i Kvindehuset i Århus m.fl. forudsætter en tryk og kontinuerlig ro. Ofte vil den bedste strategi involvere en eller anden form for socialt bidrag til det faglige indhold, også i beskæftigelsesprojekter, der har et mere målrettet og produktorienteret fokus. Med andre ord er det vanskeligt at holde den menneskelige faktor ude af fastholdelsesindsatsen, hvilket betyder at det lange seje træk af tillidsopbygning, fortrolighed, rummelighed og tid bliver afgørende for at holde på målgruppen. Selv i KVINFOs mentornetværk, hvor faglighed for mange af matchene udgør fællesskabet, vil der som regel være en social ingrediens involveret også.

Mange af de projekter, som lykkes med at fastholde deltagere, har en række fællestræk:

- **Engagerede og passionerede medarbejdere:** Indsatserne har medarbejdere og frivillige, som i høj grad er kendetegnet ved personligt engagement, lyst til at arbejde med projektet og målgruppen, og som er villige til også at engagere sig personligt i projektet og give noget af sig selv.
- **Prioriteret socialt fællesskab:** Indsatserne prioriterer at give plads til det sociale fællesskab mellem deltagerne og mellem deltagere, ansatte og frivillige. Det betyder, at der tid og stemning til også at tale om personlige emner.
- **Helhedsorienteret tilgang til kvinderne:** Indsatserne tænker kvinderne ind i en helhed, hvor der også skabes rum for kvindernes børn og familie. Samtidig betyder det, at kvindernes kulturelle baggrund, socioøkonomiske situation m.v. indtænkes i tilrettelæggelsen af projektet.
- **Realistiske krav:** Indsatserne har forventninger til kvinderne, og de finder en balance i at stille krav, men realistiske krav. Samtidig tilpasses projekterne, så de emner der behandles har relevans for målgruppen, og der skabes rum for at deltagerne f.eks. selv bringer emner op som de har interesse i.

Udover disse elementer synes den virkelige forskel dog at ligge i indsatser, der formår at forudse problemerne før, de opstår. Med andre ord: Projektledere og medarbejdere, der er erfarne og kvalificerede nok til at yde **rettidig omhu**. Der er ingen garantier, da udefrakommende omstændigheder altid udgør en risikofaktor, men der er utvivlsomt en række hensyn, der kan tages på forhånd og løbende for at forebygge frafald. Projektholdere må på forhånd have en bevidst strategi og løsningspalette i forhold til en række forudsigelige årsager til frafald: F.eks. i forhold til sygdom, børn og familie, lokalitet og placering af aktiviteter, tid,

forventningsniveau og tryghedsskabende foranstaltninger. For de yngre kvinder i målgruppen, som FUNK har, gælder ydermere at regne forældrene ind i ligningen, således at de ikke bliver en barriere for deltagelse. Dette gøres f.eks. ved at afholde arrangementer på bestemte tidspunkter og uden alkohol, således at forældrene er trygge ved døtrenes deltagelse.

9.2 METODER OG REDSKABER

I arbejdet med kønsligestilling er der nogle generelle og gennemgående metoder, som er relevante at fremhæve på tværs af indsatsernes konkrete fokusområder. Disse vil her blive behandlet samlet, hvorefter fælles- og særtræk indenfor hvert af de tre områder - familieliv, beskæftigelse og foreningsliv - vil blive trukket frem.

9.2.1 Generelle metoder til ligestillingsfremme

De generelle metoder indenfor ligestillingsfremmende indsatser ligger i forlængelse af de tilgange og rekrutteringsstrategier, som er gennemgået tidligere i dette kapitel. Som sådan er det en lidt kunstig øvelse at skulle disse processer og redskaber ad, men for klarheds skyld gør vi det ikke desto mindre her. Overordnet er der fire forskellige metodiske greb, som størstedelen af indsatser benytter enkeltvis eller i forskellige kombinationer:

1. Netværk

Som beskrevet ovenfor kan netværk på den ene side være en rekrutteringsstrategi, hvor der skabes kontakt til målgruppen gennem personlige netværk, men på den anden side kan det også betyde, at et helt projekt bygges op omkring en netværksstruktur - dvs. at netværket benyttes som metode til at nå målet for projektet.

Denne metode har vist sig effektiv i forhold til forskellige dele af gruppen af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Dels de isolerede kvinder, som kan være svære at nå, og dels den ressourcestærke del af gruppen, som måske ikke ser sig selv som målgruppe for indsatser på ligestillingsområdet. Redskaberne i netværkismetoden er ofte en høj grad af medinddragelse og medansvar og et klart fokus på at skabe personlig forandring gennem tryghed og genkendelse. Organisatorisk er fordelene, at metoden ofte fordrer arbejde i mindre enheder, der både kan understøtte de trygheds- og tillidsskabende metoder, men som også er fleksible og lette at omstille i forhold til skift i målgruppen, justeringer af formål og succeskriterier, ændringer af ressourcer.

2. Mentorer/ambassadører/rollemodeller

Mentorer (eller ambassadører eller rollemodeller) er betegnelsen for en metode, hvor den personlige relation og læring ved eksempel er midler til at nå målet. Her sigtes mod personlig udvikling og forandring som forudsætninger for at nå et givent mål, og mentoren er den person, der personificerer handle- og løsningsmuligheder. Meget af metodens succes ligger i den personlige kontakt og det meget konkrete læringsrum, der opstår som produkt heraf. Omvendt er det også metodens potentielle sårbarhed, at alt afhænger af kontakten imellem mentor og mentee.

På ligestillingsområdet er metoden brugt i mange forskellige sammenhænge og i forhold til forskellige dele af målgruppen, bl.a. som metode til at få etniske minoritetskvinder i beskæftigelse, gennemføre et uddannelsesforløb eller blive/forblive medlem af en forening. Fordelen er netop, at den kan tilpasses og målrettes utallige læringsområder, og at kombinationen af identifikation på den ene side og fællesskab på den anden side muliggør at rykke grænserne for udvikling en ekstra tand.

Nøglen til succes ligger i matchet mellem mentor og mentee. Ofte går en grundig screening og afdækning af forventninger og behov forud for matchet. Herunder kan også vurderes, om det er de faglige, sociale, personlige behov, der er mest presserende og dermed skal være styrende for relationen. I KVINFOs mentornetværk er udgangspunktet f.eks. fagligt for matchet - dvs. hvilken mentor kan bruge sine professionelle erfaringer, netværk og viden for at hjælpe mentee få adgang til arbejdsmarkedet. Dog kan udgangspunktet ændre sig, hvis målgruppen er anderledes. F.eks. foregår KVINFOs matchning af unge kvinder under uddannelse i Vollsmose ofte ud fra andre behov og forudsætninger, hvor mentors sociale og pædagogiske kvalifikationer samt tid bliver vigtigst.

3. Undervisning og oplysning

En udbredt metode indenfor ligestillingsområdet handler om forskellige former for oplysning og undervisning, ofte men ikke udelukkende som kampagner. Denne metode bygger på en grundantagelse om, at ligestillingsproblemer blandt etniske minoriteter udspringer af manglende kendskab til rettigheder og muligheder i Danmark, og at oplysning skaber handlemuligheder og danner grundlag for ændrede holdninger.

Megen af den oplysning som finder sted på ligestillingsområdet omhandler emner, som kan være kontroversielle eller meget private. Derfor er formidlingen utroligt vigtig, og særligt hvis målgruppen har mindre gode dansk kundskaber. Der benyttes flere forskellige greb for at skabe gennemslagskraft og få budskaberne igennem:

Udgangspunkt i faglighed, lovgivning og statistik: På områder, der er præget af forskellige kulturelle forestillinger, har det vist sig gavnligt at trække på lovgivning og statistik, for på den måde at undgå at diskussionen bliver normativ og holdningsbaseret. Dette benyttes f.eks. i Rettighedskampagnen omkring vold og af Foreningen mod Pigeomskæring i forhold til omskæring. Brugen af uddannet fagpersonale holder undervisningen på et sagligt grundlag og giver autoritet. En faktuel tilgang har både til formål at oplyse og samtidig diskutere og tilbagevise nogle af de kulturelle forestillinger og myter.

Undervisning i øjenhøjde: En anden metode til formidling af svære emner er at underviserne bruger personlige historier og egne oplevelser som eksempler. Denne tilgang virker afvæbnende, og den skaber genkendelighed og et fællesskab mellem tilhørere og undervisere. Samtidig bliver det tydeligt, at problemerne ikke er unormale, men er noget som vedrører mange, og at det er et problem, der kan løses. Tilhørerne føler, at de omtalte problemer ikke er rettet mod dem som individer, men at de får en mere generel karakter.

4. Partnerskaber og samarbejde

En metode i ligestillingsarbejdet er at fremme, udvide og udvikle egne aktiviteter ved at indgå i partnerskaber eller samarbejder med andre aktører. Variationerne heraf er i princippet uendelige, men mange indsatser fokuserer dog på særlige fagpersoner eller foreninger/kommunale instanser. FUNK er et godt eksempel, idet foreningen er indgået i et samarbejde omkring Nydansk Rådgivning med Landsforeningen for spiseforstyrrelser og selvskade (LMS), hvor nogle af FUNKs medlemmer er blevet uddannet til at rådgive unge med anden etnisk baggrund - en gruppe, som LMS har haft vanskeligt ved at tiltrække og fastholde i deres tilbud. På denne måde får FUNK endnu et relevant og meningsfuldt tilbud til sine medlemmer, mens de afhjælper et konkret behov i LMS. Samarbejdskomplekser er med andre ord en måde at skabe synergieffekt på, at udvide egne aktiviteter og styrke egen målpopfyldelse og samtidig et vigtigt element i en forankringsstrategi.

9.2.2 Konkrete metoder indenfor best practice på de tre områder

Familieliv

Selv om de fire udvalgte indsatser på familieområdet på mange måder adskiller sig fra hinanden, deler de også en række fællestræk i arbejdet med at fremme kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Først og fremmest er de alle oplysnings- og informationsindsatser, noget der i øvrigt kendetegner hele familieområdet. Dette er uden tvivl også forbundet med, at det traditionelt er det område, hvor den klassiske ligestillingsdebat er foregået omkring seksualitet, familieformer, kønsroller, arbejdsfordelingen i hjemmet osv. Samtidig er det måske også det område, hvor tilstedeværelsen af traditionelle og kulturelle anskuelser blandt nogle etniske minoritetsgrupper i Danmark er mest markant - og dermed afstanden til danske normer og idealer størst.

Formidlingsstrategier: Den individuelle og den kollektive

I oplysningsarbejdet målrettet de etniske minoritetskvinde (og delvist mænd for Foreningen mod Pigeomskærings vedkommende) synes der at være to forskellige formidlingsstrategier i spil udover de mere generelle omkring dels faglige og dels personlige greb, som fremhævet i det ovenstående. De to formidlingsstrategier sigter mod hhv. en kollektiv/generel vinkling og en individuel/personlig vinkling.

Både Rettighedskampagnen og Foreningen mod Pigeomskæring falder ind under den kollektive/generelle vinkling. De er meget konkret bygget op omkring undervisning og afholdelse af større arrangementer. På den måde har begge til formål at skabe større ligestilling gennem oplysning om rettigheder, sundhed, og blandt andet også retten til at bestemme over egen krop og seksualitet. Og samtidig at rette misforståelser som bygger på manglende viden. Målet er at skabe handlemuligheder og holdningsændringer for målgruppen gennem oplysning til gruppen. Den kollektive/generelle formidlingsstrategi arbejder i bredden mere end i dybden, dvs. at mødet med deltagere og kvinder typisk er en enkelt gang, hvor de modtager viden og information.

Den individuelle/personlige formidlingsstrategi findes hos Bydelsmødrene og Legestuen Nylandshuset. Oplysning og vidensdeling sker her ved personlig kontakt - for bydelsmødre ofte i målgruppens hjem og i Nylandshuset i husets velkendte rammer. Oplysningen får her en mere konkret karakter og kan målrettes den enkelte kvindes behov og problemer. Samtidig er oplysningen mere at betragte som et forløb, hvor der arbejdes i dybden med særlige problemstillinger, som kan vendes igen og igen hvis nødvendigt.

Erfaringerne viser, at der er forskellige styrker i de to tilgange i forhold til at oplyse og fremme kønsligestillingen - og til at nå målgruppen. Den kollektive/generelle tilgang kan pga. distancen til den enkelte kvinde gå mere direkte ind i problemstillingerne uden den samme risiko for at træde over tilhørernes intimitetsgrænser. Ligeledes kan distancen bruges til at italesætte nogle af de omgivende mekanismer omkring social kontrol, som kan være vanskeligt at konfrontere med på tomandshånd, med mindre der er et meget fortroligt forhold. I Rettighedskampagnen og Foreningen mod Pigeomskæring er fokus veldefineret og klart, og det er derfor muligt at give kvinderne kontant viden om deres rettigheder og muligheder, men også om steder at få hjælp og vejledning. Den individuelle/personlige vinkling muliggør opbyggelsen af et tillidsforhold til den enkelte kvinde. Dette betyder samtidig, at der kan følges op på problemstillingerne og ydes bistand i forhold til den konkrete forandring. I Legestuen Nylandshuset og i Bydelsmødreprojekterne er fokus bredere på kvindernes hverdagsliv i forhold til børn, familie, sociale myndigheder, sprog, beskæftigelse, hvilket muliggør en mere helhedsorienteret tilgang, men til gengæld ikke så målrettet et fokus på ligestillingstemaer.

Identifikation og faglighed

Alle fire indsætter arbejder med identifikation og faglighed i forskellige kombinationer. Hvor bydelsmødrene står stærkt på primært identifikation ved at have fællesskab omkring minoritetsforhold, kultur, traditioner, sprog, er Legestuen Nylandshuset primært faglige i deres tilgang. Begge indsætter er meget lokalt funderet og undervisere/bydelsmødre er kendte ansigter i kvindernes hverdag. Særlig bydelsmødrene indgår i kvindernes hverdagsliv ved at være fysisk til stede i boligområderne og ved at komme indenfor i hjemmene. Rettighedskampagnen og Foreningen mod Pigeomskæring kombinerer identifikation og faglighed ved at have undervisere med anden etnisk baggrund og egne erfaringer at bidrage med, og samtidig have undervisere (både danske og minoritetsetniske) med en solid faglig ekspertise indenfor f.eks. medicin, jura og sociallovgivning. Bydelsmødrenes metoder byder samtidig på en særlig udfordring, der handler om at være ét med målgruppen. Mens det kan fremme identifikationen, tilliden og fortroligheden mellem dem og kvinderne, betyder det samtidig at det kan være svært at sige fra og være privat. De kan i princippet blive opsøgt hele tiden, fordi de bor i området, og det er dermed vanskeligt at holde en professionel distance. Omvendt er den manglende professionelle distance netop metodens særlige kerne og logik, men det har altså andre omkostninger i forhold til at blive meget personligt involveret, både når der er gode historier, men også i de svære tilfælde, hvor det f.eks. handler om vold eller skilsmisse.

Samarbejdspartnere

Et andet fællestræk mellem de fire projekter er deres brug af samarbejdspartnere og eksterne aktører til at fremme budskaber, målsætninger og gennemslagskraft overfor målgruppen. To af indsætterne har samarbejde mellem instanser som en grundpræmis, nemlig Rettighedskampagnen og Legestuen Nylandshuset. I Rettighedskampagnen indgås samarbejde med en masse forskellige aktører som sprogskoler og kvindeforeninger i forhold til at modtage undervisning. I Legestuen Nylandshuset er udgangspunktet for indsatsen et målrettet samarbejde mellem forskellige relevante instanser i Silkeborg Kommune (sundhedspleje, daginstitutioner, sagsbehandlere, beskæftigelses- og ydelsesaktører, sprogskole), således at kvinderne kan have glidende overgange mellem de forskellige instanser og opleve det som ét samlet forløb. De øvrige to indsætter, Foreningen mod Pigeomskæring og Bydelsmødrene, indgår i målrettede samarbejder efter behov og efter kontekst. Et eksempel er Foreningen mod Pigeomskæring, der i en særlig indsats for at tilbagevise religiøse argumenter for kvindelig omskæring gik i samarbejde med en gruppe imamer, der også deltog i oplæg og foredrag, bl.a. med mændene som tilhørere. Bydelsmødrene, bruger eksterne aktører i forskellige sammenhænge, bl.a. sundhedsplejersker, daginstitutioner, skoler, klubber m.v. dels for at udbrede kendskab til deres arbejde, men også for at udbyde deres aktiviteter og hjælp indenfor disse fora.

Beskæftigelse

De tre udvalgte cases indenfor beskæftigelsesområdet er på nogle måder en anelse atypiske for beskæftigelsesindsætter generelt set. At KVINFOs mentornetværk, Place de Bleu og Vi læser avisen sammen alligevel er udvalgt som best practice handler om, at de netop på utraditionelle måder beskæftiger sig med dele af målgruppen, som ofte i beskæftigelsesammenhænge er enten oversete eller svære at hjælpe. Indsætterne deler en styrke i deres enkelthed på et meget kompliceret område, og det er muligvis en del af forklaringen bag deres succes og deres inspirationspotentiale. Indsætter på beskæftigelsesområdet generelt, og i forhold til etniske minoriteter og udsatte grupper specifikt, har været kraftigt udfordret og diskuteret i mange år, hvor nogle projekter har været dygtige og ambitiøse, men hvor andre har lidt en krank og dyr skæbne. De her udvalgte indsætter har brugt deres erfaringer og skræddersyet et koncept, der modsvarer et konkret og konstateret behov, i forhold til at få de pågældende målgrupper i beskæftigelse, og som desuden ved hjælp af simple metoder sætter kvinderne nærmere beskæftigelse.

Arbejdsmarkedets logik

Alle tre indsats har som udgangspunkt konstateret, at arbejdsmarkedets strukturer og udformning efterlader særlige målgrupper med meget ringe chancer for at få adgang til at deltage. De har til hver deres dele af målgruppen sammensat indsats, der skal hjælpe målgruppen nærmere arbejdsmarkedet. De tager udgangspunkt i arbejdsmarkedets logik, og giver den en større eller mindre twist i forhold til at rumme netop deres deltagergrupper. I forhold til kønsligestilling er motivationen for alle tre projekter at gøre kvinder i stand til at bidrage med deres evner og kompetencer på linje med andre. Sigtet er således indirekte ligestillingsfremmende, og primært i forhold til kvindernes lige muligheder for beskæftigelse.

Metoder til beskæftigelse af grupper på kanten af arbejdsmarkedet

KVINFOs mentormetode udspringer oprindeligt fra erhvervslivet, hvor grundtanken er, at en erfaren mentor kan hjælpe en mentee på vej gennem sparring, og ved at gøre brug af sit eget netværk. Inspirationen fra erhvervslivet betyder blandt andet, at der fra starten har været fokus på en meget professionel og seriøs tilgang i mentorprojektet, og med brug af klassiske redskaber, kontrakter og forventningsafstemning i forhold til målsætninger, mødetider osv.

Til at starte med var der fokus på veluddannede kvinder, men efterhånden som metoderne er blevet udviklet er målgruppen blevet udvidet. F.eks. har mentornetværket i Odense også en større gruppe af mentees uden uddannelse og arbejdsmarkedserfaring, samt en gruppe af unge kvinder i alderen 16-24 år, som er under uddannelse. Fælles for alle grupperne er, at de typisk mangler det netværk og arbejdsmarkedskendskab, som kan være en forudsætning for at få foden indenfor på det danske arbejdsmarked. I forhold til de veluddannede mentees er mentors rolle derfor primært at vejlede på disse områder, og måske gøre brug af eget netværk, mens mentorrollen overfor de unge også består i at støtte, give råd og vejledning i forhold til at gennemføre uddannelsen, fordi de unge mentees typisk har gode evner, men mangler støtte hjemmefra i uddannelsessammenhæng. I forhold til den gruppe af mentees, som mangler formelle kompetencer, foretages der først og fremmest socialt match.

Place de Bleu udfordrer i højere grad arbejdsmarkedets logik og grænser, og prøver at finde nye metoder til at få den mere udsatte del af målgruppen i meningsfuld beskæftigelse - også selvom det ikke betyder, at de bliver selvforsørgende: *"Vi prøver ikke at lave hele arbejdsmarkedet om, men prøver at tage et anderledes udgangspunkt end det, der er på en normal arbejdsplads"*. Projektets metode er at omsætte kvindernes faktiske kvalifikationer indenfor håndarbejde til et reelt afsætteligt produkt. Den daglige leder af projektet er selv designuddannet og har forretningserfaring, og i samarbejde med kvinderne udvikles produkter, som sætter kvindernes traditionelle og unikke håndarbejdsteknikker ind i en moderne dansk kontekst, og derigennem udvikles produkter, som kan sælges på det danske marked, og primært i mere eksklusive butikker.

Formålet med denne fremgangsmåde er at lave et projekt, som ikke bare er *"underholdende"* eller som virker som en parkering af kvinderne i en midlertidig periode, men som derimod er meningsfuldt og resulterer i reelle produkter, der faktisk bliver solgt. Konkret adskiller arbejdspladsen i Place de Bleu sig fra traditionelle arbejdspladser ved, at kvinderne f.eks. kan komme med et stykke hækling, de har lavet, og så tages der udgangspunkt i det, frem for at kvinderne skal leve op til eksternt og på forhånd definerede krav. Mange af disse kvinder har erfaring med ikke at kunne leve op til de krav, der f.eks. stilles i et aktiveringsprojekt, både i forhold til den tid, de forventes at lægge i det, og det resultat, der skal komme ud af det. I Place de Bleu har man forsøgt at vende det om, og gøre det til projektmedarbejdernes ansvar at byde ind med og se anvendelsesmuligheder i de ting, som kvinderne selv kommer med. På den måde kombineres kvalifikationer fra to sider, og der er et stort fokus på at få kvinderne selv til at opleve og anerkende deres egne bidrag i processen og i produkterne. Det fleksible består både i fleksible tider og i anderledes produkttænkning.

Den største barriere for projektet har været lovgivningen på arbejdsmarkedet, bl.a. fordi det med den lovgivning, der er i dag, er svært at aflønne kvinderne uden, at det bliver modregnet i deres kontanthjælp. Det har derfor været en stor udfordring at skabe en økonomisk incitamentsstruktur for kvinderne i forhold til at arbejde i Place de Bleu.

Vi læser avisen sammen har en afgrænset og beskeden målsætning om at give kvinderne de fornødne kompetencer og koder til at indgå i en almindelig samfundsmæssig kontekst som f.eks. en arbejdsplads. Formålet med projektet er gennem fælles avislæsning at styrke kvindernes viden om danske samfundsforhold, samt at de lærer de sociale og kulturelle koder for at kunne blive taget alvorligt og deltage som danske medborgere. Samtidig tager man også i dette projekt udgangspunkt i kvindernes egne interesser og viden, for derved at gøre avislæsningen relevant og interessant - f.eks. i diskussion af samfunds- og ligestillingsrelevante emner. Der bruges mange kræfter på at skabe tryghed og tillid i gruppen, for at finde ud af, hvilke interesser deltagerne har, og heri tager bibliotekaren udgangspunkt, når der vælges emner for avislæsningen.

Konkret foregår projektet på den måde, at kvinderne læser højt af avisen og diskuterer det der står. Det er altså i høj grad også samtaletræning og træning i at diskutere og forholde sig til det, man læser. Det har været centralt i projektet at skabe et rum, hvor kvinderne glemmer de problemer, som ellers kendetegner mange: Træthed, smerter osv., og hvor avislæsningen kan gøres sjov, relevant og interessant. Derudover er det en introduktion til bibliotekets mange muligheder, og til samtalers afvæbnende funktion i mødet med nye mennesker - i mødet med danskere.

Faglige og sociale hensyn

Et fællestræk ved de tre best practice indsatser på beskæftigelsesområdet er, at de handler om at skabe adgang og skabe plads. Det gøres gennem en personificeret adgangsportal via en mentor i KVINFO, via udvikling og afsætning af nye produkter i Place de Bleu og via almindelig videns- og sproglæring og afkodning i Vi læser avisen sammen. Derudover er der en særlig kombination af faglige og sociale hensyn. Der er ingen tvivl om, at fagligheden og det direkte arbejdsmarkedsrettede er i højsædet på de niveauer, der passer til den enkelte målgruppe, men denne går hånd i hånd med en erkendelse af betydningen af sociale hensyn. Der stilles krav til kvinderne, men krav som tager hensyn til de særlige omstændigheder, som de er i. Som det fortælles fra KVINFO: ”*Det her er ikke for stakkels kvinder - vi møder kvinder som har ressourcer og kan mange ting. Den respekt og anerkendelse får de, når de kommer her*”.

Det sociale fokus går begge veje i indsatserne: Dels skal projektholdere og -medarbejdere tage de ekstra og særlige hensyn, der gør, at netop deres målgruppe føler sig anerkendt, set og rummet. Og dels skal de deltagende kvinder tage medansvar for forløb og produkt - de skal lære at værdsætte deres egen rolle i både gode og dårlige udfald. Der er altså stort fokus på at anerkende, og bruge de ressourcer, kvinderne er i besiddelse af, men samtidig at stille krav til kvinderne sådan, at de også får en større forståelse af, hvordan en almindelig arbejdsplads fungerer.

I Place de Bleu er erfaringen, at den anerkendende og rummelige arbejdsplads skaber en forandring i kvinderne: At de i begyndelsen har det rigtig svært, men med tiden får mere overskud. Den rummelige arbejdsplads indebærer, at kvinderne kan arbejde det antal timer, de kan overskue om dagen, og ikke skal presses til mere. Samtidig skal det afvejes overfor faglige hensyn, fordi de kvinder, der er med i projektet også i nogen grad skal kunne overholde deadlines og besidde en vis grad af evner for håndarbejde, fordi det ellers er umuligt at få arbejdspladsen til at hænge sammen.

Foreningsliv

De tre udvalgte cases for best practice på foreningsområdet er meget forskellige, men deler dog nogle interessante fællestræk. Sat op ved siden af hinanden - FUNK for unge nydanske kvinder, Mor-datter-svømning for kvinder og børn, og Kvindehuset i Århus - er de for det første vidt forskellige organisatorisk og størrelsesmæssigt, men også i forhold til metoder. De deler dog den fælles målsætning at gøre hver deres målgruppe til mere aktive medborgere, og derigennem højne deres spillerum og handlefrihed som kvinder med anden etnisk baggrund i Danmark. Deltagelse og engagement er nøgleordene for alle tre indsatser. Fra en klassisk foreningsmodel i form af Kvindehuset i Århus, og en mere ung socialvirtuel forening i form af FUNK dækker de udvalgte indsatser fra den ene ende af forenings- og målgruppespektret til den anden.

Kvindehuset i Århus er på mange måder enhver forenings drøm: At have et hus, et samlingssted for kvinder, hvor de kan føle sig hjemme, og samtidig have sociale og meningsfulde aktiviteter at tage sig til imens. Stedet er mere end noget andet hjemligt, og det er da også brugernes kærlige beskrivelse heraf. Der er en lang række aktiviteter til brug for den brede gruppe af mere eller mindre isolerede og udsatte kvinder med anden etnisk baggrund, som bruger huset. Dertil kommer en række mindre aktiviteter, bl.a. målrettet særlige grupper - som f.eks. voksenlektiecafe for at støtte studerende, cykelkurser bl.a. med deltagelse af nyuddannede SOSU-assistenten, mosaikkurser for at opfordre danske kvinder til at tage del i huset. Der er stor frihed indenfor rammerne af en tilstedeværende ledelse - og den gensidige respekt er en bevidst prioritering - både når der holdes forskellige kulturaftener, hvor husets kvinder kan lære om hinandens vaner, mad og skikke, men også når der insisteres på brugen af dansk som fællessprog, fordi det er det eneste alle kan eller skal lære.

I forhold hertil er svømmeholdet i Lyngby den diametrale modsætning: de har ikke en fysisk ramme udover bassinet, de har et minimalt budget og aktiviteterne er, trods forsøg på udvidelse, landet på: at tilbyde svømning og motion for kvinder med anden etnisk baggrund og deres børn. Trods det enkle setup er målsætningen klar og ambitiøs: At få kvinderne væk hjemmefra, at opfordre til motion, at tilbyde dem et socialt netværk, og ikke mindst at give dem en uafhængig fællesaktivitet, et fælles projekt med deres børn. De deltagende kvinder fortæller grinende, hvordan deres mænd klarer at få kaffe imens, men også hvordan alle i husstanden faktisk støtter foretagendet. Metoderne i svømmeklubben er inspirerende i alt sin enkelthed, og kræver en villig svømmeklub, en svømmehal med nogle ledige timer, og et par frivillige fra Dansk Flygtningehjælp - og nogle ivrige kvinder.

At vænne målgruppen til engagement er også en målsætning for Foreningen FUNK. Sigtet med at få unge kvinder med etnisk minoritetsbaggrund til at involvere sig i samfundet, blive bevidste om deres muligheder, og udvide deres netværk nås gennem en række tiltag med aktiv deltagelse som fællesnævner. Om det så er på Facebook til de sociale arrangementer, til deltagelse i kurser, eller i foreningsarbejdet, så er midlet aktive medlemmer. En del af formålet er samtidig at give de unge kvinder en forståelse af foreningsliv og demokrati, og dermed øge deres muligheder for at forstå og deltage i samfundet. Det frivillige arbejde bruges her som metode - til at lære om foreningsdemokrati, medborgerskab, og til at forbedre kvindernes cv og netværk, og dermed deres mulighed for at få en karriere.

Medejerskab og medansvar som metode

Udover at benytte sig af de mere generelle metoder, som allerede er gennemgået, deler de tre foreninger brugen af endnu en metode, der gør dem særligt interessante i forhold til best practice. De har nemlig lavet en systematisk metode af medansvar og medejerskab. På forskellige måder inddrager alle tre foreninger medlemmer i deres daglige virke, og giver dem ansvar og roller at udfylde for at få foreningen til at fungere.

Foreningen FUNK engagerer sin medlemmer til at sidde i bestyrelse, og til at påtage sig uddelegerede arbejdsopgaver i foreningen. Indflydelse bliver således baseret mere på arbejdsindsats end på formelle titler, og der arbejdes på at igangsætte nogle af medlemmernes egne initiativer. Udover samarbejdet med Landsforeningen for spiseforstyrrelse og selvskade, der har involveret en række medlemmer i aktiv uddannelse og rådgivning, arbejdes der på at få et projekt om kvinder i politik op. Herudover ses det som en del af at klæde de unge kvinder på til at fremme deres position i det danske samfund, at de lærer at stille sig op i forsamlinger, lærer at tage ordet og markere sig positivt.

Kvindehuset i Århus søger ligeledes at give deres brugere indflydelse ved at give dem ansvar for særlige aktiviteter, men også for det generelle velvære og den gode stemning i huset. De fortæller, at opfordringen med at være frivillig i huset i udgangspunktet ikke virkede tilløkkende, indtil det i stedet blev kaldt hjælper. Herefter forstod kvinderne, hvad der mentes, og mange ønskede at tage del i at hjælpe. Tilgangen i huset er, at det kærlige og støttende miljø giver kvinderne lyst til at lære, så de selv kan være drivkræfter, frem for det er medarbejdere og frivillige, der sætter dem i gang.

Mor-datter-svømmeholdets metode til medansvar og medejerskab er at træne, oplære og ansætte nogle af de unge og talentfulde kvinder som hjælpetrænere. Det har mange vigtige effekter for projektet. For det første får hjælpetrænerne en rollemodelfunktion i forhold til de andre svømmere, som symbol på, at det kan lade sig gøre at blive dygtig til at svømme og blive anerkendt herfor, og få muligheder heraf. For det andet viser hjælpetrænerne gennem deres funktion et engagement og loyalitet over for klubben, som smitter af på de andre svømmere. For det tredje betyder de personlige relationer mellem kvinderne, at de i kraft af hjælpetrænerne føler en større tilknytning til klubben, end de ellers ville have gjort: Det bliver deres klub. Og endelig kan hjælpetrænerne få funktion af en art bindeled mellem trænere/frivillige og potentielle medlemmer, idet svømmerne kender dem, og kan identificere sig med dem. Det gør det mere tilgængeligt for både nye og gamle medlemmer at deltage. Da nogle af kvinderne ikke er så gode til dansk har det ydermere den betydning, at hjælpetrænerne i mange tilfælde taler kvindernes modersmål.

Som det fremgik af kortlægningen i Del II, har forenings-Danmark generelt svært ved at rekruttere og fastholde medlemmer med anden etnisk baggrund, ikke mindst kvinderne, og i særdeleshed de unge kvinder. Medejerskab og medansvar som metode er en simpel og god måde at fastholde medlemmerne og ikke mindst statuere et eksempel for andre i forhold til gevinsten og glæden ved tage del og tage ansvar.

KVINFOs mentornetværk – når 1 plus 1 giver mere end 2

Mentor og mentee som ligeværdige kvinder og sparringspartnere. Således lyder værdierne for KVINFOs mentornetværk, der har skabt et koncept, hvor erhvervslivets mentoroplæring og kvindeoprørets værdier om ligestilling forenes til et velmagende sammenskudsgilde. KVINFOs mentornetværks store styrke består i, at der tages udgangspunkt i, hvad den enkelte mentee og mentor allerede er gode til. Ved at matche mentor og mentee både fagligt og socialt skabes en model, hvor det gode bliver endnu bedre. At mærke, forstå og fornemme de mentorer og mentees, som er tilknyttet mentornetværket, er den helt store udfordring for de konsulenter, der er ansat til at matche deltagerne. Med det rigtige match spirer én plus én pludselig til en hel skov af muligheder. Med udgangspunkt i ressourcer og gensidig motivation er rammerne sat for et frugtbart samarbejde til begges fordel, og det er netop, hvad projektets deltagere fremhæver. Med en professionel tilgang til relationen synes denne relevant og givende for begge parter, og der er åbning for et venskab, hvis forholdet udvikler sig i den retning. For de kvindelige mentorer skabes muligheden for at bidrage til samfundet som frivillige og videregive gode råd og erfaringer indenfor et område, hvor de i forvejen er på hjemmebane, og for mentees'ene har det stor betydning at kunne spejle sig i stærke erhvervskvinder, som allerede er på arbejdsmarkedet samt bruge det netværk af relationer, som mentorerne har med. At kunne stille sine spørgsmål i et åbent forum og blive anerkendt for sit værd og sine kompetencer, selvom man ikke er i arbejde, giver blod på tanden og modet til at søge sit næste job. Et arbejde styrker selvværdet og følelsen af ligestilling med de mænd, som mange af projektets deltagere sammenligner sig med. KVINFOs mentornetværk åbner døre og baner vej for øget ligestilling på det danske arbejdsmarked.

Svømning i Lyngby – lær at flyde ovenpå og svømme mod strømmen

En søndagstom svømmehal og en initiativrig kvinde. Sådan startede svømmeprojektet i Lyngby. Fra en lille ikke-offentlig svømmehal i Lyngby lyder nu hver søndag aften glade børnehvin og kvindestemmer. På forskellige sprog udveksles ugens begivenheder, mens der gøres klar til aftenens svømmetur. For mange er projektet 'Svømning i Lyngby' blevet en tradition, der ikke kun strækker sig år tilbage i tid, men i lige så høj grad går på kryds og tværs af generationer. Tilbuddet er henvendt til etniske minoritetskvinder og deres børn, og for manges vedkommende har den ugentlige svømmetur vist sig at være en unik mulighed for at komme ud af de hjemlige rammer, udfordre sig selv – og ikke mindst opleve succesen ved den løbende forbedring i bassinet. Gardinerne bliver trukket for, mændene forment adgang og derved skabes en enestående chance for at kunne afklæde sig sit eventuelle tørklæde og motionere på lige fod med alle andre. Udover trænerne er der faste hjælpetrænere, der selv er startet som 'almindelige' søndagssvømmere, men i kraft af deres dygtiggørelse er det i dag dem, der står på kanten og rådgiver de andre i svømningens kunst. For kvinderne betyder det meget, at der er denne mulighed for advancement. For den enkelte er det stærkt motiverende, og for projektet som helhed medfører det en høj grad af positiv forankring i målgruppen. Selvom mænd ikke er velkomne under selve arrangementet, viser mange af dem deres støtte til projektet ved at hente og bringe deres koner. Tilmed har projektet også spredt sig til den mandlige del af målgruppen ved, at kvinderne har taget deres drengebørn under 5 år med i svømmehallen, hvorefter mange af drengene har fået svømmelyst og er blevet udsluset på andre svømmehold, efter de er fyldt 6 år. Projektet giver derfor kvinderne selvtillid, samtidigt med at deres mænd, sønner og døtre oplever, at kvinderne kan noget på egen hånd - som begge parter kan være stolte af. Med udgangspunkt i en fysisk aktivitet fungerer 'Svømning i Lyngby' således som et socialt samlingspunkt, et ligeværdigt fællesskab og en personlig oplevelse af fremskridt.

KAPITEL 10:

BEST PRACTICE – FORANDRING OG RESULTATER

10.1 KVALITETSMÅL OG EFFEKT PÅ KØNSLIGESTILLINGSOMRÅDET

10.1.1 At måle på kønsligestillingsområdet

Det er aldrig enkelt at måle effekter på komplekse menneskelige og samfundsmæssige områder, og dette gælder også for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Det handler dels om vanskeligheden ved at kvantificere udviklinger og ændringer i tanke og adfærd og dels om karakteren af indsatser på området. I fraværet af kvantificerbare forandringsmål bliver kvalitetsmålene snarere kvalitative. Dette er ikke nødvendigvis et problem, men det er ikke altid foreneligt med facitlister og statistikker.

Konkrete tal og mål for forandringer og effekt på kønsligestillingsområdet er bundet op på de enkelte indsatsers formål, succeskriterier og metoder. Effektmåling tager med andre ord udgangspunkt i det enkelte initiativ, hvorfra både kvantitative og kvalitative mål må udledes. En afgørende forudsætning for at kunne udlede mål for forandringer og effekt er kendskab til indsatsen, målgruppen og området overordnet. Der er ingen lette løsninger og ingen på forhånd givne valg af kriterier og mål.

At det således er vanskeligt betyder ikke, at man ikke kan vurdere gode og mindre gode indsatser. I denne rapport vurderes effekt ud fra to forskellige perspektiver: et internt og et eksternt:

- På den ene side kan man se på *interne effekter*. Dette er direkte eller indirekte effekter og forandringer for projektets umiddelbare aktører som aftagere og skabere af projektets form, målopfyldelse og resultater (jf. kriterierne for best practice). Dette siger dels noget om *deltagernes personlige forandring*, dvs. hvad de har taget med sig fra projektet, og dels noget om *projektholdernes kompetencer og succes* på området.
- På den anden side kan man se på de *eksterne effekter*. Dette er direkte eller indirekte effekter foranlediget af projektet i forhold til dels *deltagernes umiddelbare omgivelser* (familie, pårørende og netværk) og dels *kønsligestilling i et samfundsmæssigt* perspektiv.

Vi ser de interne og eksterne effekter og forandringer i den ligestillingsoptik, som har været grundlaget for rapporten: Nemlig det direkte ligestillingsfremmende perspektiv og det indirekte ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende perspektiv.

10.1.2 Effektparametre i indsatser til fremme af kønsligestilling

Som beskrevet i kapitel 2 har vi i denne rapport opereret med to perspektiver: Det ligestillingsfremmende perspektiv og det ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende perspektiv. Disse går igen i forhold til forandringspotentiale og resultater for indsatser på området, således at analyserne af de enkelte indsatser og af feltet samlet set vil have fokus på en vurdering af, hvilken ligestillingsperspektiv de taler ind i og fremmer. Der er ingen prioritering i perspektiverne, idet det ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende simpelthen er en forudsætning for at kunne nå til det ligestillingsfremmende. Som sådan er de to skridt i samme bevægelse. Skelnen er altså alene analytisk for at blive klogere på præcis, hvilken slags effekt der er

tale om. Som vi også beskrev i kapitel 2, kan man tale om ligestillingens grundelementer, og det er disse, som forandringer og resultater også må holdes op imod: I hvilken grad kan metoder, aktiviteter og resultater ses at understøtte såvel den formelle ligestilling som den reelle ligestilling: Ligeværd og lige muligheder for udfoldelse og deltagelse.

Nogle af nøgleordene i ligestillingens grundelementer er herunder forklaret mere udspecificeret og konkret på hvert af de tre områder (familieliv, beskæftigelse og foreningsliv).

Ligestillingseffekt i forhold til *familieindsatserne* handler dels om viden om grundlæggende rettigheder og muligheder og derudover om at opbygge forudsætningerne for at kunne udnytte disse rettigheder og muligheder. Det handler om, hvordan kvinderne bevidstgøres om deres eget værd som mennesker, kvinder, mødre, medborgere og om at få redskaber til at kunne handle anderledes, f.eks. i forhold til egen seksualitet og sundhed, vold i hjemmet, social kontrol, børneopdragelse, kønsrollemønstre og rollefordelinger i hjemmet, ægteskab og i forhold til at støtte børnene i deres position mellem hjemmets og samfundets forventninger og krav.

Ligestillingseffekt i forhold til *beskæftigelse* handler ikke blot om at komme i arbejde. Dels handler det om at blive arbejdsmarkedsparat i form af at opnå de formelle kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet og opnå en forståelse af, hvordan arbejdsmarkedet er indrettet. Dels handler det om, hvordan man får adgang til de netværk, som er nødvendige for at få adgang. Men lige så meget handler det for de mest udsatte grupper om bevidstgørelse og om identitet som en udearbejdende kvinde, og ikke mindst om at få en viden og en social og menneskelig ballast til at kunne mobilisere de tilgængelige ressourcer. Deri ligger f.eks. afgørende faktorer som redskaber til at få familielivet til at hænge sammen, støtte til at ændre hjemmets arbejdsdeling, større samfundsforståelse, mod og motivation til at indgå i interaktion med andre mennesker og selvværd som kvinde i en dansk kontekst med anderledes krav og forventninger end målgruppens normale referenceramme.

Ligestillingseffekt i forhold til *forening* er bredere end blot at få kvinderne til at melde sig ind i en forening, selv om det er et vigtigt skridt i forhold til at give dem viden og indsigt i egne muligheder som kvinder og til at få dem engageret som aktive medborgere. Med et ligestillingsperspektiv handler det om, at kvinderne indgår i en selvstændiggørelsesproces, hvor de oplever dels at kunne deltage i aktiviteter i foreningen, men også selv at bidrage til foreningen. Effekter kan derfor være at bryde deres isolation, at sikre deres fremmøde, at opbygge et netværk, at forbedre sproglige og samfundsmæssige kompetencer, at få en indsigt og input der sætter dem i stand til at være bedre mødre og rollemodeller for deres børn, at give dem en egen verden uafhængig af hjemlige pligter og evt. ægtefælle.

10.1.3 Succeskriterier og ligestillingssigte i de udvalgte cases

Som bekendt foretages best practice analyser som regel i tilbageblik. Det betyder samtidig, at vi ikke i de udvalgte cases har kunnet følge dem fra start og dermed, at vi ikke har haft mulighed for at gå ind og efterprøve og dokumentere på egen hånd. Oplysninger til brug for denne analyse er derfor foretaget gennem skriftligt materiale udleveret af projekterne, spørgeskemaer udfyldt af alle projektledere og nogle projektmedarbejdere, interview foretaget i alle projekter med projektledere og projektmedarbejdere og fokusgruppeinterview med brugere i udvalgte projekter.

I forhold til det skriftlige materiale, har alle projekter med undtagelse af FUNK og Foreningen mod Pigeomskæring foretaget egentlige interne og/eller eksterne evalueringer, som også giver en god indikation på fokus- og satsningsområder, målopfyldelse, målgruppe og deltagelse og ikke mindst resultater. Det har været et vigtigt

parameter i forhold til udvælgelsen af cases, at indsatserne er reflekterende og omstillingsdygtige. Der er generelt i de udvalgte indsatser et højt niveau af løbende diskussion og overvågning af fremgang og processer. Der bruges tid og energi på at tilpasse aktiviteter og metoder den forhåndenværende målgruppesammensætning og økonomi - vel at mærke uden at slippe målsætningen af syne. Næsten alle projekter medgiver, at evalueringen i meget høj grad eller høj grad har medvirket til at forbedre indsatsens resultater.

Da det som sagt ikke er en gennemgribende evaluering af de enkelte projekter, vil vi ikke her fremtrække succeskriterier for hver enkelt indsats. Overordnet handler succeskriterierne for en stor dels vedkommende om antal kvinder, der skal rekrutteres, deltage og gennemføre den pågældende indsats. Samlet svarer halvdelen, at der har været det antal deltagere de forventede, og halvdelen, at der har været flere. Øvrige succeskriterier omhandler øget viden og bevidsthed gennem indsatsen, øget selvværd, frihed og frirum, netværk og øgede handlekompetencer. Generelt meldes der om en høj grad af opfyldelse, som nok ikke mindst skal ses i lyset af de udvalgte indsatsers håndholdte tilgang. Med undtagelse af Rettighedskampagnen og Foreningen mod Pigeomskæring (hvis tilgang og sigte for begges vedkommende er bred oplysning) er kontakten mellem projektmedarbejdere og målgruppe personlig og vedvarende, hvilket kraftigt øger sandsynligheden for gennemførelse og målopfyldelse.

Hvad der mest af alt kendetegner de gode indsatser er *realistiske målsætninger*. Dvs. at der ikke fristes til i bevilningsiver at love at løse samtlige ligestillings- og integrationsproblematikker indenfor to måneder på et skrabet budget. Succeskriterierne er troværdige og opnåelige og vidner om forståelse for og anerkendelse af målgrupperne. Der er en balance mellem indsatsernes ambitioner og forventninger og målgruppens forudsætninger og omstændigheder, hvorfor succeskriterierne også afspejler, at der er tale om gradvis læring snarere end mirakuløs forvandling. Katalysatoren for forandring er derfor indlejret i kvinderne selv, der med den rette motivation, støtte og faglighed fra projektets side kan udvikle sig i ønsket retning.

Selv om mange af projekterne ikke er defineret eller formuleret indenfor en ligestillingsterminologi er der et klart sammenfald mellem indsatsernes succeskriterier og det ligestillingssigte, som projektlederne er blevet bedt om at redegøre for i forbindelse med udvælgelsen som case. Det er indlysende, at det også i udgangspunktet forklarer vores interesse i dem, men mere generelt fortæller det, at behovet for denne målgruppe i høj grad ligger på områder, der er ligestillingsrelevante.

Kønsligestillingssigtet er meget eksplicit for de direkte ligestillingsfremmende indsatser som Rettighedskampagnen, Foreningen mod Pigeomskæring og KVINFOs mentornetværk. De øvrige formulerer det i kombination med mere generelle integrationsproblematikker, men understøttende et ligestillingsforberedende/ligestillingsmuliggørende perspektiv. Generelt formuleres indsatsernes ligestillingssigte som et fokus og en indsats i forhold til de særlige problemstillinger, som netop denne gruppe kvinder har i deres hverdag. Sigtet formuleres som at give kvinderne frihed og frirum i en indsats kun med fokus på dem, og hvor der kan arbejdes målrettet på de barrierer som etniske minoritetskvinder har flere af end nogen andre (job, sprog, frihed, muligheder, autonomi, handlefrihed). De fleste indsatser vil på forskellig vis give redskaber til at begå sig bedre som kvinde, mor og medborger i Danmark og bl.a. derigennem ændre på arbejds- og rollefordeling i hjemmene, gøre kvinderne til rollemodeller for deres børn, empowerment og uafhængighed, sætte dem i stand til at tjene penge selv og tage kontrol med eget liv.

10.2 FORANDRINGER OG EFFEKTER I DE 10 CASES

10.2.1 Forandringer og effekter på familieområdet

Som det også har afspejlet sig i de foregående analyser, har familieområdet en lidt anderledes karakter end beskæftigelses- og foreningsområderne. På familieområdet træder indsatserne ind i hjemmets intimsfære og omhandler bl.a. meget personlige og familiære forhold for kvinderne. I alle fire projekter er det kønsligestillingsmæssige effektperspektiv stærkt: Det handler primært om at forandre kvinderne selv og sekundært om at forandre de eksterne omstændigheder, der begrænser og hindrer kvinderne i deres udfoldelse. Forandring handler derfor særligt om at ændre den enkelte kvindes oplevelse af egne muligheder og valg samt at give konkrete redskaber og støtte som udvider hendes handlerum i forholdet til sig selv, sin familie og samfundet.

Bydelsmødrene

Det særlige ved Projekt Bydelsmødre er, at det ofte er målgruppens kvinder selv, som uddannes til at hjælpe andre af målgruppens kvinder. I de interne og eksterne evalueringer af projekterne er effektfokus derfor ofte på, at bydelsmødrene selv får meget ud af at være med i projektet. Projektlederne beskriver, hvordan bydelsmødrene får anerkendelse for deres arbejde, og i kraft af uddannelsen og de erfaringer, de får af arbejdet, også får mange redskaber, som de kan bruge i forhold til deres egne liv og i forhold til f.eks. fremtidig beskæftigelse.

Center for Boligsocial Udvikling har lavet en samlet evaluering af bydelsmødreprojekterne på landsdækkende plan.¹⁵⁷ Evalueringen har på daværende tidspunkt kunnet sige noget om effekten af bydelsmødrenes læring, men den har ikke kunnet vurdere effekten for de besøgte kvinder, da projekterne har været i deres opstart eller ikke har været i gang tilstrækkelig lang tid. Det er dog CFBU's vurdering, at bydelsmødreprojekterne flere steder i landet gør en forskel for bydelsmødrene selv og for andre indvandrerkvinder i deres boligområder. Der hvor evalueringen har kunnet påpege en væsentlig succes er ved bydelsmødrenes tilfredshed med kurserne. Mange bydelsmødre oplever, at deres deltagelse på kurserne har givet dem et større netværk, bedre dansk kundskaber og en øget selvtilid samt at flere har opnået et større kendskab til daginstitutionsområdet og vigtigheden af at samarbejde med det pædagogiske personale. Nogle af effekterne for bydelsmødrene selv er:

- 88 % af bydelsmødrene siger, at de har kunnet bruge det, de har lært om børneopdragelse i forhold til deres egne børn.
- 77 % vurderer, at de er blevet bedre til dansk.
- 73 % ses med andre bydelsmødre i deres fritid og har dermed fået et netværk.
- 55 % vurderer, at de har fået bedre muligheder for at få et arbejde eller tage en uddannelse ved at deltage i projektet.

Interessen for projektet blandt bydelsmødrene afspejler sig også i deres fremmøde, og i flere afdelinger beskrives det, at kvinderne har været *"aktive og pålidelige i fremmødet"* - taget i betragtning, at kvinderne ikke tidligere har været gode til at gennemføre kurser. Samlet set menes det, at det er sandsynligt, at deltagelsen i bydelsmødreprojektet på længere sigt kan være et skridt på vej mod beskæftigelse. Det er CFBU's samlede vurdering, at den opsøgende vidensdeling, som er et helt centralt element i bydelsmødrekonceptet, indeholder et stærkt potentiale for at udnytte de ressourcer, der ligger hos mange indvandrerkvinder i boligområderne og for at nå ud til isolerede kvinder.

157 CFBU (2010): *Projekt bydelsmødre. En samlet evaluering*. Hvidovre: Center for Boligsocial Udvikling (CFBU)

De kvinder, som bydelsmødrene besøger får blandt andet en bedre samfundsforståelse og øget viden om børneopdragelse og andre relevante emner.¹⁵⁸ Alene det, at kvinderne får kontakt med en bydelsmor kan ses som en succes, og at de herefter får konkret information og hjælp til at lette deres hverdag styrker konceptets troværdighed og bæredygtighed. Det er én-til-én vejledning fra en anden kvinde, med hvem besøgsmodtagerne kan identificere sig og ofte også tale på deres modersmål med. Derudover er bydelsmødrene en af de få indsats, der faktisk når den gruppe af familieforsørgede, som mange andre projekter må give op overfor. Da denne del af målgruppen i mange tilfælde ikke er tilknyttet offentlige instanser, er der ikke en automatisk adgang til dem. Det kræver en opsøgende og lokal indsats som den, bydelsmødrene leverer.

De eksterne effekter er tydeligst i forhold til de nære omgivelser. Børnene er på mange måder en indirekte del af målgruppen for bydelsmødrenes indsats. Kvinderne har fået større kendskab til emner omkring børnenes skolegang og har gennem projektet fået støtte til at skabe mere struktur i hjemmet. Mange af bydelsmødrene oplever, at deres børn er stolte af deres arbejde, og bydelsmødrene selv er stolte over at tage socialt ansvar gennem deres arbejde og dermed også sætte et eksempel for deres børn. De deltagende kvinders ægtemænd vurderes i lidt mindre grad end børnene at være blevet positivt påvirket af projektet. Men projektlederne beskriver, hvordan mændene har vist interesse for projekterne og har været interesseret i, hvad de sender deres koner hen til.

Netop det sociale ansvar er et af resultaterne på et samfundsmæssigt plan. Konceptet i bydelsmødrene er at tage et personligt ansvar for et samfundsmæssigt problem. Det er på mange måder en meget direkte kønsligestillingsfremmende indsats at rekruttere kvinder internt i en målgruppe og klæde dem på til at hjælpe de øvrige med at handle sig 'frie', som mange af kvinderne meget betegnende omtaler det.

Legestuen Nylandshuset

I Nylandshuset er et konkret resultat af projektet, at ca. halvdelen af de kvinder, der har været tilknyttet projektet over årene, vurderes at være kommet i beskæftigelse. Forklaringen er, at de har fundet en tryk base i Nylandshuset og er blevet hjulpet på vej. En del af kvinderne er kommet i rengøringsjobs, og nogle har taget en social- og sundhedshjælperuddannelse. Samtidig beskrives det, at der er blevet skabt et netværk mellem de tilknyttede kvinder, og at de i takt med, at de lærte hinanden at kende også brugte hinanden frem for blot personalet. Der blev skabt sammenhold og private relationer i gruppen. En anden af forklaringerne på projektets succes skal findes i personalets nærvær. Der har været stor kontinuitet i personalegruppen over den årrække, hvor projektet har løbet, og dette vurderes at være af stor betydning for de resultater, der er kommet ud af det. Det positive er, at den efterfølgende beskæftigelse kun er sekundær. Den primære effekt ligger i at have fået kvinderne ud af hjemmet og deres børn ind i institutionerne ved den personlige rådgivning og læring, som kvinderne har været igennem.

Kønsligestillingsmæssigt beskrives resultaterne af en medarbejder bl.a. således: *"Rollerne er blevet byttet om i mange somaliske og arabiske hjem. Hvor det før var manden, der var familiens overhoved, er det nu kvinden, der kender til det danske samfund og overtager styringen, fordi hun har været mere ude blandt danskere () Kvinderne har lært, at de kan klare sig selv og ikke skal være afhængige af en mand"*. Som tidligere nævnt har Nylandshuset opnået det, som kun overgår få indsats: Nemlig at gøre sig selv overflødig som tilbud til målgruppen. Dette tilskrives dels, at de i det lokale område har været igennem og i kontakt til målgruppen, som i høj grad har

158 En særskilt evaluering af bydelsmødreprjekterne i København har bl.a. lavet en mindre undersøgelse blandt modtagerne af bydelsmødrebefrugt. Rapporten er under udgivelse og forventes offentliggjort i foråret 2011.

profiteret af indsatsen, og dels at målgruppen bl.a. grundet regler på udlændingeområdet ikke er vokset i de senere år. Et konkret udfald heraf er, at Nylandshuset har omstillet sin virksomhed til nu at tage sig af en ny sårbar gruppe: De unge danske mødre.

Foreningen mod Pigeomskæring

I Foreningen mod Pigeomskæring handler forandringen hos målgruppen om at oplyse den somaliske målgruppe om de fysiske konsekvenser ved omskæring, sådan at de undlader at lade deres døtre omskære. Foreningen mener klart at kunne mærke en udvikling i opfattelsen af omskæring som følge af sit arbejde, så færre piger dermed bliver omskåret. Men præcis hvor mange piger, der bliver omskåret, kan man først sige noget om, når pigerne bliver voksne og mødre, for det er først på det tidspunkt man kan se, hvor mange der er omskåret. Foreningen er lykkedes med at angribe et svært tilgængeligt, meget privat og politisk kontroversielt emne, og er desuden brugt som videnscenter og ekstern rådgivning i forhold til bl.a. medier. Kombinationen af medarbejdere med kulturelle og sproglige kompetencer (somaliske kvinder) og sundhedsfaglige kompetencer har sikret en tilgang, der dækker begge vinkler.

Som et markant resultat er det desuden lykkedes foreningen at inkludere mændene som en nødvendig forudsætning for at kunne skabe forandringer for kvinderne. Med en direkte kønsligestillingstilgang arbejdes der på at ændre mændenes opfattelse af pigeomskæring og få dem til at være åbne omkring, at mange mænd faktisk foretrækker at have seksuelle forhold til kvinder, der ikke er omskåret. Traditionelt har mændene ikke taget ansvar for omskæringen, men blot finansieret den. Inddragelsen af mændenes rolle i problemstillingen er i direkte forlængelse af at give empowerment til kvinderne, sådan at pigerne lærer at sige fra overfor omskæring, og at presset blandt kvinderne bliver mindre, for det er ofte kvinderne, der tager beslutningen om omskæring.

På et samfundsmæssigt plan er det et resultat overhovedet at have fået sat problemstillingen på den politiske, kulturelle og sundhedsmæssige dagsorden. På trods af, at problemet omhandler en relativ lille gruppe kvinder, har foreningen skabt opmærksomhed om disse kvinders grundlæggende rettigheder - både i minoritetsetniske kredse og i det danske samfund generelt.

Rettighedskampagnen

En vigtig målsætning for Rettighedskampagnen har været, at kvinderne skal få større viden om deres rettigheder og muligheder om ligestilling, og at dette skal sætte dem bedre i stand til at handle.¹⁵⁹ Fokus er fra det generelle rettighedsniveau til det konkrete informationsniveau, f.eks. hvor de kan henvende sig, hvis de har brug for hjælp. Underviserne i kampagnen beskriver, at den nye viden dermed er medvirkende til at forebygge konflikter, fordi kvinderne ved, hvor de skal henvende sig for at få hjælp, før konflikten eskaleres. Samtidig opleves det, at angsten for myndighederne bliver mindre i kvindegruppen. Det tilskrives stor betydning, at en underviser i en ministeriel kampagne siger, at det ikke er kvindernes egen skyld, hvis de har været udsat for vold eller voldtægt - det puttes ind i en strukturel ramme, som betyder, at skylden fjernes fra den individuelle kvinde.

Kampagnen har været vidt omkring med sine over 50 arrangementer og er blevet mødt positivt af både kvinder og arrangører. Tallene fra den kommende evaluering tyder på et godt koncept og en vellykket udførsel. Det er i sig selv effektivt på et samfundsmæssigt plan, at en myndighed som Ligestillingsafdelingen vælger at gå aktivt ind og gennemføre en aktiv kampagne. Der er sat mange ressourcer og kræfter ind på en seriøs indsats,

159 COWI har foretaget en ekstern evaluering af Rettighedskampagnen. Denne udkommer i foråret 2011. Center for Integration foretog i 2007 en evaluering af den tidligere (første) rettighedskampagne, der dog var noget mindre i omfang og udbredelse. Se Larsen og Jepsen (2007).

og det giver genlyd og har høj signalværdi, at en offentlig instans vælger at prioritere et direkte borgerinitiativ på denne måde. Det har givet vægt og gennemslagskraft i modtagelsen, og har omvendt medvirket til at bryde evt. fordomme omkring offentlige myndigheder hos tilhørerne.

Familieprojekterne har grundet deres emneområde og fokus en paradoksal udfordring, der følger med positive resultater: Næmlig at ny viden og handlemuligheder ikke er uproblematisk og kan have svære konsekvenser for kvinderne. Både i Rettighedskampagnen og i forbindelse med flere af de andre projekter beskrives det, at den nye viden kan sætte kvinderne i et dilemma mellem den levevis, de har haft hidtil, og så de nye oplysninger om dansk lovgivning og muligheder. Dette er en meget nærværende problemstilling i forbindelse med at lave holdningsændrende arbejde: At der bliver flyttet på nogle grundlæggende elementer i kvindernes levevis og livsopfattelse, og det tager tid og kan have nogle konsekvenser for kvindernes fremtid - på godt og ondt. Det rejser igen opmærksomhed på, hvordan man måler effekter: Er det f.eks. et positivt tegn, hvis flere nydanske kvinder bliver skilt fra deres mænd? Tallene fortæller, at de har benyttet sig af de rettigheder, de har som kvinder i Danmark, men bag tallene er der også andre problemstillinger i forhold til børn, familie, social kontrol, sladder m.v. Samme tvetydige analyse kan lægges i tal omkring et stigende antal voldsanmeldelser eller henvendelser til krisecentre. Det er i bund og grund faretruende tal, men fortæller også om integration og mod til at benytte sig af sine rettigheder i Danmark. Familieindsatserne bliver en aktiv del af disse dilemmaer og problemstillinger i arbejdet med at oplyse og give redskaber om kvindelig autonomi og selvstændighed. Der er alt mulig grund til at fortsætte med det seriøse og grænsebrydende arbejde, men også til at være opmærksom på de processer, der sættes i gang og til at sikre sig, at der er foranstaltninger og sikkerhedsnet til at støtte op om de nye valg, muligheder og beslutninger.

10.2.2 Forandringer og effekter på beskæftigelsesområdet

De tre beskæftigelsesprojekter har forskellige målsætninger i forhold til forandring og effekter. KVINFOs mentornetværk har til formål at få målgrupperne i beskæftigelse, Place de Bleu at skabe fleksible arbejdspladser til en gruppe af kvinder, som ellers er langt fra arbejdsmarkedet, og Vi læser avisen sammen at styrke kvindernes viden og kommunikationsevner, og dermed øge deres mulighed for at blive aktive medborgere og på sigt kunne indgå på en arbejdsplads i det danske samfund. Således er der forskel på, hvor direkte afsætning til arbejdsmarkedet er en målsætning, og en vigtig del af de udvalgte indsatsers resultater ligger derimod andre steder end ved at få kvinderne i ordinær beskæftigelse.

KVINFOs mentornetværk

Resultaterne af KVINFOs mentornetværk har forskellige udtryk. For det første kommer en del af mentees i konkrete jobs. Der ligger endnu ikke færdig statistik på præcis, hvor stor en andel af kvinderne, der er tale om. Dog viser en redegørelse udarbejdet for 1. januar 2006 - 1. august 2009, at der i perioden kom 461 mentees i job. Tallet er baseret på frivillige tilbagemeldinger og er derfor et absolut minimum. Blandt de mentees, der er kommet i job, kommer den største andel fra de tidligere Sovjetlande, Mellemøsten og Asien. Undersøgelsen peger samtidig på, at de mentees, der er kommet i job, er endt i en stilling, der kan betegnes som relevant i forhold til deres uddannelsesmæssige baggrund. Dette gælder for 81 % af tilfældene. Tendensen er særligt markant for mentees med lange eller mellemlange videregående uddannelser og inden for det samfunds- og sundhedsfaglige område.

Mentornetværkets succes afspejler sig for det andet i erfaringerne med at rekruttere nye deltagere. Det kan konstateres, at en meget høj andel af deltagerne vælger at blive i netværket, også selvom målet med deres konkrete mentorforløb kan være nået. I omtalte periode har kun 586 deltagere ud af 3240 valgt at melde sig ud af netværket, hvilket giver en fastholdelsesprocent på 85 % for mentorer og 82 % for mentees. Udover

mentornetværkets oprindelige målgruppe af de veluddannede udenlandske kvinder er det også lykkedes at rekruttere kvinder, der er mere udsatte både socialt og i forhold til arbejdsmarkedet¹⁶⁰.

For det tredje er der herudover en række mindre håndgribelige resultater af indsatsen. Blandt dem er, at mentees får styrket deres danske sprog gennem samtalerne med mentor og deltagelse i netværksarrangementer. At de får øget selvtillid, blandt andet, fordi de er med i et netværk, som er forbundet med værdighed og prestige. Og at de får brudt den sociale isolation, som både veluddannede og kvinder uden faglige kompetencer beskriver. At denne effekt af mentornetværket tillægges så stor betydning også af de veluddannede mentees er en vigtig erfaring. Det har haft afgørende betydning for en del af kvinderne, at de gennem kurser o.lign. har haft mulighed for at skabe venskaber og personlige netværk, hvorved deres generelle integration og glæde ved livet i Danmark er blevet styrket. De tilbudte kurser er populære og opleves som opkvalificerende og oplysende af både mentorer og mentees. I evalueringer af de forskellige kurser svarer både mentorer og mentees, at kurserne har levet op til deres forventninger. Særligt kurset *Network or not work* viste sig at have en stor interesse blandt deltagerne, hvor 65 % af deltagerne svarede, at kurset i høj grad levede op til forventningerne. Ligeledes svarer 95 % af mentorerne og 91 % af mentees, der har deltaget på introduktionskurserne, at de i høj grad eller i tilfredsstillende grad føler sig bedre klædt på til deres mentor- og mentee-rolle.¹⁶¹

Place de Bleu

Place de Bleu er stadig et relativt ungt projekt, som har været i gang i mindre end et år, og det er derfor sparsomt med konkrete resultater af indsatsen. Men blandt de konkrete resultater som projektmedarbejderne beskriver hos kvinderne er, at de gennem projektet lærer at begå sig på en arbejdsplads. At den anerkendelse, de får for deres håndværksmæssige evner, kan være med til at hjælpe i processen med bearbejdning af traumatiske oplevelser. At de får øget selvværd, fordi projektet hjælper dem med at finde tilbage til det, de kan, og de får gode oplevelser og vokser på den måde. Samtidig giver deltagelsen i projektet dem en stolthed, som også giver også ny position i forhold til deres familier.

Place de Bleu er en ny måde at tænke beskæftigelse på. Selv om forløbet endnu har været for kort til at kunne konstatere dets styrker og svagheder på lang sigt, så er der et faktum, at det er lykkedes at fastholde kvinder, der tidligere og mange gange selv har opgivet og er blevet opgivet. De er nu i en arbejdssituation, hvor de ikke blot er parkeret, men bidrager aktivt og bliver anerkendt herfor. At det er lykkedes Place de Bleu at indgå aftaler med følgende butikker om aftagelse af varer fra kvinderne er et stærkt signal om initiativets styrke og effekt:

- Stilleben, Læderstræde 14, 1201 København K
- LIEBE, Kompanistræde 23, 1208 København K
- LEAH MARIA, Jægersborg Allé 5, 2920 Charlottenlund
- ENULA 9, Rosenvængets Allé 6, 2100 København Ø
- Petit Calin, Strandvejen 179, 2900 Hellerup
- AROS, Aros Allé 2, 8000 Århus C
- Frölich, Østergade 13, 6000 Kolding
- BRICK LANE, Adelgade 8, 6000 Kolding
- LISA BUHL, Adelgade 8, 6000 Kolding
- Net-butikken MORMOR.NU

160 Se KVINFO (2009)

161 KVINFO (2009a)

Vi læser avisen sammen

Siden projektets start i 2005 har cirka 75 kvinder været igennem Vi læser avisen sammen, typisk i hold af 8-10 deltagere. Da projektet i sin tid startede op var resultaterne så positive, at det nu er blevet en forankret del af Vollsmose bibliotek. Effekten kan ses både hos kvinderne og deres omgivelser, særligt børnene, der lærer at bruge biblioteket og nyder godt af mødrenes stigende videns- og sprogniveau. Kvinderne får lagt et grundlag for at få indflydelse på eget liv og får en fornemmelse af at høre til, i lokalsamfundet og i det danske samfund.

En ekstern evaluering af projektet formulerede det således: *"Målgruppens informationskompetence er blevet øget i et omfang, som man ikke kunne forvente, kursets længde taget i betragtning. Dette gælder i særlig grad avis læsningen. Meget tyder på, at deltagerne har ændret adfærd og nu jævnligt bruger danske aviser som informationskilde i hverdagen () Hvad angår arbejdslivskultur og danske kultur- og samfundsforhold, kan man konstatere større interesse hos alle deltagere og en holdningsændring blandt et flertal af deltagerne. Deltagerne gav efter kurssets afslutning til kende, at deres danskfærdigheder var blevet bedre eller meget bedre."*¹⁶²

I forhold til øvrige eksterne effekter har modellen spredt sig til andre fora, både biblioteker og beboerhuse, der har taget idéen til sig som en realiserbart, der kan igangsættes, gennemføres og afsluttes indenfor en overskuelig økonomi og tidsramme. I forhold til effekten på kønsligestilling kobler projektlederen det øgede viden- og informationsniveau direkte sammen med fremme af ligestilling: *"Vi når aldrig ligestilling og integration, hvis vi ikke ved det samme"*.

10.2.3 Forandringer og effekt på foreningsområdet

De interne effekter på målgruppen står stærkest i de tre udvalgte foreningsinitiativer, men særligt FUNK og Kvindehuset rækker ud over egne rækker og påvirker også i en samfundsmæssig kontekst.

FUNK

Den største styrke ved FUNK er, at de har formået at rekruttere de unge nydanske kvinder, som jf. kortlægningen i Del II er den absolut sværeste gruppe at få ind i foreningsarbejde. Medlemmerne beskriver, at det har betydet meget for dem og deres egen identitet at være en del af et projekt, som tillægges positiv betydning fra mange forskellige sider, og de er sultne efter aktiviteter og input. Deltagelse i FUNK giver dem stolthed og selvværd. Derudover er det netværk, der er blevet skabt mellem de unge kvinder af afgørende betydning, både personligt i form af venskaber og professionelt i form af kontakter og hjælp i forhold til uddannelse, arbejde og karriere. Den megen opmærksomhed omkring foreningen har også betydet, at de aktive fra FUNK har kunnet fungere som rollemodeller for andre unge kvinder i samme situation, og at deres energi og succes kan virke inspirerende for andre. En konkret ekstern effekt med bredere samfundsmæssig værdi har været arbejdet med Landsforeningen for spiseforstyrrelser og selvskade, der nu med hjælp fra FUNK og dens medlemmer har fået et tilbud rettet mod nydanske unge - Nydansk Rådgivning. Derudover har FUNK udfyldt et tomrum på den offentlige og politiske scene, hvor stemmer og markering fra unge, stærke nydanske kvinder har været fraværende. Efterspørgslen efter dette er tydeligt, i den overvældende opmærksomhed foreningen og initiativet har fået, både blandt målgruppen og i særdeleshed i medierne, blandt politikere og i foreningsverdenen. På sigt har FUNK potentiale til at blive et vigtigt talerør for unge kvinder med anden etnisk baggrund.

Kvindehuset i Århus

Resultaterne af arbejdet i Kvindehuset er først og fremmest, at en gruppe af udsatte og isolerede kvinder i Århus har fået et sted, de føler medejerskab over, og hvor de er en del af et socialt fællesskab. Huset har også haft stor personlig betydning for mange af brugerne, som har udviklet sig meget, er blevet mere udadvendte, glade og har fået større selvværd af at komme i huset. Dette også som følge af, at en del af kvinderne er frivillige i huset og på den måde er med til at påvirke husets aktiviteter. De vokser ved, at deres arbejde bliver anerkendt og værdsat, og de har fået løftet blikket udover hjemmets grænser til verden udenfor:

” huset giver én oplevelser ud over det hverdagslige. Her får de personlige, faglige og kreative input i deres liv. Mange har også fået en anden fornemmelse af hele byen. Så er de noget andet end kun at være indvandrere i Gellerup. Det giver dem ro at vide, hvad der foregår i byen. Mange vokser meget og er blevet stærke og blomstrer, fordi der er nogen, der har brug for dem og anerkender det, de kan.” lyder beskrivelsen fra Kvindehusets ansatte.

Samtidig lægger både brugere og personale vægt på, hvor stor betydning det har, at kvinderne får større viden om og kendskab til det danske samfund. Gennem deres gang i huset og de udflugter, de kommer på rundt om i byen og også en enkelt gang til Europaparlamentet i Bruxelles, får de en større forståelse af verden omkring sig, og det giver selvtilid. Gennem samværet med forskellige etniske grupper i huset - herunder også de danske frivillige - får de også et indgående kendskab til og forståelse af andre kulturer. Det betyder meget, at der altid er nogen i huset, der har tid til at snakke, og som kan hjælpe i forhold til f.eks. kontakten til kommunen. I huset er der den tid, som sagsbehandleren f.eks. ikke har.

Herudover får særligt deres børn glæde af mødrenes udvikling. I forhold til ligestilling har det betydning, at kvinderne ved at komme i huset får større viden, og får en større styrke og selvværd, bl.a. til at være rollemødder for deres børn og f.eks. hjælpe dem med deres lektier. De viser børnene et andet kvindebillede end det traditionelle i mange af de nydanske hjem. En af brugerne beskriver det således: *”Når vi kvinder kommer til Danmark, så sker der noget med os. Vi vil ikke kun være husmødre, der skal ske noget... Hjemmefra har de lysten i sig, men den blev gemt væk, fordi de skulle være husmødre og lave mad og vaske tøj og være derhjemme altid, og du må ikke dit og dat. Her er vi frie, og ingen ser ned på, at vi kommer her”*. Endnu en ekstern effekt af samfundsmæssig og lokal betydning er, at Kvindehuset er blevet central også for professionelle aktører i Århus og omegn. Der er nu et sted at henvise de kvinder, som ellers kan opleves som svære at hjælpe og give et meningsfuldt tilbud i deres hverdag. Huset tager venligt imod alle, der har lyst og behov, og det betyder meget for de sagsbehandlere, sundhedsplejersker og integrationsmedarbejdere, der arbejder for at støtte og hjælpe den mere udsatte målgruppe.

Mor-dattersvømning i Lyngby

Mor-dattersvømningen har først og fremmest haft den effekt, at kvinderne kommer ud af hjemmet og får skabt en aktivitet og et rum, der kun er deres eget. De bliver medlemmer af en forening og får dermed kontakt til de danske frivillige og vænner sig til at bruge et offentligt tilbud som svømmehallen. At bryde isolationen betyder ikke mindst, at kvindernes perspektiv og handlekraft øges. Som en ung nydansk kvinde siger: *”Jeg har savnet, at min mor kom ud og opleve noget. Hun har givet udtryk for, at hun manglede noget at lave. At have travlt med noget, bruge kroppen og snakke med andre kvinder og få et større perspektiv på hverdagen”*.

Et konkret resultat er, at langt de fleste af kvinderne har lært at svømme. En del af især de ældre kvinder havde aldrig været i svømmehallen, før de startede i projektet, og mange kunne ikke svømme. Nu er det kun 1-2 af kvinderne, der ikke kan svømme. Derudover øger svømmetræningen sundhedstilstanden i målgruppen. Blandt deltagerne har en del af den ældre gruppe ikke før gået til sport, og nogle har problemer med overvægt, smerter

og slidgigt, og her hjælper svømmetræningen. Brugerne fortæller selv, at de er glade, fordi de har lært at svømme, og fordi de gennem svømningen får bevæget hele kroppen. Og de glade for bare at have et sted at komme. Mange småbørnsmødre har deres børn med til svømning, og det betyder, at også børnene får en positiv introduktion til svømning, svømmehaller og dansk foreningsliv.

I et ligestillingsperspektiv betyder deltagelsen i svømmeprojektet, at kvinderne bliver stolte af sig selv, og dette smitter af på familien, hvor både børn og mænd dels bliver stolte af, at kvinderne lærer at svømme og dels mærker kvindernes glæde ved at deltage i projektet. At kvinderne nu har et selvstændigt projekt mærkes også i hjemmet: *”De føler, at de har mere identitet og frihed. Vi har noget til fælles her, og de kan selv bestemme. De kommer hver søndag, så de har opdraget familien til det derhjemme. De kvinder, der kommer, har fået mændene til at indse, at i Danmark har vi vores egne hobbies - det skal vi have lov til.”* som en af kvinderne siger. Af lidt mere samfundsmæssig relevans har det simple initiativ gjort, at en gruppe ellers udsatte og isolerede kvinder bliver inkluderet og får muligheder på linje med andre kvinder og mænd i samfundet. Deres syn på det offentlige Danmark præges positivt, og dette gives videre til familien derhjemme.

De tre projekter har det til fælles, at de har formået at nå en gruppe af kvinder, som ellers var langt fra deltagelse i dansk foreningsliv, både de unge stærke nydanske kvinder og de ældre mere isolerede kvinder. Erfaringerne fra alle tre indsatser er, at mange af målgruppens kvinder rigtig gerne vil deltage i foreningslivet, og at de med den rette indsats faktisk både kan rekrutteres og fastholdes. I forhold til de seneste års store fokus på og indsatser for at få etniske minoriteter ind i foreningslivet, både som medlemmer og som frivillige, er disse tre cases gode eksempler på, at det kan lade sig gøre med en positiv effekt for både deltagere og nære omgivelser, men også for kønsligestilling overordnet set.

10.3 OPSAMLING: EFFEKT PÅ KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

De ti udvalgte indsatser bidrager på forskellig måde til at fremme og muliggøre kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Resultaterne er opnået i en kombination af et solidt fundament og en seriøs tilgang, og alle har et skarpt fokus på den pågældende målgruppes særlige behov og omstændigheder – og dermed hvilke barrierer og problemstillinger, det er relevant at sætte ind overfor.

Når projekterne selv bliver bedt om at sætte ord på, hvilken betydning indsatserne har haft i forhold til kønsligestilling, er svarene ganske enslydende. Øget viden om muligheder og et udvidet netværk går igen som de primære komponenter hos næsten alle, tæt efterfulgt af øget viden om rettigheder og kønsroller samt øget deltagelse som borgere i Danmark. Mange peger også på indsatsernes værdi for kvindernes børn, der i mange tilfælde er tænkt aktivt ind i projekterne - enten direkte ved at indgå sammen med mødrene, som i Legestuen Nylandshuset og Mor-dattersvømning, eller indirekte i form af undervisning og viden til kvinderne om familierelationer, børneopdragelse, daginstitutioner som i bydelsmødreprojekterne. Og utvivlsomt er børnene uanset de meget nære aftagere af stærkere og mere aktive mødre.

En yderligere styrke ved de udvalgte projekter er, at flere af dem har som målsætning at sprede erfaringer og viden ud til faglige netværk og andre projekter for dermed at skabe effekt via ringe i vandet. Foreningen mod Pigeomskæring er et godt eksempel på en direkte indsats i forhold til andre professionelle fagfolk, der kan bære viden og holdningsarbejde videre ud til målgruppen af somaliere i Danmark. Også bydelsmødrene indgår i mere eller mindre direkte kontakt med fagpersoner f.eks. som bindeled mellem lærere, sundhedsplejersker og

pædagoger på den ene side og kvinderne på den anden. Både Vi læser avisen sammen og Mor-dattersvømning har udviklet enkle og oversættelige koncepter, som kan give og har givet inspiration til andre kommuner i forhold til lignende tiltag. KVINFOs mentornetværk rækker langt ud over eget konkrete netværk, både nationalt og internationalt, hvor resultaterne har givet genlyd og inspiration.

Det er i denne slags analyser vanskeligt at vurdere de langsigtede effekter på kvinderne selv og på kønsligestilling mere overordnet. Mange af de valgte indsatser har dog efterhånden virket og fungeret i en længere årrække, og de fremhævede resultater er derfor mere end et øjebliksbillede. Særligt for de unge projekter som Place de Bleu og FUNK er det mere usikkert, hvordan fremtiden tegner effekter m.v. Der er dog i begge nævnte så gode ingredienser og foreløbige resultater, at det giver anledning til at forvente en fortsat god og endnu bedre udvikling.

Forening mod pigeomskæring – Tabuer angribes og afhjælpes

For Somaliere er pigeomskæring en hel normal hændelse i deres hjemland. Selvom der er sket en holdningsændring blandt mange somaliere, der er kommet til Danmark, er der stadig en del somaliere, der fastholder traditionen, selvom det er ulovligt i Danmark. Omskæring af piger er et ømtåleligt emne og kan være svært at tale om både for professionelt sundhedspersonale og for de piger og familier, hvor emnet er aktuelt. Som konsekvens heraf er pigeomskæring forbundet med megen uvidenhed og tabu, der igen er med til at styrke mystificeringen og tavsheden omkring problematikken. Det er en selvforstærkende mekanisme, som Foreningen mod pigeomskæring har som erklæret mål at sætte en kæp i hjulet på. Dette gør de ved at henvende sig til både den dansk-somaliske befolkning og det sundhedspersonale, som møder de omskårede kvinder ved for eksempel graviditet og fødsel. Gennem en kombination af høj videnskabelig faglighed, kulturelt og religiøst kendskab arbejder foreningens bestyrelse på at udbrede faktuel viden om omskæringens konsekvenser for pigerne samt forsyne medier med relevante oplysninger. For kvinderne handler det ikke blot om at undgå de fysiske og psykiske smerter samt efterfølgende komplikationer ved en omskæring, men det drejer sig også om, at pigen eller kvinden skal have ret til at bestemme over sin egen krop på lige fod med andre. Gennem oplæg og åben debat forsøger kompetente fagfolk og rollemodeller således at mane myter og misforståelser i jorden. I denne bestræbelse arrangeres møder om pigeomskæring for både mænd og kvinder. Selvom pigeomskæring kan siges at være en 'kvinde-ting', så spiller mændene en lige så stor rolle, når de efter at have ændret holdning vedkender sig deres ansvar og går mod traditionen for at sprede budskabet om, at piger ikke skal omskæres. Foreningen mod pigeomskæring italesætter en tabuiseret praksis og udbreder med fokus på øget ligestilling kendskabet til, at kvinder har ret til at bestemme over deres egne kroppe, både for deres egen skyld, men også for mændenes skyld, der gradvist ændrer indstilling således, at de i højere grad foretrækker kvinder, der ikke er omskåret.

Nylandshuset: Samarbejde på tværs skaber forandring

At blive kaldt til trivselssamtale i sit barns vuggestue er for mange etnisk danske forældre en del af det at have børn, men det kan være en frygtindgydende oplevelse for en mor, hvis hun tror, at pædagogerne vil tage barnet fra hende. Nye børn, fremmede pædagoger og et sprog, man måske ikke forstår til fulde, er noget af en mundfuld at sluge. Nylandshuset i Silkeborg har udviklet en model, der med stor succes mindsker ængstelsen og samtidigt opkvalificerer mødrenes kendskab til det danske samfund - og derved øger deres chancer for at gebærde sig succesfuldt heri. Mens mødrene modtager f.eks. sprogundervisning, bliver børnene passet af pædagoger i lokaler tæt på. Således vænner både børn og forældre sig gradvist til den danske institutionsverden. Sideløbende hermed finder et tæt tværfagligt samarbejde sted mellem familiens forskellige offentlige kontaktflader. Tilsammen er f.eks. sundhedsplejersker, sagsbehandlere, sprogskolelærere og pædagoger i stand til at tegne et nuanceret billede af familiens behov, der muliggør en målrettet indsats tilpasset det enkelte barn og familie. Den helhedsorienterede tilgang, som projektet anvender, virker! Kvinderne, som deltager i projektet, opnår et stort indblik i det danske samfund – både hvad angår tilbuddene til deres børn samt deres egne rettigheder og pligter og har medført at nogle kvinder er blevet motiveret for at starte uddannelse. De bliver stærke af at deltage og deres styrkede position fremmer en mere ligelig rollefordeling i hjemmene. Med denne opskrift har Nylandshuset opnået det ypperste for projekter med udsatte målgrupper: nemlig at have identificeret et problem, adresseret det gennem et aktivt tiltag, imødekommet behovet og med tiden gjort sig selv overflødig for gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i Silkeborg.

KAPITEL 11:

BEST PRACTICE - FORANKRING

11.1 OM FORANKRING

Forankring henviser til sikring af indsatsers resultater og effekter på kort og på lang sigt. I forhold til denne rapport's fokus på kønsligestilling vil det sige, hvordan resultater f.eks. i form af kvindernes øgede ligeværd, viden om rettigheder og lige muligheder for udfoldelse og deltagelse fastholder efterfølgende indsatsen. Det handler dog om mere end bare resultatets forankring, men også om den opsamlede proceserfaring, metoder og viden om feltet. Formålet med forankring er selvsagt, at erfaringer, viden og investeringer skal leve videre og ikke gå tabt efter indsatsens udløb. Der er både faglige og økonomiske grunde til at undgå at skulle starte forfra igen og igen.

Samlet set kan man tale om forankring som:

- Fastholdelse af erfaringer med problemstilling
- Fastholdelse af erfaringer med målgruppe
- Fastholdelse af erfaringer med metoder
- Fastholdelse af resultater

Når man taler forankring bliver man nødt til at se på tidsperspektivet: Forankring handler ikke nødvendigvis om, at et midlertidigt projekt gøres til en permanent foranstaltning. *For det første* viser den generelle udvikling indenfor de socialpolitiske områder, at få, om nogen overhovedet, tiltag kan regnes for permanente. Skiftende økonomiske betingelser og prioriteringer ændrer landskabet for indsatser hele tiden. *For det andet* kan forankringsformen være en anden end en egentlig videreførelse af det oprindelige projekt. Det kan være, at dele af projektet som metoder, medarbejdere, viden eller andet, eksporteres til en anden sammenhæng. Man kan for klarheds skyld tale om en intern forankring, hvor selve indsatsen eller projektet videreføres og får en blivende status, eller om en ekstern forankring, hvor projektet som helhed eller elementer heraf overføres til andre regi eller aktører.

En anden del af forankringens tidsperspektiv handler om den oprindelige indsats eller projekts varighed og levetid. Alt andet lige er det mere vanskeligt at forankre et meget kortvarigt projekt, idet soliditeten af afprøvede metoder og initiativer og opnåelse af resultater i sagens natur vil være mere begrænset. Samtidig er der et stort behov for, at netop de kortvarige indsatser tøjres og fastholdes efterfølgende, for at have mere end en øjeblikkelig og aftagende effekt. Der må altså på den ene side tages hensyn til, at kortvarige indsatser kan have begrænset forankringspotentiale, men på den anden side, at de har et så meget desto større forankringsbehov.

11.1.1 Forankringsformer

Som antydnet er der altså forskellige måder at forankre på. Man kan skelne mellem tre overordnede former:

- *Institutionel forankring*: Hvor en indsats eller et projekts resultater forankres i en eksisterende og blivende institution. Det kan f.eks. være en kommune, en forening, en organisation m.v. Igen kan dette både være en intern forankring, hvor en midlertidig indsats konverteres til en blivende eller ekstern, hvor den lægges ind i et andet institutionelt regi.

- *Faglig forankring*: Hvor viden og erfaringer fra en indsats eller et projekt dokumenteres og videreformidles. Dette kan f.eks. være i form af undervisning og oplæg eller i form af rapporter eller anden skriftlig overlevering.
- *Menneskelig forankring*: Hvor viden og erfaringer forankres i en indsats eller et projekts medarbejdere, frivillige eller deltagere. En forankring i mennesker kræver mere systematisk læring og altså ikke blot, at alle forhåbentlig har oplevet en forandring eller effekt af deltagelsen.

Der er stor forskel på, hvor konkret og eksplicit forskellige projekters forankringsplaner er. Efterhånden er det fra mange opdragsgivere en betingelse for tildeling af midler, hvilket er forståeligt og tilrådeligt - men ikke altid helt realistisk i forhold til projektets udformning. Selv om en forankringsplan skal tænkes ind på forhånd er det ofte først undervejs i processen, at det bliver muligt at give en saglig vurdering af, hvad der bør og kan forankres. Mange projekter og indsatser vil have en forankringsplan med elementer af flere eller alle af de ovennævnte forankringsformer. Oftest er den mest indlysende og den sværeste den menneskelige forankringsform - indlysende fordi projekternes energi og metode ligger i de mennesker, der deltager, og svær fordi mange projekters akilleshæl er udskiftning af personale undervejs med dertil hørende udsivning og forsvinden af erfaringer, viden og opnåede kompetencer.

11.2 FORANKRINGSSTRATEGIER

Som nævnt ovenfor vil mange projekter og indsatser ofte have en forankringsplan, der involverer flere eller alle af de nævnte former. Herunder ser vi nærmere på de typiske forankringsstrategier, bl.a. dem som de udvalgte best practice cases har haft held med at benytte.

11.2.1 Forankring i kommuner

En udbredt forankringsstrategi indebærer at forankre projekter og indsatser kommunalt. Det kan gøres på forskellige måder, afhængig af hvilken type af projekt, der er tale om. En model er, at et projekt er startet op på en bevilling fra f.eks. et ministerium eller en fond, og når bevillingen udløber, går projektet over til at blive finansieret af den kommune, det finder sted i.

En anden model er, at projektet fra starten startes op og implementeres i kommunalt regi. Det kan være i forbindelse med en kommunal institution som f.eks. et bibliotek eller et medborgerhus, eller et samarbejde mellem flere forskellige kommunale institutioner.

Legestuen Nylandshuset er et godt eksempel på sidstnævnte, hvor centrale aktører i Silkeborg Kommune gik sammen på tværs af kontorer og indenfor rammerne af kommunen skabte et nyt tilbud til isolerede mødre med anden etnisk baggrund. Forankringen er lykkedes optimalt, i den forstand, at tilbuddet stadig eksisterer i forhold til bevilling, samarbejde, fagpersoner og koncept, men med en anden målgruppe, da behovet hos den oprindelige målgruppe ikke længere var til stede. Samarbejdet mellem Nylandshuset, sundhedsplejen og sagsbehandlere består derfor fortsat, og man arbejder videre med den familieorienterede tilgang, hvor både mødre og børn tænkes ind i projektet. Kun sprogskolen er ikke længere relevant i den nuværende situation, da målgruppen er unge danske mødre.

Der er nogle klare fordele ved den kommunale forankring. For det første de økonomiske rammer, hvor kommuner alt andet lige er mindre sårbare end det ofte er tilfældet i eksempelvis frivillige organisationer og foreninger. Det muligt at forankre et vellykket projekt i en længerevarende indsats, hvor kommunen indgår og finansierer.

For det andet har kommunen nogle adgangskanaler i forhold til borgerne, som kan være en fordel i forhold til den vedvarende indsats. For det tredje er det en styrke, at de kommunale institutioner og deres medarbejdere er blivende samt, at de er tilgængelige over en længere periode. Det betyder, at målgruppen ofte kender til institutionen inden projektet starter, og det kan medvirke til at skabe en indledningsvis tillid og tryghed ved projektet, og derved lette rekruttering, f.eks. gennem bibliotekarer og sundhedsplejersker. Der er mange eksempler på, at en sådan vedvarende relation både i de fysiske rammer, og ved at medarbejderne fortsat er tilgængelige, har styrket de varige effekter af et projekt. Endelig kan det være en positiv bivirkning, at kontakt med ét kommunalt tilbud kan skabe kendskab til andre kommunale projekter eller lignende, og kvinderne kan derved få styrket kendskab til egne muligheder.

Et andet eksempel blandt rapportens cases på en kommunal forankring med gode resultater er, Vi læser avisen sammen, der netop er forankret i biblioteket. Den tilknyttede medarbejder er fast ansat på biblioteket, og dermed bliver dels kontakten mellem projektleder og deltagere potentielt bibeholdt efter projektperiodens afslutning, ligesom kvinderne får kendskab til bibliotekets andre muligheder, som følge af projektet. På samme måde giver projektets institutionelle indlejring mulighed for, at det øvrige personale og aktivitetskatalog på biblioteket inddrages i, og er medvidende om indsatsen.

Flere projekter finder også en delvis kommunal forankring gennem at være aktiveringssted, og dermed et eksternt tilbud, som den pågældende kommune kan benytte sig af. Blandt andet arbejder Kvindehuset i Århus på at kunne lave en aktiveringsmodel for kvinder.

Der kan dog også være en række potentielle udfordringer ved at forankre i kommunalt regi.

For det første viser erfaringen, at der i en del af målgruppen er en udbredt skepsis overfor kommunen og det offentlige system, som mange af dem er i kontakt med, f.eks. jobcenter og sagsbehandlere. Et kommunalt forankret projekt vil derfor i nogle tilfælde have det nemmere i opstartsfasen, hvis det er forankret i en frivillig organisation, eller et lignende sted, hvor målgruppen ikke har nogen forudfattede meninger til, eller måske endda er positivt indstillet overfor. For det andet kan der også ske noget med fleksibiliteten og den dynamiske energi, når et projekt indlejres i en stor administrativ organisation som en kommune. Der er potentielt en mere begrænset handlefrihed i forhold til de givne strukturer og regler, der skal efterleves, ligesom indsatsen er en del af en kommunes lille budgetandel, der ikke er bundet i faste driftsopgaver, vil være sårbar overfor økonomiske nedskæringer og politiske omprioriteringer.

11.2.2 Forankring i foreninger og organisationer

En mindst lige så benyttet forankringsstrategi er at forankre indsatsen i en forening eller en organisation. Dette kan både være den forening eller organisation, der oprindeligt var projektholder, en ekstern forening eller organisation, hvor indsatsen forankres efter det oprindelige udløb af perioden eller en helt ny forening dannet netop til formålet i forankringsøjemed.

De tre cases fra foreningsområdet er i sagens natur forankret i foreninger. Men herudover trækker de på en række andre forankringsstrategier som supplement. FUNK og Kvindehuset i Århus er foreninger i sig selv. Begge steder satser også stærkt på den menneskelige forankring ved at involvere og engagere medlemmer til at tage ejerskab og ansvar for foreningen, ligesom de via eksterne samarbejdspartnere forankrer dels den viden, de har oparbejdet, og dels deres målgruppe.

Mor-datter-svømning i Lyngby har en sammensat forankringsstrategi: Institutionelt er de forankret i Lyngby guiderne under Dansk Flygtningehjælp, hvorfra initiativ og den frivillige arbejdskraft udspringer af, organisatorisk er de forankret i Lyngby Svømmeklub, som var medinitiativtagere, og som stiller trænere og træningstid til rådighed. Og endelig er de fysisk forankret i Lyngby Svømmehal. Svømmeholdet har en høj grad af menneskelig forankring ved som en del af dens indsats at uddanne unge nydanske kvinder til hjælpetrænere, og ved at agere indgangsportal for børnene til de øvrige svømmehold.

Modellen, hvor en indsats bliver konverteret til forening i sig selv er en god og hyppig måde at starte en forening på overhovedet. Mange nye foreninger opstår netop på baggrund af at have fået en midlertidig eller delvis bevilling til et afgrænset formål og projekt. Et eksempel herpå er Place de Bleu, som er et initiativ indlejret i en til formål opstartet forening: Foreningen Qaravane, der har til formål at skabe bedre vilkår for og fremme beskæftigelsen blandt etniske minoritetskvinder. En af foreningens konkrete aktiviteter er således Place de Bleu med det sigte at gøre dette til en selvstændig socialøkonomisk virksomhed. Foreningen er støttet af Integrationsministeriets Kvindeprogram og Det Lokale Beskæftigelses Råd i Københavns Kommune. Herudover kan man tale om, at indsatsen har en politisk forankring i Københavns Kommune, hvor bl.a. Arbejdsgruppen til fremme af etniske minoritetskvinders muligheder som iværksættere støtter op om socialøkonomiske initiativer som Place de Bleu.

Den anden variant af forankring er at lade en forening som udløber af et vellykket initiativ, som Foreningen mod Pigeomskæring er et eksempel på. Som udgangspunkt lå initiativet i en arbejdsgruppe- og proces under Sundhedsstyrelsen, og efter dette blev nedlagt, blev foreningen skabt på baggrund heraf. I en periode gjorde en bevilling fra Sundhedsstyrelsen det muligt at have ansat en koordinator, og fire lokalforeninger så dagens lys. Efter bevillingen slap op, har foreningen ikke haft ressourcer til at fortsætte arbejdet med lokalforeningerne, som derfor ikke længere eksisterer. I sin nuværende forankringsform ligger foreningen i forlængelse af det projekt, der oprindeligt blev startet i Sundhedsstyrelsen i 1000'erne. Foreningen er i dag baseret på bestyrelsens frivillige engagement, og arbejder hårdt på en faglig forankring af budskaberne om omskæring gennem undervisning, foredrag m.v. for såvel sundhedspersonale som målgruppe. Foreningen er et eksempel på, at det i en frivilligt drevet forening kan være vanskeligt at lægge administrative og organisatoriske kræfter, som det kræver at skaffe ressourcer, men også et meget elegant eksempel på en omstillingsevne og forandringsvilje, hvor rammerne er tilpasset de forhåndenværende omstændigheder uden at rykke på formålet. Gennem en slags trial-and-error-proces er foreningens produkt blevet sorteret og prioriteret til at være sin nuværende velfungerende form.

Endelig er der også den forankringsstrategi, at en eksisterende og veletableret forening eller organisation søsætter en indsats som en del af deres øvrige aktiviteter. Et eksempel herpå er selvfølgelig KVINFO med opstarten af mentornetværket. Med tiden er netop denne aktivitet blevet en integreret og markant del af organisationens profil. Udover at have netværket indlejret i en i forvejen professionel struktur, ligger der også for KVINFO en stor faglig forankring ved udbredelsen af metoder og idéer, ikke mindst internationalt. Som arrangør og medarrangør af flere internationale konferencer formidler KVINFO erfaringer og metoder til inspiration og implementering i andre lande. Ikke mindst evnen til at rumme både højt- og lavtuddannede indenfor metoden har skabt stor interesse, udover dens relative enkelthed og overførbarehed.

11.2.3 Forankring i frivillighed

En tredje overordnet strategi er at forankre i frivillighed, fordi det er en oplagt mulighed når et projekts finansiering udløber. Det har dog nogle udfordringer, som primært handler om bæredygtighed og kontinuitet.

Strategien vælges ofte mere af nød end af lyst, dvs. fordi det er tilgængeligt og gratis, og ikke nødvendigvis fordi det er det mest oplagte i forhold til projektets formål, metoder og resultater. Selv om projektet i høj grad i hele sit forløb har været løftet af frivillige, har det ofte været afgørende, at der netop har siddet en eller flere ansatte, som har kunnet koordinere, opmuntre og ikke mindst sparre med de frivillige undervejs. Hvis denne funktion forsvinder, kan projektet blive enormt sårbart. Dels på grund af en manglende organisatorisk ramme og ledelse, der normalt vil løfte de praktiske og administrative opgaver. Og dels fordi en del af de frivilliges engagement netop skyldes den anerkendelse og opmuntring, som kommer fra en ledelse. Det har derfor vist sig helt afgørende, at en forankringsstrategi, som baseres på frivillighed, skal være grundigt gennemtænkt, hvis det skal kunne fungere.

Derudover ligger der en særskilt udfordring i at have en forankringsstrategi, der baserer sig på frivillighed blandt målgruppen. I mange projekter er erfaringen, at forsøg på at engagere deltagere eller brugere som frivillige er blevet mødt med tilbageholdenhed, som har vist sig at handle om manglende erfaring og reference i forhold til, hvad frivillighed betyder. At engagere deltagerne som frivillige forudsætter derfor et grundigt forarbejde og oplysning om, hvilke forpligtelser frivillighed indebærer, og hvad man konkret forventes at gøre (og ikke gøre) som frivillig. Derudover er det også et spørgsmål om ressourcer i målgruppen. I hvilken grad kan man forvente, at den del af gruppen, som er udsatte og isolerede, kan løfte forankringen af et projekt alene? Erfaringerne fra projekterne viser, at forankringen alene i frivillighed forudsætter en gruppe med overskud og ressourcer, f.eks. de veluddannede kvinder eller de unge kvinder.

Kvindehuset i Århus ved af erfaring, at det kan være svært dels at rekruttere frivillige blandt medlemmerne, og dels at satse på forankring herigennem. Huset holdes åbent af frivillige onsdag aften, hvor det faste personale ikke er til stede. Ligeledes afholdes en række arrangementer på frivillig basis, hvor blandt andet en gruppe unge piger har taget initiativ til at starte en pigeklub i huset. Samtidig understreger både de frivillige og lederen af huset dog vigtigheden af, at der er en tovholder for huset, for at få det hele til at hænge sammen organisatorisk samt skabe rammen om husets særlige anerkendende kultur.

Som sådan kan man sige, at FUNK sigter mod en forankring i frivillighed. Foreningen baserer sig meget på elektronisk kommunikation og socialisering mellem medlemmerne. Således kan man sige, at foreningen også er forankret i en varig, gratis og stærkt tilgængelig institution: Internettet. Desuden baserer foreningen sig generelt på gratis medier, gratis kurser samt favorable priser på ydelser. Derudover ekstern forankring i samarbejde med andre relevante organisationer og foreninger, der yder gratis oplæg, kurser, stiller lokaler til rådighed samt fungerer som medprojektansvarlig på foreningens projekter. Foreningen er således indbegrebet af frivillighed, da foreningen er startet af en frivillig. Alle i foreningen er frivilligt medlemmer, medlemmerne ofte er frivillige i andre projekter, samt at foreningens budskab blandt andet er at opfordre til frivillighed. Men den har således også frivillighedens sårbarhed i forhold til svingende aktivitetsniveau, og en afhængighed af de enkeltes tid, velvilje og overskud. Via foreningens elektroniske platform kan alle medlemmer til enhver tid foreslå nye projekter, som så tages op i bestyrelsen og igangsættes.

11.2.4 Bydelsmødrene og Rettighedskampagnen

Bydelsmødrene og Rettighedskampagnen er en smule anderledes i forhold til forankringsstrategi, og skal derfor nævnes særskilt.

Bydelsmødreprojekternes forankringsstrategi er overordnet set mere sammensat, da det består af mange forskellige lokale projekter under samme koncept. Nogle af de lokale projekter er således allerede i

udgangspunktet indlejret i en forening eller organisation, f.eks. boligforeninger, kvinde- og sundhedshuse, kommuner, store NGO'er m.v. Der er altså tale om en potentiel kilde til intern forankring i de tilfælde, hvor initiativerne finansieres videre, som f.eks. i Vollsmose under Fyns Almennyttige Boligselskab. Andre af de lokale projekter har haft en høj grad af frivillighed i udgangspunktet, og søges fortsat som sådan. Dog arbejdes der centralt på en model, hvor de samlede bydelsmødreprojekter blev forankret i Den Sociale Fond, hvor bl.a. også Natteravnene har til huse. Dette ville sikre en organisatorisk stabilitet og forankring, som ville være en klar fordel for de mange små projekter.

Rettighedskampagnen er anderledes i og med, at det er en kampagne, og at forankring dermed ikke er forudsat i udgangspunktet, men mere er afledt af aktiviteterne. En kampagne er i sagens natur et midlertidigt tiltag for at oplyse, holdnings- og handlingsændring. Dog er denne kampagne så omfangsrig med sin netværkstilgang, at den på nogle måder antager form af en mere traditionel indsats. Og det er da også tydeligt, at Ligestillingsafdelingen har arbejdet målrettet med den faglige forankring, bl.a. gennem det udviklede undervisningsmateriale, som er tiltænkt undervisningen på sprogskolerne. Herigennem kan sprogskolerejerne både forberede sig på kampagnens arrangementer, og de kan fortsætte på egen hånd herefter. Derudover er et meget vigtigt redskab i den faglige forankring af kampagnens budskaber, at der i forbindelse med arrangementer uddeles materialer med kontaktoplysninger på rådgivningstelefoner, retshjælp osv.

11.3 FORANKRINGSUDFORDRINGER OG - SUCCES

11.3.1 Barrierer og udfordringer

Der er mange potentielle udfordringer og barrierer i forhold til at lykkes med forankringen af sin indsats. Der er alle de projektinterne processer, der skal stemme overens: Forventnings- og ansvarsafstemninger, samkørende dagsordener, kommunikation, økonomi, medarbejdere m.v. og samtidig de projekteksterne processer: Bevilninger, samarbejdspartnere, målgruppe m.v.

Alle ti cases har i første omgang vist deres succes ved at overleve. Dette kan lyde overflødigt at konstatere, men i en politisk og omskiftelig projektverden er dette i sig selv en præstation. De har fundet metoder, processer og opnaelser, der passer til deres ønskede aktiviteter og udfald. Dermed dog ikke sagt, at der ikke er udfordringer eller barrierer - selv for dem. Tydeligst måske for Place de Bleu, der endnu er ungt, og som oven i købet har den ekstra udfordring i sit innovative koncept ikke at have præcedens og veludviklede modeller at skele til. Place de Bleu er dog ikke det eneste projekt, der peger på økonomi, som den største barriere for den ønskede forankring. Størstedelen af indsatserne fremhæver netop midler som det punkt, der giver de største udfordringer. Ingen oplever barrierer i form af svigtende interesse og velvilje, hverken blandt deltagere, medarbejdere eller politisk, mens en mindre andel dog også peger på udskiftning af medarbejdere som en risikofaktor for forankring.

11.3.2 Overordnet forankrings succes

Samlet set er en af de ting, der kendetegner de udvalgte cases, at de har haft et seriøst fokus på og arbejde med forankringen af deres indsatser. Udover forankringsplaner og -strategier kan en vellykket forankring også være et spørgsmål om heldige og uheldige omstændigheder - f.eks. tilgængelighed af økonomi og ressourcer, samarbejdspartneres velvilje og interesse, politisk opbakning og prioritering, fortsat behov i målgruppen, kontinuitet i medarbejder- og frivilligstaben m.v. Størstedelen af de ti udvalgte cases mener selv, at forankringen i meget høj grad eller i høj grad er lykkedes for dem. Der er fortsat usikkerhed om nogle af bydelsmødreprojekterne, ligesom Place de Bleus fremtid endnu er usikker.

Ovenstående analyse om forankringsstrategier stemmer pænt overens med projektledernes egne svar omkring forankringsformerne som fordelt mellem kommune, foreninger og frivilliggruppen. Herudover peger 40 % på, at forankringen også ligger i deltagerne selv - et faktum, vi har behandlet under effekter, men som også kan tælle som en forankring, idet deltagerne er bærere af forandringerne fra indsatsen.

Forankring er ikke en nem størrelse, og det er derfor ekstraordinært, at de udvalgte indsætter i så høj grad er lykkedes med en så bred forankringsplatform som er tilfældet. Det er alle indsætter, der ved deres forarbejde, målgruppeadgang og -kendskab, metoder og aktiviteter har skabt en solid og seriøst fundament for at kunne binde effekt og forandringer på lang sigt. Og ikke mindst har de hver især udviklet koncepter med indbygget fleksibilitet, omsættelighed og soliditet til at være bæredygtige og vedvarende.

Bydelsmødre: Levende eksempler viser vej

En kvinde kommer gående ned ad stien i sit eget boligkompleks, men hun er ikke på vej til arbejde, til at aflevere børn eller købe ind, hun er på arbejde. Således er en række kvinder med anden etnisk baggrund blevet medansvarliggjort som bydelsmødre i deres eget boligområde. Kombinationen af stort og personligt målgruppekendskab, intensivt forberedelsesforløb, egne erfaringer og sprogkompetencer har vist sig at være yderst succesfuld. Bydelsmødre-projektet lykkes med at nå isolerede eller nytillkomne kvinder og deres familier, som kommunale instanser ellers kan have svært ved at skabe kontakt til. En bydelsmor svarer ikke blot på spørgsmål om PBS-indbetalinger, daginstitutionspladser eller licensaftaler; hun er som kvinde, mor og hustru, der har fundet sit ståsted i det danske samfund, en rollemodel. Netop fordi mange af de problemer, bydelsmødrene bliver rådført om, ikke er fremmede for dem selv, fremstår deres svar troværdige – og af samme grund er det ikke flovt at bede dem om hjælp. Bydelsmødrenes direkte og nære kontaktform er afgørende for gruppen af brugere, der sjældent selv ville have opsøgt hjælpen. Samtidigt fungerer bydelsmødrene som levende beviser på, at problemer kan overkommes, og at man i processen ligefrem kan blive stærkere. Bydelsmødrenes sproglige, kulturelle og netværksmæssige kompetencer anvendes til projektets store fordel, og således er kvinderne stærke rollemodeller i deres lokale boligområder. Både for bydelsmødrene og for kvinderne de hjælper, er projektet og dets empowerment-strategi en kilde til øget selvværd og personlig styrke. Projektet bliver derved en stærk faktor for øget ligestilling.

Kvindehuset - Plads til alle: Den stille integration

Ideen om et kvindehus i Århus opstod tilbage i 2005. I lokalområdet efterlyste stadigt flere kvinder med etnisk minoritetsbaggrund et kvindefællesskab, og der var derfor bred opbakning til projektet, da Kvindehuset i 2008 kunne slå dørene op for første gang. Kvindehuset arbejder ud fra en anerkendende tilgang og lægger stor vægt på, at alle i huset har og udtrykker respekt for hinanden. I huset eksisterer en klar politik om at møde kvinderne der, hvor de er. Herudover er huset og dets mange tilbud gennemsyret af den indstilling, at alle har noget at byde på – også dem som måske ikke selv er helt overbeviste herom. I praksis betyder det, at alle er velkomne, og at alle kan være med. Dette fordrer en opmærksom ledelse, der kun ansætter de medarbejdere og frivillige, der kan følge husets krav om at vise alle respekt. Husets beslutningsstruktur baseres på inddragelse af stedets brugere, og det er med til at give medejerskab og medansvar for stedet. Således runger huset hver anden tirsdag aften af unge kvindestemmer, da huset denne aften danner rammerne om en pigeclub, startet og drevet på initiativ fra en gruppe unge kvindelige brugere af huset. Kvindehusets lange række af aktiviteter spænder vidt og rummer både kreative, faglige og personlige inputs og udfordringer, men det fungerer i lige så høj grad som et ”dejligt sted at være, hvor man ikke føler sig fremmed”, og hvor man kan komme forbi bare for at ”få en kop kaffe og en snak”. Kvindehuset er således ikke bare en fysisk ramme, man kan opholde sig i, men samtidig et sted at tage hen og være sig selv, når manden tager på arbejde og børnene tager i institution og skole. I Kvindehuset er der ikke en masse forudbestemte forventninger, derimod findes der støtte og opbakning for den enkelte til at udvikle sig i sit eget tempo. Alle har et potentiale, og det er målet – og resultatet - at kvinderne går derfra stoltere og stærkere end da de kom. Især har dette betydet, at mange kvinder har skabt en motivation for at dyrke motion, og har således forvandelt sig fra at være blevet erklæret motionsuvante til nu at være motionsglade. Således bliver kvinderne stille og roligt i stand til at bedre at kunne hjælpe sig selv og deres familier, og ligestillingen tager herigennem et skridt i den rigtige retning.

DEL IV



UDFORDRINGER OG INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER

DEL IV

– UDFORDRINGER OG INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER

Rapportens afsluttende Del IV afrunder og opsamler på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. På baggrund af kortlægningen i Del II og best practice analyserne i Del III, tages en diskussion af status og udfordringer. Der bliver i dag lavet meget seriøst og godt arbejde til fremme af kønsligestilling, men som det også er fremgået, er meget af dette arbejde rettet ensidigt mod kvinderne. Ikke mindst rejses diskussion af mændenes rolle, både i forhold til kønsligestilling og i forhold til den viden og de indsatser, der støtter op herom. Derudover præsenteres nogle af de yderligere udfordringer i mødet mellem køn og etnicitet i det danske samfund i dag, og der gives input og inspiration til at løfte blikket og fortsætte arbejdet med at fremme ligestilling, lige rettigheder og lige muligheder også for de nydanske medborgere.

I *Kapitel 12* diskuterer status og udfordringer på det samlede område for kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

I *Kapitel 13* afslutter rapporten med at give inspiration til fremtidige indsatser på området.

KAPITEL 12:

DISKUSSION AF STATUS OG UDFORDRINGER

I dette kapitel rejses nogle af de diskussioner, som særligt kortlægningen har givet anledning til i forhold til det samlede område for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Der ses nærmere på de udviklinger, der har været på området, og ikke mindst på de udfordringer, der dels er kommet i kølvandet på denne udvikling, og der dels bør tages hul på i den videre indsats for at fremme kønsligestilling. Ikke mindst ser vi på mændenes position og rolle. I det efterfølgende kapitel 13 samles op på rapportens indhold og diskussioner ved at give inspiration til form og indhold af fremtidige indsatser.

12.1 UDVIKLING OG STATUS

Ifølge både eksperter og praktikere, er der ingen tvivl om, at der er sket en udvikling på området for kønsligestilling blandt etniske minoriteter. Om denne er positiv eller negativ afhænger af øjnene, der ser.

De sidste mange års fokus på kvinders særlige problemstillinger og barrierer og deres position i samfundet og i familierne har dels imødekommet et enormt behov for en ekstra indsats på området og har dels skabt en samfundsmæssig opmærksomhed på og viden om en potentielt meget udsat gruppe i det danske samfund.

Uddannelse

Der er særligt sket en positiv udvikling i forhold til unge kvinders uddannelsesmønstre, hvor øget søgning og fuldførelse kan medvirke til at bryde uligheder og fremme ligestilling. Samtidig er der dog også tegn på, at de unge kvinder ikke nødvendigvis bruger deres uddannelse efterfølgende, og at de samme familiekraav og -forventninger, der tidligere hindrede pigerne i at påbegynde uddannelse nu i stedet kan lægge begrænsninger i forhold til arbejde og karriere efter endt uddannelse. Med andre ord er det relevant at følge udviklingen op i en fortsat indsats, således at de umiddelbare ligestillings succeser bliver reelle og vedholdende og ikke blot en udskydelse af de traditionelle begrænsninger og kontrolmekanismer i nogle familier.

Vold og social kontrol

Der er ligeledes sket en positiv udvikling i forhold til at tage hul på en kontroversiel problemstilling om vold i familier med anden etnisk baggrund. Efter at krisecentre i mange år havde meldt om et alarmerende højt antal henvendelser fra kvinder med anden etnisk baggrund, er der senere kommet to handlingsplaner omkring vold mod kvinder ligesom der er igangsat flere kampagner og forskningsprojekter. Også store organisationer som LOKK har igangsat aktiviteter og har prioriteret området højt med en vifte af tilbud til både unge og forældre. Trods lempelse af regler omkring opnåelse af selvstændig permanent opholdstilladelse, når en familiesammenført har været udsat for vold i ægteskabet, er der stadig en sårbar gruppe, der risikerer at blive tvunget til at forblive i et voldeligt ægteskab for ikke at blive sendt tilbage til oprindelseslandet. Kvinderne skal blandt andet kunne dokumentere volden og at denne er årsag til ophævelsen af samlivet, bevise at de har været i forholdet i ca. 2 år, bevise at de vil lide overlast ved udvisning samt dokumentere tilknytning til det danske samfund. Afskaffelsen af 7-årsreglen og indførelsen af pointsystemet stiller derudover familiesammenførte kvinder særligt

dårligt, da kvinderne nu skal opfylde en række skærpede krav om danskkundskaber, beskæftigelses- og uddannelsesniveau¹⁶³. Det er med andre ord stadig en presserende problemstilling, og der er stadig behov og efterspørgsel efter den ekspertise, der efterhånden er blevet opbygget blandt landets kvindeorganisationer og krisecentre, ligesom et omfattende efterværn fortsat er en nødvendig forudsætning for at kunne opbygge en rimelig fremtid for kvinderne selv og for deres børn.

Bryde isolationen

Der er sat mange indsatser i gang for at få viden om og målrette indsatser til isolerede kvinder med anden etnisk baggrund. Netværk er blevet et nøgleord i praktisk taget samtlige tiltag, der involverer denne målgruppe. Nye integrations- og udlændingeregler har givet kommunale instanser adgang til en stor gruppe kvinder, der tidligere har kunnet leve på kontanthjælp uden kontakt til myndigheder. Og mange projekter, foreninger og ngo'er har været dygtige til at samle nogle af disse kvinder op. Samtidig er meldingen fra eksperter og praktiskere dog entydigt, at bl.a. samme regler har betydet en væsentlig forringelse af mange familiers økonomiske vilkår, hvorfor kvinderne på mange måder står mere marginaliseret i dag end tidligere. At isolationen er brudt er med andre ord ikke en garanti for, at livsvilkårene er forbedret.

Den positive udvikling i den netværksskabende indsats har primært været rettet mod en særlig del af de udsatte kvinder, nemlig 'de muslimske kvinder'. Øvrige grupper, der kunne have tilsvarende behov, f.eks. de veluddannede etniske minoritetskvinder, de danskgifte etniske minoritetskvinder og de asiatiske og østeuropæiske kvinder, har ikke i nær samme grad været genstand for studier og indsatser, hvis overhovedet.

Sprog og samfundsforståelse

Endnu en positiv udvikling har været den massive indsats i forhold til sprog- og samfundskundskaber. Mange foreninger og aktiviteter for kvinderne har forskellige slags undervisning som en fast del af deres tilbud. Kvinder, som efter 10-20 år i landet og mange afbrudte sprogskeleforløb, ikke kan tale dansk, har i disse mere tilpassede og rummelige tilbud fået mulighed for at tilegne sig vigtige kompetencer i forhold til mere aktivt medborgerskab og ikke mindst i forhold til deres børns opdragelse og opvækst i Danmark. Som en del af undervisningen i samfundsforståelse findes også oplysning om rettigheder, herunder i forhold til ligestilling.

Sundhed

Sundhed er for alvor kommet på dagsordenen de seneste år og ligeledes i forhold til den udsatte del af de etniske minoritetskvinder. På linje med sprog og samfundsviden, er sundhed, sygdom, forebyggelse, kost og motion blevet en integreret del af mange tilbud på området. Som en ligestillingsmuliggørende omstændighed er dette et vigtigt skridt. Mange af kvinderne lider af både somatiske og psykiske problemer, og en forudsætning for at kunne deltage og være i stand til at indtage ny viden og nye redskaber er kunne fungere i sin hverdag, inklusiv at kunne sove, at bevæge sig og at spise sundt og ikke for fedt.

12.2 DEN STØRSTE UDFORDRING: DET ANDET KØN

Sideløbende med de ofte positive udviklinger, der har været for kvindernes forudsætninger for ligestilling og faktisk ligestilling, er mændene på mange områder sakkert agterud. Det lader til, at der endelig er kommet opmærksomhed på de behov og udfordringer, der er hos mændene. Fra at være regnet som 'det

163 Amnesty 2006, Mahler 2010, Enghoff & Andresen, <http://www.kvinfo.dk/side/1228/>

andet køn' i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter, er den største udfordring i dag at få inddraget mændene som et ligeværdigt køn.

Den øgede bevågenhed på mændenes problemer kommer efter mange år, hvor de primært har optrådt i kønsligestillingsdebatten som årsager til kvindernes manglende kønsligestilling. De har sjældent været aktive subjekter i den kønsligestillingsindsats, der har været prioriteret. Forstået som hindringer for kvinders frigørelse, ligestilling og selvstændighed, har incitamentet til at kaste lys på deres eventuelle problemstillinger ikke synes stort. Forskellige udviklinger har været medvirkende til at sætte mændenes ligestilling på dagsordenen: *For det første*, at kvindernes øgede kønsligestilling og handlefrihed har eksponeret nogle mænds dels utilstrækkelige holdninger og adfærd i forhold til en dansk levevis og dels deres til tider uhensigtsmæssige reaktioner på kvindernes udvikling (f.eks. øget kontrol og begrænsninger af kvindernes frihed for at modstå deres løsrivelse). *For det andet*, at statistikker viser, at særligt drenge og unge mænd med anden etnisk baggrund har alvorlige problemer i forhold til f.eks. uddannelse. Og endelig, *for det tredje*, at der er ved at ske et skift i den generelle kønsligestillingsdebat, hvor det er blevet mere legitimt at beskæftige sig med problemstillinger og uligheder i forhold til mænd. Dette rammer også langsomt mændene med anden etnisk baggrund, heldigvis i et langt hurtigere tempo end Kvindekampen ramte de etniske minoritetskvinde.

Den nye manderolle og det generelle skifte i forhold til at se mænd som relevante modtagere af kønsligestillingsindsatser er således kommet på dagsordenen. Ligesom der i mange år er blevet produceret viden om og iværksat indsats for de særlige problemstillinger og barrierer for etniske minoritetskvinde, er det nu tilsvarende nødvendigt at undersøge og handle på 'det særligt etniske' og 'det særligt mandlige' i denne debat. Langt de fleste af indsatserne i Del II, som er rettet mod kvinderne, ville også være relevante for store dele af de udsatte mandlige minoritetsgrupper: Sprog, samfundsoplysning, viden om skilsmisser og konsekvenser af ændrede familieformer, rettigheder, foreninger, vold, sundhed m.v. Mange af mændene har den samme profil af udsathed som kvinderne, og de lever ligeledes i den særlige kombination af minoritetsvilkår, migrationsvilkår og marginaliseringsvilkår.

At mændene har undsluppet sig opmærksomhed skyldes formentlig også, at de oftere end kvinderne er i beskæftigelse, og derfor ikke er i samme økonomiske søgelys fra kommunernes side. Endelig har der været en integrationsdebat, der i høj grad har haft fokus dels på de utilpassede unge mænd og dels på mænd som i religionens og traditionens navn har undertrykt kvinder.

Den massive indsats på kvinder har været tiltrængt og velkomment, og italesættelsen af mændene i kønsligestillingsdebatten bør ikke bruges som anledning til at afbryde eller mindske det gode arbejde hermed. Snarere bør det udvide skøpet for viden og indsats, både i forhold til mænd som sådan og i forhold til relationen mellem mænd og kvinder. Der er masser af erfaringer at hente fra kvindeområdet, og udfordringen bliver at videreføre uden at kopiere, dvs. at der nu ligger et stort forarbejde i at sætte sig ind i mændenes omstændigheder, behov og barrierer - ikke blot som afledt af og som modstykket til kvinderne, men i deres egen ret.

12.3 ØVRIGE UDFORDRINGER I FORHOLD TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING

Udover inddragelse af mændene som ligeværdige i kønsligestillingen, vil vi nævne et par yderligere udfordringer af generel karakter for den samlede tilgang og indsats. Den første ligger i forlængelse af ovenstående og handler om en generel udvidelse af den relevante målgruppe for viden og indsats på området, og den anden handler mere om den grundlæggende tilgang til at behandle og fremme kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

Målgruppeudvidelse

Som vi også var inde på i Kapitel 6 på baggrund af kortlægningen og kortvarigt i ovenstående omkring udvikling på området, så har det typiske sigte for ligestillingsfremmende indsatser været 'muslimske kvinder'. Dette af god grund, da de mest åbenlyse kønsligestillingsproblematikker og -barrierer utvivlsomt kunne/kan findes i denne gruppe. Omvendt har dette skarpe fokus muligvis i sig selv sløret blikket for andre grupper med behov - endda behov som ikke nødvendigvis er så væsensforskellige. Det er ikke en hemmelighed, at politiske prioriteringer og dagsordener er tæt forbundet med bevillingsmuligheder for ny viden og indsatser, og dette er formentlig også en del af grunden til det ensidige fokus. Flere eksperter peger på, at dette er en af de mest relevante udfordringer pt., og at de mange erfaringer udledt allerede bør komme andre, lige så trængende, grupper til gavn.

Grupper som asiatiske og østeuropæiske kvinder samt kvinder i blandede ægteskaber er oplagte udvidelser af en potentiel målgruppe. Derudover er der i forlængelse af ovennævnte afsnit en lang række mandlige grupper, hvor viden og indsatser er ikke-eksisterende. Det handler f.eks. om isolerede mænd (som mange eksperter nævner er beskæftigelse ikke det samme som integration), der muligvis har større frihed end deres ægtefæller, men som også i høj grad har deres omgangskreds og viden indlejret i et snævert etnisk netværk. Derudover mænd med psykisk og fysisk sygdom. Via kontakten til kvinderne i forskellige foreninger og projekter kender vi en smule til dem som 'de syge mænd, som kvinderne passer derhjemme', men dette har ikke givet mange anledninger til at inddrage dem som modtagere af tilsvarende tilbud som deres ægtefæller. Endelig er der gruppen af familiesammenførte mænd, der i mange henseender har fuldstændig identiske problemkomplekser som de familiesammenførte kvinder. De er her uden deres familie, de er afhængige af deres ægtefælle og hendes familie, de kender ikke sproget og samfundet osv. Og forventningerne til deres rolle som køn er ikke mindre fasttømrede og begrænsende end de er det for kvinderne.

Mætnings- og modningspunkter

Endelig er der en række udfordringer knyttet til måden, vi taler og forstår ligestilling, køn og etnicitet på og den normalitetsramme, som ligestillingsfremmende initiativer i de seneste år er blevet defineret og igangsat indenfor. Nedenstående skal ikke opfattes som en kritik, men snarere som en opfordring til at løfte blikket og så at sige være bevidste om ubevidste mætningspunkter.

I udgangspunktet kontroversielle metoder og tanker ender ofte med at blive lige så konventionelle som de metoder og tanker, de i sin tid udfordrede og tog afstand fra. Således også med metoder og tanker i forhold til kønsligestilling og etnicitet. I al metodeudvikling er der forskellige faser, der går fra identifikationen af et udækket behov eller en utilstrækkelig metode over definitionen og udviklingen af en løsning og en model - en ny metode - til imødekommelse af dette behov til iværksættelse og mainstreaming af denne nye metode. Efter et stykke tid vil der opstå nye behov eller metodens fejlbarlighed vil afsløre fortsat udækkede behov og områder. Tilsvarende er det med idéer, der i udgangspunktet virker kontroversielle, men med tiden bliver normale, konventionelle, måske endda herskende i forhold til forståelsen af et felt.

Et sådan eksempel er kønsopdeling som tilgang til fremme af ligestilling, hvor det i udgangspunktet nærmest var uhørt at opdele mænd og kvinder i fuldstændig adskilte grupper. Det er nu blevet reglen mere end undtagelsen, og det har også vist sig at have en uendeligt mange fordele. Særligt har der været bevæggrunde forbundet med at give kvinderne deres eget frirum, hvor de kunne tale, handle og lære uden at skulle indordne sig et mandligt defineret hierarki. Denne opdeling i køn kræver efterhånden end ikke en forklaring, men har nærmet sig normalen særligt for de udsatte grupper af muslimske kvinder. Udefra set synes mætningspunktet for denne

rådende logik dog at være nær, dvs. at den er åben for udfordring. Ikke sådan at forstå, at der ikke stadig er behov for de opdeltede indsats, men mere en observation af dels, at der ikke er tilsvarende fora og indsats for mændene (de er altså snarere ekskluderet end opdelt og *ikke* pga. manglende behov) og dels, at der er områder, hvor det ville være hensigtsmæssigt at have begge køn tilstede. Det er efterhånden ikke så farligt og sensitivt at italesætte og beskæftige sig med kønsligestilling - mange både mænd og kvinder med anden etnisk baggrund er blevet skolet ind i det efter at have levet i Danmark i mange år. Til gengæld synes det efterhånden presserende at samle de to køn, da udvikling, forandring og fremme af kønsligestilling i sidste ende handler om relationen mellem kønnene og deres gensidige forventninger, adfærdsmønstre, holdninger m.v. Hver ting til sin tid, men spørgsmålet er om det ikke er tid til at supplere nogle indsats og tilgange med en blandet deltagerprofil.

Et andet måtningspunkt kommer i naturlig forlængelse af ovenstående: Nemlig et opgør med kvinder som ofre for ulighed og mænd som ansvarlige for samme ulighed. Udover at offer-bøddel-tilgangen aldrig er særlig konstruktiv, så hindrer den også et nuanceret syn på begge roller. I dette tilfælde dels at se nuancerne i kvindernes rolle, hvor ansvar for opretholdelse af traditionelle og begrænsende kønsrollemønstre bestemt ikke kan afskrives, og dels at se nuancerne i mændenes rolle, hvor de også er genstand for begrænsende og kontrollerende normer og kodekser. Der har særligt i offentlige debatter og det politiske fokus været en tendens til at lukke øjnene for, hvor stor en rolle mødrene f.eks. spiller i forhold til tvangsægteskaber og social kontrol og i forhold til opretholdelse af stereotype kønsroller og adfærdsmønstre hos børnene. Kvinderne er med rette blevet udpeget til at være afgørende at nå i forhold til børnenes integration og i forhold til holdningsbearbejdelse, men samtidig er de også med- og (af og til) eneansvarlige for bevarelsen af oprindelseslandenes traditioner i forhold til kønsroller og -normer. Med den eksisterende erfaring i metoder og tilgange baseret på tid, tillid, tryghed og fortrolighed, er det vigtigt, at professionelle og projektledere tør tage disse sværere emner op og ikke af frygt for, at kvinderne falder fra projektet, undlader at tage hul på de områder, hvor kvinderne selv skaber barrierer og problemer.

Kønsligestilling - er det ens for alle?

Den sidste udfordring vi vil rejse her handler også om nuancer, nemlig hvorvidt man kan tale om nuancer af kønsligestilling eller om forskellige varianter af kønsligestilling. Er man f.eks. mindre ligestillet, når man selvvalgt som etnisk minoritetsmor på Nørrebro går hjemme, end når man selvvalgt som dansk mor i Hellerup går hjemme? De fleste ville nikke genkendende til to forskellige forklaringsmodeller, hvor den første situation meget vel kunne have medfølgende ord som 'undertrykt' og 'tvang', mens den anden kunne have ord som 'overskudsmor', 'privilegeret' og måske endda 'opofrende' i forhold til børnenes behov. Den første kvinde vil blive underkendt for hendes valg, mens den anden vil blive anerkendt.

Det er selvsagt karikeret sat op, men det bør ikke desto mindre overvejes, om fortolkningen af, hvad der er krænkende og begrænsende for ligestilling kan være kulturelt, politisk og økonomisk neutral. Det er f.eks. værd at reflektere over og forholde sig bevidst til, om opfattelsen af bestemte kulturers goder og onder på forhånd forhindrer os i at forholde os til virkelighedens faktisk udlevede ligestilling eller mangel på samme. Eller at reflektere over om politiske og ideologiske standpunkter skygger for at se lighed og ulighed i praksis uanset, hvor og i hvilke grupper den dukker op. Eller at reflektere over om økonomiske incitamenter bestemmer, hvor alvorligt vi anskuer problematikker i forhold til kønsligestilling - f.eks. om det er mere problematisk og indsatskrævende, når en muslimsk kvinde på kontanthjælp ikke har viden, sprog og handlemuligheder end når en vietnamesisk selvforsørget kvinde ikke har?

I forbindelse med tilgange til best practice indsatser skrev vi om, at 'respekt' for andres forskellige forståelser og fortolkninger kunne være et kontroversielt område. Flere af de eksperter, vi har talt med i forbindelse med rapporten, har tilsvarende rejst spørgsmålet om, hvem der har retten til at definere faktisk ligestilling. Skal vi underkende eller anerkende, når kvinder frasiger sig retten til at arbejde? Og er det udelukkende et spørgsmål om, at med en økonomisk ydelse følger et krav om modydelse? Kvinder og mænd med anden etnisk baggrund er i Danmark minoriteter og er derfor underlagt en minoritets-majoritetslogik, der også spiller ind på forståelsen af og synet på udlevelsen af kønsroller. Der er ikke meget blærerøv og Mads Christensen over en muslimsk mand, der sætter sin kvinde på plads, ligesom der ikke er meget undertrykt og uinformeret over den danske mor, der vælger at gå hjemme med sine børn de første tre år, fordi det er bedst for deres udvikling. Minoriteterne er underlagt et dobbelt fortolkningsfilter, hvor de dels holdes op mod en dansk normalitetsnorm og dels holdes op imod deres traditionelle normer. Der synes ikke at være uenighed om, at forskelle ikke kan accepteres, når de er lovstridige, men fortolkningsrummet er stort og ikke altid nemt at isolere fra gensidige fordomme, politiske idealer og kulturel uvidenhed.

KAPITEL 13:

INSPIRATION TIL FREMTIDIGE INDSATSER

I dette afsluttende kapitel samles op på god praksis. Dels præsenteres et ekstrakt af rammer og forudsætninger for gode indsatser og dels opridses de problemstillinger, der med fordel kan arbejdes videre med i indsatsen for at fremme kønsligestilling blandt etniske minoriteter.

13.1 DE GODE INDSATSER

Hvilke indsatser er værd at satse på? Dette er i bund og grund et politisk spørgsmål, der handler om prioriteringer af problemstillinger og målgrupper, men det er også et teknisk spørgsmål om, hvor der kommer mest ud af de bevilligede midler. I dette afsnit er fokus på det tekniske, eller på hvilke rammer og forudsætninger, der synes at fremme vellykkede indsatser og gode resultater.

Det er blevet tydeligt i arbejdet med kortlægningen og analyserne, at tilgangen til indsatser for øget kønsligestilling blandt etniske minoriteter ikke har en række særegne karakteristika og metoder. Det er med andre ord vanskeligt at definere grænserne for et selvstændigt felt med unikke best practice metoder og resultater. Feltet deler tilgange og metoder med det mere generelle integrationsområde, og ofte er kønsligestilling netop en integreret del af en mere helhedsorienteret indsats i forhold til at fremme særligt etniske minoritetskvindens levevilkår og rettigheder. Det entydige kønsligestillingsigte findes i nogle af de udvalgte best practice cases, f.eks. Rettighedskampagnen og arbejdet i Foreningen mod Pigeomskæring, og her handler det specifikke fokus mindre om særegne metoder og mere om medarbejdernes indgående målgruppekendskab, stærke profiler og faglige kompetencer på området. Den klassiske kvinder-hjælper-kvinder-tilgang kendt fra Kvindebevægelsen er udgangspunktet for flere indsatser. Dette findes mest eksplicit i KVINFOs mentornetværk, men også tydeligt i f.eks. Bydelsmødrene, hvor kønsfællesskabet yderligere suppleres med et sprogligt, kulturelt og etnisk fællesskab. Udover at tilgangen har vist sig holdbar i forhold til at nå og motivere kvinderne i projekterne skal det dog også bemærkes, at hele området med ligestilling og integration er svært domineret af kvinder som projektledere og -medarbejdere. Med mindre kommende indsatser rettet mod mænd medfører en stigning i mandlige medarbejdere og initiativtagere, vil dette arbejde vise styrker og svagheder afledt af muligheden for identifikation på køn mellem medarbejdere og deltagere. Det har længe været en benyttet tilgang med identifikation på etnicitet, og særligt med de kønsligestillingsrelevante områders private karakter, har dette vist sig at blive vel modtaget af deltagerne.

Det er i det hele taget en gennemgående pointe i det sociale projektarbejde med bl.a. etniske minoriteter, at tilgange og resultater er ekstremt afhængige af de personer, der tegner projekterne. De ti udvalgte indsatser i denne rapport er alle kendetegnet ved at have stærke og utrolig kompetente kvinder ved roret og i baglandet - kvinder, som har givet projekterne faglig tyngde og gennemslagskraft.

Overordnet er der to parametre, som har stor betydning for tyngden af indsatser: nemlig tid og koordinering. Disse parametre er relevante på både politisk niveau og på praktikerniveau. I forhold til tid er det lange

seje træk afgørende for at ændre handlinger og holdninger. Dvs. at indsatser er vedvarende og vedholdende, og at der på områder som ligestilling og integration ikke opnås øjeblikkelige mirakler og forandringer. I forhold til koordinering handler det dels om på centralt og politisk niveau at forsøge at have overblik over og koordinere de mange indsatser og aktiviteter, der er på et givent område, således at de supplerer og ikke modarbejder hinanden. De enkelte projekter skal også koordinere lokalt, således at projekter og indsatser ikke ender med at konkurrere mod hinanden i de samme geografiske områder. Flere eksperter peger på, at der er alt for mange små projekter, der ligner hinanden og i sig selv ikke rykker, men heller ikke koordinerer til at skabe synergi. Resultatet bliver i bedste fald begrænset og i værste fald udebliver det.

Herudover skal fremhæves et tredje parameter, som handler mere om faglighed og troværdighed end teknik. Idet metoder og tilgange i så høj grad er sammenfaldende med det øvrige integrations- og ligestillingsfelt, bliver det af afgørende betydning for en prioriteret kønsligestillingstilgang og for ønskede kønsligestillingsresultater, at medarbejdere og ledere har en stærk profil, der kan sikre et vedholdende og grundigt fokus på området. Dette kan f.eks. være en faglig profil i forhold til rettigheder, køn og etnicitet eller en erfaringstung profil i forhold til de særlige problemstillinger og barrierer, som hører til feltet.

Følgende oversigt er ikke en fuldstændig tjekliste, men derimod en opsamling på baggrund af de best practice kriterier, som synes afgørende for proces og resultat af indsatser, der er værd at satse på:

Behov

En indsats skal igangsættes på baggrund af nødvendighed. Dvs. at der skal være et ægte, tvungende og konstateret behov, som der derudover er efterspørgsel efter en løsning på.

Målgruppekendskab og -adgang

En indsats skal tage afsæt i dels en erfaringsbaseret og dokumenteret viden om målgruppen og dels enten en på forhånd givet eller en sikker strategi for at opnå adgang til målgruppen. Mange velmenende projekter er faldet på, at det aldrig er lykkedes at skabe kontakt til målgruppen. Samtidig er det afgørende at kende målgruppen godt nok til at kunne nuancere og differentiere og ikke mindst problematisere. Sidstnævnte vil også sige at have så fortrolig en tilgang, at der kan stilles eksplicite krav, og at der ikke i misforstået hensynstagen eller konflikt-skyhed bøjes af for at tage svære diskussioner eller relevante snakke.

Organisation

Indsatsen skal have en organisatorisk ramme, der understøtter metoder, aktiviteter og målsætninger. En dygtig ledelse er afgørende og et solidt organisatorisk fundament er vigtigt, ligesom der bør være en bevidst strategi omkring evt. brug af frivillige.

Tilgang og metoder

Typisk er tilgangene til indsatser på dette område funderet i begreber som respekt, anerkendelse, empowerment og ressourcer. I forhold til forståelsen af problemstillinger tager disse begreber udgangspunkt i, at målgruppen faktisk kan noget og fokus bliver derfor opbyggende og positivt. Det er på mange måder en indlysende rigtig tilgang til at få mest muligt ud af både mennesker og processer, men kernen ligger også i at konkretisere begreberne i faktisk forståelse og handling. Metoderne i selve projektet er underordnede med mindre der ligger en realiserbar rekrutterings- og fastholdelsesstrategi for målgruppen. Kapitel 9 fortæller om mange gode og konkrete metoder i forhold til netværk, mentorer, undervisning, samarbejde - men dels er metoderne aldrig bedre end organisationen og medarbejderne og dels skal det gode

projektets holdere mestre metodedifferentiering og -tilpasning for at lykkes rigtig godt. Tilsvarende er det vigtigt, at bevillingsgiver acceptere ændringer og velbegrunder metodedifferentiering og -tilpasning.

Succeskriterier

Vellykkede succeskriterier handler dels om, hvor kompetente, professionelle og erfarne projektmedarbejderne og organisationen er, dels hvor godt målgruppekendskab og -behov er og dels hvor realistiske både projektholder og bevillingsgiver er. Der synes at mangle en vis forventningsafstemning mellem dem, der finansierer og dem, der udfører i forhold til at basere succeskriterier på realistiske og relevante forandringsmål.

Effekt

Effektmåling er uden tvivl akilleshælen i alle indsatser. Det synes på mange måder utilstrækkeligt, at man ikke kan påvise flere konkrete og kvantitative effekter, selv i denne rapporters udvalgte best practice cases. Der mangler på den ene side en anerkendelse af kvalitative effektmåls udsagnskraft (når samlet og gennemført på et metodisk og fagligt grundlag) og på den anden side en erkendelse af, hvad det er hensigtsmæssigt at bede små indsatser om at bruge deres sparsomme tid og midler på. Uanset, er det rimeligt at opfordre til, at man finder en anden tilgang og prioritering af effektmåling - så der dels udledes realistiske effektmålinger, der tager hensyn til rammerne og midlerne, og dels udvikles modeller for relevant og sikker måling, der tænkes ind i indsatserne fra starten. Dette kunne evt. udvikles centralt fra og tilbydes de mange små projekter i forbindelse med bevillingsgivelse. Dette kunne både lette projekternes byrde i forhold til udvikling af modeller og det kunne samtidig sikre et godt metodisk grundlag og en mulighed for faktisk at måle effekten af indsatserne og af de tildelte midler.

Forankring

Forankring er nøglen til det lange seje træk og til, at indsatser bliver til mere end kortvarige glimt af mening og indhold. Mange peger på, at der er en stor del af indsatser og projekter i dag, der løber ud i sandet efter endt bevilling. Både viden, metode og mobiliseringen af målgruppen går dermed tabt. Forankring skal tænkes ind fra starten og gerne sammen med en den tidligere efterspurgte forbedrede koordinering, hvor man f.eks. centralt fra kunne bistå bred institutionel forankring af vellykkede indsatser.

13.2 INSPIRATION TIL FREMME AF KØNSLIGESTILLING BLANDT ETNISKE MINORITETER

Det følgende samler op på mange af de observationer, analyser og diskussioner af fremadrettet karakter, der har været undervejs i rapporten. For yderligere udfoldning af de enkelte områder henvises til rapportens øvrige kapitler, mens nedenstående i oversigtsform vil fremtrække de temaer, der med fordel kan skæves til i den fremtidige planlægning af og satsning på området.

Udvidet målgruppe af udsatte kvinder med anden etnisk baggrund

- Viden og indsatser i forhold til etniske minoritetskvinder i blandede ægteskaber
- Viden og indsatser i forhold til kvinder fra Østeuropa og Asien
- Viden og indsatser i forhold til veluddannede, men isolerede, kvinder med anden etnisk baggrund

Inddragelse af mænd som ligeværdige modtagere af indsatser i forhold til kønsligestilling

- Viden og indsatser i forhold til familiesammenførte mænd
- Viden og indsatser i forhold til voldsudøvende og voldsramte mænd

- Viden og indsats i forhold til kønsroller og -normer, arbejdsdeling
- Viden om de unge mænd i forhold til social kontrol, både som udøvere og modtagere
- Viden og indsats i forhold til sprog, sundhed, foreningsliv, familieliv, beskæftigelse, social isolation, samfundsforståelse m.v.
- Oplysnings- og informationsindsatser i forhold til ligestilling, rettigheder, muligheder m.v.

Øget viden om særlige problemstillinger, hvor der i dag mangler analyser, data og dokumentation fra de etniske minoriteter selv

- Unge kvinders brug af fuldførte uddannelser, herunder muligheder og begrænsninger i forhold til familieplanlægning og karriere
- Kvalitativ viden og indsigt i problemstillinger for voksne og børn i blandede ægteskaber, herunder forhandling og forvaltning af forskellige kulturer, forventninger, identitet m.v.
- Kvalitativ viden og indsigt på mange af de områder, hvor erfaringer eller statistikker peger på forskelle. F.eks.:
 - Konsekvenser af nye familiemønstre (kvindernes og mændenes nye roller, børn i institutioner, begge køns håndtering af skilsmisser m.v.)
 - Seksualitetsområdet (abort, mødom, seksualnormer blandt unge, omskæring),
- Kvalitativ viden og indsigt i forhold til kvinders rolle i opretholdelsen af traditionelle kønsroller og -normer, social kontrol og barrierer for kønsligestilling
- Kvalitativ viden og indsigt i de etniske minoriteters syn på foreningsdeltagelse, herunder deres ønsker og behov på området
- Kvalitativ viden og indsigt omkring politisk deltagelse og medborgerskab, både fra de ældre og yngre generationer og fra begge køn
- Øget viden, fornemmelse og forståelse af forskellige etniske minoriteters oplevelse af og syn på kønsligestilling og hvordan de lever med og tænker ligestilling (i forhold til generationer, etniske grupper, køn, migrationsbaggrund, uddannelsesbaggrund, religion og kultur m.v.)

Fortsættelse og forfinelse af de gode indsatser og metoder

- Øget fokus på koordinering af enkeltindsatser og målretning af større fællessatser
- Erfaringsopsamling og videreudvikle gode kvantitative effektmålingsredskaber, evt. fra centralt hold, som kan stilles til rådighed for mindre projekter
- Øget fokus på og iværksættelse af direkte kønsligestillingsfremmende indsatser, dvs. indsatser med et eksplicit og målrettet sigte på at forandre og forhandle kønsroller.

Nytænkning og metodeudvikling

- Øget nytænkning i forhold til tværgående initiativer på tværs af køn, minoritet-majoritet, forskellige etniske grupper, generationer m.v. – blande kortene og få andre forskelle og ligheder i spil i indsatserne
- Metodeudvikling: Mod til at gå ud over de gængse tilgange og metoder
- Mulighed for at satse og eksperimentere, til at finde og afprøve nye vinkler og idéer, der virker særligt godt på kønsligestillingsområdet
- Øget fokus på den nære information, oplysning og viden samt formidlingen heraf, gerne i nye kreative former og med brug af sociale medier til de unge
- Mobilisering af mænd som fagpersoner og initiativtagere på kønsligestillingsområdet
- Forsøg med forankringskooperativer, som paraplyforankring for mange små indsatser

BILAG

Bilag

BILAG 1

– DATAGRUNDLAG

INDLEDENDE AFDÆKNING AF OMRÅDET

Den indledende afdækning af området vedrørende kønsligestilling blandt etniske minoriteter bestod af to forskellige elementer, nemlig en kortlægning af eksisterende litteratur og projekter/indsatser på området, og interview med eksperter/fagpersoner, hvis formål var at kvalificere, målrette og afgrænse undersøgelsen.

KORTLÆGNINGEN

Kortlægningens mål var at skabe et overblik over eksisterende litteratur/kilder og projekter/indsatser omhandlende kønsligestilling blandt etniske minoriteter med særligt fokus på *beskæftigelse, foreningsliv og familie*.

For at danne et overblik er der foretaget en omfattende og systematisk gennemgang af diverse databaser hos offentlige myndigheder, ministerier, private organisationer, nævn og råd, foreninger, fonde, forskningsinstitutioner, universiteter mv.

Overordnet kan siges omkring både projekter/indsatser og litteratur/viden, at meget lidt har eksplicit fokus på kønsligestilling blandt etniske minoriteter, hvorfor også indsatser og kilder, der indirekte har et ligestillingsfremmende sigte eller metodik er medtaget. Dette for at brede feltet ud sådan at alle relevante elementer er inddraget. Der er således søgt meget bredt i forhold til kilder/projekter, der enten direkte eller indirekte kunne tænkes at have et ligestillingsperspektiv, og samtlige fundne kilder/projekter omhandlende kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i forhold til beskæftigelse, uddannelse og foreningsliv, er medtaget. Derimod er kilder/projekter med bredere fokus på etniske minoriteter som gruppe valgt fra grundet manglende kønsperspektiv.

Litteratursøgningen

Søgningen efter litteratur og kilder til afdækning af eksisterende viden om etniske minoriteters kønsligestilling gik gennem kortlægningskanaler, som angivet overfor. Det drejer sig bl.a. om universiteter, forskningsinstitutioner og biblioteker, videnscentre, offentlige myndigheder, arbejdsmarkedsinstitutioner, råd og nævn, private aktører, konsulentvirksomheder og foreninger.

Herudover foretoges der fritext- og emnesøgninger både i bibliotek.dk, i forskningsbiblioteker og ved hjælp af søgemaskinen Google. I bibliotek.dk er der foretaget kombinationssøgninger med decimalklassetal (f.eks. 30.1645 – etniske minoriteter) og emneord (f.eks. familie?, køn?, kvinde m.fl.).

Udover egen søgning blev en række relevante biblioteker og institutioner kontaktet med introduktion til undersøgelsen, samt en forespørgsel om hjælp til kortlægningen. Følgende blev kontaktet: KVINFORM, DPB (Dansk Pædagogisk Bibliotek), CBS' bibliotek, Center for kønsforskning ved hhv. Københavns og Aarhus Universitet, Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitet, Den Sociale Højskole m.fl.

Projektsøgningen

Søgning efter projekter og indsatser foregik i samme kategorier af kortlægningskanaler, som er beskrevet herover. Det drejer sig bl.a. om offentlige myndigheder, f.eks. i projektdatabaser hos ministerier, styrelser og kommuner, universiteter, forskningsinstitutioner, videnscentre, arbejdsmarkedsinstitutioner, råd og nævn, private aktører, konsulentvirksomheder, foreninger og organisationer.

Herudover er der søgt kontakt til landets 98 kommuner for at sikre, at alle kommuner fik mulighed for at byde ind med deres indsatser på området, og at kortlægningen faktisk udgør et nationalt overblik.

Via Integrationsministeriets Integrationservice og i samarbejde med Ligestillingsafdelingen under Minister for Ligestilling, kontaktes kommunernes integrationskonsulenter/-medarbejdere via email, hvor kortlægningens formål, fokuspunkter og afgrænsninger blev introduceret, og integrationsmedarbejdernes hjælp til at skaffe det afgørende overblik over indsatser på området blev efterspurgt. Dette affødte dog et meget begrænset antal tilbagemeldinger, og derfor blev næste skridt at kontakte kommunerne telefonisk.

Da der ikke eksisterer et samlet kontaktnetværk af kommunale medarbejdere på hverken ligestillings- eller integrationsområdet og da forsøget med at tage kontakt via email heller ikke gav det ønskede resultat, blev det besluttet at udvælge et repræsentativt udsnit af kommuner i de fem regioner. Udvælgelsen skete på baggrund af et udtræk fra Danmarks Statistik. De kommuner med samlet antal af indvandrere og efterkommere, der procentuelt ligger over landgennemsnittet blev valgt til, lige som alle kommuner med over 3000 personer med etnisk minoritetsbaggrund gjorde det. For at få et repræsentativt udsnit på tværs af regionerne, blev enkelte kommuner i Nordjylland, der lå under på begge kriterier, dog kontaktet.

I alt har 49 kommuner landet over været kontaktet på denne baggrund. De udvalgte kommuner er blevet kontaktet først telefonisk og med en opfølgende informationsmail. Herefter blev alle kommuner rykket en ekstra gang via email, hvis de ikke havde ladet høre fra sig. I de fleste kommuner er integrations- og ligestillingsprojekter spredt over forskellige forvaltninger, og, og typisk har der derfor været kontakt til både jobcenter og flere forskellige kontorer i samme kommune.

I alt er der kommet information om relevante projekter fra 18 kommuner. 13 kommuner har afvist at have relevante projekter eller ikke kunnet finde relevante oplysninger indenfor undersøgelsens tidsramme. 18 kommuner har givet tilsagn om at have relevante projekter, men har ikke fremsendt det nødvendige materiale med beskrivelse af projekterne, hvorfor de ikke er medtaget i kortlægningen af projekter. Projektsøgningen blandt kommunale projekter kan således ikke siges udgøre en fuldstændigt opgørelse over kommunale projekter, men snarere er der tale om et overblik over forskellige typer af projekter.

Ekspertinterview

I den indledende fase foretoges der i alt 12 ekspertinterview. Ekspertterne har vidt forskellige faglige baggrunde og arbejder med emnet i forskellige sammenhænge og med forskellige metoder. Nogle kender primært til området gennem forskning eller arbejde i den offentlige forvaltning, men størstedelen har dog arbejdet med ligestilling og etniske minoriteter i praksis.

11 ud af 12 interviewede eksperter var kvinder, og heraf havde størstedelen en anden etnisk baggrund end dansk. Denne afdækkende interviewundersøgelse har haft til formål at kvalificere, målrette og afgrænse undersøgelsen, bl.a. i forhold til temaer som betydningen/forståelsen af begrebet ligestilling, udfordringer i forhold til kønsligestilling blandt etniske minoriteter, erfaringer i arbejdet med kvinderne, best practice i forhold til projekter mm.

BEST PRACTICE

Best practice analysen bygger på mere dybdegående studier af ti udvalgte projekter (3 på beskæftigelsesområdet, 3 på foreningsområdet, 4 på familieområdet). I forbindelse med udarbejdelsen af rapporten er der samlet set foretaget 30 interview, heraf 17 enkeltinterview (heraf 11 telefoninterview og 6 ansigt-til-ansigt interview) og 13 gruppeinterview. Interviewformen er tilrettelagt alt efter hvor mange relevante personer, der var på det enkelte projekt. I tre tilfælde har vi foretaget fokusgruppeinterview blandt deltagerne på projektet.

Endvidere bygger analysen på 22 besvarelser af spørgeskema udsendt til projektledere på de enkelte projekter. Nogle steder har projektlederen svaret på spørgeskemaet, andre gange har projektlederen svaret i samarbejde med relevante medarbejdere, og i et enkelt tilfælde har to relevante personer besvaret spørgeskemaet. På de landsdækkende projekter har flere forskellige projektledere besvaret spørgeskemaet, sådan at projekternes forskellige lokale tilgange er blevet belyst. Således har 4 projektledere for de enkelte afdelinger i KVINFOs mentornetværk besvaret spørgeskemaet. På Projekt Bydelsmødre er der udsendt spørgeskemaer til projektledere fra de 21 enkeltstående afdelinger landet over, og heraf har 10 projektledere indsendt besvarelser. Ud over interview og spørgeskemaer er der i best practice analysen inddraget allerede udgivet materiale om projekterne, information fra projekthjemmesider samt øvrigt indsendt materiale fra projektlederne.

BILAG 2

– INFORMATIONER OM BEST PRACTICE-PROJEKTER

BYDELSMØDRE

Bydelsmødrene udgør på nuværende tidspunkt 21 projekter spredt over hele Danmark. Projektet tager afsæt i, at kvinder med anden etnisk baggrund bliver ambassadører for kvinder og familier i deres eget boligområde. Kvinderne gennemfører et intensivt kursusforløb, hvor de bl.a. bliver undervist i danske samfundsforhold, børneopdragelse, rettigheder og pligter i samfundet, sundhed og kost m.v. - temaer, som de efterfølgende videreformidler til isolerede og nytilkomne flygtninge- og indvandrerkvinder i deres boligområder.

Webside: www.bydelsmor.dk

Projektets formål: Formålet med Bydelsmødre er at nå og guide kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i udsatte boligområder. Målet er gennem viden og dialog at støtte kvinderne i at blive aktive medborgere, og i at deres ressourcer kommer i fokus og styrkes til et bedre selvverd samt en bedre hverdag og integration for dem selv og deres børn og familier.

Kontaktpersoner:

- København: Majbritt Haugaard Jeppesen og Rikke Skovfoged
- Odense: Marie Ingeman Sørensen og Randi Bang Rønning
- Århus: Ann Katrin Dybdal og Nimet Topcu

Projektperiode: Det første projekt Bydelsmødre blev startet op i 2008.

Målgruppe: Projektet har en todelt målgruppe. Først og fremmest er målgruppen isolerede og udsatte kvinder og familier, der har behov for rådgivning og vejledning i, hvordan man begår sig i det danske samfund både socialt og juridisk. Dernæst er målgruppen også de mere ressourcestærke kvinder med anden etnisk baggrund, der ansvarliggøres og medinddrages i deres roller som bydelsmødre.

Antal deltagere: I december 2010 anslås det, at knapt 300 kvinder har været igennem bydelsmødrekurserne, og et langt større antal kvinder og familier har derved haft besøg af en bydelsmor.

Medarbejdere: Hvert lokale projekt har én projektmedarbejder ansat deltid eller fuldtid, som er tovholder for bydelsmødrene. Herudover har hvert lokale projekt uddannet en gruppe bydelsmødre på mellem 9 og 35 kvinder. På Nørrebro i København er bydelsmødrene ansat som lønnede medarbejdere, mens bydelsmødrene i de fleste andre lokale projekter er tilknyttet som frivillige.

Hovedbevillingsgivere siden opstart: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har været initiativtager og primære bevillingsgiver for det samlede projekt Bydelsmødre. De lokale afdelinger har derudover modtaget lokal støtte, typisk fra de respektive kommuner, beboerrådninger,

områdesekretariater, helhedsplaner osv. Derudover har nogle afdelinger modtaget støtte fra private fonde såsom Tryg Fonden, Bikuben Fonden og Lauridsen Fonden.

Samarbejdspartnere: De forskellige lokale projekter har vidt forskellige lokale samarbejdspartnere. Generelt samarbejdes med kommunerne, sundhedshuse samt andre relevante lokale kvinde- og integrationsprojekter. Desuden har de lokale projekter i forbindelse med afholdelse af kurser for bydelsmødrene og udbredelse af viden om bydelsmødrene samarbejdet med daginstitutioner, skoler, pædagogseminarier, biblioteker, sprogskoler, forsamlingshuse, daghøjskoler, fysioterapeuter, krisecentre og relevante kvindeforeninger.

FORENINGEN FOR UNGE NYDANSKE KVINDER (FUNK)

FUNK er en landsdækkende multietnisk forening for nydanske kvinder og er startet på initiativ fra en ung kvindelig nydansk lærerstuderende fra Århus. Foreningen arbejder med at igangsætte projekter og har for eksempel lavet et projekt om nydansk rådgivning i samarbejde med Landsforeningen for Spiseforstyrrelse og Selvskade (LMS).

Webside: www.funkonline.org/default.html

Projektets formål: Foreningens formål er at danne netværk og styrke sammenholdet mellem unge nydanske kvinder og derved få flere til at engagere sig i samfundet og foreningslivet og tage ansvar ved for eksempel at deltage i frivilligt arbejde.

Kontaktperson: Rosa Forozan Faizzad

Projektperiode: Foreningen blev stiftet i januar 2009 og eksisterer stadig i dag.

Målgruppe: Foreningen henvender sig til nydanske unge kvinder mellem 18- 30 år og har medlemmer fra over 25 forskellige lande.

Antal deltagere: Foreningen har et medlemstal på ca. 300 kvinder fra 25 forskellige lande.

Medarbejdere: Alle medlemmer i FUNK er og har fra starten af været frivillige. Foreningen styres hovedsageligt af bestyrelsesformand, Rosa Forozan Faizzad i samarbejde med næstformand og resten af bestyrelsen.

Hovedbevillingsgivere:

- Dansk Ungdoms fællesråd (DUF) - partnerskabsprojektet og initiativstøtte ca. 160.000 kr. sammenlagt.
- Derudover har FUNK i samarbejde med LMS modtaget støtte fra Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration til projekt Nydansk Rådgivning.

Samarbejdspartnere:

- Nydansk Ungdomsråd
- Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF)
- Landsforeningen mod Selvskade og Spiseforstyrrelse (LMS)

FORENINGEN MOD PIGEOMSKÆRING

Foreningen mod pigeomskæring er en forening, der blev dannet af ressourcepersoner og eksperter, der tidligere havde arbejdet mod pigeomskæring i Danmark.

Webside: www.pigeomskæring.dk

Projektets formål: Projektets overordnede formål er at forebygge pigeomskæring i Danmark gennem foredrag samt ved at fungere som videnscenter. Kernen i foreningens arbejde sigter således imod at formidle videnskabelige fakta om pigeomskæring og derved samtidig arbejde for en større lighed mellem kønnene i det somaliske miljø.

Kontaktperson: Samia Yusuf Ali

Projektperiode: Projektet startede i 2002 og eksisterer stadig i dag.

Målgruppe: Målgruppen er både somaliske mænd og kvinder, der har tradition for pigeomskæring, men også fagpersoner, der i deres daglige arbejde konfronteres med pigeomskæring i Danmark.

Antal deltagere: Ca. 50 personer har gennem årene været i kontakt med foreningen.

Medarbejdere:

- 5 personer i bestyrelsen
- 8 frivillige

Hovedbevillingsgivere siden opstart:

- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 500.000 kr. samlet fra 2003- 2006
- Sundhedsstyrelsen: 100.000 kr. årligt fra 2003- 2006
- Københavns Kommune: 24.000 kr. i 2008
- Kvindeorganisationen Zonta: 25.000 kr.

Samarbejdspartnere:

- Kvindeorganisationen Zonta
- KULU (Kvindernes U-lands Udvalg)
- Københavns Kommune
- Foreningen Sex og Samfund
- Kvindelige Lægers Forening
- Somalilands Kvindeforening
- Indvandrer Kvindecenret
- Foreningen er medlem af Kvinderådet
- Medlem af styregruppe i Århus, som har arbejdet med en National Handlingsplan vedrørende kvindelig omskæring.
- Desuden samarbejde med Sundhedsstyrelsens tidligere lokalgrupper, somalisk lokalradio, imamer, somaliske og andre klubber, sundhedsplejersker etc.
- Forskellige internationale organisationer som EuroNet-FGM m. fl.

KVINDEHUSET I ÅRHUS

Kvindehuset i Århus er et multietnisk samværs- og aktivitetshus og har til huse i en nedlagt børnehave. Huset er åbent for alle kvinder i Århus-området og tilbyder forskellige aktiviteter, undervisning, lektiehjælp, mulighed for motion og rådgivning samt et fællesskab, hvor kvinderne kan møde hinanden og slappe af.

Webside: www.khaa.dk

Projektets formål: Projektets formål er at forebygge isolation blandt hovedsageligt kvinder med anden etnisk baggrund og gennem aktiviteter og tværetniske netværk at styrke den enkelte kvinde samt støtte hende til aktiv deltagelse i samfundet, arbejdslivet og familien.

Kontaktperson: Ann Katrin Dybdahl

Projektperiode: Huset åbnede d. 08.03.2008 og eksisterer stadig i dag.

Målgruppe: Kvindehuset er multietnisk og for kvinder med baggrunde i hele verden og i alle aldre. De har dog et særligt fokus på etniske minoriteter med både mange og knapt så mange ressourcer. Kvindernes børn er også velkomne, men der afholdes særlige arrangementer og aktiviteter, der kun er for kvinder. På samme måde afholdes der hver måned aktiviteter, der kun er for mødre og deres børn.

Antal deltagere: I dag har huset ca. 70- 100 kvinder igennem deres aktiviteter per uge. Tallet varierer dog meget og påvirkes af de forskellige perioder, aktivitetstilbud og særarrangementer.

Medarbejdere:

- 1 fuldtidsansat
- 4 deltidsansatte, som typisk er i fleksjob eller revalideringspraktik
- Mere end 45 frivillige

Hovedbevillingsgivere siden opstart: Dette budget sikre Kvindehusets eksistens indtil efteråret 2012.

- Urbanprogrammet: 60.000 kr.
- Århus Kommune: 423.500 kr.
- Det Boligsociale Fællessekretariat: 2 mio. kr.
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 1,27 mio. kr.
- Bikubenfonden: 310.000 kr.

Samarbejdspartnere:

- Det Boligsociale Fællessekretariat og de boligsociale medarbejdere
- FO Århus og FOF Århus
- Århus Kommunes biblioteker og borgerservice, jobcentre og sagsbehandlere, sundhedsplejersker osv.
- Andre integrationsprojekter i Århus
- Frivilligcenteret i Århus samt forskellige kvindeforeninger
- SOSU- skolen, VIA College angående praktikanter

KVINFOs MENTORNETVÆRK

KVINFOs mentornetværk matcher flygtninge- og indvandrerkvinder (mentees) med kvinder, der er aktive på det danske arbejdsmarked (mentorer). Ordningen består således både i en mentor-mentee relation samt netværk for henholdsvis mentees og mentorer.

Webseite: www.kvinfo.dk/side/457

Projektets formål: Projektets formål er at vise vej ind i det danske samfund med udgangspunkt i den enkelte kvindes behov og ønsker og derved støtte kvinder i at realisere deres potentiale på arbejdsmarkedet og komme videre med deres liv i Danmark.

Kontaktpersoner:

- Direktør for KVINFO, Elisabeth Møller Jensen
- Afdelingsleder for KVINFOs mentornetværk, København og Odense: Margit Vildlyng
- Teamleder for KVINFOs Mentornetværk, Odense: Mette Østerberg
- Leder for Kvindemuseets Interkulturelle netværk af Kvinder (KVIK) i Århus/Aalborg: Merete Ipsen. (Er i dag en selvstændig afdeling, der samarbejder med KVINFO)
- Leder for mentornetværk i Esbjerg/ Varde ved Vindrosen - De frivilliges hus: Tatiana Rusuberg. (Er i dag en selvstændig afdeling, der samarbejder med KVINFO)

Projektperiode: Startede d. 01.09.2002 i København og har senere spredt sig, hvor der i dag findes fire afdelinger med rod i KVINFOs Mentornetværk København. Den anden afdeling åbnede i 2004 på Kvindemuseet i Århus og dækker også Ålborg. I 2005 startede en afdeling på Vindrosen i Esbjerg, hvor Varde også hører under. I 2006 blev en afdeling i Odense etableret på Vollsmosesekretariatet i samarbejde med Syddansk Universitet. I 2009 blev endnu en afdeling i København etableret i Tingbjerg.

Målgruppe: Det unikke ved mentornetværket er, at metoden kan bruges på flere forskellige målgrupper, hvad angår social-økonomisk baggrund, alder, etnicitet og uddannelsesbaggrund. Netværket henvender sig til differentierede målgrupper i de forskellige afdelinger alt efter, hvilket lokalområde afdelingen fysisk befinder sig i. Således arbejder netværket samlet set både med etniske minoritetskvinder med og uden en uddannelsesmæssig baggrund, mindre ressourcestærke indvandrerkvinder fra udsatte boligområder, kvinder langt fra arbejdsmarkedet samt unge kvinder ned til 16-årsalderen, der har behov for vejledning i deres uddannelsesvalg. Derudover matches også mænd visse steder.

Antal deltagere: I hele Danmark har ca. 5600 mentorer og mentees været med i mentorprojektet. I København har ca. 3000 mentorer og mentees deltaget i ordningen siden 2002. I Århus er tallet ca. 1250 deltagere, i Esbjerg/ Varde er antallet ca. 550 og i Odense har ca. 800 deltaget.

Nyværende medarbejdere: For de mindre afdelinger i Århus/Ålborg, Esbjerg/Varde og Odense er der 1-2 fuldtidsansatte på projektet og dertil en række deltidsansatte, praktikanter, frivillige og ansatte på månedsbasis. Den største afdeling i København startede ligeledes ud med 1 fuldtidsansat i 2002, men var i 2009 vokset til 12 medarbejdere, hvoraf 1-2 var på deltid.

Hovedbevillingsgivere siden opstart: Da alle afdelinger af mentorordningen er eller har været en del af KVINFO København, angives bevillingerne for det samlede projekt over hele landet. Udover at være sponsoreret af KVINFO København har de specifikke afdelinger derudover især fået bevillingerne fra de lokale amter, kommuner samt fra lokale beskæftigelsesråd, private virksomheder, netværk osv.

- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 277.000 – 5,2 mio. årligt siden 2002 (gennemsnitligt 3.219.666 kr./år)
- Bikubefonden: 2 bevillinger á hhv. 1.480.000 kr. og 2.480.000 kr. i 2007 og 2008
- Arbejdsmarkedsstyrelsen: 2.980.000 kr. i 2007
- Andre: 1,8 mio. i 2008
- Poul Due Jensens Fond: 223.000 kr. i 2010
- Egmontfonden: 880.000 kr. i 2010
- Lokale tilskud

Udsnit af samarbejdspartnere:

- Lokale kommuner, jobcentre, områdesekretariater, sprogskoler, sundhedscentre, uddannelsesinstitutioner og frivillighuse
- DJØF, NOVUM
- Styrelsen for Bibliotek og Medier
- Bibliotekscenter for Integration
- FOA
- TDC
- Vestas
- Røde Kors
- Syddansk Universitet
- EU og internationale aktører

MOR-DATTER SVØMNING

Mor-datter svømning er et svømmehold for piger og kvinder, der ikke må komme i offentlige svømmehaller. En lille svømmehal i Lyngby bliver derfor lukket af for offentligheden hver søndag eftermiddag, hvor piger og kvinder med anden etnisk baggrund kan bruge vandet - som deltagere, men også som uddannede hjælpetrænere.

Projektets formål: Projektets formål er, at give muslimske kvinder og piger muligheden for at svømme og derved dyrke motion, forebygge isolation og skabe et fællesskab.

Kontaktperson: Ruth Jensen

Projektperiode: Projektet startede d. 01.01.2004 og kører stadig i dag.

Målgruppe: Kvinder og piger med anden etnisk baggrund, som ikke må komme i offentlige svømmehaller pga. religiøs overbevisning.

Antal deltagere: ca. 150 kvinder, piger og drengebørn under 5 år er tilknyttet svømmeprojektet. Det vurderes, at ca. halvdelen af disse er aktive.

Medarbejdere:

- 2 svømmetrænere
- 2 hjælpetrænere
- 3- 4 frivillige

Hovedbevillingsgivere - årlige bevillinger

- Dansk Idrætsforbund (DIF): ca. 12.000 kr. i 2010
- Bevillinger under §18 (bloktilskud kommunerne modtager fra staten til støtte af frivilligt socialt arbejde): ca. 5.000 kr. i 2010
- Deltagernes egenbetaling (250 kr. for voksne pr. sæson, 125 kr. for børn pr. sæson + 150 kr. i engangsbeløb for medlemskab i svømmeklubben)

Samarbejdspartnere:

- Frivilligruppen Lyngby Guiderne
- Lyngby svømmeklub

MØDREGRUPPE-LEGESTUEN NYLANDSHUSET

Mødregruppe-legestuen Nylandshuset er et tilbud til gravide og småbørnsmødre med anden etnisk baggrund i Silkeborg. Kvinderne kan komme og få deres børn passet i legestuen, mens de selv modtager undervisning og introduktion til, hvordan daginstitutionerne fungerer samt om emner som sundhed og børneopdragelse m.v.

Projektets formål: Formålet med projektet er, at lette mødet mellem kvinder med anden etnisk baggrund samt deres børn og det danske daginstitutionssystem og derudover give dem en mulighed for at deltage i sprogundervisning og andet relevant undervisning.

Kontaktperson: Lisbeth Milsgaard, Ledende sundhedsplejerske i Silkeborg Kommune.

Projektperiode: Projektet blev startet d. 01.08.1999 i samarbejde med Dansk Flygtningehjælp. I dag er behovet mindre og udgør nu en del af Silkeborg Kommunes faste tilbud, dog i en anden og mindre form.

Målgruppe: Gravide og mødre med særlige behov og ønsker, som hovedsageligt har anden etnisk baggrund. Kvinder som ikke før har været i kontakt med det danske daginstitutionssystem eller som på anden vis har behov for støtte i opdragelsen samt pasning af deres barn.

Antal deltagere: Der har været ca. 70-100 kvinder igennem projektet i perioden.

Medarbejdere:

- 2 sundhedsplejersker
- 1 pædagog
- 1 sprogskolrelærer

Hovedbevillingsgivere siden opstart:

- Sundhedsplejen: 859.000 kr. (beløbet er dog blevet reduceret efter besparelser)
- Siden er projektet forankret i Silkeborg Kommune, som nu står for driften af projektet

Samarbejdspartnere:

- Sprogskoler
- Silkeborg Kommune
- Dansk Flygtningehjælp

PLACE DE BLEU

Place de Bleu er en butik beliggende på Blågårds Plads i København. Den er opstået på initiativ af Foreningen Qaravane. Den daglige drift i Place de Bleu varetages af en dansk designer, som vejleder og underviser kvinder med anden etnisk baggrund i, hvordan de kan lave håndarbejde, der kan sælges i Danmark.

Webside: www.placedebleu.dk og www.qaravane.dk

Projektets formål: Projektets formål er at opkvalificere kvinder og skabe fleksible arbejdspladser for marginaliserede førstegenerationsindvandrerkvinder. Projektet forsøger at afhjælpe at disse kvinder mister deres kon-tanthjælp som følge af 450-timersreglen.

Kontaktpersoner: Daglig leder, Rikke Weischenfeldt og projektleder, Trine Alette Pantan

Projektperiode: Projektet startede d. 01.02.2010 og kører indtil videre indtil april 2011, hvor man håber på at få nye midler til at fortsætte projektet.

Målgruppe: Kvinderne er typisk familiesammenførte og fra matchgruppe 2- 3 og marginaliserede i forhold til det danske arbejdsmarked pga. manglende faglige kompetencer, dårlige danskkundskaber, sygdomme, nedslidthed, og manglende erfaringer med og viden om arbejdsmarkedet.

Antal deltagere: Ca. 30 kvindelige kursister og heriblandt strikke- og hækledamer, der overvejende arbejder der hjemme.

Medarbejdere:

- 1 fuldtidsansat
- 3 deltidsansatte
- En række frivillige

Hovedbevillingsgivere siden opstart:

- Ministeriet for Indvandrere, Flygtninge og Integration: 1.279.400 kr.
- Det Lokale Beskæftigelsesråd i Københavns Kommune: 678.149 kr.

Samarbejdspartnere:

- Jobcenter på Musvågevej i Københavns Kommune
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning i Københavns Kommune
- Københavns Erhvervscenter
- IA Sprogcenter
- CPH West
- Indvandrer Kvindecntrret
- FAKTI (Foreningen Af Kvinder Til fremme af Integration)
- Kringlebakken
- Kvadrat (sponsor af tekstiler)

RETTIGHEDSKAMPAGNEN

Rettighedskampagnen er en oplysnings- og informationskampagne sat i gang af Ligestillingsafdelingen. Kampagnen består af undervisningsarrangementer, hvor to undervisere med hhv. juridisk og social baggrund giver flygtninge- og indvandrerkvinder viden om deres rettigheder i forbindelse med ligestilling, familieliv og økonomi.

Website: www.lige.dk/rettigheder_og_muligheder_i_danmark.asp

Kampagnens formål: Rettighedskampagnen har til formål at oplyse hovedsageligt kvinder med anden etnisk baggrund om deres rettigheder i Danmark hvad angår særligt ligestilling mellem kønnene i forhold til børneopdragelse, familieliv og opholdstilladelse i Danmark.

Kontaktperson: Rikke Drejer

Projektperiode: Kampagnen kørte første gang i 2005-2006 og igen fra d. 01.01.2009 - 31.12.2010. Kampagnen har fået en ny bevilling for år 2011.

Målgruppe: Flygtninge- og indvandrerkvinder, der på grund af bl.a. sprogbarrierer, begrænset uddannelse fra hjemlandet eller sparsom kontakt til det danske samfund mangler kendskab til dansk lovgivning og kvinders rettigheder og muligheder i Danmark.

Antal deltagere: Kampagnen har indtil videre haft 50 arrangementer med 15-25 tilhørere per arrangement.

Medarbejdere:

- 1 ekstern konsulent, der fungerer som tovholder
- Ca. 10 undervisere
- En række løst tilknyttede tolke

Hovedbevillingsgivere siden opstart:

- Satspuljemidler: 1.679.000 kr. til undervisere, tolke og ekstern konsulent for perioden august 2009 – december 2010.

Samarbejdspartnere:

- Sprogskoler
- Kvindeforeninger
- Offentlige myndigheder
- Frivillige organisationer

VI LÆSER AVISEN SAMMEN

Projekt 'Vi læser avisen sammen' bruger biblioteket som formidlingsinstitution ved, at en mindre gruppe af kvinder med anden etnisk baggrund mødes regelmæssigt med en bibliotekar og læser dagens avis sammen.

Projektets formål: Projektets formål er, at kvinder med anden etnisk baggrund bliver bedre til det danske sprog, får indsigt i den danske kommunikationskultur, større forståelse for danske samfundsforhold, får forbedrede muligheder for at komme i job samt forbedre deres muligheder for at blive aktive medborgere i det danske samfund.

Kontaktperson: Bibliotekar Bente Weisbjerg, Vollsmose Bibliotek ved Odense Centralbibliotek

Projektperiode: Projektet startede i maj 2004. Siden da har projektet kørt som periodiske selvstændige forløb.

Målgruppe: Flygtninge- og indvandrerkvinder visiteret til arbejdsmarkedsafklaring. Deltagerne er generelt karakteriseret ved ringe danskkundskaber, ringe kendskab til og forståelse for danske samfundsforhold og arbejdspladskultur.

Antal deltagere: Ca. 75 deltagere har været gennem projektet gennem årene. Typisk har deltagerne været med i grupper af hver 8-12 kvinder.

Medarbejdere:

2004-2005

- 2 deltidsansatte bibliotekarer
- 1 HK-ansat på deltid

2006 –

- 1 deltidsansat bibliotekar

Hovedbevillingsgivere siden opstart:

- Bibliotek og Medier (tidligere Biblioteksstyrelsens Udviklingspulje): 46.000 kr.
- Siden 2005 har projektet været implementeret i Odense Centralbiblioteks almindelige budget

Samarbejdspartnere:

- Projektet Al Drub ved Parshank Saeed
- Projektet Miljøambassadører under Helhedsplanen Vollsmose

BILAG 3

- LITTERATUR

- Aamand, Kristina; Uddin, Asif (2007): *Mødom på møde. Beretninger om skik og brug blandt indvandrere*. København: Gyldendal.
- Als Research (2010): *Guide til netværks- og holdningskampagner målrettet etniske minoriteter*. København: Als Research ApS
- Als Research (2009): *Mænd der slår kvinder. En pilotundersøgelse af mænd med anden etnisk baggrund og deres syn på vold i ægteskabet*. København: Als Research ApS
- Als Research (2009): *Evaluering af FAKTI. – Foreningen Af Kvinder Til fremme af Integration*. København: FAKTI
- Als Research (2008): *Social isolerede kvinder med anden etnisk baggrund i Københavns Kommune*. København: Københavns Kommune
- Alberdi, Francisco; Nørregaard Christian; Kastrup, Marianne & Kristensen, Maiken (2002): *Transkulturel psykiatri*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Amnesty (2006): *Valget mellem vold og udvisning*. København: Amnesty
- Andersen, Henrik Torp; Pedersen, Michala Mørup (2003): "Ægteskabsmønstre før og efter stramningerne af udlændingeloven". I: *Samfundsøkonomen* nr. 8, december 2003.
- Barlach, Lise; Stenager, Kirstina (2009): *LOKK årsstatistik 2009. Kvinder og børn på krisecenter*. København: Landsorganisation af Kvindekrisecentre (LOKK)
- Barslund, Hanne (1997): "Selvforsvar og saxofon". I: *Forum: tidsskrift for køn og kultur*. Årgang 17, nr. 3
- Beier, Nur (2004): "Mødomsoperationer til debat". I: *Webmagasinet Forum*.
- Beier, Nur (2006): "Falske jomfruer - mødomsoperationer mellem tradition og modernitet". I: *Social Kritik*, 27. februar 2006.
- Beier, Nur (2008): "Tørklædefænomenet. Mod en normalisering?". I: *Social Kritik*. Nr. 114, 2008
- Beskæftigelsesministeriet (2010): *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Birdi, Esma; Lønstrup, Anne (2008): *Et liv i to verdener*. København: Gyldendal.

- Bjørn, Niels Henning; Pedersen, Dorthe Agerlund; Rasmussen, Lene Kofoed (2003): *Somaliere og det danske arbejdsmarked. -om netværk, kommunikation og integration*. København: Socialforskningsinstituttet
- Bloksgaard, Lone (2009): *Integration, mentoring og networking: erfaringer fra KVINFOs mentornetværk for indvandrere- og flygtningekvinder i Danmark*. Ålborg: Ålborg Universitet, FREIA - Center for Kønsforskning
- Bluitgen, Kåre (2002): *Til gavn for de sorte: om tilslørede øjne i den danske indvandrerdebat*. København: Centrum
- Boeskov, Signe; Ilkjær, Thomas (2005): *Integration og det frivillige foreningsliv. En undersøgelse af barriere og løsninger i relation til foreningsdeltagelse hos unge med anden etnisk baggrund*. Københavns Universitet: Institut for Idræt
- Bom, Mette; Motlani, Shabana (2006): *Pakidaner dialogerne - samtale uden grænser*. Danmark: Aschehoug
- Borchorst, Anette (red.) (2002): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag
- Brix, Helle Merete (2006): "Hvad fortæller tørklædet?". I: Manniche, Vibeke (red.): *Maskeret tvang – en antologi*. Holte: Forlaget Liva
- Bræmmer, Michael (2008): "Tørklæder i medvind på danske arbejdspladser". I: *Ugebladet A4*, nr. 14
- Bræmer, Michael (2007): "Kvindelige efterkommere bider sig fast i job". I: *Ugebladet A4*, nr. 34
- Brøndum & Fliess (2008): *Evaluering af Rehabiliteringscentret for Etniske Kvinder i Danmark*. København: Brøndum & Fliess
- Caswell, Dorte m.fl. (2008): *Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer i forhold til beskæftigelse og uddannelse*. København: Anvendt Kommunal Forskning (AKF)
- Cascino, Henny (1999): "Fatma og Yasmin og alle de andre". I: *Social Politik*, nr. 2
- CFBU (2010): *Projekt bydelsmødre. En samlet evaluering*. Hvidovre: Center for Boligsocial Udvikling (CFBU)
- Christensen, Ann-Dorte (2003). *Fortællinger om identitet og magt. Unge kvinder i senmoderniteten*. Århus: Magtudredningen
- Christensen, Gunvor(2008): "Frivilligt arbejde, etniske minoriteter og integration". I: Ibsen, Bjarne m.fl. *Det frivillige Danmark*. Odense: Syddansk Universitetsforlag
- Christensen, Gunvor(2006): *Veje til integration – muligheder i frivilligt socialt arbejde*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Christensen, Gunvor; Christensen, Stine Røn (2006): *Etniske minoriteter, frivilligt socialt arbejde og integration. Afdækning af muligheder og perspektiver*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

- Clemmensen, Maria; Nielsen, Randhi Theil (2005): *Det nationale voldsobservatorium. - et samarbejde om bekæmpelse af mænds vold mod kvinder*. København: Kvinderådet
- Colding, Bjørg (2004): *Education and ethnic minorities in Denmark*. Aalborg: Aalborg Universitet
- Cowi (2009): *Kortlægning af ligestilling mellem kønnene blandt etniske minoriteter i Københavns Kommune*. København: Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
- Dahl, Karen Margrethe; Jakobsen, Vibeke (2005): *Køn, etnicitet og barrierer for integration*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Deding, Mette; Jakobsen, Vibeke (2008): *Employment among immigrant women and men in Denmark - the role of attitudes*. Copenhagen: Socialforskningsinstituttet (SFI), Working Paper 08:2008
- Deding, Mette; Jakobsen, Vibeke (2007): "Kønsforskelle i indvanderes beskæftigelse i Danmark". I: *Søkelys på arbejdslivet*. Norge: Institutt for Samfunnsforskning, vol. 24(1)
- Deding, Mette; Hussain, Azhar; Jakobsen, Vibeke og Stefanie Brodmann (2007): *Immigrants and income inequality: A comparative study of Denmark and Germany 1984-2003*. Copenhagen: Socialforskningsinstituttet (SFI), Working Paper 14:2007
- Deding, Mette; Jakobsen, Vibeke (2006): *Indvandres arbejdsliv og familieliv*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Elbeshausen, Hans (2005): *Vi læser avisen - Sammen*. København: Danmarks Biblioteksskole
- Elg, Camilla (2005): *Set og overset: unge kvinder med indvandrerbaggrund i Danmark*. Aalborg: Ph.D afhandling, Akademiet for migrationsstudier i Danmark, Aalborg Universitet
- Ejrnæs, Morten; Tireli, Üzeyir (1997): *Etniske minoriteter og hverdagslivet*. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling
- Elklit, Ask; Ditlevsen, Daniel (2010): *The combined effect of gender and age on PTSD: Do men and women show differences in the lifespan distribution of the disorder?* Odense: Annals of General Psychiatry.
- Elmer, David (2009): *Få syge indvandrere får diagnose*. København: Agenda
- Elverdam, Beth (1991): *Fra tradition til institution. Muslimske indvandrerkvinders møde med dansk hospital og praksislæge*. Statens Humanistiske Forskningsråd. Århus: Aarhusuniversitetsforlag.
- Enghoff, Tina, Andresen, Uzma Ahmed (2010): *Syv*. København: Forlaget Vandkunsten
- Etnisk konsulentteam (2007): *Metodekatalog. For henvendelse fra unge truede kvinder, mænd og par med anden etnisk herkomst*. København: Døgntakten, Københavns Kommune

- Faber, Stine Thidemann (2010): *Foreningen Kvinders Vækst. Integration gennem den danske model?* Aalborg Universitet: Forskningsgruppen CASTOR
- Fasting, Anna (2007): *Fra isolation til jobintegration via coaching.* Roskilde: Mht Consult
- Feldt, Jakob Egholm (2007): "Uddannelse og migration". I: *Information om indvandrere. Tidsskrift for migration og kulturanalyse.* Odense: Syddansk Universitet.
- Foreningen Quaravane (2010): *Delanalyse 1: Etniske minoriteter i Københavns Kommune. Statistisk redegørelse for beskæftigelse, ledighed og iværksætter.* København: Fakti, Kringebacken og Indvandrer Kvindecentret
- Foreningen Quaravane (2009): *Delanalyse 2: Etniske minoriteter og andre marginaliserede gruppers adgang til arbejdsmarkedet. Gennemgang af vilkår og juridiske barrierer.* København: Fakti, Kringebacken og Indvandrer Kvindecentret
- Friis, Anne m.fl. (2007): *Kortuddannede indvandrere i job. Fastholdelse i fokus.* Århus: CABI
- Galal, Lise Poulsen; Liengaard, Inge (2003): *At være muslim i Danmark.* København: Forlaget Anis
- Galal, Lise Poulsen (2002): "Indvandrere og medborgere – om politisk deltagelse blandt etniske minoritetskvinder". I: *Kvinder, køn & Forskning, Nr. 2 2002: Migration og medborgerskab.* København: Sociologisk Institut
- Gilliam, Laura (2006): *De umulige børn og det ordentlige menneske. Et studie af identitet, ballade og muslimske fællesskaber blandt etniske minoritetsbørn i en dansk folkeskole.* København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag
- Gormsen R. (1998): *Asylsøgende kvinders sundhedssituation.* Master thesis. København: Københavns Universitet
- Grib, Lea Egemose (2005): *Minoritetsfællesskaber i majoritetssamfund - at bygge bro eller trække grænser? En kvalitativ analyse af etniske minoritetsforeningers integrationspotentiale.* Videnskabsbutikkens rapportserie Nr. 143/2005. København Universitet: Det Samfundsvidenskabelige og Juridiske Fakultet
- Haar, Marianne; Bune, Birgit B.: *Sundhed og seksualitet - et projekt for indvandrere med svag skolemæssig baggrund. Rapport om videns- og kulturformidling i et tabuiseret område.* Århus: Afdelingen for Folkesundhed
- Hajjaj, Helen (2007): "Ligestilling i islams navn". I: *Information*, 25. juli 2007
- Hald, Marianne (2009): *Migrantkvinder, sygdom og arbejdsmarkedstilknytning.* København: Speciale fra Københavns Universitet
- Hansen, Anette; Hansen, Susanne Pihl; Stevnhøj, Anna Louise (2008): *Ung og sårbar mor - med etnisk minoritetsbaggrund: særlige aspekter i vejledningen mod uddannelse og job.* Århus: Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI)
- Hayden, Matt (2002): *Netværksbogen.* Valby: IDG Forlag

- Heinesen, Eskil m.fl. (2004): *Kommunernes integrationsindsats og integrationssucces*. København: AKF Forlaget
- Hinrichsen, Chris: Islam (1999): *Integration eller ?*. Kolding: Foreningen DANSK KULTUR
- Hjære, Mette; Mikkelsen, Flemming (2002): *Den frivillige sektors bidrag til integration af flygtninge og indvandrere i Norden*. Oslo: Nordisk Ministerråd
- Hjære, Mette; Balslev, Mille (2001): *Frivillighed blandt etniske minoritetsforeninger*. Odense: Center for frivilligt socialt arbejde
- Holk, Ida Kristine Rosdahl, Nils; Damgaard, Karen L. Pedersen (2002): "Indvandrerkvinders brug af mammografiscreening". I: *Ugeskrift for Læger* 2002;164(2):195-200
- Holm, Adam; Jarlner, Michael; Jespersen, Per Michael(2002): *Islam i Danmark: tanker om en tredje vej*. København: Gyldendal
- Holm Nielsen, Line (2009): "Børn af etniske kvinder dør oftere som spæde". I: *Berlinske Tidende*, 10.01.2009
- Holmberg, Teresa; Ahlmark, Nanna & Curtis, Tine (2009): "State of the art report" *Etniske minoriteters sundhed i Danmark*. Odense: Statens Institut for folkesundhed
- Holst, Lisbet (2003): "Unge minoritetskvinder mobiliserer". I: *Webmagasinet FORUM*: 28.2.2003
- Hornbech, Birthe Rønn (2008): *Også danske. Birthe Rønn Hornbech diskuterer integration med 13 kvinder fra hele verden*. København: Gyldendal
- Husted, Leif m.fl. (2010): *Indvandrerkvinder i danskuddannelsen*. København: AKF
- Husted, Marianne (2007): *Mentorordninger og det etnisk opdelte arbejdsmarked*. Masterafhandling, Arbejdsmarked og personaleforhold
- Hussain, Mustafa (2007): *Muslims in the EU: Cities Report. Preliminary research report and literature survey, Denmark (1995-2006)*, EUMAP - Project, Open Society Institute (OSI), Budapest & New York.
- Hylander, Lis (2009): *Medlemmer i 3F. -Med fokus på etnicitet*. København: 3F, Fagpolitisk Center for Arbejdsliv
- Høirup, Charlotte Lee (2000): *Fritidstilbud som "brobyggere" i et kulturmøde. En undersøgelse af to fritidstilbud for etnisk-muslimske piger på Vesterbro*. Speciale ved Syddansk Universitetscenter, Center for kulturstudier, Medier og Formidling
- Højbjerg, Rushy Rashid (2000): "Mit møde med den danske skole. Pakistansk pige mellem to kulturer". I: *Nyt land - nye roller. Køn i bevægelse blandt etniske minoriteter*. København: Ligestillingsafdelingen
- Ingvarsdén, Henriette (2004): *Notat om kønsrelateret forfølgelse*. København: Dansk Flygtningehjælp

Jagd, Christina Bækkelund (2007): *Medborger eller modborger? Dansksomalieres kamp for at opbygge en meningsfuld tilværelse i det danske samfund - gennem et arbejde*. København: Institut for Antropologi, Det samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

Jakobsen, Vibeke (2008): "Hvilke job har indvandrere". I: (Emerek, Ruth; Holt, Helle (red.)) *Lige muligheder. Frie valg?* København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Jakobsen, Vibeke; Liversage, Anika (2010): *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet. Litteraturstudier og registerdata*. København: Statens Forskningsinstitut.

Jakobsen, Vibeke; Liversage, Anika; Hansen, Ida Rode (2011): "Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" *Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. København: Statens Forskningsinstitut.

Jensen, Tina Gudrun m.fl. (2006): *Indsatser mod æresrelateret vold. En undersøgelse af indsatsen i seks europæiske lande*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Jespersen, Karen (2003): *Til støtte for Fatima*. København: People's Press

Johansen, Anne Friis (2008): *Familier i arbejde. -erfaringer fra en aktiv indsats for nydanske ægtepar på kontanthjælp*. Esbjerg: Jobcenter Esbjerg & CABI

Johansen, Anne Friis; Morell, Peter; Stevnhøj, Anna Louise (2006): *Indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet*. Århus: CABI

Johansen, Birgitte Schepeleern; Østergaard, Kate; Nybo, Anne m. fl. (2010): *Rapport om brugen af niqab og burka*. København: Københavns Universitet

Just, Jeppesen K. (1989): *Unge Indvandrere: en undersøgelse af andengeneration fra Jugoslavien, Tyrkiet og Pakistan*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Jørgensen, Katja: *Mange flere – om etniske minoriteter, foreningsliv og frivilligt socialt arbejde*. Aalborg: De Frivilliges Hus.

Jørgensen, Stine (2007): *Etniske minoritetskvinders sociale rettigheder – arbejdsmarked, seksualitet og uddannelse*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag

Kallehave, Tina (2001): "Somali Migrants. Family and Subjectivity". *Ethnologia Scandinavica*, vol. 30

Kann, Rikke; Skougaard, Cecilie; Birk, Sanne (2009): *Foreningsliv som politiks integrationsprojekt*. Videnskabsbutikken Nr. 261/2009. Københavns Universitet: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Kastrup, Marianne (2003): "Følger efter traumatiske oplevelser". I: *Fokus*, nr 2

Kastrup Marianne; Arcel Libby (2004): "Gender specific treatment". I: Wilson, John; Drozdek, Boris (red.): *Broken spirits. The treatment of traumatized asylum seekers, refugees, war and torture victims*. New York, Brunner Routledge

- Kastrup, Torben (2006): *Usynlig integration*. København: Samvirke
- Ketscher, Kirsten (2005): *Etnisk ligestilling, religionsfrihed og ligestilling mellem kvinder og mænd. Set i lyset af Føtex-sagen*. København: Forlaget Thomsen
- Khader, Naser (2001): *Nasers brevkasse – interview ved Elisabeth Svane*. København. Nordisk Forlag A/S
- Khader, Naser (2003): *Ære og skam*. København: Borgens Forlag
- Kichbusch, Jari (2001): *Kærlighed med stort M: muslimske drenge og mænd og kærlighed, kærester og ægteskab*. Aarhus: CDR forlag
- Klaaby, Birgit; Hansen, Bitten; Hansen, Jette (2002): *Muslimske kvinder på krisecenter i Danmark. Kvinde bryd ikke sammen - bryd ud!* Nyk. F.: Storstrømsseminariet
- Klausen, Anne-Mette; Stephensen, Vanessa; Allerslev, Pia (2009): "Et professionelt og personligt match" I: *Forum for køn og kultur*. 23.10.2009
- Koch-Nielsen, Inger; Henriksen Skov, Lars; Fridberg, Torben & Rosdahl, David (2005): *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats i Danmark*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Krabbe, Marie Schytte: *Fra integration til medborgerskab. Et antropologisk blik på konstruktionen af sociale fællesskaber og identiteter i en idrætsforening for etniske minoritetskvinder i København*. Københavns Universitet: det Samfundsvidenskabelige Fakultets ReproCenter
- Kvinderådet (2008): *Rettigheder. –en antologi om kvinders virkelighed*. København: Kvinderådet
- Kvinderådet (2000): *Kvinder, fred og sikkerhed*. København: Kvinderådet
- Kvindeudvalget (1998): *Etniske minoritetskvinders integration og retstilling i Danmark: delbetænkning 2*. København: Statens information, Nordisk Bog Center
- Kvinfo (2009): *Kvinfo's mentornetværk. -integration der virker*. København: Kvinfo
- Kvinfo (2009a): *Evaluering af kurser for mentorer og mentees i Kvinfo's mentornetværk*. København: Kvinfo
- Københavns Kommune (2006): *Sundhedsprofil for Københavns Kommune 2005 - tyrkiske statsborgere*. København
- Laghaei, Shahin; Thomsen, Ulla Søgaard (2000): *Etnisk ligestilling. -En opgave for fagbevægelsen*. København: Plads til Alle
- Lander, Helen Vibe (2002): "Patriarkerne skal have hårde ord. Pigerne hjælper". I: *Kvinden og samfundet*. Årgang 118, nr. 2

- Lander, Helen Vibe (2000): "I støtter os ikke. Kvindernes kampdag hos iranske kvinder i Danmark". I: *Kvinden og samfundet*. Årgang 116, nr. 2
- Larsen, Marianne Nøhr (2008): *Rosen: Kvinder fra marginalisering til arbejdsmotivation*. Roskilde: Mht Consult
- Larsen, Marianne Nøhr; Jeppesen, Mette (2007): *Evaluering af Ligestillingsafdelingens foredragsrække om 'Familie, køn og rettigheder' på sprogskoler 2005-2006*. København: Center for Integration
- Larsen, Marianne Nøhr (2004): *De små oprør. Tanker og metoder i arbejdet med minoritetspiger*. Århus: Aarhus Universitetsforlag
- Laudrup, Camilla; Rahbæk, Helle (2006): *Var det voldtægt? En undersøgelse af menneskerettigheder og voldtægtsager i Danmark*. København: Center for voldtægts ofre
- Liversage, Anika (2009): *Finding a path: Investigating the labour market trajectories of high-skilled immigrants in Denmark*. London: Journal of Ethnic and Migrant Studies. Vol. 35, issue 2, February 2009
- Liversage, Anika; Jensen, Tine Gudrun (2007): *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Liversage, Anika (1997): *Investigating intersecting identities – three women leaving limbo*. København, Socialforskningsinstituttet (SFI)
- LG Insight (2008): *Helbred og integration*. København: LG Insight
- LG Insight (2008a): *Flygtningelindvandrerkvinder på fortidspension i Århus Kommune*. København: LG Insight
- LG Insight (2008b): *Eksemplariske kontakt- og aktiveringstilbud*. København: LG Insight
- LG Insight (2007): *Undersøgelse af religion på det danske arbejdsmarked. Hvordan håndterer danske virksomheder religiøse medarbejderes interesser og behov?* Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- LG Insight (2006a): *Evalueringsrapport: Unge nydanskere deltagelse i idræts- og foreningsindsatsen. Puljeindsatsen 2003-2006*. Pulje under Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- LG Insight (2006b): *Foreningslivet for unge nydanskere. Inspiration til fornyelse*. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- LG Insight (2005): *Interesser og holdninger til arbejde. Fokus på indvandrerkvinder og beskæftigelse*. København: LG Insight
- LG Insight (2004): *Kvinder fra tredjelande og deres arbejdsmarkedstilknytning på Fyn. - Livs og arbejdsstrategier*. Odense: LG Insight

- Liversage, Anika; Schmidt, Garbi (2008): "Etniske minoriteter: ægteskab og familie". I: Ulla Haahr; Ove Karlsson (red.): *Danmarksbilleder: SFI's forskning gennem 50 år*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)
- Liversage, Anika (2005): *Finding a path: Labour market life stories of immigrant professionals*. Copenhagen: Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School (CBS)
- LOKK (2003): *Når drømme og håb forvandles til mareridt*. København: Landsorganisationen for Kvindekrisecentre (LOKK)
- Lund, Majbritt (2009): "Behov for særlig fokus på kvinder". I: *Tidsskrift for Jordemødre*, nr. 6
- Madsen, Diana (2002): *Kan tvang være en æressag? Idékatalog til en indsats mod tvangsægteskaber*. København: Videnscenter for Ligestilling.
- Madsen, Diana; Ulla Graumann (2000): *Nyt land - nye roller. Køn i bevægelse blandt etniske minoriteter*. København: Ligestillingsafdelingen
- Madsen, Peter Grün Hovmand (2004): *Frivillige foreninger - en magisk løsning på integrationsgåden?* København: Videnskabsbutikken
- Mahler, Rebekka (2010): "Vi beskytter grænser, ikke kvinder". I: *Webmagasinet Forum*
- Malmgren, Marianne (2006): *Indvandrerkvindecentrets rådgivning, værested og aktiviteter*. København: CASA
- Maia Consult (2009): *At være muslimsk kvinde i Danmark*. København: Ligestillingsafdelingen under Velfærdsministeriet
- Manniche, Vibeke, red. (2006): *Maskeret tvang - en antologi*. Holte: Forlaget Liva
- Mehdi, Rubya; Rasmussen, Nell: "Separation, before Divorce under Shariah, and Danish Law". I: *Retferd 97. Nordisk juridisk tidsskrift*. 25. Årgang, nr. 2
- Mehdi, Rubya (red) (2007): *Integration og retsudvikling*. København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag
- Merrild, Gitte; Jønsson, Anette (2000): "Ukendt land i Danmark. Et spørgsmål om dialog. Et isoleret liv" I: *Socialrådgiveren*, nr. 21
- Mht Consult (2008): *SOSU som sluse til job og uddannelse. Slutevaluering af Equalprojektet*. Roskilde: Mht Consult
- Mikkelsen, Flemming (2008): *Indvandring og integration*. København: Akademisk Forlag
- Mikkelsen, Flemming (2001): *Integrationens paradoks. Indvandrere og flygtninge i Danmark mellem inklusion og marginalisering*. København: Catinét

- Ministeriet for Flygtning, Indvandrere og Integration (2007): *Værdier og normer - blandt udlændinge og danskere*. København: Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark
- Moes, Mette (2006): *Kulturens nåleøje. -en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter og andre udsatte grupper*. København: AMID Working Paper Series
- Mogensen, Britta (1998): "Voldsramte migrantkvinder". I: *Kvinder, køn og forskning*. København: Køn og etnicitet. 7. årgang, nr. 4
- Mortensen, Henrik Bach (2007): *Velfærdssamfundet afhængig af bedre integration af indvandrerkvinder*. København: Berlingske Tidende
- Mortensen, Lotte Bøggild (1989): *At være eller ikke være: Tyrkisk ungdom i København og Ankara*. Kultursociologiske Skrifter nr. 27. København: Akademisk Forlag
- Mortensen, Lotte Bøggild (1991): "Ægteskab i en familieorienteret kultur" og "Ægteskab. Valg af partner". I: Sørensen, Bente Møller: *Unge indvandreforældre. Pleje og opdragelse mellem to kulturer*. Mellempøkeligt Samvirke
- Moustgaard, Ulrikke (red.) (2006): *Rettigheder? En antologi om kvinders virkelighed*. København: Dansk Kvindesamfund, Kvindernes U-landsudvalg, Kvinderådet
- Murakami, Annelise (1997): *Én hånd klapper ikke alene. - Det psykiske arbejdsmiljø som 12 kvinder med etnisk minoritetsbaggrund oplever det*. København: Dokumentations- og rådgivningscenteret om racediskrimination
- Mørck, Yvonne (1998): *Bindestregsdanskere. Fortællinger om køn, generationer og etnicitet*. København: Forlaget Sociolog
- Mørck, Yvonne (1994): "Når kønnet kommer til byen: modernitet, køn og indvandrere" I: *Kvinde, køn og forskning*. Årgang 3, nr. 2
- Mørup, Michala; Martens, Anne; Skjoldan, Paw (2007): *Værdier og normer blandt udlændinge og danskere. Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- Nielsen, Farwha (2009): "Minoritets-skilsmisser". I: *Jyllandsposten*, d. 06.05.2009
- Nielsen, Helena Skyt et. al. (2001): *Intergenerational transmissions and the school-to-work transition of 2nd generation immigrants*. Aarhus: Centre for Labour Market and Social Research, Department of Economics, Aarhus School of Business
- Nielsen, Helene Pristed (2008): *Etniske kvinders medborgerskab i Danmark*. AMID Working Paper Series 63/2008. Aalborg Universitet: FREIA - Center for Kønsforskning
- Nielsen, Liselotte (2008): *Fællesskabets ensomhed: et antropologisk blik på integrationsbegrebet, belyst gennem studiet af voldsramte kvinder bosiddende på et dansk krisecenter*. København: kandidatspeciale ved Københavns Universitet, Institut for Antropologi

- Nielsen, Steen Baagøe; Gitz-Johansen, Thomas (2006): *Mænd i migrationsægteskaber - fortællinger om hverdag og vold i danske mænds samliv med udenlandske kvinder*. Roskilde: Institut for uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter (RUC)
- Nielsen, Signe Højgaard (2005): "Oprørske indvandrerkvinder risikerer udvisning". I: *Information*, d. 03.07.2005
- Nielsen, Sissel Lea (2005): *Etniske minoritetskvinder på krisecenter*. København: Landsorganisationen af Kvindekrisecentre (LOKK) & Videns- og Formidlingscenter for Social Udsatte (VFC)
- Nolle, Louise (2009): *Fra fremmed til faglig kompetent*. København: Kandidatspeciale ved Københavns Universitet, Institut for Antropologi
- Nordic Council of Ministers (2004): *Minority women in the Nordic countries. Report from a dialogue meeting between Nordic minority women*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Ny i Danmark.dk: <http://nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/permanent-ophold/lovligt-oph-mindst-4-aar.htm> (Udlændingesservice) (Hentet d. 07.12.10)
- Nogueira, Dione (2005): *Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund med sindslidelser*. København: Videnscenter for Socialpsykiatri. Center for Research and Information for Social Psychiatry
- Nørredam, Marie; Nielsen, Anette Sonne; Krasnik Allan (2006) "Adgang til sundhedsydelser for migranter". I: *Ugeskrift for Læger*, 168:3008-10
- Olesen, Rikke Stougaard (2007): "Hvis jeg skal have et godt liv, så vil jeg have en familie med uddannelse": -en analyse af etniske minoritetskvinders tilgang til det arbejdsmarked, uddannelse og familieliv med særligt fokus på erhvervsuddannede tyrkiske minoritetsefterkommere. København: Speciale på Europæisk Etnologi, Saxo-instituttet, Københavns Universitet (KU)
- Pedersen, Birthe (2000): "Den destruktive myte om indvandrerpiger". I: *Webmagasinet Forum*. Hentet fra: <http://www.kvinfol.dk/side/559/article/380/>
- Pedersen, Marianne Holm (2004): "Den usynlige kulturnavigation". I: *Webmagasinet Forum*. Hentet fra: <http://www.kvinfol.dk/side/559/article/150/>
- Rambøll Management (2006): *Udvikling af indikatorer for frivillige organisationer. Projektplan*.
- Rasmussen, Pernille Vibe (2008): *Foreninger og Integration*. Odense: Institut for Idræt og Biomekanik
- Raun, Katrine Grønvald (2010): "Indvandrerkvinder føder færre børn". I: *Berlingske Tidende*, d. 27.07.2010
- Razaei, Shahamak (2006): *Selvstændige indvandrerkvinder overhaler mændene*. København: Roskilde Universitetscenter (RUC)

Regeringen (2010): *Strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer*. København: Regeringen

Regeringen (2005): *Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005- 2008*. København: Regeringen

Regeringen (2005): *Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle - regeringens handlingsplan for at nedbryde kønsbestemte barrierer til uddannelse, arbejde og foreningslivet blandt kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk*. København: Minister for ligestilling.

Regeringen (2003): *Handlingsplan for regeringens indsats i perioden 2003-2005 mod tvangsægteskaber, tvangslignende ægteskaber og arrangerede ægteskaber*. København: Regeringen

Riazi, Nihad (2002): "Kvindebevægelsens fatale svigt" i Holm, Adam, Michael Jarlner og Per Michael Jespersen (red.): *Islam i Danmark. Tanker om en tredje vej*. København: Gyldendal

Riske, Gunhild (2002): *I landet hvor kvinder blomstrer*. København: Forum

Rosdahl, Anders (2006): *Integration på arbejdsmarkedet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Rosdahl, Anders (2004): *Aspekter af integrationsindsatsen i 6 kommuner. -en kvalitativ opfølgning på en kvantitativ benchmarkanalyse*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Rytter, Mikkel (2003): *"En som os" - ægteskab blandt pakistanere i Danmark*. AMID Working Paper Series 33/2003. København: Dansk Folkemindesamling

Rytter, Mikkel (2003a): *Lige gift - en antropologisk undersøgelse af arrangerede ægteskaber blandt pakistanere i Danmark*. Specialrække nr. 261, Institut for antropologi. Københavns Universitet (KU)

Rytter, Mikkel (2006): "Ægteskabelig integration: Pakistanske og danske arrangerede ægteskaber". I: Pedersen, Marianne Holm; Rytter Mikkel (red): *Den stille integration*. København: C.A. Reitzels Forlag

Sareen, Manu (2005): *Parforhold som familieanliggende: Oplysning – Uddannelse - Integration. Veje til at forebygge konflikter i etniske minoritetsfamilier*. København: Landsorganisationen af Kvindekrisecentre (LOOK)

Schläger, Ditte; Rasmussen, Niels Kr.; Kjøller, Mette (2005): *Sundhedsforhold blandt etniske minoriteter – en litteraturgennemgang*. Arbejdsnotat. København: Statens Institut for Folkesundhed

Schmidt, Garbi (2002): *Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Schmidt, Garbi (2002a): *Betydningen af familieformer og familietraditioner for integrationsprocesserne*. AMID Working Paper Series 21/2002. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Schmidt, Garbi m.fl. (2009): *Ændrede familiesammenføringsregler - hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmønstret blandt etniske minoriteter?* København: Socialforskningsinstituttet.

Schmidt, Garbi; Jacobsen, Vibeke (2004): *Pardannelse blandt etniske minoriteter i Danmark*. København: Socialforskningsinstituttet (SFI)

Schmidt, Garbi (2003): "Muslimske ungdomsforeninger i Danmark". I: *At være muslim i Danmark*. København. Forlaget Anis

Seeberg, Peter (2007): Billedet vender (igen!). "Etniske minoriteter, køn og uddannelse" I: *Information om indvandrere. Tidsskrift for migration og kulturanalyse*. Odense: Syddansk Universitet (SDU)

Singla, Rashmi (2006): *Den eneste ene. Hvordan etniske minoritetsunge danner par i Danmark: Konflikt og intervention*. København: Akademia

Singhammer John; Storgaard, Stine Flod; Mygind, Anna; Blom Astrid; Hempler, Nana Folmann; Bredam, Ellen; Stefansson, Daniel et al: (2008) *Etniske minoriteters sundhed*. Region Midtjylland: Center for Forebyggelse

Siim, Birte (2003): *Medborgerskabets udfordringer - etniske minoritetskvinders politiske myndiggørelse*. Århus: Magtudredningen

Skyt, Helena Nielsen; Smith, Nina; Celikaksoy, Aycan (2007): *The effect of marriage on education of immigrants: Evidence from a policy reform restricting spouse import*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper No. 2899

Smith, Nina m.fl. (2003): *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft*. København: Spektrum. Illustreret

Specialfunktionen for ligestilling og SEBI (2009): *Arbejdsmarkedsparete kvinder fra ikke-vestlige lande og deres tilknytning til arbejdsmarkedet*. Aalborg & Taastrup: Specialfunktionen for ligestilling og SEBI

Statens Information (1998): *Etniske minoritetskvinders integration og retsstilling i Danmark. Delbetænkning II afgivet af det af Indenrigsministeren nedsatte Kvindeudvalg. Betænkning nr. 1359*. København: J.P. Trykservice A/S

Stevnhøj, Anna Louise (2002): "Fremmedsprogede kvinder får flere aborter". I: *Ugeskrift for Læger* 2002;164(50):5976

Sundhedsstyrelsen (2004): *Når der ikke er noget tredje valg. Social sårbarhed og valget af abort*. København Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse

Sundhedsstyrelsen (2004a): *Sammendrag og kommentering af rapporten "Når der ikke er noget tredje valg"*. København Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse

Sundhedsstyrelsen (2005): *Faktablad om abort og indvandrerkvinder - ifm. indsatsen "Kollegial Vejledning om Abort og Indvandrere"* (KVAI). København Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse

- Søltoft, Mette (1999): "Landet langt væk med de undertrykte kvinder". I: *Semiramis*, nr. 6
- Sørensen, Aase Rieck m.fl. (2007): *Køn, etnicitet og vejledning*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter (RUC)
- Sørensen, Bo Wagner; Madsen, Diana Højlund; Sørensen, Aase Rieck (2006): *Unge med en twist*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter
- Sørensen, Torben Berg (1999): *Familier i Danmark - kommunikation og familiemønstre blandt danskere, tamiler og tyrkere*. Århus: Forlaget Gestus
- Thomsen, Britta (2006): "Når systemet overlader dig til din egen skæbne - etniske minoritetskvindes rettigheder i Danmark". I: Moustgaard, Ulrikke (red): *Rettigheder? En antologi om kvinders virkelighed*. Fagligt Fælles Forbund 3F
- Thomsen, Stine Fischer (2008): *Debat om tørklæder i de danske dagblade: en diskursanalyse af de danske dagblades fremstilling af muslimske klædedragter og dennes mulige konsekvens for muslimers identitets- og fællesskabsfølelse*. Odense: Kandidatspeciale, Syddansk Universitet (SDU)
- Thomsen, Trine Lund (2005): *Immigrant Entrepreneurship as gendered social positions*. Aalborg: Ph.D fra Aalborg Universitet (AAU)
- Thorsen, Thorkild (2006): *Kollegial Vejledning om Abort og Indvandrerkvinder (KVAI). Evaluering af et projekt*. København: Synthese for Sundhedsstyrelsen og Lægeforeningens Sekretariat.
- Thorup, Mette-Line (2007): "Skik og brug, når det gælder døtrene, er den sidste bastion". I: *Information*, 27. september 2007
- Thunø, Mette (1998): "Myten om den kinesiske entreprenørånd". I: *Kvinder, køn og forskning*. København: Køn og etnicitet. 7. årgang, nr. 4
- Togebj, Lise (2003): *Fra fremmedarbejde til etnisk minoritet*. Århus: Magtudredningen. Aarhus Universitetsforlag
- Togebj, Lise (1999): "Et demokrati, som omfatter alle, der bor i Danmark?" I: Andersen, Jørgen Goul et al (red.): *Den demokratiske udfordring*. Magtudredning, København: Hans Reitzels Forlag
- ToRS - Institut for tværkulturelle og regionale studier (2009): *Rapport om brugen af niqab og burka*. Socialministeriet
- Tværministerielle arbejdsgruppe (2001): *Vold mod kvinder. Initiativer og anbefalinger til bekæmpelse af vold mod kvinder*. København: Ligestillingsafdelingen
- Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark (2007): *Værdier og normer - blandt udlændinge og danskere*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Tønnsen, Aminah (2010): *Koranen prædiker ligestilling*. http://www.islamstudie.dk/familie_koen.ligestilling.htm

Vaaben, Line (2009): "Mødomsoperationer udnytter svage piger". I: *Kristeligt Dagblad*, 5. februar 2009

Vold mod kvinder.dk: http://www.voldmodkvinder.dk/anmeldelser_politi.asp (hentet d. 08.12.10)

Zöllner, Lilian (2000): "Tilbud om uddannelse forpligter. At tilhøre en etnisk minoritet og være under uddannelse". I: *Nyt land - nye roller. Køn i bevægelse blandt etniske minoriteter*. København: Ligestillingsafdelingen

Øyen, Else et. Al (eds.) (2002): *Best Practices in Poverty Reduction. An Analytical Framework*. London: International Studies in Poverty Reduction

Weiss, Anja (2007): "Giv indvandrerkvinderne en fremtid". I: *Berlingske Tidende*, d. 09.01.2007

BILAG 4

– OVERSIGT OVER PROJEKTER OG INDSATSER

PROJEKTER/INDSATSER PÅ FAMILIEOMRÅDET

TITEL	INSTITUTION	MÅLGRUPPE	NØGLEORD/TEMAER
Aktiv deltagelse i det lille og store samfund	CVUalpha, nu VIA University College	Etniske minoritetskvinder (og deres børn)	Styrke ressourcer, kendskab værdier og pædagogiske i daginstitution og i skole.
Bydelsmødre	Dansk Flygtningehjælp	Kvinder, etniske	Bydelsmødre, hjælp til selvhjælp, udsatte boligområder.
Bydelsmødre	Boligforeninger, Etnisk Jobteam i SAF, Dansk Flygtningehjælp og Multikulturel Kvindeforening	Etniske minoritetskvinder	Aktivt medborgerskab, rådgivning om børneopdragning, demokrati, borgerservice, sundhed og kost, miljø, rettigheder og pligter mm.
Bydelsmødre	Frederiksberg Kommune	Isolerede kvinder og deres børn	Sundhed, børns opvækst og trivsel, kost, kendskab til muligheder i samfundet mv..
Bydelsmødre	Horsens Kommune	Etniske minoritetskvinder	Ved at få besøg af en bydelsmor kan familielivet styrkes og på denne måde hjælpe børn i deres skolegang.
Bydelsmødre	Randers Kommune	Etniske minoritetskvinder	Kendskab til muligheder i samfundet.
Debat om manderoller	Integrationsministeriet og Ligestillingsafdelingen	Mænd med etnisk minoritetsbaggrund	Debatrække om køn, kønsroller og ligestilling i forhold til relationen mellem familierne og det danske samfund.
Demokrativejledning	Undervisningsministeriet	Elever i grundskoler og på ungdomsuddannelser	En vejledning som skal øge elevernes opmærksomhed på f.eks. kønsligestilling.
Det nye kvindeliv i Danmark	Ligestillingsafdelingen og Undervisningsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk + skoleelever	Fotoudstilling + undervisningsmateriale med fokus på vellykket integration.
En intensiveret indsats for de socialt svageste etniske kvinder under graviditet og barsel	Københavns Kommune, sundhedsplejerske Marianne Jeppesen og Annette Korsgaard	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Styrke forholdet mellem mor og barn, styrke netværk blandt kvinder, styrke muligheden for at moderen kommer i beskæftigelse efter endt barsel.
Familieintegration	Høje-Taastrup Kommune	Familier med minoritetsbaggrund	Helhedsorienteret indsats for at løse familiernes problemer.

Aktiv deltagelse i det lille og store samfund	CVUalpha, nu VIA University College	Etniske minoritetskvinder (og deres børn)	Styrke ressourcer, kendskab værdier og pædagogiske i daginstitution og i skole.
Bydelsmødre	Dansk Flygtningehjælp	Kvinder, etniske	Bydelsmødre, hjælp til selvhjælp, udsatte boligområder.
Bydelsmødre	Boligforeninger, Etnisk Jobteam i SAF, Dansk Flygtningehjælp og Multikulturel Kvindeforening	Etniske minoritetskvinder	Aktivt medborgerskab, rådgivning om børneopdragelse, demokrati, borgerservice, sundhed og kost, miljø, rettigheder og pligter mm.
Bydelsmødre	Frederiksberg Kommune	Isolerede kvinder og deres børn	Sundhed, børns opvækst og trivsel, kost, kendskab til muligheder i samfundet mv..
Bydelsmødre	Horsens Kommune	Etniske minoritetskvinder	Ved at få besøg af en bydelsmor kan familielivet styrkes og på denne måde hjælpe børn i deres skolegang.
Bydelsmødre	Randers Kommune	Etniske minoritetskvinder	Kendskab til muligheder i samfundet.
Debat om manderoller	Integrationsministeriet og Ligestillingsafdelingen	Mænd med etnisk minoritetsbaggrund	Debatrække om køn, kønsroller og ligestilling i forhold til relationen mellem familierne og det danske samfund.
Demokrati-vejledning	Undervisningsministeriet	Elever i grundskoler og på ungdomsuddannelser	En vejledning som skal øge elevernes opmærksomhed på f.eks. kønsligestilling.
Det nye kvindeliv i Danmark	Ligestillingsafdelingen og Undervisningsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk + skoleelever	Fotoudstilling + undervisningsmateriale med fokus på vellykket integration.
En intensiveret indsats for de socialt svageste etniske kvinder under graviditet og barsel	Københavns Kommune, sundhedsplejerske Marianne Jeppesen og Annette Korsgaard	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Styrke forholdet mellem mor og barn, styrke netværk blandt kvinder, styrke muligheden for at moderen kommer i beskæftigelse efter endt barsel.
Familieintegration	Høje-Taastrup Kommune	Familier med minoritetsbaggrund	Helhedsorienteret indsats for at løse familiernes problemer.
Familierådgiver i Dannerhuset	Dannerhuset	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Omsorgs- og netværksmedarbejder skal mindske ensomheden, når brugerne på centret flytter i egen lejlighed.
FIF – Familier i fokus	MhtConsult	Minoritetsfamilier	Afklarings- og udslusningsforløb for etniske minoritetsfamilier.
Forebyggelse af omskæring af piger	Foreningen mod Pigeomskæring	Somalier i Danmark	Netværk og udbredelse af viden om omskæring.

Forebyggelse af uønsket graviditet blandt etniske minoriteter	Københavns Kommune	Københavnske kvinder, tyrkisk, pakistansk, iransk og somalisk baggrund, 20 – 45 år	Oplysning om prævention, kroppen og reproduktiv sundhed.
Forældrerolle-modeller	Integrationsministeriet	Forældre med etnisk minoritetsbaggrund	Rollemodeller, oplysning om uddannelse, uddannelsesvalg, fokus på kønsstereotype uddannelsesvalg.
Hjælp til voldsramte minoritetskvinder	Minister for Ligestilling	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Informationsfilm
Hovedstadens Røde Kors Kvindenetværk	Københavns Kommune/ Røde Kors	Kvinder og børn på Hovedstadens krisecentre	Netværk, praktisk støtte og hjælp til selvhjælp.
Hvad gør mig glad - et fotoprojekt for piger	Ungdommens Røde Kors	Piger i Kongelundens Asylcenter	Fotoprojekt for piger - fotografi af hverdag.
Indsatser mod æresrelaterede konflikter	LOKK m.fl.	Ofre for æresrelaterede konflikter, primært kvinder	Akut hjælp og forebyggelse af æresrelaterede konflikter.
Intet er fremmed for Aktive Kvinder i Danmark - guide til kulturmøde	Foreningen Nydanskere / Aktive kvinder	Danske og etniske kvinder	Guide, kontakter kvinderne, hjælp og gensidig inspiration.
Jeg vil gerne give mit barn en god opvækst – få dit barn til at blomstre.	FOF Århus	Mødre i Gellerup	Afholdelse af et større debatskabende arrangement og efterfølgende pædagogisk rådgivning for forældre i det nye Foreningernes hus.
Kampagne mod vold mod etniske kvinder	COWI	Etniske minoritetsfamilier	Kommunikationskampagne skal bryde tavsheden og tabuet om mænds vold mod kvinder og børn i etniske minoritetsfamilier.
Kampagne om kønsbestemte fordomme og kønsrollemønstre i familier med anden etnisk baggrund end dansk	Ligestillingsafdelingen	Familier med minoritetsbaggrund	Rettighedskampagne – holdningsbearbejdende.
Konsultativt team	Albertslund	Unge piger (og drenge) med etniske minoritetsbaggrund	Hjælp til unge, som oplever at de ikke selv får lov at bestemme over deres ægteskab.
Kortlægning af sygdomsforløb	Integrationsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Undersøgelse med henblik på kortlægning og videreformidling af viden om sygdomsbilledet for etniske minoriteter.

Kringlebakkens kursusgruppe og legestue	Kringlebakken	Unge nydanske mødre	Pasningstilbud for børn, undervisning dansk og samfundsfagsundervisning, netværksdannelse.
Kvindeklubben i Mjølnerparken	Samar Subhie	Kvinder i Mjølnerparken	Kvindeklub med lektiehjælp til børnene og f.eks. syværksted for mødre.
Kvindenetværk	Dansk Røde Kors	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Tilbud til kvinder, som flytter fra et krisecenter ud i egen bolig.
Kvindeprojektet – Bagtroppen	Lemvig Kommune	Sygemeldte etniske kvinder	Barrierer i mødet mellem sygemeldte borger og sagsbehandlerens, fokus på sprogbrug og metodeudvikling.
Kvinder med tørklæde	Århus Kommune	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Kampagne rettet mod kvinder med anden etnisk baggrund og private og offentlige arbejdsgivere i Østjylland. Holdningsbearbejdning.
Kvinder, kost og krop - Interkulturel Kvindeforening	Interkulturel Kvindeforening	Etniske kvinder med overvægtsproblemer	Ændre livsstil - overskud til at komme ud i samfundet og i sociale fællesskaber.
Kvinderådgivning - Ansigt til Ansigt	Foreningen for kritiske muslimer	Muslimske kvinder	Unge muslimske kvinder rådgiver andre kvinder.
Kvinderådgivningen for etniske minoriteter	Kvinderådet	Etniske minoritetskvinder	Professionel landsdækkende telefonrådgivning for indvandrere, flygtninge og andre kvinder med etnisk minoritetsbaggrund.
Kønsaspektet som en integreret del af vejlederuddannelsen	Undervisningsministeriet	Unge med etnisk minoritetsbaggrund	Vejledere skal være bevidste om etnisk baggrund for at kunne nedbryde kønsbarrierer.
Ligestillingsafdelingens Rettighedskampagne	Socialministeriets Ligestillingsafdeling	Sprogskoler, primært kvinder med anden etnisk baggrund	Rettigheder, familielov, økonomi og seksualitet. Foredragene holdes af hhv. en advokat og en medarbejder fra Sex & Samfund.
Lær at cykle	Horsens kommune, sprogcenter	Etniske minoritetskvinder	Det er muligt at lære at cykle, også for uerfarne voksne. Mobilitet åbner muligheder og medfører uafhængighed.
Materiale om SFO og fritidsaktiviteternes betydning for dansk tilegnelsen	Undervisningsministeriet	Forældre med anden etnisk baggrund	Undervisningsmateriale som skal øge tosprogede pigers deltagelse i fritidsaktiviteter.
Mentorfamilier	Ligestillingsafdelingen	Nydanske familier	Mentorordning mellem nydanske og gammel-danske familier
Mentorfamilier	Sønderborg Kommune og Foreningen Nydansker	Danske og etniske familier	20 sønderjyske familier tilbydes at være mentorer for familier med en anden etnisk baggrund end dansk.

Mentorprojekt: "Foreningsliv og mentorskab – en foreningsmentor ved hånden fra første fod på dansk jord"	VerdensKultur-Centret	Minoritetskvinde	Styrke kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der lige er kommet til Danmark og derigennem også deres familie.
Mini-familiecenter i Danmarksgården	Frederiksberg Kommune	Familier	Aktiviteter for hele familien.
Mit liv – mit valg	Projekt i forbindelse med Det Europæiske År for Bekæmpelse af Fattigdom og Social Udstødelse.)	Flygtninge- og indvandrerkvinder, der lever isoleret.	Information om tilbud, uddannelse og arbejde. Fokus på hvad kvinderne selv kan gøre for at fremme deres livskvalitet.
Mor- barn- forum	Horsens kommune, sprogcenter	Etniske minoritetskvinder, gravide	Information om offentlige tilbud som sundhedspleje, vuggestuer og mødregrupper. Fremme af sociale netværk og sprogindlæring.
Mor til mor og forældre samarbejde	Sønderborg Kommune	Mødre, primært med etnisk minoritetsbaggrund	Peers mødre, etablering af det frivillige netværk, metoder og værktøjskasse – driften, forældresamarbejde.
Multimødregrupper	Sprogcenter Vest	1. - 2. gangs fødende kvinder	Oplysning om babypleje- og pædagogik, efterfødselsgymnastik etc.
Mødre og Døtre	C:NTACT	Mødre og døtre med etnisk minoritetsbaggrund	Filmprojekt: mødre og døtre portrætterer hinanden på tværs af generationer og kulturer.
Mødregruppelegestue Nylandshuset	Silkeborg Kommune	Kvinder med indvandrerbaggrund	Mulighed for at lære mere om det danske samfund og det danske sprog samtidig med at børnene aktiveres i en legestue.
Når samtalen flytter bjerge	Dansk Flygtningehjælp / Dansk Kvindesamfund	Etniske minoriteter på sprogskoler eller i folkeskoler	Debat om tvang, ægteskab, seksualitet og kvinders rettigheder.
Oplysningskampagne for etniske minoritetskvinde	Ligestillingsafdelingen	Etniske minoritetskvinde	Oplysning om rettigheder på sprogskoler.
Oprettelse af lektiehjælpsordninger	Integrationsministeriet	Drenge med anden etnisk baggrund end dansk	Fokus på at få drenge med anden etnisk baggrund til at bruge lektiecafeer
Pigerådgivning i Vestbyen	Socialcenter Vest	Piger, 12-23 år, med etnisk minoritetsbaggrund i Vestbyen i Århus	Rådgivning og støtte
Projekt Familien i fælles læringsrum	MhtConsult	Mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Et helhedsorienteret arbejdsmarkedsprojekt med sigte på at skabe familiekontrakter til styrkelse af uddannelses- og beskæftigelsesstrategier.

Projekt ikke-dansktalende kvinder på krisecenter - en evaluering og erfaringsopsamling	Danner og VFC socialt udsatte 2005	Ikke-dansktalende kvinder på krisecenter	Målet er at belyse og varetage ikke-dansktalende kvinders behov på krisecenter.
Projekt Køn, Etnicitet og vejledning	Undervisningsministeriet	Unge fra etniske minoritetsgrupper, 16-25 år	Vejledning der modvirker kønsstereotype valg.
Psykosocial indsats i forhold til arabiske kvinder i socialt belastede boligområder med henblik på integration	Dansk Flygtningehjælp ved Arne Herman Nielsen	Arabiske mødre mellem 25-50 år.	Information om børns psykiske og fysiske udvikling, betydningen af tillidsforhold, konflikthåndtering, kultur møde.
Rettigheder og pligter i skole-hjem samarbejdet	Undervisningsministeriet	Familier med minoritetsbaggrund	Revision af pjecen "Rettigheder og pligter i grundskolen" som berører problemstillinger med særlig relevans for tosprogede piger.
Rollemodeller for et ikke-kønsspecifikt uddannelses- og erhvervsvalg	Integrationsministeriet	Unge med etnisk minoritetsbaggrund	Rollemodeller, som skal inspirere unge til ikke at lade sig begrænse af kønsmæssige barrierer.
Rødovre flygtninge- og indvandrer venner	Rødovre Kommune	Etniske minoritetsfamilier	Rådgivning og oplysningsvirksomhed med det formål at forbedre vilkår for flygtninge - og indvandrerfamilier i det danske samfund.
Sesam	Ballerup Kommune	Minoritets familier	Indslusningsgruppe for børn og familier af anden etnisk baggrund.
Styrkelse af indsatsen mod familierelateret vold, tvangsægteskaber og lign. blandt de etniske minoriteter	LOKK, Landsorganisationen af Kvindekrisecentre	Unge, der udsættes for æresretalerede konflikter i familien	Ungerådgivning, tværkulturel konfliktmægling samt rådgivning til fagfolk, som kommer i kontakt med de unge.
Sundhedsambassadør på 6 sprog i Urbanplanen	Partnerskabet	Kvindelige beboere i Urbanplanen	Uddanne sundhedsambassadører i Urbanplanen og dermed forbedre sundheden.
Sundhedssektor i mangfoldighedens søgelys	Amalie Maj Sommer / Mhtconsult	Marginaliserings-truede etniske minoritetsborgere	Helhedsorienteret indsats til fremme af sociale, sundhedsmæssige og beskæftigelsesmæssige integration. Vidensdeling, erfaringsudveksling.
Undervisningsmateriale om kønsroller, etnicitet og ligestilling	Undervisningsministeriet	Elever med anden etnisk baggrund end dansk	Der udarbejdes undervisningsmateriale til brug for skolers undervisning om kønsroller og ligestilling.
Unge drenge med etnisk minoritetsbaggrund, integration og kønsroller	Integrationsministeriet	Unge drenge med etnisk minoritetsbaggrund	Holdningsbearbejdning i forhold til kønsroller, uønsket ægteskabsindgåelse, genopdragelsesrejser, vold mv.
Unge piger - en udfordring for forældrene	Sundhedscenter Vollsmose	Mødre og døtre, etniske	Foredragsrækken består af 10 mødegange i foråret 2010 i forlængelse af Mødre & Døtre arrangement.

Vejledning af elever i grundskolens ældste klasser og inddragelse og ansvarliggørelse af forældre i uddannelsesvejledning	Undervisningsministeriet	Elever 15-17-år og deres forældre og lærere	Vejledning, uddannelsesvalg, beskæftigelse, kønsmæssige barrierer og forældreinddragelse.
Vi læser avisen sammen	BKF/Odense, Central Biblioteket, Vollsmose Bibliotek & Medborgercenter	Etniske minoritetskvinder	Sprog og informationstræning og samfundsdebatt med indvandrerkvinder.
Vægtstop-rådgivning	SAF Sundhedscen-ter Vollsmose, Etnisk Jobteam, Re-valIntegration, Jor-demodercentret. Finansieret af Ministeriet for Forebyg-gelse og Sundhed.	Overvægtige etni-ske minoritetskvinder, Vollsmose	Bekæmpelse af svær overvægt blandt kvinder med etniske minoritetsbaggrund.
Øget fokus på forældreansvar	Integrationsministeriet	Forældre med anden etnisk baggrund	Motivere forældrene til at bakke op om deres børns skolegang - både drenge og piger.
Øget skole-hjem samarbejde	Integrationsministeriet	Forældre med anden etnisk baggrund	Skole-hjemsamarbejde med henblik på at gøre forældrene trygge ved skolen, så pigerne i højere grad får lov til at deltage i sociale aktiviteter.

PROJEKTER/INDSATSER PÅ BESKÆFTIGELSESMOMRÅDET

TITEL	INSTITUTION	MÅLGRUPPE	NØGLEORD/TEMAER
Aktive nydanske Kvinder	Center for Sundhed og Livsstil (Nu Trivselsgruppen)	Nydanske kvinder med helbredsrelaterede problemer	Sundhedsprofil, fysioterapeutisk undersøgelse, vejledning/praktisk træning ift. krop/kost, sprogundervisning, kompetenceafklaring, praktik.
Aktiveringsprojekt for irakiske kvinder	Ringkøbing kommune	Irakiske kvinder	Fokus på familiemønster som barriere for bl.a. at lære dansk.
Aktivitetshuset - forløb for kvinder med minoritetsbaggrund	Beskæftigelseskonsortiet Settlementerne	Kvinder med minoritetsbaggrund, der udover ledighed har andre problemer	Temaundervisning, yoga, værksteder, sprogstimulering.
Aktivitetsraketten	Samkurser	Kvinder fra ikke-vestlige lande	Undervisningsprojekt, netværk, integration, beskæftigelse.
Arbejdsmarkedsfremmede kurser for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Gentofte Kommune	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Uddannelse, arbejde, ansvar for eget liv og situation.
Beskæftigelsesindsats overfor indvandrerkvinder fra Afrika	Disuzo Marondera	Jobsøgende kvinder fra Afrika bosat på Sjælland (udenfor hovedstadsområdet)	Match og kontakt mellem kvinder og virksomheder.
CABI	CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats	Fagfolk/ Etniske minoritetskvinder med få formelle kvalifikationer	Netværk, vidensdeling, erfaringsudveksling og metodeudvikling.
Cykelkursus for kvinder	KK - Partnerskabet	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Cykelkurser for kvinder.
Den usynlige succes	KVINFO	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Succeshistorier; familie, bolig/fritid, uddannelse/ arbejde og kultur/religion.
Eksemplariske kontakt- og aktiveringstilbud	LG Insight / Greve og Esbjerg Kommune	Flygtninge/indvandrerkvinder, kontakthjælpsmodtagere i matchgruppe 4 og 5	Udvikling af kontakt- og aktiveringstilbud.
Empathy, empowerment, employment - etniske minoritetskvinder som iværksættere	VISION - den omlighed	Indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande: udenfor arbejdsmarkedet/ arbejdsløse/i lønnet arbejde/kvinder der allerede er selvstændige.	Iværksættertilbud, kvindernes ressourcer, integration.

Equalprojekt til fremme af minoritetskvindens arbejdsmarkedsintegration	Københavns Kommunes Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Fremme arbejdsmarkedsparathed.
Erhvervsmentorer / Mentor med mening	Foreningen Nydansker	Kvinder og unge fra udsatte boligområder	Mentorsamtaler, hjælp til med jobsøgning, netværk, branchekendskab mv.
Etnisk obkonsulent	Sønderborg Kommunes jobcenter	Sygemeldte nydanske kvinder matchgruppe 4-5	Udredning og afklaring i forhold til arbejdsmarkedet.
Etniske kvindeprojekter i Odense	Odense kommune/ Udførerdelen	Etniske minoritetskvinde	Kompetenceudvikling/screening, vejledning og afklaring.
Etniske kvinders netværk	Køge Kommune/ Køge Sprogcenter	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	kompetenceafklaring, motivation, samfundsforståelse, sprog, sundhed og livskvalitet.
SOSU som sluse til job og uddannelsesvinder og kortuddannede med kurs mod sosu-uddannelserne	mhtconsult	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Fremme af uddannelse og beskæftigelse inden for social- og sundhedsområderne.
Kvinder i forandring (film)	Manden Med Cameraet 2009	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Personlige fortællinger om tage uddannelse i Danmark
Forandring - Forankring	LG Insight	Flygtninge/ indvandrerkvinder	Mål/kvalitetsstyrings-koncepter, rådighedsretningslinjer, aktiveringstilbud m.m.
Fortsat indsats overfor langvarigt ledige, yngre kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Beskæftigelsesministeriet	Yngre, langtidsledige minoritetskvinde	Fremme beskæftigelsen for langvarigt ledige minoritetskvinde.
Fortsat støtte til kvindelige iværksættere med anden etnisk baggrund end dansk	Integrationsministeriet	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Indsats for fremme af iværksætteri.
Fortsættelse af en forstærket beskæftigelsesindsats over for primært familiesammenførte kvinder	Integrationsministeriet	Familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder	Coaching, mentorordninger og opkvalificerende jobforløb.

Fra jobisolation til jobintegration gennem coaching	Greve Sprogcenter, Center for Sprog og Kompetence	Familiesammenførte kvinder og mænd, samt flygtninge- og indvandrerkvinder	Coaching, styrkelse af selvtilliden og jobsøgningsfrekvens.
Fremme af uddannelse og beskæftigelse for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk - EQUAL	Københavns Kommune - Beskæftigelse & Integration	Ledige/kontant-hjælpsmodtagende (matchgruppe 3)	Kvalificering og fremme målgruppens adgang til uddannelse og beskæftigelse, særligt indenfor SOSU-området.
Fremme af flere kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk etablerer sig som iværksættere	Erhvervs- og Byggestyrelsen	Etniske minoriteter	Fremme af iværksætteri blandt etniske minoriteter.
Gør det du er bedst til	EVU (Selvejende institution)	Etniske minoritetskvinder	Iværksætteri gnm. opsøgende rådgivning, opkvalificeringsforløb og netværksdannelse.
Hava Familie og integration	FOF Århus	Mødre med anden etnisk minoritetsbaggrund	Personligt og fagligt netværk.
http://jobsamtalen.dk/	Foreningen Nydanske og Nævnet for Etnisk Ligestilling	Virksomheder og jobsøgende med anden etnisk baggrund end dansk	Forbedret dialog og kompetencer.
Ingen titel	Horsens Kommune (sprogcenter)	Etniske minoritetskvinder med mellem- eller lang boglig uddannelse fra hjemlandet	Arbejdsmarkedsstyrelsens "Kompetencekortet". Kompetenceafklaring, arbejdspraktik.
Ingen titel	Horsens Kommune (sprogcenter)	Etniske minoriteter	Arbejdspraktikker og arbejdsformidling.
Ingen titel	Nyborg Kommune	Etniske minoritetskvinder	Personlige afklaringsforløb, træning i dansk sprog.
Integrationsnet: livstil og job	Dansk Flygtningehjælp, Finansieret af Odense Kommune, SAF	Flygtninge- og indvandrerkvinder uden for arbejdsmarkedet, som ikke har selvopfattelse som lønmodtager.	Livskvalitet, helbred, selvindsigt, familieforhold, viden og holdningsændring.
Iværksætteri – en innovativ vej til beskæftigelse.	mhtconsult	Kvinder med etnisk dansk og minoritetsbaggrund	Et EU-finansieret udviklingsprojekt til fremme af iværksætteri blandt etniske minoriteter.

Job og Integrationsafdelingen	Høje Taastrup	Familiesammenførte mænd og kvinder	Mangler
Job og kompetencer	Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Det Grønne Jobhus	Ledige indvandrerkvinder i aldersgruppen 25-55 år med bopæl i Kbh. eller Frb. Kommune.	Partnerskaber, kompetenceafdækning, danskundervisning, praktik.
Jobbasaren – et tilbud til minoritetskvinder	Sydhavns-Compagniet	Etniske minoritetskvinder	Mentorkorps, boligsociale initiativer, arbejdsmarkeds- og samfundsintegration.
Jobcoaching i Kgs. Enghave	3B	Ledige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund bosiddende i Kgs. Enghave	Jobcoaching og metodeudvikling.
Jobguideordning	Greve Kommune	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund med andre problemer end ledighed.	Opkvalificering og arbejdsmarkedsintegration.
Jobindsats.dk	Beskæftigelsesministeriet	Etniske minoriteter	Overblik over beskæftigelsesindsatsen - herunder kønsopdelte tal.
Kompetenceafklaring	Arbejdsmarkedsstyrelsen	Flygtninge og indvandrere	Videnscentrene, integration på arbejdsmarkedet via afklaring af kompetencer.
Konference om indvandrerkvinders interesser og holdninger til arbejde	Integrationsministeriet	Indvandrerkvinder	Kultur- og kønsbetingede barrierer for kvindernes deltagelse i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.
Kortlægning af sociale forhold blandt isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Socialforvaltningen, Københavns Kommune	Flygtninge/indvandrere/efterkommerne af borgere fra ikke-vestlige lande. Socialt isolerede kvinder, aldersgruppen 16-50 år.	Vidensindsamling og anbefalinger til Københavns Kommune om, vedr. kvindernes adgang til sociale, beskæftigelsesmæssige og integrationsmæssige tilbud.
KulturCatering	Sprogcenter Vest	Kvinder med anden etnisk baggrund	Viden, kompetencer, etablering og drift af selvstændige cateringfirmaer.
Kvindecenteret Rosen	mhtconsult / Helsingør Kommune	Etniske minoritetskvinder	Kvindecenter, netværksdannelse, arbejdsmarkedsparathed.
Kvindegruppen	Dansk Røde Kors	Fraskilte etniske kvinder i Odense	Socialt netværk, sprog, kendskab til dansk kultur.

Kvindeprojekt for Kuwaitkurdere	KFUM'S Sociale Arbejde, Finansieret af Socialministeriet	Kuwait-kurdiske kvinder i Odense Kommune	Social, kulturel og beskæftigelsesmæssig integration via afklarende aktiveringsforløb og -tilbud.
Kvinder fra marginalisering til arbejdsmotivation	mhtconsult / Helsingør Kommune	Arabisktalende kvinder i Helsingør	Udviklingsprojekt til fremme af nye metoder i beskæftigelsesindsatsen.
Kvinder i job	SEBI og Ishøj Sprog- og Integrationscenter	Etniske kvinder fra Ishøj, primært Tyrkisk/kurdiske	Kendskab til eksisterende og realistiske jobmuligheder med henblik på at blive selvforsørgende.
Kvinder på vej – nedsat tid	Odense Kommune, Etnisk Jobteam, Finansieret af SAF	Kvinder på kontant- og start-hjælp samt introduktionsydelse i match 4+5. Ikke-vestlige kvinder, der er vurderet til at have brug for skånehensyn	Sundhedsfremmende tiltag, undervisning og holdningsbearbejdning.
Kvinder undervejs	Dansk Kvindesamfund	Nydanske kvinder fra københavnske sprogcentre	Mentorforløb til støtte i sprogudvikling og i mødet med det danske samfund.
Kvinfo mentornetværk	Kvinfo, finansieret af Integrationsministeriet og flere kommuner	Danske og etniske kvinder	Mentorforløb. Inspiration, samtaler og sparring.
Køn, etnicitet og fagbevægelse	Mhtconsult	Minoritetskvinder i fagbevægelsen	Seminar med fokus på sammenhængen mellem køn, etnicitet og den rolle, kvindelige ledere i fagbevægelsen kan spille for at fremme etnisk ligestilling og minoritetskvinders arbejdsmarkedstilknytning.
Køn, etnicitet og vejledning	Socialfonden	Unge med etnisk minoritetsbaggrund	Uddannelses- og erhvervsvejledning, nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.
Langtidssygemeldte nydanske kvinder	Helsingør - Projekt ved Capacent, Institut for Karriereudvikling A/S	Dagpengeberettigede/kontant-hjælpsforsørgede nydanske kvinder	Mestring, hverdag, sygdom, arbejdsidentitet.
Lokale ressourcer og -netværk som fremmede for etniske kvinders integration på arbejdsmarkedet	Beboerrådgivningen i Hjørring vestby	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Personlig udvikling, støtte, arbejdsmarkedsintegration.
Mangfoldighed.dk og MIA-prisen	Institut for Menneskerettigheder	Arbejdsgiver og arbejdstager	Rådgivning og information vedr. antidiskrimination på arbejdsmarkedet pga. køn og etnisk baggrund.

Mangfoldighedsprogram i samarbejde med 10 - 15 virksomheder	Integrationsministeriet	Ledige kvinder og mænd med minoritetsbaggrund	Opkvalificerer gennem ansættelse.
Medforsørger	Midtjylland	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Opkvalificering til selvforsørgelse via uddannelse, praktik eller arbejde.
Mentor-Netværk i Kolding (Mentor-Net Kolding)	BRFkredit A/S og Lejerbo Kolding	Nydanske kvinder i Munkebo området i Kolding	Netværk + kontakt mellem kvinder og arbejdsmarked.
Metoder, der duer på vejen til job	CABI Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats	Nydanske kvinder langt fra arbejdsmarkedet med helbredsproblemer	Helbredsafklaring, deltagelse i samfundet, beskæftigelse.
Miljøformidling til etniske mænd	Agendacenter Sundbyøster	Mænd med anden etnisk baggrund end dansk primært fra Sundbyøster	At tilbyde mænd med anden etnisk baggrund end dansk viden og handlemuligheder indenfor miljøforhold via et kursusforløb med temaafte-ner og ekskursioner.
Mit liv – mit valg	Projekt i forbindelse med Det Europæiske År for Bekæmpelse af Fatigdom og Social Udstødelse	Isolerede flygtninge- og indvandrerkvinder	Information om tilbud, uddannelse og arbejde. Fokus på hvad kvinderne selv kan gøre for at fremme deres livskvalitet.
Muligheder og barrierer for selvforsørgede flygtninge- og indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet	Anvendt Kommunal-forskning	Familieforsørgede flygtninge- og indvandrerkvinder	Best practiceanalyse af kommunernes indsats.
Multikulturelt kvindeprojekt	Multikulturel kvindeforening v/ Parshank Saeed	Etniske kvinder i matchgruppe 4 og 5	Personlig og social afklaring, danskundervisning, motion, edb, samfundsundervisning samt gruppeaktiviteter.
Netværksskabende jobklub	Aalborg Kommune, boligforeninger og landsbyggefonden	Etniske kvinder i områderne 1) Aalborg Øst, 2) Løvvangen i Nørresundby og 3) Skelagergårdene i Aalborg SV	Netværk.
NVKA, En ny vej for kvinder til arbejdsmarked	NVKA	Indvandrerkvinder med uudnyttet uddannelse fra hjemlandet	Udnyttelse af ressourcer, netværk, rollemodeller.
Ny chance for alle	Beskæftigelsesministeriet	Etniske minoritetskvinder	Udvikling af målrettede jobforløb.

Nydanske kvinder i arbejde	CBR-Randers	Flygtninge- og indvandrerkvinder	Undervisning, brancherettet virksomhedspraktik, fastholdelse.
Nydanske kvinder på internatuddannelse	Handelsfagskolen	Forældre og ægtefæller til unge nydanske kvinder	Information på 4 sprog om butiksuddannelser/vekseluddannelser.
Nydanske kvinder som iværksættere	Foreningen Partnerskab med Nydanskere	Målgruppen er voksne kvinder over 25 år med anden etnisk baggrund end dansk, fra udsatte boligområder i Esbjerg.	Opsøgning, kompetenceprofil, dialog, information, kurser, bistand ift. kvindernes iværksætterprojekter.
Nye funktioner i udsatte almene boligområder	Socialministeriet	Etniske minoriteter	Bistand til opstart af nye virksomheder.
Odense Kommunes job- og bistandsafdeling	Odense Kommunes job- og bistandsafdeling, Rosengårds Ungdomsskole	Vietnamesiske kvinder i Odense	Madlavning, tilpasning til danske normer, beskæftigelse.
Opkvalificering af familiesammenførte kvinder til job indenfor service-sektoren	Køge Sprogcenter	Familiesammenførte kvinder, kvinder på starthjælp, kontanthjælp eller på dagpenge.	Uddannelse til vikarjob indenfor Servicesektoren, rekruttering af kvinder med anden etnisk baggrund.
Pakistanske kvinder på arbejdsmarkedet	Foreningen Nydanskere i samarbejde med EU Leonardo-projekt, MIA-Norge	Pakistanske kvinder	Uddannelsesforløb til støtte familiesammenførte pakistanske kvinders erhvervsdebut.
Projekt Babysitting - Børnepasningskørekort	Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	Ufaglærte nydanske kvinder uden arbejdsmarkedserfaring – overvejende kontanthjælpsmodtagere (match 3-4).	Pædagogik, børnepasning, sundhedspleje, danskundervisning, praktik.
Projekt Håndslag	KTK	Voksne, langtidslidende borgere med etnisk minoritetsbaggrund.	Uddannelse af mentorer, erfaring med beskæftigelse, virksomheder får erfaring med ansættelse af indvandrere.
Projekt Karavan	Jobcenter Brøndby	Kvinder (etniske såvel som danske), som er meget langt fra arbejdsmarkedet	Afklaringsprojekt - førtidspension eller virksomhedspraktikker.

Projekt kvindelige ambassadører	Roskilde kommune	Kvinder med anden etnisk baggrund i Roskilde	Miljøambassadører i vejen mod job/ uddannelse.
Projekt Sultana	Beskæftigelses-konsortiet Settlementerne	Urdu-, tyrkisk-, og arabisktalende kvinder, match-gruppe 4 og 5	Danskundervisning, div. værksteder, rådgivning, gymnastik.
Projekt Virksomhedsrettet Integration	LO	Etniske minoriteter + Virksomheder	Gode ideer til jobkonsulenter, udlændinge, mentorer og arbejdsgivere.
Projektmager	Hvalsø kommune	Kvindelige flygtninge i Hvalsø	Lokal forankring, sammenkædning af sprogundervisning og aktivering.
På sporet	Vejle kommune	Flygtninge-indvandrerkvinder, der er langt fra arbejdsmarkedet	Skabe eller genskabe arbejdsmarkedsidentitet blandt kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.
Rekrutterings-Centeret	Københavns Kommune, Integrations-enheden	Etniske minoriteter i alderen 24-50 år, fortrinsvis kvinder, som står uden for arbejdsmarkedet.	Udvikling af nyt koncept for rekruttering af etniske minoriteter til arbejdsmarkedet.
Sammenhæng	Glostrup Kommune	Etniske minoritetskvinder	Helhedsorienteret afklarings- og undervisningsforløb, arbejdsmarkedsintegration.
Slørhalerne – Integration via Job	Kjellerup Kommune og STEENS Furniture A/S	Langtidsledige kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Mentorfunktion på virksomheder, kompetenceafklaring, metodeudvikling.
Socialfondens Integrationsindsats 2005 - 2007	Socialfonden, administreres af EVU (Erhvervscenter for Vækst og Udvikling)	Kommunale og statslige myndigheder, erhvervsskoler, offentlige og private virksomheder og interesseorganisationer både på og udenfor arbejdsmarkedsområdet m.fl.	41 projekter er blevet støttet, heraf en del rettet mod kvinder med minoritetsbaggrund.
Socialt mentorskab (videreudvikling af Kvinfos eksisterende mentornetværk)	Kvindemuseet i Danmark	Etniske minoritetskvinder udenfor arbejdsmarkedet	Mentorordning, kvinder langt fra arbejdsmarkedet, hjælp til beskæftigelse.
Springbræt til samfundsdeltagelse og arbejde	Gentofte Kommune, Integrationsrådet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Sprogkundskab, kendskab og kontakt til det lokale samfund/samfund, medborgerskab, netværk m.m.
Styrk dine muligheder	BOMI, Roskilde Amts Revacenter	ledige flygtninge- og indvandrerkvinder	

Stærk fra Start - Flex	Køge Handelsskole	Unge (15-25 år) familiesammenførte og flygtninge/ indvandrerkvinder	Fleksibelt undervisnings- og vejledningstilbud, forberedelse til eller fastholdelse i uddannelse og arbejde.
Særligt tilrettelagt projekt for flygtninge/ indvandrere matchgruppe 4 & 5	Jobcenter Vejle	Primært kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, matchgruppe 4 og 5, på start-/ kontanthjælp.	Opkvalificering, korterevarende uddannelses-tilbud inden for brancher med mangel på arbejdskraft f.eks. butiksområdet.
Ud på arbejde- Ind i samfundet	KK - Kristeligt Studenter Settlement	Projektet retter sig mod kvinder mellem 18-50 år med tyrkisk, urdu eller arabisk som modersmål.	Helhedsorienteret, sundhedsfremme, integrationsarbejde, arbejdsmarked, medborgerskab.
Uddannelsesbroen	Mhtconsult	Unge kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Forkursus, der målrettet kvalificerer til at søge ind på SOSU-uddannelserne.
Udvikling af den sociale indsats på det rummelige arbejdsmarked	Beskæftigelsesministeriet	Mødre over 40 år, med flygtninge/ indvandrerbaggrund, der har været på passiv kontanthjælp i mere end 2 år.	Nye metoder til at bringe flere i arbejde.
Undersøgelse af mænd med etnisk minoritetsbaggrunds køns-utraditionelle erhvervsvalg	Ligestillingsafdelingen	Mænd med minoritetsbaggrund	Der iværksættes en undersøgelse af mænd med minoritetsbaggrunds kønsutraditionelle erhvervsvalg med henblik på at indsamle erfaringer til en fremtidig beskæftigelsesindsats.
Ved fælles hjælp	Viborg Internationale Forening	Flygtninge- og indvandrerkvinder fra Viborg Kommune	Netværk, beskæftigelse, motion, syværksted.
VV Idun	Institut for serviceudvikling, Finansieret af Odense Kommune, SAF	Kvinder og mænd med flygtninge/ indvandrerbaggrund match 3-5 på kontanthjælp eller dagpenge	Fagligt afklaringstilbud, oplæring for kvinder og mænd, der ønsker at arbejde inden for sy/design.

PROJEKTER/INDSATSER PÅ FORENINGSOMRÅDET

TITEL	INSTITUTION	MÅLGRUPPE	NØGLEORD/TEMAER
Aktiv Kvindeforening i Danmark	Aktiv Kvindeforening i Danmark	Isolerede minoritetskvinder i Bøgeparken, Vollsmose	Integrationsfremmende og netværksskabende aktiviteter, f.eks. gymnastik, fællesspisning, foredrag, sundhed mm.
Aktiviteter for mødre på barsel	Integrationsministeriet	Kvinder med minoritetsbaggrund på barsel	Aktivering på frivillig basis under barsel, etablering af mødregrupper.
Bronx fitt for fight-girls	Københavns Kommune	Målgruppen er piger i alderen 6-18 år, primært piger af anden etnisk baggrund end dansk	Sundhedspædagogik, holistisk menneskesyn, idrætstilbud og kostvejledning.
Børn og deres mødre - integrationsprojekt i samarbejde med Det Danske Spejderkorps	Københavns Kommune - Somaliland Kvindeforening	Somaliske kvinder / børn	Viden om dansk foreningsliv, natur og historie, samt modbilleder til eget hverdagsliv i samarbejde med Det Danske Spejderkorps.
Dannelse af en forening for kvinder, som aktivt og konstruktivt vil arbejde for gensidig integration, dialog og forståelse	Kvarterløft, Aalborg Kommune	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som har tilknytning til Aalborg Øst	Medborgerskab, netværk, integration mm. Hovedaktiviteten er at danne en velfungerende forening.
Dansk Palæstinensisk Kvindeforening i Danmark AIDA	KK - Dansk Palæstinensisk Kvindeforening i Danmark AIDA	Kvinder og børn	Lektiehjælp, samtale, fællesskabet, sociale netværk.
Dansk-ukrainsk kvindeforening	Ingen	Ukrainske og danske kvinder	Samlingspunkt for herboende kvinder med ukrainske rødder - samt for danskere med interesse for Ukraine.
Den Irakiske Kvindeforening i Danmark (København S)	Ingen	Irakiske kvinder	Kvindeforening.
Den somaliske Kvindeforening i Danmark (SWOD)	Ingen	Somaliske kvinder i Århus	Styrke somaliske piger -/ kvinders position og muligheder i samfundet, formidling af hhv. danske og somaliske værdier og normer, empowerment, dialog.
En brik i spillet	Københavns Kommune - Brønshøj Boldklub	Piger af anden etnisk baggrund end dansk i alderen 8-18 år	Videreudvikling og tilpasning af Brønshøj Boldklub som frivillig forening. Fastholde og udbygge den fælles sociale indsats i bydelen Tingbjerg.

En sund krop er vejen til et sundt sind	Københavns Kommune - Foreningen KIK og Qaran Media	Primært unge etniske kvinder fra 16 – 25 år, bosat i Københavnsområdet.	Få flere etniske kvinder til at motionere.
Erfaringsudveksling blandt netværks-personer, der arbejder i udsatte boligområder	Socialministeriet	Frivillige	Udvikle netværk og igangsætte fritidsaktiviteter lokalt via f.eks.. etablering af en hjemmeside med erfaringer, dokumentation, information om køn, etnicitet og ligestilling,
Etablering af fodboldhold for etniske piger	KK - Forening Victoria	Etniske minoritetspiger (14-16 år)	Opsøgende arbejde, rekruttering, fastholdelse af minoritetspiger på nystartede pigefodboldhold.
Etnisk motion	Københavns Kommune	Mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund bosat i Københavns Kommune	Giver etniske minoriteter mulighed for at motionere og bevæge sig på særskilte hold for mænd og kvinder. Skabe netværk, glæde ved motion.
Etniske sundhedsformidlere	Herning kommune	Etniske kvinder og mænd	Uddannelse af sundhedsformidlere, information om sundhed.
Evas Ark	Vera Eckhardt	Etniske minoritetskvinder	I Interkulturelt Kvindeforum, uformelle møder med fokus på kvindeliv i og imellem forskellige kulturer.
Flere kvinder i kommunale integrationsråd/ Rådet for Etniske Minoriteter	Integrationsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Indsats for at få flere kvinder med etnisk minoritetsbaggrund til at deltage i de kommunale integrationsråd og Rådet for Etniske Minoriteter.
Foreningen for Kvindernes Vækst aktive	Aalborg Kommune	Etniske kvinder	Diverse aktiviteter.
Fra kvindeliv til foreningsliv	KK - Akacieparkens interkulturelle forening	Projektets målgruppe er kvinder, unge piger og børn.	Målet med projektet er, at opstarte motionsaktiviteter samt et kreativt værksted for minimum 50 unge piger, kvinder og børn i Akacieparken.
Hytten	Taastrup Kommune	Indvanderer/ flygtninge kvinder	Danskundervisning for kvinder.
Idræt For Alle	Gullestrup Borger- og Idrætsforening	Børn og unge, med etnisk minoritetsbaggrund i Gullestrup	Flere børn og unge med anden etnisk minoritetsbaggrund involveret i idræts- og foreningslivet i Gullestrup.
Idræt For Alle - Kolding	Kolding Firma Sport	Etniske minoritetskvinder i Kolding	Gymnastik, danskundervisning.
Ind i foreningerne – ud i samfundet	Københavns Kommune - Kvinderådet	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	At fremme deltagelse i foreningslivet.

Indsatser til fremme af samarbejde mellem skole og foreningsliv	Integrationsministeriet	Unge med etnisk minoritetsbaggrund	Samarbejde mellem grundskoler og idrætsforeninger for øget deltagelse i idræts- og fritidsaktiviteter og foreninger.
Ingen titel	Odense Kommune og Dansk Røde Kors	Fraskilte og isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Socialt netværk for fraskilte og socialt isolerede kvinder med minoritetsbaggrund.
Integration igennem kroppen	Gymnastikforening for Etniske Kvinder	Indvandrere/ efterkommere/ flygtninge fra matchgruppe 4, heraf flest kvinder i alderen 45-62 år	Kropsbevidsthed, netværk, viden om sundhedssystemet.
Integration	Københavns Kommune - B.I.M.S. og Kulturværkstedet Dagmar	Marginaliserede befolkningslag, herunder etniske minoriteter	Redskaber til at klare hverdag og fritidsliv, socialt og samfundsmæssigt.
Integrationsarbejde i Kvarterhus Grøndal	Københavns Kommune - Kvarterhus Grøndal	Primært kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Integrationsarbejde for borgerne i området.
Integrationsforum	Ishøj Kommune	Etniske minoritetskvinder - enker/ analfabeter/dårlige danskundskaber.	Netværksmøder, oplysning om basale rettigheder og hjælp til hverdagen. Kvinderne er blevet kontaktet af en tyrkisk kvinde på apoteket.
Interkulturel kvindeforening (Århus)	Kulturhuset kapelvej, Århus	Etniske minoritetskvinder	Ægteskab, børn, kultur, konflikter, netværk.
Karateklubben Bosatsu	Københavns Kommune	Piger/kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Fitness aktiviteter, kvindegymnastik.
KASBA – Kvindeaktiviteter og samvær på bibliotekerne	Albertslund Kommune	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i Albertslund	Information, netværk, fritidstilbud, opfordring til dannelse af foreninger og netværk.
Klubaktiviteter for kvinder med anden etnisk baggrund	Københavns Kommune - Kristeligt studenter Settlement	Kvinder 40-60 år fra Pakistan, Somalia, arabisk talende lande og Tyrkiet	Klub- og netværksaktiviteter, hjælp til at komme ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.
Korps af kvindelige rollemodeller	Integrationsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund	Rollemodeller, integration af udsatte og dårligt integrerede kvinder.
Kristeligt Studenter-Settlement	Københavns Kommune - Kristelig Studenter-Settlement	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, 40-60 år	En social og psykologisk rådgivning, sundhedsprojekt, motionstilbud, undervisning i danske samfunds- og familieforhold.

Kryds og Tværs – Møde mellem kvinder.	FAKTI	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Møder mellem danske kvinder og etniske minoritetskvinder.
Kulturbroen	Ishøj Kommune	Etniske minoriteter	Etnisk netværk, støttet i en 3-årig periode.
Kurdisk og tyrkisk kvindeklub i Kærene	Rødovre Kommune	Kurdiske og tyrkiske kvinder i Rødovre	Information om det danske samfund og kultur.
Kurser i foreningsarbejde for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Integrationsministeriet	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk	Mentorordning for kvinder i foreningslivet.
Kvarterhus Søndermarken	Partnerskab med Frederiksberg forenede Boligselskaber	Etniske minoriteter	Aktiviteter for hele familien: Lektiehjælp, kvindecafé, motion for kvinder, dans og kickboksning for piger, pensionistnetværk, sy- og strikkeklub, sundhedsplejersker mm.
Kvindeforum	VerdensKultur-Centret	Minoritetskvinder	Erfaringsudveksling, vidensdeling og formidling blandt etniske foreninger og netværk.
Kvindehuset	Foreningen Kvindehuset i Århus	kvinder med minoritetsbaggrund	Engagere og styrke kvinder med minoritetsbaggrund, trække dem ud af isolation.
Kvindeklubben i Mjølnerparken	Københavns Kommune - Kvindeklubben	Kvinder med anden etnisk baggrund	Styrke kvinderne socialt, samt ift. beskæftigelse. Aktiviteter: håndarbejde.
Kvindelige foreningsguider	Frederiksberg Kommune	Nydanske kvinder, børn/unge/voksne	Øge kendskab til foreningerne og det lokale netværk.
Kvinde-og IntegrationsCentret Rosen	Helsingør	Etniske minoritetskvinder i matchkategorierne 4 og 5, Helsingør Syd.	Integrations- og kvindecenter, lokalt og tværkulturelt samlingspunkt, netværksskabende.
Kvinder i foreninger	Randers kommune	Etniske minoritetskvinder	Mangler
Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund: Viden, Handlekraft, Fællesskab, Indflydelse.	Kvinderådet	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Kvinderådgivning, styrke deltagelse i foreningsliv.
Kvinder på Tværs af Kultur og Religion	Opstandelseskirkens Sogns Menighedspleje	Isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Netværk, aktiviteter udenfor hjemmet.
Kvinder undervejs – Et kvinde-til-kvinde mentorprojekt	Dansk Kvindesamfund	Nydanske kvinder i de Københavnske sprogcentre	Frivilligt foreningsarbejde som en vej til beskæftigelse.
Kvindesvømning	Ishøj Kommune	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Svømning kun for kvinder..

Kvindesvømning	Sønderborg Hawaa - forening for etniske og danske kvinder	Etniske minoritetskvinder	Svømning for nydanske kvinder på Idrætshøjskolen.
Kvindesvømning i Islevbadet	Rødovre Kommune	Kvinder	Svømning kun for kvinder - ingen undervisning.
Ladegårdsparken, kvindeklub og mandeclub	Holbæk kommune	Etniske mænd og kvinder	Venskabsklub for kvinder, tøjbiks, mm.
Mandlige rollemodeller	Integrationsministeriet og Ligestillingsafdelingen	Utilpassede drenge	Opsøgende arbejde overfor unge utilpassede drenge med anden etnisk baggrund end dansk.
Materiale til efteruddannelse af frivillige i foreninger i køn- og kulturforståelse	Undervisningsministeriet	Etniske minoriteter af begge køn	Udarbejdelse af materiale til brug for efteruddannelsen af de frivillige i foreningerne med fokus på køn og etnicitet.
Mentorprojekt: "Foreningsliv og mentorskab – en foreningsmentor ved hånden fra første fod på dansk jord"	VerdensKultur-Centret	Etniske minoritetskvinder	Projektets formål er at styrke kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der lige er kommet til Danmark og derved også deres familie.
Miljøambassadørerne	Odense Kommune, Finansieret af Integrationsministeriet	Etniske minoritetskvinder	Uddannelse til miljøambassadører, formidling af viden til netværk og fremme af kvindernes netværk.
Mit liv – mit valg	Projekt i forbindelse med Det Europæiske År for Bekæmpelse af Fattigdom og Social Udstødelse.	Isolerede flygtninge- og indvandrerkvinder	Information om tilbud, uddannelse og arbejde. Fokus på hvad kvinderne selv kan gøre for at fremme deres livskvalitet.
Modelprojekt for bedre trivsel blandt etniske kvinder (Motion og sundhed - kun for kvinder)	Folkesundhed København	Etniske minoritetskvinder	Undervisning i sammenhængen mellem kost, motion og kropsligt velvære.
Mor/datter svømning	Lyngby Svømmeklub	Mødre & Døtre med minoritetsbaggrund	Måltrettet arbejdet med svømmetræning som redskab til positiv integration. Svømning, motion, kostvejledning og uddannelse af rollemodeller.
MOR-møder	Københavns Kommune - Blågårdsskolen	Mødre til skolens elever 60 % med anden etnisk baggrund end dansk	Forum for mødre på Blågårdsskolen, kontakten mellem børnenes familier, fællesskab, sympati og venskaber familier eller mødre imellem.

Motion og Sundhed - kun for kvinder	Københavns Kommune - Danmarks Idræts-Forbund(DIF)	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, hovedsaglig i kvarterløftområdet Holmbladsgade på Amager	Undervisning i kost og motion,
Multietnisk Kvindeklub Amager	Multietnisk Kvindeklub Amager	Etniske kvinder, især somaliske, i alderen 19-60 år	Tilbyde og udvikle temadage, socialt samvær og kulturudveksling og forståelse for etniske kvindeklubber.
Multikulturel Kvindeforening	Multikulturel Kvindeforening	Etniske kvinder (og enkelte mænd)	Mentorprojekt, sprog, uddannelse, integrationsfremmende og netværksskabende aktiviteter.
Multikulturelt kvindeprojekt	Multikulturel kvindeforening v/ Parshank Saeed	Etniske kvinder i matchgruppe 4 +5.	Personlig og social afklaring, danskundervisning, motion, oplæg, edb, gæstelærere, samfundsundervisning samt gruppeaktiviteter.
Netmeq (Netværks opbygning for minoritetsetniske kvinder)	Jakob Bigum Lundberg	Minoritetsetniske kvinder på pension eller ægtefælleforsørgede	Oprettelse af netværksgrupper.
Netværk for klubber med etniske minoritetskvinder	Kvindeklubber i Mjølnerparken og Herning repræsenteret ved Navigent	Nydanske kvinder	Netværk, som skal styrke kvindeforeninger.
Netværkshuset	Albertslund, drives af boligselskabet BO-Vest som et boligsocialt tilbud	Etniske minoritetskvinder	Motion, kreative aktiviteter, foredrag, jobkonsultation, frivillig danskundervisning.
OSI "Opsøgende socialt indsats blandt isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund"	Integrationshuset Kringelbakken	Isolerede kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Etablere og fastholde kontakt med de udsatte familier og sikre deres adgang til vedvarende støtte og udvikling samt skabe motivation og tryghed.
Paillettens Fædregruppe	Københavns Kommune - Paillettens Fædregruppe	Mænd, kvinder, unge og børn med dansk og etnisk minoritetsbaggrund.	Fagligt og socialt forum for børn, unge og forældre primært med etnisk minoritetsbaggrund.
Pigeaktiviteter	Rising Ungdomsskole	Tosprogede piger	Øget brug af fritidstilbud i foreninger, ungdomsskole, mv.
Pigeklubben "Diamond Club"	Det boligsociale projekt Pailletten	Piger med etnisk minoritetsbaggrund, i alderen 14-18 år	Pigeklub med medbestemmelse og medejerskab.
Politisk magt til kvinder	FUNK - Foreningen af Nydanske Kvinder	Unge kvinder med etnisk minoritetsbaggrund	Politik, foreningsliv, undervisning. Projektet er på standby pt.

Positiv Motivation	Københavns Kommune - FAKTI	Flygtninge og indvandrerkvinder med behov for at lære dansk og for netværk	Motivere kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund til at komme ud af hjemmet hver dag.
Råstyrke, social integration mellem enlige kvinder i Københavns	FAKTI	Enlige kvinder med dansk og anden etnisk baggrund end dansk	Netværkdannelse.
Somalia: Den Somaliske kvindeforening	Fatime Sheekh	Somaliske kvinder	Albertslund.
Somaliland kvindeforening	Saada Mohamed Adan	Somaliske kvinder	Seminarer af oplysnings- og kulturelle karakter. Arrangementer i både Danmark og i udlandet.
Storbykvinder - Kulturmøder, studiekredse og netværk- for udenlandske kvinder i København	Københavns Kommune - EVAs ARK	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og danske kvinder	Netværk og selvhjælpsgrupper.
Støtte til eksisterende netværk-sinddragelse af kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk	Ligestillingsafdelingen	Etniske minoriteter af begge køn	Udvikling af netværk hvor foreninger kan bidrage til at etniske minoriteters ligestilling.
Swahili Dansk Kvindeforening	Shaffa Matano	Swahili kvinder	Kvindeforening.
Tværkulturel kvindegruppe i Kærene	Rødovre Kommune	Etniske kvinder	Skabe netværk imellem kvinderne og opbygge netværk i lokalområdet.
Verdens Kvinder i Danmark	Alma Bekturganova Andersen	Kvinder fra hele verden	Ligestilling, integration.
Vi rykker aktiviteterne ud – drengeprojekt	Københavns Kommune	Drenge 13-18 år, 80 pct. har anden etnisk baggrund	Gadeorienterede kultur- og idrætsaktiviteter for de børn og unge, som ikke har tilknytning til det organiserede foreningsliv.

