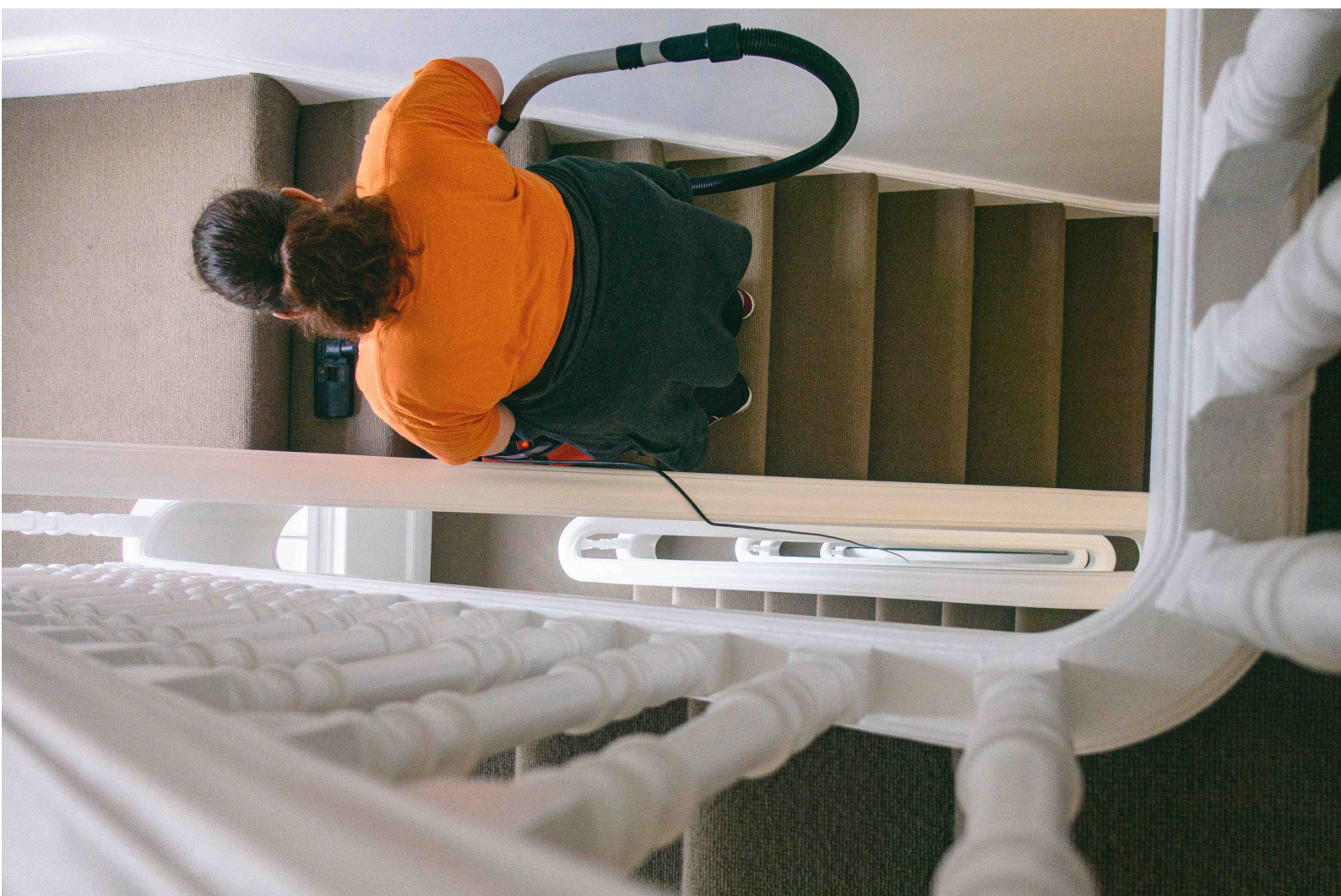


RAPPORT

**SOCIAL KONTROL SOM BARRIERE FOR ETNISKE MINORITETSKVINDERS
BESKÆFTIGELSE I KØBENHAVNS KOMMUNE**



**Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders
beskæftigelse i Københavns Kommune**

Udarbejdet af Als Research
for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune

Forfattet af:
Bjarke Følner og Anna Thomine Bräuner Kristensen

ISBN: 978-87-93373-39-6

Als Research ApS
Ny Vestergade 1, 2.
1471 København K.
www.alsresearch.dk

1. Forord	3
2. Konklusioner og anbefalinger	4
2.1 Konklusioner om eksisterende viden på området	5
2.2 Konklusioner om social kontrol i relation til andre barrierer	6
2.3 Konklusioner om den sociale kontrols udbredelse og karakter	7
2.4 Konklusioner om identifikation og håndtering af social kontrol på jobcentret	9
2.5 Anbefalinger	11
3. Indledning	13
3.1 Undersøgelsens baggrund	13
3.2 Formål	13
3.3 Målgruppebeskrivelse	14
3.4 Nøglebegreber	14
3.5 Datagrundlag og metode – undersøgelsens kvantitative del	15
3.6 Datagrundlag og metode – undersøgelsens kvalitative del	18
4. Eksisterende viden	21
4.1 Om den lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder	21
4.2 Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse	25
5. Informanternes vurderinger af social kontrol i relation til andre barrierer	30
5.1 Et komplekst samspil – og datamaterialets begrænsninger	30
5.2 Jobcentermedarbejdernes vurderinger	31
5.3 Vurderinger fra øvrige aktører "rundt om kvinderne"	37
5.4 Kvindernes egne barrierevurderinger	40

6. Den sociale kontrols udtryk og udbredelse, samt ofre og udøvere	42
6.1 Den sociale kontrols udtryk og udbredelse.....	42
6.2 Hvilke kvinder rammes af social kontrol i relation til beskæftigelse?	50
6.3 Hvem udøver den sociale kontrol i relation til beskæftigelse?	55
6.4 Hvordan reagerer kvinderne på den sociale kontrol?	58
7. Casefortællinger	59
7.1 Nisrines historie	59
7.2 Soras historie.....	62
7.3 Narges' historie	63
7.4 Farihas historie.....	64
7.5 Seldas historie	66
7.6 Susans historie	68
7.7 Sarahs historie.....	69
7.8 Hadiyas historie.....	71
7.9 Opsummering af casefortællingerne	72
7.10 Andre cases og historier	73
8. Identifikation og håndtering af mulige tegn på social kontrol på jobcentret.....	77
8.1 Barrierer for identifikation af social kontrol i relation til beskæftigelse	77
8.2 Praksis for håndtering af mulige tegn på social kontrol på jobcentret	82
8.3 Erfaringer fra Aarhus Kommune	87
9. Litteraturliste	90
Bilag 1 – Spørgeskema	
Bilag 2 – Supplerende tabeller	
Bilag 3 – Beskrivelse af de øvrige aktører "rundt om" kvinderne	

1. FORORD

Denne rapport fremlægger resultaterne af undersøgelsen *Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune*. Undersøgelsen er gennemført af Als Research på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune i perioden juni 2019 – januar 2020.

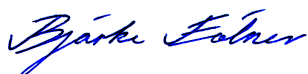
Undersøgelsen er baseret på en survey besvaret af 388 jobcentermedarbejdere samt 18 dybdegående kvalitative interview med etniske minoritetskvinder og 40 interview med relevante aktører "rundt om" kvinderne, herunder jobcentermedarbejdere, virksomheder, boligsociale medarbejdere, Anden Aktører, fagpersoner, forskere/eksperter og socialøkonomiske virksomheder m.fl.

Som beskrevet i rapporten er der allerede forsket en del i etniske minoritetskvinders beskæftigelse – herunder i de mulige årsager til kvindernes relativt lave beskæftigelsesgrad sammenlignet med andre borgere i Danmark. Denne undersøgelse er imidlertid den første, der specifikt har fokuseret på at afdække social kontrol som en mulig barriere herfor. Undersøgelsen kan derfor betragtes som et "første spadestik" på området – og dens resultater skal derfor læses med bevidsthed herom. Der er således fortsat et stort behov for yderligere forskning, som kan bidrage til at uddybe og nuancere, samt be- eller afkræfte en række af de resultater, indtryk og indikationer, der tegner sig i denne undersøgelse.

Datagrundlaget er primært baseret på kvalitative data samt på vurderinger fra jobcentermedarbejdere i den gennemførte survey. Undersøgelsen bidrager derfor primært med ny viden om *karakteren* af den sociale kontrol, som nogle etniske minoritetskvinder bliver udsat for, og som har negativ betydning for deres mulighed for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Datamaterialet kan til gengæld ikke med sikkerhed sige noget om det præcise *omfang* af social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. Dog viser undersøgelsen, at en betydelig andel af jobcenter-medarbejderne i kommunen *oplever*, at social kontrol udgør en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, ligesom et flertal har oplevet sager med konkrete indikationer herpå.

Als Research vil gerne sige mange tak til de i alt mere end 400 respondenter og informanter, der har bidraget til undersøgelsen ved at deltage i interview og/eller ved at besvare spørgeskemaundersøgelsen. En særlig tak skal lyde til de etniske minoritetskvinder, der har deltaget i interview. I lyset af undersøgelsens emne er vi meget taknemmelige for den grad af tillid og åbenhed, som I har udvist, også når enkelte spørgsmål er gået "tæt på" og har berørt både nære relationer og følsomme temaer.

Ansvaret for undersøgelsens analyser og konklusioner påhviler alene Als Research.



Chefkonsulent og partner

2. KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

Denne undersøgelse belyser social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. Datagrundlaget gør det ikke muligt at fastslå det nøjagtige omfang af social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. I stedet belyser undersøgelsen omfanget af jobcentermedarbejdernes *oplevelser* hermed, samt alle de interviewede informantgruppers vurderinger af den sociale kontrolls karakter, kendetegn og udtryksformer, herunder typiske ofre og udøvere mv.¹

Samlet set konkluderer undersøgelsen blandt andet, at:

- *Der findes meget lidt eksisterende viden om social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse – og feltet er komplekst at undersøge. Denne undersøgelse kan derfor på mange måder ses som et "første spadestik" på området – og dens konklusioner bør læses med bevidsthed herom.*
- *Flertallet af jobcentermedarbejderne oplever, at både traditionelle kønsrolleopfattelser og decideret social kontrol af etniske minoritetskvinder udgør reelt eksisterende barrierer for beskæftigelse, der som minimum må tillægges "nogen" betydning, når man ser på det samlede billede af de barrierer, der påvirker kvinderne.*
- *Inden for det seneste år har hver tredje jobcentermedarbejder mødt ledige etniske minoritetskvinder, som direkte har givet udtryk for, at de oplever pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Flertallet af jobcentermedarbejderne har oplevet sager, hvor de på anden vis har fornemmet, at kvinden er udsat for pres og/eller sager, hvor ægtefællen eller andre familiemedlemmer har presset på for at komme med ind til samtaler eller på anden vis har forsøgt at blande sig i kvindens forløb på jobcentret.*
- *Den sociale kontrol synes først og fremmest at ramme kvinder i gruppen af forholdsvis nytilkomne ægtefælleforsørgede og socialt isolerede kvinder samt langtidsledige indvandrerkvinder over 30 år, der har boet mange år i Danmark. De primære udøvere synes at være de mandlige ægtefæller, men også svigerfamilier, sønner og andre etniske minoritetskvinder m.fl. kan være involveret i udøvelsen.*
- *Der er ikke pt. implementeret en fast praksis for håndtering af mulige tegn på social kontrol på Jobcenter København. Lokalt på de enkelte jobcentre og i forskellige indsatser er der dog gjort en række gode praksiserfaringer.*

På de følgende sider gennemgås undersøgelsens konklusioner i flere detaljer.

¹ Undersøgelsens datagrundlag og metodiske forbehold, samt de anvendte definitioner af hhv. 'social kontrol i relation til beskæftigelse' og 'etnisk minoritetskvinde', fremgår af Kapitel 3.

2.1 Konklusioner om eksisterende viden på området

På baggrund af undersøgelsens desk study, ekspertinterview og gennemgang af eksisterende viden, kan det konkluderes, at vi med sikkerhed ved:

- at den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder i Danmark hænger sammen med mange forskellige faktorer – og at traditionelle kønsrollemønstre blot udgør én af de barrierer, der er identificeret.
- at nogle voksne etniske minoritetskvinder bliver udsat for social kontrol og bliver ramt af æresrelaterede konflikter – samt at antallet af sager, der omhandler voksne kvinder, er stigende i Københavns Kommune.
- at omkring hver tiende voksne minoritetsetniske mand (9 %) og kvinde (11 %) i Danmark inden for det seneste år har følt sig presset til at kontrollere andre familiemedlemmer.
- at der findes holdninger blandt et mindretal af minoritetsetniske mænd, som kan tænkes at udgøre en potentiel barriere for deres kvindelige ægtefællers frie valg af beskæftigelse. Eksempelvis vil hver femte minoritetsetniske mand (20 %) ikke tillade sin partner eller ægtefælle at have venner af det modsatte køn uden for familien.
- at der ikke findes eksisterende studier som mere præcist har dokumenteret omfanget eller karakteren af den sociale kontrol, der rammer nogle voksne etniske minoritetskvinder på beskæftigelsesområdet. En rapport fra 2008 viser dog, at socialt isolerede etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune typisk oplever deres sociale isolation som *påtvunget*, ligesom enkelte kvinder har oplevet at måtte afbryde deres beskæftigelsesforløb på grund af pres fra deres ægtefælle.
- at den eksisterende forskning i social kontrol næsten udelukkende har fokuseret på at afdække social kontrol blandt unge – og i relation til spørgsmål om eksempelvis valg af kæreste/ægtefælle, valg uddannelse og valg af venner.
- at der findes meget lidt eksisterende viden om social kontrol som mulig barriere for voksne etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Danmark – og mere specifikt i Københavns Kommune. Den herværende undersøgelse kan derfor på mange måder ses som et "første spadestik" på området.

Læs mere om den eksisterende viden på området i rapportens kapitel 4.

2.2 Konklusioner om social kontrol i relation til andre barrierer

Samlet set bekræfter datamaterialet i denne undersøgelse det billede, som også tegnes i en række andre undersøgelser af barrierer for etniske minoritetskvinders beskæftigelse.

Datamaterialet indikerer således, at den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune hænger sammen med en lang række forskellige barrierer af både "intern" og "ekstern" karakter.

Ofte er der tale om et komplekst samspil mellem flere forskellige barrierer – og det er endvidere tydeligt, at målgruppen af ledige etniske minoritetskvinder er præget af stor intern diversitet, ligesom der kan være stor forskel på hvilke forhold og barrierer, der specifikt gør sig gældende for den enkelte kvinde.

På denne baggrund kan det være svært at afgøre nøjagtigt, hvor stor en betydning social kontrol har som barriere *set i relation til de øvrige barrierer*. Ikke desto mindre dokumenterer denne undersøgelse, at mere end halvdelen af de adspurgte jobcentermedarbejdere i Københavns Kommune oplever, at traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds og decideret udøvelse af social kontrol i form af pres, tvang eller vold, der begrænser kvindernes muligheder for at arbejde og for frit at kunne vælge beskæftigelse, udgør barrierer, der har enten 'meget stor', 'stor' eller 'nogen' betydning.

Ligeledes står det klart, at jobcentermedarbejderne både føler sig mere sikre på og bliver mere tilbøjelige til at vægte den sociale kontrols betydning, jo flere sager om etniske minoritetskvinder, de konkret og aktuelt behandler.

Samtidig dokumenterer undersøgelsen, at der i samtlige informantgrupper er informanter, som kender til konkrete eksempler, hvor udøvelse af social kontrol har begrænset ledige etniske minoritetskvinders adgang til arbejdsmarkedet i Københavns Kommune. Selvom der er forskel på informanternes oplevelser af fænomenets udbredelse og karakter, kan det således konkluderes, at social kontrol må betragtes som en forholdsvis central barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, som kommende undersøgelser og tiltag, der har til formål at hjælpe kvinderne med at finde arbejde, bør tage højde for.

Det er dog samtidig tydeligt, at de fleste af jobcentermedarbejderne generelt anser andre barrierer – herunder *sproglige barrierer og manglende formelle kompetencer* – som de største og mest betydningsfulde.

Læs mere om informanternes vurdering af social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse set i relation til andre barrierer i rapportens kapitel 5.

2.3 Konklusioner om den sociale kontrols udbredelse og karakter

Samlet set kan det i relation til jobcentermedarbejdernes indtryk af den sociale kontrols udbredelse fremhæves, at:

- Hver tredje jobcentermedarbejder (34 %) haft kontakt til ledige etniske minoritetskvinder, som har givet udtryk for, at de oplever pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.
- Mere end halvdelen af jobcentermedarbejderne (54 %) har haft kontakt til ledige etniske minoritetskvinder, hvor de på anden vis har fornemmet, at kvinden er udsat for et pres eller kontrol fra familiens eller omgangskredsens side, selvom hun ikke direkte fortæller om det.
- 7 ud af 10 jobcentermedarbejdere (70 %) har oplevet, at en ægtefælle eller en anden slægtning har presset på for at komme med ind til samtaler eller på anden vis har forsøgt at blande sig i ledige etniske minoritetskvinders forløb på jobcentret.
- Knap hver femte jobcentermedarbejder (18 %) har haft kontakt til ledige etniske minoritetskvinder, som har afbrudt deres ansættelse eller praktikforløb før tid pga. pres fra deres familie eller omgangskreds.
- Knap hver tredje jobcentermedarbejder (31 %) har oplevet at være i kontakt med kvinder, der ikke ønsker at arbejde på en arbejdsplads med mandlige kollegaer, og mere end halvdelen af disse jobcentermedarbejdere har indtryk af, at kvindernes ønske herom typisk hænger sammen med pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side.
- For alle de ovenstående oplevelser gælder det, at de fleste jobcentermedarbejdere kun "sjældent" eller "af og til" har oplevet disse forhold inden for det seneste år. Selvom flertallet af jobcentermedarbejderne har oplevet cases med tydelige indikationer på social kontrol, så er det altså kun et mindretal, der oplever sådanne cases ofte eller meget ofte. Dette indikerer, at social kontrol for de fleste er et velkendt – men ikke typisk – fænomen i de sager, der omhandler ledige etniske minoritetskvinder. Det skal dog samtidig nævnes, at der kan være et betydeligt mørketal i form af ikke-identificerede cases.

I relation til informantgruppernes indtryk af den sociale kontrols karakter, samt typiske ofre og udøvere, kan det overordnet konkluderes, at:

- De fleste informanter oplever, at den sociale kontrol i relation til beskæftigelsesområdet primært hænger sammen æresrelaterede opfattelser af og kontrol med kvinders seksualitet – herunder med begrænsninger af kvindernes mulighed for at befinde sig i situationer, der kunne give anledning til rygter om skamfuld adfærd eller upassende grad af kontakt til personer af det modsatte køn. Den sociale kontrol har således en karakter, der er ”velkendt” fra den eksisterende forskning omkring social kontrol og æresrelaterede konflikter i relation til fx unges valg af partner/kæreste og mulighed for at ses med venner af det modsatte køn mv.
- Den sociale kontrol, der rammer nogle voksne kvinder i relation til beskæftigelse, synes endvidere kun sjældent *alene* at berøre beskæftigelsesområdet. I stedet synes de identificerede cases nærmere at indikere, at den sociale kontrol med kvinderne i nogle tilfælde er så omfattende og omfatter så mange dele af deres liv, at den *også* udgør en betydelig barriere for deres mulighed for at komme i beskæftigelse.
- Den sociale kontrol i relation til arbejdsmarkedet synes samtidig ofte at hænge sammen med, at udøveren (eller udøverne) ønsker, at kvinden udfylder en traditionel kønsrolle i hjemmet med det fulde ansvar for børn, madlavning og huslige pligter mv., hvilket kan være svært foreneligt med, at kvinden er på arbejdsmarkedet.
- De mandlige ægtefæller/partnere udgør de primære – eller i hvert fald de mest *synlige* – udøvere af den sociale kontrol med kvinder i relation til beskæftigelse.
- Det er dog samtidig tydeligt, at der også kan være et bagland af andre udøvere og/eller legitimerende parter involveret, samt at nogle af de mandlige ægtefæller, der udøver den sociale kontrol, føler sig presset hertil på grund af familiens eller omgangskredsens forventninger til dem. Blandt de eksempler på *øvrige* udøvere, der fremgår af datamaterialet, er blandt andet kvindernes svigerfamilier og sønner, samt andre etniske minoritetskvinde i kvindernes omgangskreds.

Læs mere om informanternes vurderinger af den sociale kontrols udbredelse og karakter samt ofre og udøvere i rapportens kapitel 6.

Rapportens kapitel 7 indeholder en række konkrete casefortællinger.

2.4 Konklusioner om identifikation og håndtering af social kontrol på jobcentret

De interviewede jobcentermedarbejdere er generelt enige om, at det ofte kan være vanskeligt at afgøre, hvornår en borger bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet.

Samlet set indikerer datamaterialet særligt de følgende barrierer for korrekt identifikation:

- Usikkerhed/uenighed blandt medarbejderne om, hvornår noget udgør social kontrol
- Der skal opbygges en tæt og tillidsfuld relation, før kvinderne tør fortælle om det
- Der er ofte for lidt tid sammen med den enkelte borger til at opdage mulige tegn
- Det kan være svært at få mulighed for at tale alene – og i et trygt rum – med kvinderne i de sager, hvor der er mistanke om social kontrol
- Der mangler viden om de hjælpetilbud og den lovgivning, der findes på området
- Medarbejdernes køn og etniske baggrund kan have betydning for kvindernes tilbøjelighed til at fortælle om social kontrol

Samtidig er der udbredt enighed blandt de interviewede jobcentermedarbejdere om, at der ikke på nuværende tidspunkt er implementeret en fast praksis for håndtering af sager med mulige tegn på social kontrol på jobcentret generelt.² I stedet er indtrykket, at der findes mange forskellige former for praksis lokalt på de forskellige jobcentre, at det er forskelligt i hvilket omfang, der er fokus på området, og at håndteringen af de mulige tegn på social kontrol som følge heraf ofte bliver forholdsvis personafhængig.

Nogle medarbejdere når dermed sjældent til spørgsmålet om, *hvad* de skal gøre, når de oplever mulige tegn på, at en borger bliver udsat for social kontrol i relation til beskæftigelse. I stedet er det ofte blevet ved overvejelser omkring, *hvorvidt* der skal gøres noget.

Samtidig fremgår det tydeligt, at der er stor forskel på de enkelte medarbejders opmærksomhed overfor mulige tegn på social kontrol, samt deres fortolkninger heraf, og hvad de generelt ser i mødet med de enkelte etniske minoritetskvinder.

² Det skal dog samtidig bemærkes, at interviewene er gennemført før kommunens udgivelse af en handleguide på området. Se litteraturlisten: Københavns Kommune (2019c).

Ikke desto mindre er det på baggrund af lokale erfaringer med identifikation og håndtering af sager muligt at fremhæve følgende positive erfaringer:

- Godt kollegialt samarbejde lokalt og kvalificeret sparring om sagerne (fx med Etnisk Konsulentteam) styrker markant mulighederne for korrekt at kunne identificere og handle på sager om social kontrol.
- I de tilfælde, hvor ægtefæller eller andre presser på for at deltage i og styre kvindens samtaler på jobcenteret, kan det være formålstjenstligt at arrangere og gennemføre samtaler alene med kvinden i andet regi (fx på et praktiksted eller på sprogskolen).
- Når den enkelte sagsbehandlers sagsstamme er overskuelig, styrkes relationsarbejdet overfor den enkelte borger og dermed også muligheden for at opdage social kontrol.
- I en del sager med tegn på social kontrol er det formålstjenstligt ikke kun at fokusere på at hjælpe kvinden, men også på konstruktiv inddragelse af ægtefællen/familien.
- Medarbejdere i de fremskudte beskæftigelsesindsatser og i de integrationstilbud, hvor der opbygges tætte og tillidsfulde relationer til socialt isolerede kvinder, har særlige forudsætninger for at opnå viden om og identificere social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse.

Læs mere om identifikation og håndtering af social kontrol på Jobcenter København i rapportens kapitel 8.

2.5 anbefalinger

På baggrund af undersøgelsens resultater anbefales det, at Københavns Kommune:

- **Øger kendskabet til relevante hjælpetilbud, lovgivning og handlemuligheder på området blandt jobcentermedarbejderne.** Den netop udgivne handleguide fra november 2019 giver et godt, praksisanvendeligt og overskueligt indblik heri, men den kan næppe stå alene. Der er således også behov for at supplere den skriftlige guide med andre typer af formidling samt lokale forankrings-/implementeringstiltag.
- **Styrker jobcentermedarbejdernes mulighed for at få kvalificeret kollegial hjælp og sparring lokalt på deres jobcenter, når der observeres mulige tegn på social kontrol.** Dette kunne fx ske ved, at der uddannes 1-2 lokale ressourcepersoner på hver af de jobcentre, der har mest kontakt med etniske minoritetskvinder. De lokale ressourcepersoner vil så kunne stå for at rådgive og hjælpe deres kollegaer med at håndtere de mindre alvorlige sager lokalt samt med at søge den rigtige hjælp i de tilfælde, hvor sagerne bør løses med inddragelse af specialiseret professionel hjælp fra fx Etnisk Konsulentteam, Sikkerhedskonsulenterne og/eller RED Center. Ligeledes vil ressourcepersonerne kunne stå for at sikre en ensartet implementering af handleguiden og eventuelt kommende anbefalinger på området samt tilpasse indsatsen til det lokale jobcenters målgruppe, funktion og ressourcer. Uddannelsen af ressourcepersonerne kan eksempelvis foretages som årligt tilbagevendende kurser/workshops, så der sikres kontinuitet i indsatsen samt løbende opdatering af ny viden og deling af *best practice* erfaringer på tværs af centrene. Der kan også hentes inspiration fra den samarbejdsmodel, der er etableret i Aarhus kommune.
- **Styrker den fremadrettede dokumentation på området.** Der er fremadrettet behov for at styrke forskningen og dokumentationen på området. En række af de cases, der er identificeret i denne undersøgelse, er karakteriseret ved at være forholdsvist alvorlige og omfattende, ligesom de fleste jobcentermedarbejdere kun "sjældent" eller "af og til" observerer konkrete tegn på social kontrol. Det kan dog tænkes, at der med en styrket opmærksomhed og dokumentation på området vil vise sig at være en del flere kvinder, der er ramt af social kontrol i relation til beskæftigelse. Med andre ord kan det være, at denne undersøgelse kun har afdækket "toppen af isbjerget". En anden mulighed kan være, at der rent faktisk kun er enkelte sager – og at disse sager typisk er af mere alvorlig karakter. Uanset hvad, er der behov for en styrket dokumentation på området, så dette forhold kan blive afklaret nærmere. Det kunne fx ske ved, at de ovennævnte ressourcepersoner fik til opgave at føre en overordnet statistik over antallet og karakteren af sager med tegn på social kontrol på deres jobcenter samt en logbog over gode og mindre gode praksiserfaringer i relation til håndteringen heraf.

- **Øger det ledelsesmæssige fokus på området og sikrer løbende opfølgning.** De ovenstående anbefalinger vil kun kunne løftes såfremt der sikres ledelsesmæssig opbakning og øget ledelsesmæssigt fokus på området. Der kan eksempelvis udformes konkrete målsætninger for området, som der løbende følges op på overfor lederne på de enkelte jobcentre/enheder.
- **Udformer klare guidelines omkring fortolkningen af retten til brug af bisiddere og partsrepræsentanter, herunder hvornår og på hvilket grundlag denne ret evt. kan tilsidesættes af hensyn til borgeren selv.** De interviewede jobcentermedarbejdere synes at have forskellige opfattelser af reglerne omkring ret til brug af bisiddere og partsrepræsentanter, ligesom det kan være uklart, om og hvornår der er lovmæssig hjemmel til evt. at afvise en bisidder eller partsrepræsentant – eksempelvis fordi vedkommende tilsidesætter borgerens egne ønsker og interesser. Det anbefales derfor, at der med inddragelse af relevant juridisk ekspertise udarbejdes og formidles klare guidelines herfor.
- **Styrker den opsøgende og forebyggende indsats overfor socialt isolerede ægtefælleforsørgede kvinder.** De cases, der er identificeret i denne undersøgelse, peger på et klart behov for at styrke den opsøgende og forebyggende indsats overfor kvinder, der er ægtefælleforsørgede, og som er afhængige af deres mænd i relation til både opholdsgrundlag og økonomi. Netop denne gruppe kvinder synes i særlig grad at være i risiko for at blive udsat for omfattende social kontrol og social isolation, hvilket kan udgøre en stor barriere for deres beskæftigelse, når de efter deres første år i Danmark ophører med at være ægtefælleforsørgede og kommer i kontakt med beskæftigelsesystemet. For at styrke disse kvinders muligheder for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, og for at hjælpe dem med at bryde ud af den sociale kontrol, anbefales det, at der iværksættes opsøgende initiativer overfor denne målgruppe, og/eller at eksisterende opsøgende indsatser på området styrkes yderligere.
- **Styrker den forebyggende og holdningsbearbejdende indsats overfor relevante minoritetsetniske miljøer.** Med henblik på at forebygge og modvirke social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse er det ikke tilstrækkeligt kun at fokusere på de kvinder, der bliver udsat herfor. Der er også behov for et bredere fokus herunder initiativer målrettet mænd med ledige ægtefæller og initiativer målrettet relevante minoritetsetniske miljøer – herunder eksempelvis på sprogskoler og i udsatte boligområder. Der er således også behov for at arbejde forebyggende med holdningsbearbejdning i relation til målgrupper, der kan være med til at udøve, understøtte eller legitimere social kontrol.

3. INDLEDNING

3.1 Undersøgelsens baggrund

Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund deltager i markant lavere grad på arbejdsmarkedet end både kvinder med etnisk dansk baggrund og mænd med etnisk minoritetsbaggrund. Manglende danske sprogkompetencer, formelle kvalifikationer og erhvervserfaring kan være nogle af årsagerne til kvindernes lave arbejdsmarkedsdeltagelse. Men praksiserfaringer peger på, at også social kontrol kan spille en rolle i forhold til at begrænse den enkelte kvinde i at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Integrationshandleplan 2019-22 udvikles og iværksættes en fireårig indsats til forebyggelse af social kontrol i Københavns Kommune. Indsatsen skal forebygge social kontrol via oplysning og dialog om rettigheder og handlemuligheder målrettet borgere samt via opkvalificering af kommunens fagpersoner. Opkvalificeringen skal sikre, at kommunens fagpersoner er klædt på til at identificere og handle, hvis en borger er udsat for social kontrol.

Indsatsen i 2019-22 skal desuden sætte fokus på social kontrol som en eventuel barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. For at kunne tilrettelægge en fremtidig indsats på området er der behov for at kortlægge, i hvilket omfang og på hvilke måder, social kontrol spiller ind på kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet.

Afhængigt af kortlægningens konklusioner vil der blive igangsat en række initiativer for at undgå, at social kontrol udgør en barriere for kvindernes beskæftigelse. Kortlægningen skal dermed bidrage til kvalificering af en efterfølgende treårig indsats i 2020-22.

3.2 Formål

Undersøgelsen har som sit overordnede formål:

- at kortlægge i hvilket omfang og på hvilke måder, social kontrol spiller ind på etniske minoritetskvinders deltagelse på arbejdsmarkedet i Københavns Kommune.

Kortlægningen skal herunder kombinere ekspertviden med jobcentermedarbejdernes praksis og borgernes perspektiv.

Endvidere skal kortlægningen bidrage med en række konkrete anbefalinger til:

- hvordan en fremtidig indsats overfor jobcentermedarbejdere kan tilrettelægges herunder behovet for opkvalificering
- hvordan en fremtidig indsats overfor målgruppen af borgere kan tilrettelægges (inden for forvaltningens ressortområde)

3.3 Målgruppebeskrivelse

Den primære målgruppe for undersøgelsen udgøres af voksne etniske minoritetskvinder (kvinder med ikke-vestlig baggrund) i Københavns Kommune med status som aktivitetsparate såvel som jobparate, ægtefælleforsørgede kvinder og kvinder i beskæftigelse. Hovedvægten er dog lagt på kvinder, som er uden for arbejdsmarkedet.

I undersøgelsens kvalitative del er der gennemført interview med kvinder fordelt på de ovenstående forskellige typer af status i forhold til arbejdsmarkedet. I undersøgelsens kvalitative del er der ligeledes gennemført interview med fagpersoner, der er i berøring og har kendskab til de forskellige dele af målgruppen.

3.4 Nøglebegreber

Social kontrol

Der findes efterhånden en lang række undersøgelser, som har beskæftiget sig med fænomenet social kontrol. Fælles for disse undersøgelser er, at størstedelen belyser social kontrol i relation til æresrelaterede konflikter og i relation til begrænsninger i frihed og selvbestemmelse blandt børn og unge fx i forhold til seksualitet, partnervalg, valg af venner, fritidsaktiviteter, uddannelse mv.

I forskningen findes der dog for nuværende meget begrænset viden om social kontrol blandt voksne herunder i relation til beskæftigelse. Dette betyder også, at de definitioner, som benyttes i andre studier af social kontrol, primært er målrettet børn og unge.

I denne undersøgelse tages der tages udgangspunkt i Københavns Kommunes Integrationshandleplans forståelse af begrebet, da denne netop tager højde for, at der også kan forekomme social kontrol blandt voksne fx i relation til arbejdsmarkedet:

”Social kontrol kan forstås ved begrænsninger i retten til selvbestemmelse, der kan udgøre en hindring for, at det enkelte menneske kan realisere sine ønsker og potentialer. Det kan f.eks. være hindringer for at deltage i fællesskaber – det være sig på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet eller i foreningslivet. Social kontrol er ikke knyttet til en bestemt religion eller etnicitet.”³

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens forståelse af social kontrol anvendes således overordnet om det fænomen, der i en række andre undersøgelser betegnes som *negativ social kontrol*.

I denne undersøgelse anvendes en definition, som tager udgangspunkt i den ovennævnte forståelse af fænomenet, og som operationaliserer begrebet yderligere specifikt i relation til

³ Københavns Kommune (2019a).

arbejdsmarkedet og et rettighedsperspektiv, hvor vi forstår *social kontrol af voksne kvinder i relation til arbejdsmarkedet* på følgende måde:

”Social kontrol i relation til arbejdsmarkedet betegner en situation, hvor individets ret til arbejde og frit valg af beskæftigelse enten helt eller delvist begrænses af ægtefællens, familiens og/eller omgangskredsens kontrol gennem brug af pres, tvang eller vold.”

Rettighedsperspektivet er til dels baseret på Danmarks forpligtelse til at overholde FN's Verdenserklæring om menneskerettigheder, hvor individets ret til arbejde og til frit valg af beskæftigelse fremgår af artikel 23 (pkt. 1) samt FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (Kvindekonventionen), som Danmark ligeledes har tiltrådt.

I Kvindekonventionen fremgår det blandt andet, at de deltagende stater skal tage alle passende forholdsregler for at afskaffe diskrimination imod kvinder på arbejdsmarkedet for, på grundlag af ligestilling mellem mænd og kvinder, at sikre de samme rettigheder. Herunder især hvad angår eksempelvis *”a) retten til arbejde som en umistelig ret for alle mennesker”* og *”c) retten til frit valg af erhverv og beskæftigelse [...]”*.⁴

Etniske minoritetskvinder

Begrebet *etniske minoritetskvinder* anvendes i denne undersøgelse om borgere, der er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Anvendelsen af begreberne *indvandrere, efterkommere* og *ikke-vestlige* følger Danmarks Statistiks definitioner.⁵

3.5 Datagrundlag og metode – undersøgelsens kvantitative del

Undersøgelsen er baseret på en kombination af kvalitative og kvantitative data samt et mindre desk study af eksisterende relevant litteratur. Nedenfor gennemgås først den *kvantitative* del af undersøgelsens datagrundlag og metode. Herefter følger en gennemgang af den *kvalitative* del af undersøgelsens datagrundlag og metode. Begge afsnit indeholder endvidere overvejelser omkring metodiske forbehold mv.

Undersøgelsens kvantitative del består af en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige jobcentermedarbejdere med borgerkontakt, hvorfor jobcentermedarbejdere, der beskæftiger sig med alle målgrupper af ledige, samt typer af beskæftigelsesindsatser, er dækket ind i spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaet fremgår af Bilag 1.

⁴ Se FN (1979)

⁵ Se <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/indvandrere-og-efterkommere/indhold> (hentet 19. september 2019)

Rekruttering af respondenter

Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning har sendt en liste over mailadresser til samtlige jobcentermedarbejdere med borgerkontakt i kommunen. Det forventes således, at en stor del af disse respondenter også har en vis grad af kontakt specifikt til målgruppen af etniske minoritetskvinder.

Dataindsamling, antal besvarelser og svarprocent

Spørgeskemaet er sendt ud til i alt 1.072 respondenter via deres arbejdsmail, og der er i alt indsamlet 472 besvarelser (hvilket giver en svarprocent på 41). Af de 472 besvarelser er 84 sorteret fra, inden analyserne er gennemført, da disse respondenter har besvaret under halvdelen af spørgsmålene i skemaet. Analyserne i denne rapport er derfor baseret på i alt 388 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 36.

Svarprocenten kan hænge sammen med, at spørgeskemaet er sendt ud til *samtliche* jobcentermedarbejdere med borgerkontakt, selvom der kan være stor forskel på, hvor relevant undersøgelsen er for den enkelte jobcentermedarbejder. Nogle jobcentermedarbejdere har således en forholdsvis høj grad af kontakt til målgruppen, hvorfor surveyen må antages at have virket mere relevant at besvare for dem, mens der er andre jobcentermedarbejdere, der stort set ingen kontakt har med målgruppen, og som dermed kan antages at have været mindre tilbøjelige til at besvare surveyen. I lyset heraf vurderes svarprocenten umiddelbart at være tilfredsstillende.

Om tabelvisning og analyse

Rapporten indeholder både en række tabeller med simple fordelinger og en række krydstabeller. Endvidere er en række baggrundstabeller samlet i Bilag 2. Tabellerne i rapporten er navngivet fortløbende efter kapitelnummer og tabelnummer. Tabel 5.1 er eksempelvis den første tabel i Kapitel 5 og så fremdeles. Tabellerne i Bilag 2 er navngivet fortløbende (Tabel B2.1, B2.2 osv.).

Under rapportens krydstabeller fremgår en p-værdi, som beskriver den statistiske sandsynlighed for, hvorvidt fordelingen er tilfældig. En p-værdi på under 0,05 betragtes som statistisk signifikant. Dette betyder, at der er mindre end 5 % sandsynlighed for, at fordelingen i tabellen er tilfældig. P-værdierne er udregnet ved en Chi²-test. Hvis der indgår et multiple choice-spørgsmål i krydstabellen, er Chi²-testen ikke gennemført på krydstabellen som helhed, men derimod på de enkelte svarkategorier i multiple-choice spørgsmålet og den variabel, som spørgsmålet er krydset med. Dette er tilfældet ved spørgsmålet om, hvilke dele af målgruppen, medarbejderen særlig har kontakt til. På baggrund af respondentens besvarelse af dette spørgsmål er dannet følgende tre kategorier:

- a) Indvandrerkvinder, nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år (1. generation)
- b) Efterkommerkvinder over 30 år (2. generation)
- c) Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år.

Ved krydstabellerne, hvor dette spørgsmål er sammenlignet med et andet spørgsmål, fremgår tre p-værdier. En p-værdi for hver af de tre svarkategorier. Det vil sige, at den første p-værdi eksempelvis viser, hvorvidt der er sammenhæng mellem, om man har angivet, at man særligt har kontakt med målgruppen *Indvandrerkvinder, nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år (1. generation)* eller ej, og det pågældende spørgsmål, der er krydset med.

Metodiske overvejelser og forbehold

Surveyen er udsendt til alle jobcentermedarbejdere med borgerkontakt i Jobcenter København. Surveyen giver således et overordnet indtryk af omfanget af oplevelser med social kontrol som barriere for ledige etniske minoritetskvinders beskæftigelse blandt de jobcentermedarbejdere, der som minimum har en vis grad af kontakt til målgruppen, og som har valgt at besvare surveyen.

Det er dog væsentligt at understrege, at surveyen ikke med sikkerhed kan sige noget om den *reelle udbredelse* af social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. I stedet belyser surveyen blot de adspurgte jobcentermedarbejders *oplevelser* heraf, herunder hvor ofte de har oplevet forskellige mulige indikationer herpå inden for det seneste år.

Social kontrol som barriere for beskæftigelse er samtidig et kompliceret emne at belyse, og der kan være forskellige mulige årsager til henholdsvis under- og overrapportering blandt de adspurgte respondenter.

Som det fremgår af rapporten, identificerer undersøgelsen eksempelvis en række betydningsfulde barrierer for korrekt identifikation af social kontrol blandt de etniske minoritetskvinder, som jobcentermedarbejderne møder, hvilket både kan føre til *type-1 fejl / falske positive* (hvor det fejlagtigt konkluderes, at en kvinde er udsat for social kontrol, selvom hun faktisk ikke er det) og *type-2 fejl / falske negative* (hvor det fejlagtigt konkluderes, at en kvinde ikke er udsat for social kontrol, selvom hun faktisk er det).

Hertil kommer, at de adspurgte jobcentermedarbejdere har forskellige grader og typer af kontakt til målgruppen og dermed også forholdsvis forskellige forudsætninger for at identificere og opdage eventuelle tegn på social kontrol.

Endelig skal det fremhæves, at spørgeskemaundersøgelsen er den første af sin art i Danmark⁶, der specifikt ser på jobcentermedarbejders oplevelser af social kontrol som barriere for beskæftigelse blandt etniske minoritetskvinder. Undersøgelsens resultater kan derfor heller ikke sammenlignes med resultater fra lignende spørgeskemaundersøgelser. Alt i alt bør resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen derfor læses med forsigtighed, med bevidsthed om data-materialets karakter og udsigelseskraft samt med fokus på at uddrage de overordnede tendenser fremfor at fokusere på små forskelle i de enkelte fordelinger.

⁶ Som beskrevet i kapitel 4 er der således ikke i undersøgelsens desk study identificeret eksisterende danske (eller internationale) studier, der specifikt undersøger social kontrol (negativ social kontrol) i relation til minoritetsetniske kvinders beskæftigelse. Emnet er dog berørt i enkelte andre studier.

3.6 Datagrundlag og metode – undersøgelsens kvalitative del

Undersøgelsens kvalitative del består af dybdegående interview med forskellige kategorier af fagpersoner, der hver har berøring med og kendskab til gruppen af etniske minoritetskvinder. Kategorierne af fagpersoner udgøres af henholdsvis jobcentermedarbejdere i Københavns Kommune, socialøkonomiske virksomheder, organisationer, foreninger og Anden Aktører⁷ samt repræsentanter fra virksomheder/arbejdsgivere. Derudover er der foretaget interview med etniske minoritetskvinder fordelt på forsørgelsesgrundlag. Her er ledige, beskæftigede og ægtefælleforsørgede kvinder repræsenteret.

Der er i alt foretaget 58 interview á ca. en times varighed fordelt på de ovenstående grupper.

Den største gruppe af informanter er etniske minoritetskvinder, hvor der i alt er blevet foretaget 18 dybdegående interview.

En tilsvarende stor gruppe af informanter udgøres af Københavns Kommunes ansatte, hvor der i alt er foretaget 17 interview. Interviewene fordeler sig på jobcentermedarbejdere (i alt 11 interview), jobkonsulenter, mentorer og virksomhedskonsulenter i fremskudte beskæftigelsesindsatser (i alt 5 interview) samt et gruppeinterview i en helbredsafklarende indsats med 4 deltagende.

Blandt repræsentanter fra relevante socialøkonomiske virksomheder, NGO'er og foreninger er der i alt foretaget 6 interview. Der er endvidere foretaget 5 interview med repræsentanter fra virksomheder, ligesom der er foretaget 5 interview med repræsentanter fra Anden Aktører. Endelig er der foretaget 7 interview med i alt 8 eksperter på området herunder både eksperter med forskningsmæssig viden på området samt eksperter med særligt relevante praksiserfaringer på området.

Alle informanter – bortset fra de interviewede eksperter – er anonymiseret i rapporten.

De 8 interviewede forsknings- og praksiseksperter er:

Marie Louise Schultz-Nielsen, Seniorforsker, Rockwool Fondens Forskningsenhed

Anika Liversage, Seniorforsker, VIVE

Yvonne Mørck, Lektor, ph.d., Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, RUC

Farwha Nielsen, Konfliktmægler, Tværkulturel Familierådgivning og Konfliktmægling

Joakim Larsson, Sikkerhedskonsulent, Etnisk Konsulentteam, Københavns Kommune

Nawal El Falaki, Mentor og social konsulent, DK-Integration

Heidi Breinholt, Sikkerhedskonsulent, Team for Æresrelaterede Konflikter, Aarhus Kommune

Maria Stubben Bang, Virksomhedskonsulent, Integration, Aarhus Kommune

⁷ En Anden Aktør er en privat virksomhed, der i nogle tilfælde overtager dele af jobcenterets indsats for at hjælpe borgere i beskæftigelse.

Interviewguides

Til den kvalitative del af undersøgelsen er der blevet anvendt en række forskellige interviewguides målrettet de enkelte informantgrupper. Med inddragelse af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er interviewguiden til Københavns Kommunes ansatte udviklet på baggrund af resultater fra den kvantitative del.

Interviewguiden til de etniske minoritetskvinder er udviklet på baggrund af ekspertinterviewene og med feedback fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Interviewguides til de øvrige informantgrupper følger overordnet interviewguiden til jobcentermedarbejderne, men med relevante justeringer alt efter de enkelte målgrupper.

Rekruttering af informanter

Den kvalitative del af undersøgelsen består af forskellige informantgrupper, hvorfor disse er rekrutteret på forskellig vis.

Rekruttering af informanter fra kategorien *jobcentermedarbejdere* er foregået i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen, hvor respondenterne til sidst i undersøgelsen har fået mulighed for at give tilsagn om deltagelse i et opfølgende interview. Af de, som ønskede at deltage i et opfølgende interview, blev informanterne udvalgt ud fra følgende kriterier:

- relativt stor andel af medarbejderens sager omhandler etniske minoritetskvinder
- relevant spredning på målgrupper, som jobcentermedarbejderne beskæftiger sig med
- relevant spredning på køn og alder

Derudover har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bidraget med at udpege relevante afdelingsledere, som har formidlet kontakt til relevante ansatte. Dette har sikret spredning i de dele af målgruppen, som de udvalgte jobcentermedarbejdere beskæftiger sig med. Forvaltningen har ligeledes bidraget med at finde andre aktører og relevante virksomheder, som jobcentret samarbejder med, og som dermed har kendskab til målgruppen.

Rekruttering af de etniske minoritetskvinder er primært sket gennem netværk og gatekeepers.⁸ For at opnå kontakt med især socialt isolerede kvinder har netop gatekeepers været afgørende, da tillid tager tid at bygge op. For at sikre en vis spredning i interviewmaterialet er nogle informanter endvidere fundet ved opsøgende rekruttering i samarbejde med medarbejdere i en af de københavnske helhedsplaner.

De repræsentanter for socialøkonomiske virksomheder, Anden Aktører, NGO'er, foreninger og virksomheder, der er blevet rekrutteret til undersøgelsens kvalitative del, er blevet udvalgt på baggrund af den målgruppe, de henvender sig til og er i berøring med. Fælles for de

⁸ En gatekeeper kan beskrives som "en person, der har tillid til undersøger og til undersøgelsesprojektet, og som i kraft af sin arbejdsfunktion eller sociale netværk har kendskab til informanter, som falder inden for kriterierne, og som for deres del har tillid til den givne gatekeeper og dennes intentioner. En gatekeeper fungerer dermed som et 'tillidsskabende mellemlid'" (Larsen, 2013).

interviewede er, at de har stort kendskab til og berøring med forskellige dele af målgruppen. Blandt de interviewede er blandt andet repræsentanter fra følgende organisationer, foreninger og virksomheder: FAKTI, Kringlebakken, Ishtar, Dagshøjskolen for Indvandrerkvinder, Borgerretshjælpen, Bydelsmødrene, Incita, Aktiv Integration, Dansk Råstof, DEKRA Job, ISS, BC Hospitality Group, Salling Group, Plantorama og Hijab House.⁹

Metodiske overvejelser og forbehold

Der er stor forskel på karakteren af de forskellige typer af interview i undersøgelsens kvalitative del. De interview, der er foretaget med fagpersoner, tager udgangspunkt i en faglig samtale, hvor informanten har en professionel rolle, mens interviewene med de etniske minoritetskvinder er personlige interview om potentielt følsomme emner. Der er derfor en række forbehold, som er vigtige at have for øje i forbindelse med interviewene med de etniske minoritetskvinder. I første omgang kræver denne type dybdegående interview et trygt og fortroligt rum, som potentielt kan tage lang tid at skabe. Derfor har gatekeepere i nogle tilfælde været en afgørende hjælp med henblik på at skabe et trygt rum og en grundlæggende tillid til undersøger. I flere af interviewene har brugen af tolk været nødvendig, hvilket potentielt kan være en barriere for den fortrolige samtale. Af netop denne grund har der i forbindelse med brugen af tolk været stor opmærksomhed på eventuelle præferencer i forhold til tolkens baggrund hos informanten samt opmærksomhed fra interviewer på at stille afklarende spørgsmål i de tilfælde, hvor der har været uklarhed omkring forståelsen af interviewspørgsmål eller lignende.

Anonymitet og citater

Samtlige informanter på nær eksperter er anonymiseret i undersøgelsen.

De interviewede etniske minoritetskvinder optræder under pseudonymer, ligesom eventuelle sted- og personnavne, der fremgår af interviewene, er anonymiserede. Angivelser af alder er endvidere ændret med +/- fem år. Ligeledes er andre typer af information og udsagn, som potentielt kunne føre til genkendelse af enten informanten eller andre personer, anonymiseret eller helt udeladt. De interviewede repræsentanter for socialøkonomiske virksomheder, Anden Aktør, NGO'er, foreninger og virksomheder er ikke nævnt ved navn. De har dog givet tilladelse til, at vi nævner navnet på deres virksomhed/forening i rapporten.

I forbindelse med afrapporteringen er der ved brug af citater foretaget en let omskrivning fra talesprog til skriftsprog. Dette er gjort med henblik på at øge læsevenligheden. Dette betyder eksempelvis, at fyldeord, som ikke bidrager med mening til det sagte, visse steder er udeladt. Ligeledes er sproglige og grammatiske fejl i et vist omfang rettet til med henblik på at lette læsningen (fx til korrekt ordstilling mv.).

⁹ Se Bilag 3 for mere information om de enkelte organisationer, foreninger og virksomheder.

4. EKSISTERENDE VIDEN

4.1 Om den lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder

Der findes en lang række undersøgelser, som belyser indvandrere og efterkommeres deltagelse på det danske arbejdsmarked, herunder beskæftigelsesgrader, beskæftigelsesmønstre, arbejdsforhold, indkomst og diskrimination mv.¹⁰

Specifikt i relation til beskæftigelsesgrad ses det – både i Danmark og i andre vestlige lande – at beskæftigelsesgraden blandt kvinder med ikke-vestlig minoritetsbaggrund generelt set er markant lavere end blandt majoritetsbefolkningen – ligesom kvindernes beskæftigelsesgrad typisk også er lavere end blandt mænd med samme baggrund. Forskellenes størrelse varierer fra land til land, og de er særligt udtalte i 1. generation – men det overordnede mønster er det samme, og det gør sig også gældende i Danmark.

Selvom differencen mellem beskæftigelsesgraden blandt hhv. ikke-vestlige indvandrere og personer med dansk oprindelse er blevet mindre i de seneste 20 år, så er niveauerne blandt ikke-vestlige indvandrere fortsat klart under niveauerne for personer med dansk oprindelse.

I 2018 lå den samlede beskæftigelsesgrad blandt 25-64-årige etniske minoritetskvinder i Danmark på 52 %, mens den til sammenligning lå på 61 % blandt etniske minoritetsmænd samt hhv. 76 % og 79 % blandt kvinder og mænd med dansk baggrund. Tallene specifikt for Københavns Kommune er sammenlignelige med landsgennemsnittet. I Københavns Kommune lå beskæftigelsesgraden blandt 25-64-årige etniske minoritetskvinder i 2018 således på 55 %, mens den lå på 61 % blandt etniske minoritetsmænd og 78 % blandt både kvinder og mænd med dansk baggrund.¹¹

Den samlede beskæftigelsesgrad er imidlertid ikke altid en god indikator for at belyse beskæftigelsesforskelle mellem personer med dansk oprindelse og indvandrere og efterkommere, da grupperne er meget forskelligt sammensat med hensyn til alder. Dette problem er især relevant, når det gælder ikke-vestlige efterkommere, der generelt er meget yngre end de øvrige grupper. For at tage højde for dette har Danmarks Statistik udarbejdet et indeks, der standardiserer efter alder. I dette indeks – hvor der sammenlignes med beskæftigelsen blandt personer med dansk oprindelse – ligger beskæftigelsesindekset blandt indvandrere med ikke-vestlig baggrund på 59 % for kvinder og 69 % for mænd. Blandt efterkommerne ligger beskæftigelsesindekset på henholdsvis 83 % for kvinder og 85 % for mænd.¹² Generelt er ”beskæftigelsesgab” altså størst, når det gælder de kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund – både i relation til mænd med samme baggrund og i relation til personer med dansk oprindelse.

Endvidere ses der betydelige forskelle i beskæftigelsesgraden blandt mænd og kvinder fordelt på forskellige oprindelseslande. En undersøgelse fra Rockwool Fondens Forskningsenhed fra 2013 viser fx, at beskæftigelsesandelen blandt 25-54-årige indvandrere og efterkommere er

¹⁰ Se fx Udlændinge- og Integrationsministeriet (2018a), Danmarks Statistik (2018), Bonke & Schultz-Nielsen (2013), Deding & Jakobsen (2006), Dahl & Jakobsen (2005) samt Møller & Togeby (1999).

¹¹ Tal fra Danmarks Statistik, RAS201 (Statistikbanken).

¹² Ibid.

betydeligt lavere blandt personer med oprindelse i Irak og Libanon end blandt personer med oprindelse i Tyrkiet og Pakistan. Fælles for alle de nævnte lande er dog en betydelig kønsforskel. Blandt kvinder fra Libanon og Irak lå beskæftigelsesandelen i 2013 på hhv. 23 % og 28 %, mens den lå på 44 % blandt mændene fra disse to lande. Til sammenligning lå beskæftigelsesandelen blandt kvinder fra Pakistan og Tyrkiet på hhv. 43 % og 49 % - mens den lå på hhv. 66 % og 68 % blandt mænd fra disse to lande. Forskellene mellem de nævnte oprindelseslande kan blandt andet skyldes, at pakistanere og tyrkere er blandt de nationaliteter, som har været længst tid i Danmark.¹³

En lang række undersøgelser og studier har beskæftiget sig med at indkredse de mulige årsager til den lavere beskæftigelsesfrekvens blandt indvandrere med ikke-vestlig baggrund i Danmark. Forskningen er for omfattende og mangesidig til, at den lader sig sammenfatte fyldestgørende her, men generelt er der enighed om, at forklaringen skal findes i et komplekst samspil mellem mange forskellige faktorer. Typisk peger studierne både på *interne barrierer* (som fx manglende dansksproglige kompetencer, manglende erhvervs erfaring, lav grad af uddannelse, manglende netværk, sygdom og psykiske lidelser) samt *eksterne barrierer* (som fx manglende efterspørgsel, marginalisering, manglende anerkendelse af medbragte ressourcer og/eller diskrimination).

Færre studier har specifikt beskæftiget sig med at forklare de betydelige *kønsforskelle*, der ses mellem beskæftigelsesgraden blandt hhv. kvindelige og mandlige indvandrere med ikke-vestlig baggrund. Foruden de ovennævnte barrierer peger en række studier her på den mulige betydning af traditionelle kønsrollemønstre og kønsrolleopfattelser.¹⁴ Det kan eksempelvis dreje sig om opfattelser af eller traditioner for, at kvinder bør være de primære ansvarlige for at passe børn og husholdning. Sådanne holdninger og traditionelle kønsrollemønstre kan således give både kulturelle og praktiske udfordringer, som kan stå i vejen for kvindernes beskæftigelse.

En mulig delforklaring på den betydelige kønsforskel i relation til beskæftigelse kan dermed være, at en stor del af de ikke-vestlige indvandrere, som migrerer til Danmark, kommer fra samfund, som i høj grad er præget af en traditionel kønsmæssig arbejdsdeling, hvor det primært er manden, der har rollen som forsørger, og kvinden, der tager sig af børn og hjem.

IMAGES MENA-undersøgelsen fra 2017 – den hidtil største undersøgelse af holdninger til ligestilling i Mellemøsten – viser, at holdningen til kvinders arbejdsdeltagelse i en række mellemøstlige lande i høj grad er præget af en mere traditionel kønsmæssig arbejdsdeling. Eksempelvis svarer et flertal af de adspurgte mænd i Egypten (98 %), i Palæstina (83 %) og i Marokko (73 %), at de er 'enige' eller 'helt enige' i, at mænd skal have adgang til job før kvinder, når arbejdsmulighederne er knappe. Blandt kvinderne i disse tre lande svarer hhv. 88 %, 70 % og 71 % det samme. På spørgsmålet om, hvorvidt en gift kvinde bør have samme ret til at arbejde uden for hjemmet som sin mand, er der samtidig blot 31 % af mændene i Egypten, 52 % af mændene i Palæstina og 55 % af mændene i Marokko, der erklærer sig enige i dette udsagn, mens det gælder for hhv. 75 %, 73 % og 89 % af de adspurgte kvinder i disse lande/selvstyreområder.¹⁵

¹³ Bonke & Schultz-Nielsen (2013)

¹⁴ Se fx Dahl & Jakobsen (2005) og Udlændinge- og integrationsministeriet (2018a).

¹⁵ El Feki et al. (2017)

En række studier viser endvidere, at mænd, som emigrerer fra patriarkalske samfund til mindre patriarkalske samfund, kan opleve nogle særlige udfordringer i forhold til deres forventninger til at være fædre og ægtemænd. Den nye tilværelse i opholdslandet kan eksempelvis gøre det vanskeligt for nogle mænd at indtage eller opretholde rollen som familiens forsørger, hvilket kan påvirke magtstrukturen og rollefordelingen i familien og udfordre mændenes maskulinitetsopfattelse.¹⁶ Nogle mænd kan dermed opleve et 'tab' af autoritet og maskulinitet, da deres identitet og sociale position i høj grad kan være forbundet med en rolle som familiens forsørger.¹⁷

I Danmark er der netop gennemført en stor undersøgelse af maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling – særligt blandt minoritetsetniske mænd. Denne undersøgelse viser blandt andet, at langt de fleste indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund har holdninger til ligestilling og beskæftigelse, som ligger tættere på holdningen blandt den danske majoritetsbefolkning end på holdningen blandt befolkningerne i deres oprindelseslande.¹⁸

Ikke desto mindre er der også i Danmark et mindretal blandt indvandrere og efterkommere, der giver udtryk for traditionelle og patriarkalske holdninger, som kan tænkes at udgøre en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Fx er der blandt mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrund hhv. 9 % og 8 %, som er uenige i udsagnet: *"Det er lige så acceptabelt, hvis det er en kvinde der forsørger familien, som hvis det er en mand"*. Til sammenligning udgør denne andel hhv. 2 % blandt mænd og 1 % blandt kvinder i den majoritetsetniske del af befolkningen.¹⁹

Endvidere ses det, at der især blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere findes et lille mindretal, som har et negativt syn på kvindelige ledere. 6 % af de ikke-vestlige mænd og 3 % af de ikke-vestlige kvinder er således helt eller overvejende uenige i, at *"kvinder kan være lige så gode ledere som mænd"*. I majoritetsbefolkningen ligger andelen, der er uenige i dette udsagn på hhv. 3 % blandt mænd og 0 % blandt kvinder. Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at blot 67 % af de ikke-vestlige mænd erklærer sig 'helt enige' i dette udsagn.²⁰

Også tidligere undersøgelser har fundet holdningsforskelle mellem minoritets- og majoritetsetniske danskere syn på ligestilling på arbejdsmarkedet. I 2007 viste et studie fx, at ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i højere grad end andre danskere mener, at *"mænd har mere ret til at arbejde end kvinder, hvis der ikke er arbejde til alle"*. Her var 32 % af indvandrerne og 17 % af efterkommerne således 'helt enige' eller 'delvist enige' i dette udsagn, mens andelen blandt øvrige danskere lå på 2 %.²¹

¹⁶ Se fx MacKenzie & Foster (2017), Fisher (2013), Kleist (2010), Grzywacz et al. (2009), Jensen & Liversage (2007)

¹⁷ Jensen & Liversage (2007)

¹⁸ Als Research (2019)

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ Bonnerup et al. (2007)

The European Social Survey (2010) finder ligeledes markante forskelle i holdningen til kvinders arbejdsdeltagelse på baggrund af etnisk oprindelse – og på baggrund af køn. Her viser tallene for Danmark, at 33 % af de ikke-vestlige mænd og 20 % af de ikke-vestlige kvinder er enten 'helt enige' eller 'enige' i, at "*en kvinde bør være parat til at skære ned på lønnet arbejde for familiens skyld*". Til sammenligning gælder dette hhv. 14 % og 17 % af de majoritetsetniske mænd og kvinder.²²

Det er vigtigt at fremhæve, at der ikke findes sikker viden om, hvorvidt – eller i hvilket omfang – de ovennævnte holdninger blandt et mindretal af indvandrere og efterkommere *reelt* har udgjort eller fortsat udgør en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Danmark. Blot kan det antages, at sådanne holdninger kan være en medvirkende årsag til de kønsforskelle, der viser sig i beskæftigelsesmønsteret.

Det skal ligeledes bemærkes, at der også i relation til en række af de andre barrierer for beskæftigelse *også kan være kønsforskelle* mellem mandlige og kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund. Det kan derfor være svært at adskille betydningen af traditionelle kønsrolleopfattelser og andre mulige barrierer, når man skal vurdere baggrunden for forskellen mellem beskæftigelsesfrekvensen for hhv. kvindelige og mandlige indvandrere med ikke-vestlig baggrund – særligt fordi den eksisterende data om kønsrolleopfattelser er forholdsvis begrænset. Det kan dog med forholdsvis stor sikkerhed fastslås, at beskæftigelsesforskellen *ikke* hænger sammen med forskellige grader af arbejdsorientering blandt hhv. kvinder og mænd med ikke-vestlig baggrund. Flere studier har således undersøgt graden af arbejdsorientering – uden at finde væsentlige forskelle i relation til hverken etnisk baggrund eller køn.²³

Senest har det ovennævnte studie af maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling påvist, at både minoritetsetniske mænd og kvinder har en særdeles stærk arbejdsorientering. Deres svar på spørgsmålet "*Hvor vigtigt er det for dig at have et arbejde, så du kan forsørge dig selv?*" viser således, at de er fuldt ud lige så arbejdsorienterede som majoritetsetniske mænd og kvinder. Således svarer 93-95 % af de minoritetsetniske mænd og kvinder, at dette er enten 'meget vigtigt' eller 'vigtigt' for dem, mens det gælder 94-95 % blandt majoritetsetniske mænd og kvinder.²⁴

Med andre ord *ønsker* langt de fleste etniske minoritetskvinder at have et arbejde – på lige fod med minoritetsetniske mænd og andre danskere. Dette indikerer, at den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder for langt de fleste af de ledige kvinders vedkommende er *uønsket*.

²² European Social Survey, round 5 (2010)

²³ Se fx Als Research (2019) og Andersen (2008)

²⁴ Als Research (2019)

4.2 Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse

Den eksisterende forskning i social kontrol har primært fokuseret på at belyse social kontrol og begrænset selvbestemmelse blandt unge – især blandt unge kvinder – og i relation til spørgsmål om seksuelle relationer (herunder valg af kæreste, partner og ægtefælle), valg af uddannelse samt mulighed for at deltage i aktiviteter og for at ses med venner i fritiden, herunder med venner af det modsatte køn.²⁵

Denne forskning viser blandt andet, at social kontrol især rammer et mindretal blandt minoritetsetniske unge – samt at unge etniske minoritetskvinder på en række områder er særligt udsatte. Blandt unge etniske minoritetskvinder mellem 18 og 29 år oplever 17 % af de ugifte kvinder eksempelvis, at de ikke må have en kæreste for deres familie, før de bliver gift, mens 27 % af de gifte etniske minoritetskvinder har oplevet det samme.²⁶ Endvidere oplever et mindretal af de minoritetsetniske unge mellem 18 og 29 år, at deres familie kun 'i mindre grad' eller 'slet ikke' har givet dem lov til selv at vælge deres uddannelse (2-3 %) og/eller til selv at vælge deres venner (6-7 %).²⁷ Københavns Kommunes Medborgerskabsundersøgelse fra 2019 viser lignende resultater: 16 % af de unge københavnere med ikke-vestlig baggrund mellem 18-29 år oplever at få begrænset deres frihed med hensyn til kæreste og ægtefælle, mens 7 % oplever at få begrænset deres selvbestemmelse med hensyn til uddannelse og/eller venner. Til sammenligning gælder dette 2 % af de øvrige københavnere i samme aldersgruppe – både når det gælder begrænset selvbestemmelse i relation til kæreste/ægtefælle og venner/uddannelse.²⁸

Mens udbredelsen og karakteren af social kontrol blandt unge og i relation til de ovennævnte temaer efterhånden er forholdsvis velbelyst – så er der fortsat meget begrænset viden om social kontrol specifikt i relation til arbejdsmarkedet og i relation til voksne etniske minoritetskvinder generelt. Det er således ikke i forbindelse med denne undersøgelses litteraturstudie lykkedes at identificere eksisterende studier, som på et tilstrækkeligt datagrundlag belyser den nærmere udbredelse eller karakter af social kontrol i relation til etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Danmark. Der findes dog studier, som gennem et fokus på relaterede spørgsmål mere indirekte belyser og giver indikationer på udbredelsen af social kontrol blandt voksne etniske minoritetskvinder – herunder i nogle tilfælde også specifikt i relation til beskæftigelse.

Nedenfor gennemgås en række resultater fra disse udvalgte studier.

Den førnævnte undersøgelse Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling fra 2019 viser eksempelvis, at cirka hver tiende minoritetsetniske kvinde (11 %) og mand (9 %) mellem 18 og 64 år inden for det seneste år har følt sig presset til at kontrollere andre familiemedlemmer. Til sammenligning gælder dette 6-7 % blandt majoritetsetniske mænd og kvinder. Social

²⁵ Se fx Als Research (2011a, 2014, 2018a og 2018b), Bredal (2014), Institut for Menneskerettigheder (2017), Lynggaard (2010), Maïa Consult (2009), Schlytter (2009) og Ungdomsstyrelsen (2009) m.fl.

²⁶ Als Research (2018a), s. 35-36.

²⁷ Ibid., s. 58 og s. 70.

²⁸ Københavns Kommune (2019b)

kontrol findes således ikke alene blandt et mindretal af unge minoritetsetniske mænd og kvinder – men også blandt voksne over 30 år – og den kan blandt andet komme til udtryk ved, at voksne oplever selv at blive presset til at udøve kontrol. Endvidere viser denne undersøgelse, at hver femte minoritetsetniske mand (20 %) og knap hver syvende minoritetsetniske kvinde (15 %) ikke vil tillade deres partner/ægtefælle at have venner af det modsatte køn udenfor familien. Til sammenligning gælder dette 2-5 % blandt andre mænd og kvinder i Danmark.²⁹

Selvom det ikke er sikkert, at sådanne holdninger direkte påvirker arbejdsmarkedet, og selvom mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på sektorer og brancher, så er det danske arbejdsmarked i hvert fald i høj grad præget af arbejdspladser, hvor mænd og kvinder arbejder tæt sammen som kollegaer. Endvidere viser en undersøgelse foretaget af Epinion for HK i 2015, at over halvdelen af de beskæftigede i Danmark snakker med deres kollegaer om personlige ting (52 %), at mere end hver tredje betragter en eller flere af deres kollegaer som deres venner (35 %), og at knap hver tredje ses privat med kollegaer (29 %). Hertil kommer, at disse andele generelt er højere blandt kvinder end blandt mænd.³⁰

Sammenholdes disse mønstre med det forhold, at hver femte minoritetsetniske mand (20 %) ikke vil tillade sin partner eller ægtefælle at have venner af det modsatte køn udenfor familien³¹, forekommer dette at være en holdning, der udgør en potentiel barriere for deres kvindelige partners arbejdsmarkedsintegration. Mænd, der ikke vil tillade deres partner at have venner af det modsatte køn, kan således have et motiv til at udøve social kontrol med henblik på at begrænse deres partners mulighed for at arbejde på en arbejdsplads, hvor der eksempelvis er tæt kollegialt samvær med kollegaer af det modsatte køn. Der findes imidlertid ikke eksisterende undersøgelser, som direkte har påvist en sådan sammenhæng, og det er endnu uvist om – og i så fald i hvilken udstrækning – mænd, der ikke vil have, at deres partner har venner af det modsatte køn, også vil være parate til *rent faktisk* at udøve social kontrol med henblik på at begrænse deres partners muligheder herfor.

At social kontrol og æresrelateret vold rammer voksne kvinder – herunder også kvinder over 30 år – kan dog fastslås med stor sikkerhed. Og det står ligeledes klart, at det særligt rammer etniske minoritetskvinde. En opgørelse fra 2013 viser eksempelvis, at indvandrerkvinder er markant overrepræsenteret på landets krisecentre³², og et studie fra 2011 viser, at en stor del af de interviewede etniske minoritetskvinde på krisecentrene har været udsat for æresrelateret vold og omfattende social kontrol.³³ Hertil kommer, at Etnisk Konsulentteam – som udgør Københavns Kommunes beredskab og specialenhed vedrørende æresrelaterede konflikter og social kontrol – igennem de seneste år har oplevet, at en stigende andel af deres sager omhandler voksne kvinder.

²⁹ Als Research (2019), s. 119-120.

³⁰ Epinion for HK (2015)

³¹ Als Research (2019)

³² LOKK (2014). I 2013 udgjorde indvandrerkvinder således 46 % af alle kvinder på landets krisecentre.

³³ Danneskiold-Samsøe et al. (2011)

Mens Etnisk Konsulentteam tidligere altovervejende behandlede sager vedrørende børn og unge under 18 år, så drejede hele 40 % af deres sager i 2018 sig således om voksne borgere (over 18 år). I 2018 var der samtidig langt flere henvendelser fra borgere over 18 år, voksenteams og jobcentre, end der har været tidligere. De mest fremtrædende henvendelsesårsager er social kontrol i form af pres og restriktioner, vold (herunder psykisk vold), trusler om og frygt for æresdrab samt ufrivillige udlandsophold.³⁴

Nye tal fra Sikkerhedskonsulenterne - et landsdækkende konsulentkorps, der rådgiver, foretager risikovurderinger og koordinerer mellem myndigheder i sager om æresrelaterede konflikter – peger i samme retning.

I perioden april 2018 – august 2019, hvor Sikkerhedskonsulenterne er blevet benyttet af halvdelen af landets kommuner, har de registreret i alt 333 sager på landsplan – og 23 % af disse sager har omhandlet borgere over 30 år. Et tilsvarende mønster ses specifikt for Københavns Kommune. Her har 11 ud af 42 sager (26 %) primært omhandlet en person over 30 år. Endvidere har 16 ud af de 42 sager i København (38 %) primært omhandlet en person mellem 18 og 30 år.³⁵ Størstedelen af alle sagerne i Københavns Kommune omhandler således voksne (myndige) personer over 18 år. Desværre er statistikken ikke opgjort på køn, men indtrykket fra det gennemførte interview med Sikkerhedskonsulenten fra Etnisk Konsulentteam er, at langt hovedparten af disse sager omhandler kvinder.

Selvom enkelte af disse sager i Københavns Kommune opstår på baggrund af henvendelser fra Jobcenter København, er det ikke den interviewede sikkerhedskonsulents opfattelse, at disse sager i første omgang drejer sig om social kontrol specifikt i relation til arbejdsmarkedet. I stedet handler det ofte om en bredere form for social kontrol, der eksempelvis kommer til udtryk i form af sociale restriktioner mere generelt og/eller hænger sammen med en æresrelateret konflikt i parforholdet/ægteskabet.³⁶ Sådanne former for konflikter og kontrol kan imidlertid også føre til social kontrol af kvinderne specifikt i relation til arbejdsmarkedet – og konflikterne kan altså i nogle tilfælde blive så synlige på jobcentret, at der bliver taget kontakt til Sikkerhedskonsulenterne.

Foruden de ovennævnte indikationer fra praksis kan der også i enkelte eksisterende studier findes henvisninger til forhold, der vedrører social kontrol af etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet. Generelt er der dog enighed om, at det er et svært felt at belyse. Fx fremhæver en rapport fra Tænk tanken CEVEA om løsninger til en forbedret integration af nydanske kvinder på det danske arbejdsmarked, at:

”Der kan være kvinder, der har været eller er udsat for vold og har en ægtefælle, der kontrollerer deres færden og frie valg, står i vejen for at de lærer sproget eller

³⁴ Tal fra Etnisk Konsulentteam fremsendt pr. mail af Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning, 1. november 2019.

³⁵ Tal fra Deloitte vedrørende Sikkerhedskonsulenterne. Endnu upubliceret. Udleveret til brug for denne undersøgelse med tilladelse fra SIRI og Københavns Kommune.

³⁶ Interview med Sikkerhedskonsulent i Københavns Kommune, 3. oktober 2019.

bestemmer, at de ikke skal arbejde. [...] Det vides ikke, hvor stort omfanget af social kontrol er i Danmark, da det i sagens natur er et vanskeligt område at afdække eller belyse statistisk på baggrund af offentlige opgørelser. Mørketallene kan være betragtelige”.³⁷

Et studie fra 2009 baseret på 34 interview med muslimske kvinder påpeger på lignende vis, at der findes en gruppe kvinder *”der af familiemæssige årsager holdes væk fra arbejdsmarkedet”,* og at disse kvinder synes at udgøre en *”skyggegruppe”,* som kan være svær at få med i undersøgelser på området. Endvidere fremgår det af dette studie, at nogle muslimske kvinder selv opstiller religiøst funderede begrænsninger for, hvilke jobs de kan udføre:

”En mindre del af informanterne [opstiller] også selv religiøst funderede begrænsninger i forhold til, hvilke jobs de kan udføre. Det kan være, at man bør undgå at være alene med en mand på arbejdspladsen – her er de fleste dog villige til at gå på kompromis – eller at man ikke må have med alkohol og svinekød at gøre. Nogle få nævner jobfunktioner som kassedame, stewardesse eller arkitekt som fag, man bør undgå, fordi de kan indebære kontakt med mange mænd eller at man skal rejse uden at være ledsaget af en mand fra familien. Det er dog ikke nogen gennemgribende tendens i det empiriske materiale. Som det gælder for uddannelsesmulighederne, gælder det også i forhold til arbejde, at der findes en ”skyggegruppe”, som ikke er del af respondentgruppen her, og som af familiemæssige årsager holdes væk fra arbejdsmarkedet”.³⁸

At nogle kvinder selv opstiller religiøst funderede begrænsninger for, hvilke jobs de kan udføre, og at mangel på netværk generelt fremhæves som en væsentlig barriere for etniske minoritetskvinders ligestilling på arbejdsmarkedet, understreger, at det kan være vanskeligt at afgøre, om der i den enkelte kvindes tilfælde (også) er social kontrol involveret eller ej. Kvinder, der bliver udsat for social kontrol, vil således ofte have et særdeles begrænset netværk uden for familien. Omvendt hænger manglende netværk og social isolation ikke *nødvendigvis* sammen med social kontrol. Når en kvinde angiver en religiøs begrundelse til ikke at ville arbejde på en arbejdsplads med mandlige kollegaer, kan det ligeledes være svært at afgøre, om hun alene giver udtryk herfor på grund af sin *egen* religiøse overbevisning – eller om et pres fra manden og/eller omgangskredsens side også kan have betydning herfor.

Måske er sådanne former for usikkerhed også én af årsagerne til, at der i høj grad stadig savnes viden om udbredelsen og den eventuelle karakter af social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. I lyset af den viden, der trods alt findes om traditionelle kønsrollemønstre og social kontrol, er det i hvert fald bemærkelsesværdigt, at de fleste af de studier, som vi har gennemgået i forbindelse med denne undersøgelse, ikke direkte nævner social kontrol som en *mulig* barriere i relation til etniske minoritetskvinders beskæftigelse. I stedet fremgår det blot enkelte steder at eksempelvis *”kulturelle traditioner fra oprindelseslandet”* kan være en vigtig årsag til kvindernes relativt lave beskæftigelsesgrad, eller at nogle

³⁷ CEVEA (2019)

³⁸ Maïa Consult (2009), s. 205.

af kvinderne fx er ”meget afhængige af deres mænd”, kan have oplevet ”trusler eller vold i ægteskabet” eller er ”socialt isolerede”.³⁹

Studiet Socialt isolerede kvinder med anden etnisk baggrund i Københavns Kommune fra 2008 konkluderer dog mere specifikt, at det er:

*”Kendetegnende for kvinderne i denne undersøgelse, at den sociale isolation er **påtvunget** [vores fremhævelse], og at den på afgørende vis bidrager til deres marginalisering, både på et individuelt og på et samfundsmæssigt plan... Den tvungne isolation opleves af den isolerede som ensomhed og manglende netværk”.*⁴⁰

Endvidere konkluderer denne undersøgelse – der er baseret på 40 interview med socialt isolerede etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune – at der er mange grunde til kvindernes manglende eller afbrudte beskæftigelsesforløb, herunder eksempler på, at forløb er blevet afbrudt, fordi ”ægtefællen ikke har ønsket det [at kvinden var i forløbet]”.⁴¹

Selvom social kontrol af etniske minoritetskvinder i relation til beskæftigelse således er nævnt i nogle enkeltstående studier, så er det generelle billede stadig, at der i udpræget grad mangler viden på området. Som det fremgår af den ovenfor nævnte CEVEA rapport fra 2019, synes der dog at være en stigende opmærksomhed på behovet for at få kortlagt området. Også Rådet for Etniske Minoriteter nævner i deres seneste anbefalinger på området, at social kontrol og traditionelle kønsrollemønstre kan udgøre en barriere. Rådet skriver således i indledningen:

*”Kvindernes begrænsede [arbejdsmarkeds]deltagelse er ikke et udtryk for modvilje, men et udtryk for at de befinder sig i en situation, hvori de er begrænset af forskellige faktorer. Det kan være alt fra praktiske problematikker, dansksproglige kompetencer, manglende erhvervs erfaring, sygdom, psykiske lidelser eller **social kontrol** [vores fremhævelse]. Derudover har en stor andel af kvinderne ofte som en kulturel betingelse ansvaret for familien i forhold til at passe børn og husholdning. I det kan der både ligge nogle kulturelle og praktiske udfordringer, der står i vejen for deres vej ud i beskæftigelse”.*⁴²

Endelig er der enkelte studier, der peger på, at den relativt svage arbejdsmarkedstilknytning blandt udsatte grupper af etniske minoritetskvinder kan medvirke til at øge kvindernes sociale isolation og derigennem deres risiko for at blive udsat for social kontrol. Som det fremgår oven for, er der dog kun sjældent fokus på at belyse den omvendte mulige årsagssammenhæng i den eksisterende faglitteratur.

³⁹ Se fx Caswell et al. (2008), Calmfors & Gassen (2019), Bonke & Schultz-Nielsen (2013), Arendt & Schultz-Nielsen (2019) samt Center for Boligsocial Udvikling (2014, 2015). Se litteraturlisten for en samlet oversigt over den gennemgåede litteratur.

⁴⁰ Als Research (2008), s. 6.

⁴¹ Ibid., s. 9.

⁴² Rådet for Etniske Minoriteter (2018)

5. INFORMANTERNES VURDERINGER AF SOCIAL KONTROL I RELATION TIL ANDRE BARRIERER FOR BESKÆFTIGELSE

5.1 Et komplekst samspil – og datamaterialets begrænsninger

Som beskrevet i det foregående kapitel, så findes der i dag ikke noget forskningsmæssigt overblik over hverken udbredelsen eller karakteren af den sociale kontrol, som rammer etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet. Det vides dog med sikkerhed, at den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder i Danmark har mange årsager og skyldes et komplekst samspil mellem både ”interne” og ”eksterne” barrierer. Det gælder fx barrierer i relation til manglende dansksproglige kompetencer, relativt lav uddannelsesgrad og/eller erhvervs erfaring, manglende arbejdsidentitet og diskrimination/forskelsbehandling. Social kontrol udgør således kun én mulig barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse – og den skal ses i relation til mange andre mulige barrierer herfor.

I denne undersøgelse har vi derfor forsøgt at indkredse omfanget og karakteren af social kontrol som barriere *set i relation til andre mulige barrierer* for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. Dette har vi gjort ved, at vi både i spørgeskemaundersøgelsen og i de gennemførte interview ikke alene har fokuseret på oplevelser med eller indikationer på eventuel social kontrol, men ved også at spørge ind til andre mulige barrierer for beskæftigelse. I de tilfælde, hvor respondenterne eller informanterne oplever, at social kontrol udgør en barriere, har vi så forsøgt at få uddybet, hvordan netop denne barriere relaterer sig til og/eller placerer sig i relation til de øvrige nævnte barrierer. Det skal understreges, at denne fremgangsmåde ikke gør det muligt at opnå sikker viden om den nærmere udbredelse af social kontrol som barriere. Den gør det blot muligt at se, hvordan og i hvilket omfang de forskellige informantgrupper har oplevet eller observeret social kontrol som barriere – og hvordan de placerer denne barriere i relation til en række af de øvrige barrierer for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, som de har observeret.

I det omfang, det er muligt, har vi endvidere forsøgt at belyse *grundlaget* for de enkelte informantgruppers vurderinger heraf – for eksempel ved at se på, hvilke typer af kvinder, som de forskellige informanter ”rundt om kvinderne” er i kontakt med, samt hvor ofte og hvor tæt kontakten er osv. Det skal dog fremhæves, at de enkelte informanternes vurderinger naturligvis er subjektive, kan være påvirket af mange forskellige forhold og ikke nødvendigvis giver et præcist eller ”sandt” billede af hverken betydningen eller udbredelsen af social kontrol som barriere for de ledige etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Undersøgelsens datamateriale kan derfor alene bidrage med *overordnede indikationer* på den betydning og den udbredelse, som social kontrol har i relation til at begrænse etniske minoritetskvinders beskæftigelsesgrad i Københavns Kommune.

Nedenfor beskrives først jobcentermedarbejdernes vurderinger af de forskellige barrierer for beskæftigelse, som kendetegner de kvinder, de har kontakt med. Herefter sættes jobcentermedarbejdernes specifikke vurdering af social kontrol som barriere i relation hertil. Efterfølgende gennemgås de øvrige informantgruppers vurdering af social kontrol som barriere – igen set i relation til deres vurdering af en række andre barrierers betydning.

5.2 Jobcentermedarbejdernes vurderinger

I surveyen er de adspurgte jobcentermedarbejdere indledningsvis blevet bedt om at vurdere betydningen af en række forskellige barrierer for etniske minoritetskvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune. Svarfordelingen fremgår i Tabel 5.1 nedenfor:

TABEL 5.1				
I hvilken grad oplever du, at følgende barrierer har betydning for etniske minoritetskvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune?				
	Meget stor/stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Ved ikke
Sproglige barrierer blandt kvinderne (n=388)	74 %	12 %	7 %	6 %
Manglende formelle kompetencer blandt kvinderne (n=387)	72 %	12 %	8 %	7 %
Fysiske sygdomme blandt kvinderne (n=387)	52 %	22 %	14 %	12 %
Psykiske sygdomme blandt kvinderne (n=386)	52 %	21 %	15 %	12 %
Traditionelle kønsrolleopfattelser blandt kvinderne selv (n=386)	48 %	23 %	18 %	11 %
Traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds (n=387)	47 %	25 %	17 %	11 %
Manglende efterspørgsel på de ledige kvinders arbejdskraft fra arbejdsgiverens side (n=380)	37 %	26 %	22 %	15 %
Manglende økonomisk gevinst/incitament for at komme i arbejde blandt kvinderne (n=386)	28 %	21 %	33 %	18 %
Diskrimination af etniske minoritetskvinder på arbejdsmarkedet (n=380)	14 %	24 %	39 %	23 %

Som vist i tabellen, fremhæver jobcentermedarbejderne især 'sproglige barrierer' og 'manglende formelle kompetencer'. Således oplever 74 % af de adspurgte jobcentermedarbejdere, at 'sproglige barrierer' har enten meget stor eller stor betydning for de etniske minoritetskvinders forholdsvis høje ledighed, mens 72 % fremhæver 'manglende formelle kompetencer'. Der er således udbredt enighed om at fremhæve netop disse to barrierer som de mest betydningsfulde af de ovenfor nævnte barrierer.

Cirka halvdelen af de adspurgte jobcentermedarbejdere mener endvidere, at barrierer som 'fysiske sygdomme' (52 %), 'psykiske sygdomme' (52 %), 'traditionelle kønsrolleopfattelser blandt kvinderne selv' (48 %) og 'traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds' (47 %) har enten meget stor eller stor betydning for etniske minoritetskvinders relativt høje ledighed i Københavns Kommune.

En mindre andel af de adspurgte jobcentermedarbejdere mener, at barrierer som 'manglende efterspørgsel' (37 %), 'manglende økonomisk incitament' (28 %) og/eller 'diskrimination på arbejdsmarkedet' (14 %) har enten meget stor eller stor betydning for etniske minoritetskvinders relativt høje ledighed i kommunen.

Samlet set viser fordelingerne, at de enkelte jobcentermedarbejdere ofte har fremhævet flere forskellige barrierer, som havende stor eller meget stor betydning. Dette mønster – som også genfindes i de gennemførte interview med jobcentermedarbejdere – indikerer, at de fleste jobcentermedarbejdere oplever, at de ledige kvinder ofte er påvirket af *flere forskellige barrierer på samme tid*. Med andre ord hænger jobcentermedarbejdernes oplevelser fint sammen med det overordnede billede, der tegnes i den eksisterende forskningslitteratur på området – nemlig at de etniske minoritetskvinders relativt høje ledighed hænger sammen med mange forskellige faktorer og er præget af et komplekst samspil mellem flere forskellige barrierer. Jobcentermedarbejderne oplever således også, at mange forskellige barrierer har betydning, ligesom de i mange tilfælde møder kvinder med komplekse problemstillinger i relation til beskæftigelsesområdet.

Endvidere er det i relation til de ovennævnte fordelinger særligt værd at fremhæve, at næsten halvdelen af de adspurgte jobcentermedarbejdere fremhæver 'traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds' som en barriere, der har enten 'meget stor' eller 'stor betydning'. Da social kontrol ofte hænger sammen med traditionelle kønsrolleopfattelser – og som oftest udøves af familiemedlemmer og omgangskreds – er det således bemærkelsesværdigt, at en så stor andel af jobcentermedarbejderne oplever netop denne barriere som betydningsfuld. Medtages andelen, som mener at denne barriere har 'nogen betydning', er der samlet set et flertal på i alt 72 %, der oplever, at 'traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds' har betydning for de etniske minoritetskvinders relativt høje grad af ledighed i Københavns Kommune.

Samtidig skal det dog fremhæves, at denne barriere ikke *nødvendigvis* indebærer eller fører til konkret udøvelse af social kontrol – det vil sige tilfælde, hvor medlemmer af en kvindes familie eller omgangskreds aktivt forsøger at holde hende fra arbejdsmarkedet gennem brug af pres, tvang eller vold. I mange tilfælde vil også familiemedlemmer med traditionelle kønsrolleopfattelser naturligvis kunne acceptere, at en kvinde vælger at tage et arbejde, også selvom dette valg i nogle tilfælde eventuelt måtte stride imod deres egne ønsker for kvinden. Der kan således være stor forskel på fx andelen af familiemedlemmer, der ønsker at en kvinde ikke er på arbejdsmarkedet – fx fordi de mener, at hun bør gå hjemme med børnene i stedet – og så andelen af familiemedlemmer, der som en konsekvens heraf, vil være parate til aktivt og direkte at anvende pres, tvang eller vold for at få deres vilje igennem overfor kvinden, hvis hun måtte vælge at handle imod deres ønske.

Hertil kommer, at en del etniske minoritetskvinder også *selv* kan have traditionelle kønsrolleopfattelser, der udgør en barriere for deres beskæftigelse. I de tilfælde, hvor der måtte være overensstemmelse mellem kvindernes egne holdninger hertil og holdningerne i deres familie/omgangskreds, vil det således være usandsynligt, at der opstår social kontrol. Igen skal man dog her være opmærksom på, at nogle kvinder kan vælge at give udtryk for ønsker eller holdninger, som ligger på linje med deres familie eller omgangskreds – selvom de personligt er uenige – fordi de ønsker at undgå konflikter eller social kontrol.

Flere af de interviewede jobcentermedarbejdere fremhæver således, at det i nogle tilfælde kan være svært for dem at vide, hvornår den enkelte kvinde giver udtryk for hendes egne ønsker, og hvornår hun giver udtryk for andres ønsker – fx med henblik på at undgå en konflikt med hendes ægtefælle eller med andre familiemedlemmer.

De ovennævnte forhold understreger kompleksiteten af feltet – og som det fremgår af Tabel 5.1, er jobcentermedarbejderne i ligeså høj grad tilbøjelige til at fremhæve 'traditionelle kønsrolleopfattelser hos kvinderne selv' som 'traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familie/omgangskreds' i deres vurdering af de forskellige nævnte barrierer.

Med henblik på nærmere at indkredse jobcentermedarbejdernes vurdering af den specifikke udbredelse af social kontrol, er de endvidere blevet spurgt: *"I hvilken grad mener du, at social kontrol er en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt?"*. For at sikre, at de enkelte respondenter så vidt muligt har besvaret dette spørgsmål ud fra den samme forståelse af begrebet *social kontrol*, blev spørgsmålet præsenteret med følgende forklaring:

"Med social kontrol forstås i denne undersøgelse en situation, hvor individets ret til arbejde og til frit valg af beskæftigelse enten helt eller delvist begrænses af ægtefællens, familiens, slægtens og/eller omgangskredsens kontrol gennem pres eller tvang."

Tabel 5.2 nedenfor viser den overordnede svarfordeling på spørgsmålet:

TABEL 5.2	
I hvilken grad mener du, at social kontrol er en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt? (n=380)	
<i>Med social kontrol forstås i denne undersøgelse en situation, hvor individets ret til arbejde og til frit valg af beskæftigelse enten helt eller delvist begrænses af ægtefællens, familiens, slægtens og/eller omgangskredsens kontrol gennem pres eller tvang.</i>	
	Pct.
I meget høj grad/i høj grad	18 %
I nogen grad	38 %
I mindre grad/slet ikke	28 %
Ved ikke	16 %

Som det fremgår af tabel 5.2, mener knap hver femte jobcentermedarbejder (18 %), at social kontrol enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' udgør en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Endvidere er det værd at bemærke, at hele 38 % vurderer, at social kontrol 'i nogen grad' udgør en barriere. Samlet set mener et flertal af de adspurgte jobcentermedarbejdere (i alt 56 %) dermed, at social kontrol i enten nogen, høj eller meget høj grad udgør en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Svarfordelingen indikerer dermed – ligesom de gennemførte interview – at de fleste jobcentermedarbejdere har oplevet

indikationer eller eksempler på social kontrol i nogle af de sager vedrørende etniske minoritetskvinder, som de behandler.⁴³

At en så betydelig andel af jobcentermedarbejderne har dette indtryk, kan naturligvis skyldes flere forskellige forhold. Med henblik på at se nærmere på, *hvilke* jobcentermedarbejdere, der i særlig grad er tilbøjelige til at fremhæve social kontrol som barriere, er fordelingerne i Tabel 5.2 blevet krydset med en række forskellige variable.

Først og fremmest viser det sig her, at det i særlig grad er de jobcentermedarbejdere, som har forholdsmæssigt mange sager med etniske minoritetskvinder, der er tilbøjelige til at vurdere, at social kontrol udgør en barriere for målgruppens beskæftigelse. Som illustreret i Tabel 5.3, ses der således en signifikant tendens til, at jo flere sager med etniske minoritetskvinder, som den enkelte jobcentermedarbejder aktuelt har, desto mere sandsynligt er det, at jobcentermedarbejderen oplever social kontrol som en barriere for beskæftigelse blandt målgruppen:

TABEL 5.3

I hvilken grad mener du, at social kontrol er en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt? / Hvor mange af dine sager omhandler minoritetsetniske kvinder?

	Under 10 % (n=123)	10-25 % (n=116)	Over 25 % (n=113)	Ved ikke (n=28)	Total (n=380)
I meget høj grad/ i høj grad	15 %	16 %	24 %	18 %	18 %
I nogen grad	33 %	39 %	44 %	32 %	38 %
I mindre grad/slet ikke	28 %	34 %	26 %	21 %	28 %
Ved ikke	24 %	12 %	6 %	29 %	16 %

P-værdi: 0,005

Ligeledes ses det, at andelen, der er usikre på, om social kontrol udgør en barriere, falder i takt med andelen af sager om etniske minoritetskvinder, som den enkelte medarbejder behandler. Mens næsten hver fjerde jobcentermedarbejder, der har relativt få sager omhandlende etniske minoritetskvinder (under 10 %), svarer 'ved ikke' (24 %), så er der blot 6 %, der svarer 'ved ikke', blandt de jobcentermedarbejdere, som har forholdsvis mange sager omhandlende etniske minoritetskvinder (over 25 %).

Tendenserne i Tabel 5.3 er umiddelbart logiske og "selvfølgelige" i den forstand, at de jobcentermedarbejdere, der har flest sager med etniske minoritetskvinder, også må forventes at have størst sandsynlighed for at møde sager, hvor etniske minoritetskvinder bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Sammenhængen er dog kun logisk, hvis denne barriere rent faktisk fremtræder som synlig i en række af disse sager. Havde der i stedet været tale om, at jobcentermedarbejderne alene baserede deres vurderinger på fx fordomme eller på indtryk

⁴³ I kapitel 6 ses der nærmere på udbredelsen af jobcentermedarbejdernes oplevelser med en række mere konkrete eksempler eller indikationer herpå, ligesom det belyses, hvor ofte de enkelte jobcentermedarbejdere har oplevet disse inden for det seneste år.

fra medieskabte debatter om social kontrol, så ville man ikke forvente at se de tendenser, der fremgår af Tabel 5.3.

Også når det gælder en række af de øvrige barrierer, ses der en signifikant tendens til, at det især er de jobcentermedarbejdere, som har forholdsvis mange sager vedrørende etniske minoritetskvinder, der er tilbøjelige til at vurdere de enkelte barrierer som betydningsfulde.⁴⁴ Dette kan hænge sammen med, at de fleste af disse jobcentermedarbejdere arbejder med målgrupper af borgere over 30 år, som har flere udfordringer end blot ledighed. Disse jobcentermedarbejdere har således at gøre med en bred vifte af forskellige borgere, som enten er i ressourceforløb, er erklæret aktivitetsparate eller er omfattet af integrationsydelse eller sygedagpenge. Af de jobcentermedarbejdere, der primært beskæftiger sig med målgruppen af borgere, som er unge under 30 år, med dagpengemodtagere og/eller jobparate ledige, er der kun en lille andel, som angiver, at mere end 25 % af deres sager vedrører etniske minoritetskvinder.⁴⁵

I kapitel 6 ses der nærmere på, hvordan jobcentermedarbejdernes oplevelser med konkrete indikationer på social kontrol fordeler sig på de forskellige dele af målgruppen. I relation til jobcentermedarbejdernes overordnede vurdering af de forskellige barrierer for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, skal det her blot overordnet nævnes, at det især er de jobcentermedarbejdere, som særligt har kontakt med etniske minoritetskvinder over 30 år, der er tilbøjelige til at fremhæve både social kontrol, traditionelle kønsrolleopfattelser og en række af de øvrige nævnte barrierer som betydningsfulde.⁴⁶

Alt i alt tegner jobcentermedarbejdernes besvarelser et klart billede af, at de fleste jobcentermedarbejdere oplever både traditionelle kønsrolleopfattelser og decideret social kontrol af etniske minoritetskvinder som reelt eksisterende barrierer for beskæftigelse, der som minimum må tillægges *nogen* betydning, når man ser på det samlede billede af de forskellige barrierer, som bidrager til den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder. Ligeledes står det klart, at jobcentermedarbejderne både føler sig mere sikre på og bliver mere tilbøjelige til at vægte den sociale kontrols betydning, jo flere sager om etniske minoritetskvinder, de konkret og aktuelt behandler.

Som nævnt indledningsvis er det dog samtidig tydeligt, at de fleste jobcentermedarbejdere generelt anser andre barrierer – herunder 'sproglige barrierer' og 'manglende formelle kompetencer' – som de største og mest betydningsfulde. Her nogle eksempler på udsagn om de oplevede barrierer fra de gennemførte interview med jobcentermedarbejdere:

"Nu er det ikke fordi, jeg prøver at tale uden om, men for mig handler det også ligeså meget om, at de her kvinder ikke har nogen arbejds erfaring. Der ville jeg virkelig ønske, at vi havde nogle virksomheder, som mere passede til deres kompetencer".

⁴⁴ Se Bilag 2, B2.4 – B2.8

⁴⁵ Se Bilag 2, B2.1

⁴⁶ Se Bilag 2, B2.9 – B2.16

"Der er jo både det lægelige med medicinske og fysiske barrierer, til psykiske, til sociale barrierer, til kulturelle barrierer, til social kontrol og vold."

"Så kommer der jo den her mistanke om: Hvorfor har de ikke lært sproget? Hvad er der på spil? Og for nogles vedkommende, så har det passet med religionen, kulturen. De vil helst gå hjemme og det passede måske meget fint. For nogle handlede det om, at de var så traumatiserede af krig, at de faktisk ikke havde de kognitive evner til at lære sprog. For nogle handlede det om, at manden syntes det var rigtig fint, at de gik hjemme. Så spørger man: 'Er det social kontrol'? De har måske ikke engang selv været opmærksomme på, at det kunne have været rart for dem at gøre noget andet?"

"For de unge, så tror jeg mere på, det handler om, at de måske er pressede i livet. Det er ikke nødvendigvis manden eller naboen eller noget sladder i lokalområdet, der gør, at de ikke er på arbejdsmarkedet. Det er mere med det pres, der kan være i livet ved at have mange små børn, og at man måske har et større ansvar i hjemmet, end manden har. Og det handler jo om kønsroller."

De jobcentermedarbejdere, der peger på social kontrol som en betydelig barriere, fremhæves endvidere typisk, at det i de enkelte sager ofte kan være svært for dem at afgøre, hvornår der er tale om social kontrol, og hvordan man som jobcentermedarbejder skal begynde at reagere på de tegn, der kan være herpå. Her to eksempler:

"Vi har eksempler på kvinder, som har været ude i praktikker, hvor familiemedlemmer har været inde og, hvad skal man sige, snakke med arbejdsgiverne. Vi har eksempler på, at de bliver fulgt til praktikken og bliver fulgt hjem igen. Vi har eksempler på, at kvinderne bliver taget ud af dansk, fordi de ikke må lære dansk."

"I det små er det rigtig udbredt, både fra lokalmiljøet, men også familien. Det er rigtig nok, det der man altid snakker om, når man snakker social kontrol. Det der med, at der er et øje, der hviler på dig, og du skal leve op til et kodeks for, hvordan man opfører sig. Altså, det tror jeg, at de ligger under for alle sammen. Men spørgsmålet er så, hvor meget af det føles som at: 'Sådan er det bare at være kvinde her'? Og hvor meget af det føles som at: 'Jeg bliver presset til noget, jeg ikke selv har lyst til'? Og det er dér, den er lidt svær at gennemskue. For det kræver altså, at de har tillid til én, før de siger det, ikke?"

5.3 Vurderinger fra øvrige aktører "rundt om kvinderne"

I lighed med jobcentermedarbejderne peger også de øvrige aktører rundt om kvinderne (Anden Aktører, socialøkonomiske virksomheder samt NGO'er/foreninger) på flere forskellige barrierer – og på et komplekst samspil mellem disse – når de bliver bedt om at vurdere årsagen til den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune. De øvrige aktører fremhæver især barrierer blandt indvandrerkvinder over 30 år, som har boet mange år i Danmark. Her peger de særligt på sproglige udfordringer og barrierer relateret til manglende formelle kompetencer og manglende arbejdsmarkedskendskab samt kulturelle udfordringer herunder traditionelle kønsrollemønstre og social kontrol. Nedenfor følger eksempler på barrierevurderinger – herunder vurderinger af social kontrol som barriere – fra de gennemførte interview med henholdsvis Anden Aktører og socialøkonomiske virksomheder samt NGO'er/foreninger.

Eksempler på vurderinger fra Anden Aktører

"Man kan ikke sige noget generelt. Men vi kan give nogle eksempler. Det er borgere som har sproglige udfordringer. Det er primært sproglige udfordringer, vi oplever. Nogle er kulturelle udfordringer. De har endnu ikke lært dansk. Arbejdsmarkedskultur. De oplever nogle sammenstød med de uskrevne regler, som man ikke kan læse sig til. Men når man har siddet på sofaen i 20 år og pludselig bliver tvunget til at komme ud på arbejdsmarkedet af ens jobcenter, så kan det ikke undgås, at man begår nogle fejl."

"Og så er det selvfølgelig også nogle, hvor man så afholder samtaler med dem, hvor deres mænd er med. Enten for at tolke, eller for at være med til at sige 'nej, det kan hun ikke', uden at hun selv har noget at sige. Ikke fordi at jeg tænker, det er så meget social kontrol, men mere fordi, at de er deres talerør."

"Selvfølgelig har der været nogle tilfælde, hvor man hører fra borgerens side, at hendes mand ikke vil have, hun skal arbejde. Men det er virkelig få tilfælde for mit vedkommende."

"Der har været enkelte gange, hvor jeg har tænkt: 'Okay, der er et eller andet her, som...'. Hvor man får en fornemmelse af, at der er noget i den stil [social kontrol]. Men jeg vil heller ikke sige, at det er den primære problematik for de her kvinder."

"Nogle gange er der kvinder, der kommer uden erfaring og uden uddannelse. Nogle er analfabeter og kan kun deres modersmål. Så er de født og opvokset på landet og er blevet familiesammenført. Så er der nogle, der i en periode har kunne klare sig med ufaglært, hårdt fysisk arbejde. Og den dag, de så ikke længere magter det, så stagnerer forløbet. Og så er det dem, der kommer med svære psykiske udfordringer. Det kan være flygtninge, som har haft nogle traumatiske oplevelser og har PTSD-diagnoser. Andre

gange er det nogle angstlidelser eller nogle psykiske diagnoser, som ikke altid har en tydelig årsagsforklaring."

"Social kontrol er fortid... Det hænger sammen med, at man har opdaget, at man bliver presset. De nye regler for ydelser og boligstøtte – de dér ting. Og så tror jeg bare, at man i første omgang havde de her holdninger, fordi de var kulturelt betinget. Eller man troede, man har hørt, at det er sådan, man behandler en kvinde, eller det er sådan, en kvinde skal være. Men i praksis er det i virkeligheden anderledes. I hvert fald i Danmark. For det nytter ikke, at du har de holdninger. Og hvis du vil have dem, så er du velkommen til at have dem. Men du har ikke råd til særlig meget."

Som det fremgår af citaterne, er der blandt de interviewede fra Anden Aktører overordnet enighed om, at social kontrol i nogle tilfælde udgør en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, men også at andre barrierer som regel er mere betydningsfulde. Dog har en af interviewpersonerne fra Anden Aktører det indtryk, at problematikken hastigt er ved at blive mindre i takt med, at kvindernes ægtefæller og familier oplever et stigende økonomisk incitament til, at kvinderne kommer i beskæftigelse. Ligeledes er det tydeligt, at de interviewede repræsentanter fra Anden Aktører har forskellige opfattelser og fortolkninger af mulige indikationer på social kontrol, som fx når de oplever, at en ægtemand gerne vil med ind til en kvindes samtale og/eller gerne vil tale på kvindens vegne.

Endelig er det karakteristisk, at flere af repræsentanterne fra Anden Aktører oplever, at der blandt de etniske minoritetskvinder findes et lille mindretal, som ikke ønsker at komme i beskæftigelse, og som aktivt forsøger at navigere i systemet med henblik på at undgå dette. Én af repræsentanterne fortæller eksempelvis:

"Nogle borgere gider bare ikke. Det er dem, som vi kalder 'professionelle' indenfor systemet."

Samlet set er interviewpersonerne fra Anden Aktører i lidt mindre grad end de interviewede jobcentermedarbejdere tilbøjelige til at fremhæve social kontrol som en væsentlig barriere.

Eksempler på vurderinger fra socialøkonomiske virksomheder og NGO'er/foreninger

Også blandt de interviewede repræsentanter fra socialøkonomiske virksomheder og NGO'er er der enighed om at fremhæve de samme overordnede barrierer for etniske minoritetskvinders beskæftigelse som blandt de øvrige informanter i undersøgelsen. Det gælder især sproglige udfordringer, manglende formelle kompetencer, fysisk sygdom og psykiske/psykosomatiske lidelser, manglende arbejdsidentitet, manglende efterspørgsel, manglende tillid til "systemet" samt diskrimination. Til gengæld er der blandt disse interviewpersoner noget større uenighed omkring omfanget og betydningen af social kontrol som barriere.

Nedenfor gengives nogle eksempler på barrierевurderinger fra de interviewede repræsentanter fra socialøkonomiske virksomheder og NGO'er/foreninger:

"Det danske sprog er en kæmpe barriere for arbejdsmarkedet, og vi prøver på alle måder at få det danske sprog listet ind i kvindernes liv ad andre veje."

"Der er ikke jobs til alle de her kvinder."

"Nogle af kvinderne, de er ikke opdraget til at have en arbejdsidentitet. De har været opdraget til at få en kvindeidentitet, en moridentitet, men en arbejdsmarkedsidentitet har ikke været noget af det, der ligesom har været fremtrædende i deres baggrund, i deres opdragelse. Det at være en god husmor har været vigtigt, ikke?"

"Der er en ting, som jeg synes er meget, meget vigtig, og det er sådan set overskriften over det hele, og det er trivsel. For hvis man ikke er i trivsel, så er man ikke i stand til at prøve noget nyt... Og noget af den her mistrivsel skyldes social kontrol og barrierer, men noget af det skyldes simpelthen også de danske myndigheder. Alle de her trusler om sanktioner, det sender kvinderne mentalt tilbage til dengang, de boede i et diktatur, hvor man også blev holdt på plads af trusler. Og i virkeligheden er al den sociale kontrol, der er i indvandrer miljøer, også trusler. Det bliver et meget snævert rum, de får at manøvrere i – de kvinder her."

"Hvis nu min mand er taget herop fra et andet land og så får sin kone familiesammenført, så skal han jo forsørge hende og eventuelle børn. Det betyder tit, at de arbejder døgndrift, de mænd, og så er det jo faktisk stort set umuligt, at hun kan andet end at holde sammen på hjemmet, ikke? Sådan rent praktisk – men måske også økonomisk, ikke?"

"Det er typisk, at kvinden skal være derhjemme, og hvis hun endelig får en mulighed for at komme ud, så er der bål og brand, eller man får forhindret det på en eller anden måde. Mændene er ikke interesserede i, at kvinderne skal lære dansk, og de er ikke interesserede i, at de skal ud blandt andre mænd. Det er bare ikke velset. Det er ikke nødvendigvis, fordi manden i sig selv synes det er slemt, men han er bange for, hvad andre vil kunne finde på at sige om hans kone, hvis hun går på arbejde hver dag."

"Mange af de kvinder, som får kontanthjælp, de arbejder sort ved siden af."

Ovenstående indtryk afspejler alene eksempler på informanternes forskelligartede oplevelser af barrierer og siger derfor ikke noget om de enkelte barrierers reelle betydning.

5.4 Kvindernes egne barrierevurderinger

Når der ses nærmere på de barrierer og årsager til manglende beskæftigelse, som de interviewede etniske minoritetskvinder *selv* nævner, så tegner der sig et billede, som på nogle områder er i overensstemmelse med vurderingerne fra de interviewede jobcentermedarbejdere og andre aktører, mens det på andre områder adskiller sig.

I lighed med de øvrige informanter fremhæver de interviewede kvinder særligt sproglige barrierer, manglende formelle kompetencer (herunder især mangelfuld uddannelse), fysisk og psykisk sygdom, kulturelle barrierer relateret til manglende viden om dansk kultur samt traditionelle kønsroller og social kontrol internt i deres minoritetsetniske familie eller miljø. Samtidig er de interviewede kvinder mere tilbøjelige end de øvrige informanter til at fremhæve eksempler på diskrimination som en barriere for deres beskæftigelse. Endelig er der også blandt kvinderne enkelte som fremhæver, at der findes et mindretal blandt etniske minoritetskvinder, som ikke ønsker at arbejde – selvom dette står i modsætning til det store flertal, der gerne vil finde arbejde.

Nedenfor bringes et udpluk af udsagn fra de gennemførte interview med de etniske minoritetskvinder, som illustrerer den forskelligartede karakter af en række af de forskellige barrierer, der nævnes i interviewene:

"Sprog, det er vigtigt! Den anden, det er den med tørklæde. Jeg har selv oplevet, jeg har snakket med en tøjbutik. Jeg snakkede med en dame, hun sagde: 'Ja, det har vi, du må gerne komme'. Men så har hun snakket med den anden dame, så hun var ikke så glad, da hun ser mig med tørklæde på. Det er kun frivilligt arbejde, men alligevel, det ville hun ikke have mig. Jeg tror, det er fordi, jeg har tørklæde på."

"Da jeg var i mit eget land - lige så snart, jeg var færdig med min uddannelse, så har jeg arbejdet lige siden i mit eget land. Og jeg har meget arbejds erfaring fra mit eget land. Og fordi jeg er vant til at være på arbejdsmarkedet og være på arbejde og tjene mine egne penge og være selvstændig, gør det, at jeg faktisk ikke føler mig godt tilpas. Det er en dårlig følelse jeg har, når jeg ikke har arbejde."

"Jeg tror, der er nogen, de ikke gider at komme på arbejde... Fordi jeg kendte nogle, også på den måde, også da jeg gik selv på arbejde. Der var der ikke noget, jeg har aldrig haft noget problem med at finde arbejde. Jeg bliver også sur. Jeg siger: 'Hvorfor går I ikke på arbejde?'. 'Arh, vi vil ikke lave rengøring', siger de. Men hvad med os andre? Vi laver noget. Jeg betaler skat, og de tager min skat."

"Så jeg har bare vænnet mig til det dovne liv, hvor jeg faktisk bare allerhelst vil være hjemme. Men inderst inde vil jeg gerne ud og lave noget, og min mand har også, altså, tilbudt mig stillinger i hans firma. Men nu er jeg bare i sådan en periode hvor jeg har været vant til ikke at lave noget i så lang tid, så nu er jeg bare for doven."

"Og så fra den dag, fordi jeg gerne vil arbejde, så det startede vores problemer. Når jeg har venner, siger min mand: 'Hende der, hun er dårlig!'. Altså hvis jeg skal gå et eller andet sted hen, hvor der er mennesker, de sidder med børn og det hele, han siger: 'Du må ikke være de steder'. Jeg skal isolere mig, altså kun være hjemme og passe børn. Jeg siger: 'Hvad skal jeg gøre? Jeg må ikke arbejde, jeg må ikke gøre [dit og] dat'."

"Og fordi jeg ikke kunne få sygedagpenge længere, jeg havde fået det i mange år, så har jeg anmodet om kontanthjælp, fordi jeg ikke er i stand til at arbejde. Fordi jeg har diskusprolaps. Og jeg har vredet mine ankler. Og sidste år fik jeg cyster. Og på grund af alt det, jeg har været igennem og de sygdomme jeg har, så kan jeg ikke arbejde mere end tre timer. Og jeg kunne ikke få sygedagpenge længere, så derfor har jeg søgt om kontanthjælp, men jeg har fundet ud af, at hvis jeg får kontanthjælp, så kan min mand ikke få permanent ophold. Så jeg har ikke fået nogen ydelser i flere måneder nu. Og jeg har det dårligt psykisk."

"Jeg har gigt i mine fingre. Og i mine skuldre og mine hænder, har jeg rigtig ondt. Jeg kan ikke sove om natten. Hvad skal jeg gøre? Jeg tænkte, hvis jeg for eksempel bliver god til min sprog, vil jeg gerne arbejde i bibliotek eller, det ved jeg ikke. Men nu tænker jeg det ikke. Jeg tænker kun min sygdom. Jeg har det ikke så godt nogle gange. Krigen – den runger i mit hoved. Jeg blev syg bagefter. Krig og bagefter jeg blev syg. Angst, jeg er bange for fremmede mennesker. Nogle gange jeg gerne vil gå ud"

"Man har angst. Vi kommer fra en kultur, hvor vi har angst, når man kommer til offentlige steder, så det er ikke nemt, at den her angst går væk. Jeg kan huske, når man skulle til undervisningsministeriet, man kunne ikke sidde ordentligt, fordi der var frygt og en anden atmosfære og stemning. Det er ikke ligesom her. Derfor det er ikke nemt, at man bliver fri for den her angst med offentlige steder. Og når der er lige nu, alle de her straffe, der findes, så den her del af angst bliver ikke væk – det bliver bare på en anden måde, måske?"

6. DEN SOCIALE KONTROLS UDTRYK OG UDBREDELSE SAMT OFRE OG UDØVERE

Dette kapitel belyser indledningsvis informanternes beskrivelser af konkrete indikationer eller eksempler på social kontrol i relation til etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune. Med udgangspunkt i surveyen blandt jobcentermedarbejderne ses der først nærmere på udbredelsen af en række *specifikke indikationer på social kontrol* – suppleret med indtryk og citater fra de gennemførte interview.

Herefter ser kapitlet nærmere på den sociale kontrols *ofre*. Her søges det med udgangspunkt i datamaterialet belyst, hvilke kvinder, der især synes at blive ramt af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet i Københavns Kommune – og hvordan de typisk reagerer herpå. I kapitel 7 belyses og udfoldes de enkelte cases nærmere.

Afslutningsvis ses der nærmere på *udøverne* af den sociale kontrol. Her søges det med udgangspunkt i det tilgængelige datamateriale belyst, hvem der typisk synes at udøve den sociale kontrol, og hvad der – efter informanternes opfattelse – kan ligge til grund herfor.

Som det vil fremgå af kapitlet, gør undersøgelsens datamateriale det ikke muligt at tegne et fyldestgørende eller komplet billede af den sociale kontrols udtryk eller udbredelse, ligesom undersøgelsens konklusioner vedrørende den sociale kontrols typiske ofre og udøvere skal læses med forbehold for, at undersøgelsen primært er kvalitativt baseret og blot udgør et "første spadestik" i forhold til at kortlægge og belyse emnet.

6.1 Den sociale kontrols udtryk og udbredelse

I surveyen blandt jobcentermedarbejdere er der stillet en række spørgsmål vedrørende oplevelser med specifikke indikationer på social kontrol – samt hvor ofte den enkelte jobcentermedarbejder har haft oplevelser hermed inden for det seneste år. Samlet set giver besvarelsene af disse spørgsmål et indtryk af, hvor udbredt jobcentermedarbejdernes oplevelser med indikationer på social kontrol er i sager om etniske minoritetskvinder, samt hvor ofte de oplever dem. Endvidere kan undersøgelsens data supplere dette billede med indtryk og citater fra de gennemførte interview.

Det samlede billede, der kan tegnes på baggrund heraf, kan dog ikke uden videre bruges til at konkludere noget håndfast om den sociale kontrols primære udtryk eller faktiske udbredelse. For det første kan de enkelte indikationer på mulig forekomst af social kontrol også hænge sammen med andre mulige forhold. Der kan eksempelvis være flere forklaringer på, at et familiemedlem gerne vil med ind til og gerne vil "blande sig" i kvindens samtaler på jobcenteret – og motivationen herfor behøver ikke nødvendigvis at være relateret til social kontrol. Med disse forbehold in mente fremlægges nedenfor undersøgelsens data omkring de indikationer på forekomst af social kontrol i relation til beskæftigelse, som jobcentermedarbejderne og de øvrige informantgrupper har oplevet.

Jobcentermedarbejdernes indtryk af den sociale kontrolls udtryk og udbredelse

Som vist i Tabel 6.1 nedenfor, har godt hver tredje jobcentermedarbejder (34 %) oplevet at have kontakt til ledige etniske minoritetskvinder, som har givet udtryk for, at de oplever et pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet:

TABEL 6.1	
Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som har givet udtryk for, at de oplever et pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet? (n=388)	
	Pct.
a. Ja	34 %
b. Nej	52 %
c. Ved ikke	14 %
Hvor ofte har du oplevet dette inden for det seneste år? (n=133)	
	Pct.
a. Kun sjældent	32 %
b. Af og til	46 %
c. Ofte	12 %
d. Meget ofte	2 %
e. Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år	8 %
f. Ved ikke	1 %

Endvidere viser tabellen, at de jobcentermedarbejdere, som har oplevet at have kontakt til kvinder, der har fortalt dem om et sådant pres, typisk har oplevet dette enten 'af og til' (46 %) eller 'sjældent' (32 %) inden for det seneste år. Blot 8 % svarer, at de kun har oplevet dette tidligere, men ikke inden for det seneste år. Samlet set kan det dermed konkluderes, at knap en tredjedel af jobcentermedarbejderne *inden for det seneste år* har mødt etniske minoritetskvinder, der direkte har givet udtryk for, at de oplever et pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Tallene i Tabel 6.1 er endvidere bemærkelsesværdige i lyset af, at mange interviewpersoner i undersøgelsen understreger, at det som oftest kan være svært for kvinderne at give direkte udtryk for det, hvis de bliver udsat for et pres i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Nogle kvinder kan fx være bange for, at deres ægtefælle eller familie vil reagere med yderligere pres eller med vold, hvis de fortæller myndighederne om et sådant pres. Andre kvinder kan være nervøse for, at kommunen måske vil tage retslige skridt rettet mod dem selv eller deres familie, hvis de afslører, at de bliver presset. Kvinden kan fx frygte, at kommunen anvender sanktionsreglerne og trækker i hendes ydelse, fordi hun ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, eller hun kan frygte, at der bliver lavet en indberetning, som potentielt kan få konsekvenser for hele hendes familie.

Samlet set indikerer fordelingen i Tabel 6.1 dermed, at der helt afgjort findes etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune, der føler sig så presset af deres familie eller

omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, at de vælger at fortælle om dette pres på jobcenteret, *selvom* det kan være svært for dem.

I forlængelse heraf indikerer spørgeskemaundersøgelsens resultater også, at en endnu større andel af de adspurgte jobcentermedarbejdere har haft kontakt til etniske minoritetskvinder, hvor de har *"fornemmet"*, at kvinden bliver udsat for et pres fra familiens eller omgangskredsens side, *selvom* kvinden *"ikke direkte har fortalt om det"*. Som vist i Tabel 6.2 gælder dette således for et flertal på 54 % af de adspurgte jobcentermedarbejdere:

TABEL 6.2	
Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, hvor du på anden vis har fornemmet, at kvinden er udsat for et pres eller kontrol fra familiens eller omgangskredsens side, selvom hun ikke direkte fortæller om det? (n=381)	
	Pct.
a. Ja	54 %
b. Nej	28 %
c. Ved ikke	19 %
Hvor mange gange har du fornemmet dette inden for det seneste år? (n=212)	
	Pct.
a. Kun sjældent	41 %
b. Af og til	41 %
c. Ofte	8 %
d. Meget ofte	3 %
e. Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år	7 %
f. Ved ikke	0 %

Blandt de jobcentermedarbejdere, som har *"fornemmet"* et sådant pres, svarer de fleste, at det 'kun sjældent' (41 %) eller 'af og til' (41 %) har været tilfældet inden for det seneste år.

Samlet set viser svarfordelingerne i Tabel 6.1 og 6.2 således, at de fleste jobcenter-medarbejdere inden for det seneste år enten har hørt etniske minoritetskvinder give direkte udtryk for, at de bliver presset af deres familie eller omgangskreds, eller at de på anden vis har fornemmet, at dette er tilfældet. Typisk har sådanne oplevelser – i begge tilfælde – dog 'kun sjældent' eller 'af og til' fundet sted inden for det seneste år.

Den allermest udbredte indikation på mulig forekomst af social kontrol handler dog om jobcentermedarbejdernes oplevelser med ægtefæller eller andre slægtninge, som gerne vil med ind til kvindens samtaler på jobcentret – eller som på anden vis gerne vil blande sig i kvindens forløb.

Som vist i Tabel 6.3 svarer et klart flertal på 70 % af de adspurgte medarbejdere således, at de har haft kontakt til ledige etniske minoritetskvinder, hvor de har oplevet denne form for pres:

TABEL 6.3	
Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, hvor du har oplevet pres fra en ægtefælle eller en anden slægtning, som gerne vil med ind til samtalerne eller som på anden vis gerne vil blande sig i forløbet? (n=381)	
	Pct.
a. Ja	70 %
b. Nej	26 %
c. Ved ikke	4 %
Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år? (n=270)	
	Pct.
a. Kun sjældent	37 %
b. Af og til	34 %
c. Ofte	13 %
d. Meget ofte	6 %
e. Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år	8 %
f. Ved ikke	3 %

Her er det naturligvis væsentligt at fremhæve, at den ovenstående form for pres ikke *nødvendigvis* hænger sammen med udøvelse af social kontrol i negativ forstand.

Flere informanter fremhæver eksempelvis, at der i en del tilfælde er familiemedlemmer, som ønsker at deltage i kvindernes samtaler med henblik på fx at hjælpe kvinden med rent sprogligt at forstå samtalen med jobcentermedarbejderen. Som beskrevet ovenfor opleves netop 'sproglige barrierer blandt kvinderne' da også som en af de mest centrale barrierer for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, og i mange tilfælde har kvinderne enten børn eller ægtefæller med bedre danskundskaber og/eller med bedre systemkendskab end dem selv. I sådanne tilfælde kan et oplevet "pres" fra en ægtefælle eller en søn/datter for at deltage i kvindens samtale måske blot handle om, at de ønsker at hjælpe kvinden med at forstå, hvad der bliver sagt.

Endvidere kan kvinderne – som alle andre borgere – også mere generelt have behov for rådgivning og hjælp til at varetage deres sag, da det for nogle kan opleves som belastende eller uoverskueligt at stå alene med deres egen sag. Dette kan eksempelvis særligt gøre sig gældende for forholdsvis nytilkomne og/eller dårligt integrerede etniske minoritetskvinder, som kan have en forholdsvis lav grad af systemkendskab eller som kan være præget af traumer eller psykiske vanskeligheder.

Herudover skal det nævnes, at alle borgere i Danmark har ret til at medbringe en bisidder eller partsrepræsentant⁴⁷ – og at der som udgangspunkt skal være meget tungtvejende grunde til stede, før en myndighedsperson må afvise en sådan bisidder eller partsrepræsentant.

Det fremgår således af Vejledning om Forvaltningsloven, at *”der kun i ganske særlige tilfælde bør nægtes en part adgang til at lade sig repræsentere eller bistå af andre under sagens behandling”*. Og som eksempel på hvornår undtagelsesbestemmelsen kan anvendes af hensyn til borgeren selv, fremgår det, at:

”Hvis den pågældende repræsentant eller ønskede bisidder er ganske uegnet til at varetage partens interesser eller måske direkte vil kunne skade parten, kan undtagelsesbestemmelsen i særlige tilfælde også tænkes anvendt af hensyn til parten selv”.⁴⁸

I kapitel 8 ses der nærmere på undersøgelsens data vedrørende jobcentrenes praksis i de situationer, hvor en ægtefælle eller et andet familiemedlem ønsker at komme med ind til samtalen, eller på anden vis ønsker at blande sig i samtalen. Her skal det blot fremhæves, at flertallet af de interviewede jobcentermedarbejdere kender til at stå i en situation, hvor især ægtefæller ønsker at deltage i deres koners samtaler – som oftest med den begrundelse, at de skal tolke for deres kone. Ikke desto mindre fortæller flere af jobcentermedarbejderne også, at de har oplevet en del ægtefæller, som ikke alene presser på for at deltage i samtalen med kvinden, men som også ønsker at tale og svare på kvindens vegne undervejs i samtalen.

I de tilfælde, hvor jobcentermedarbejderne fornemmer, at mandens tilstedeværelse kan være udtryk for social kontrol, sidder medarbejderen i en vanskelig situation. Medarbejderen har nemlig ikke umiddelbar mulighed for at sende manden ud af lokalet, da kvinden har ret til en bisidder i sin sag. Derfor oplever flere af de interviewede jobcentermedarbejdere en vis magtesløshed, da de ofte føler, at de ikke rigtigt kan gøre noget ved dette problem, samt at det forhindrer dem i at finde ud af, hvad kvinden selv ønsker, samt hvilke muligheder eller begrænsninger kvinden selv oplever, at hun har i relation til beskæftigelsesrettede tilbud eller forløb. De fleste af de interviewede jobcentermedarbejdere fortæller da også, at de i disse situationer bestemt ville foretrække at få lejlighed til at tale med kvinden alene – netop med henblik på at få klarlagt, hvad kvinden selv ønsker.

Endvidere oplever nogle jobcentermedarbejdere, at det ligeledes kan være svært at få en fortløbig snak med kvinden, hvis der er familiemedlemmer eller ægtefæller, som ikke deltager i selve samtalen, men i stedet venter på kvinden lige uden for døren. Dette kan være en særlig udfordring på de jobcentre, hvor man af hensyn til jobcentermedarbejdernes sikkerhed har indført glasvægge, således at man udefra kan se, hvad der foregår i mødelokalerne. Mens dette kan være med til at styrke jobcentermedarbejdernes sikkerhed, så kan det altså omvendt være en hæmsko i relation til at skabe et trygt og tillidsfuldt rum for samtaler med den enkelte etniske minoritetskvinde.

Når de fleste jobcentermedarbejdere (54 %) i surveyen svarer, at de har *”fornemmet”* at etniske minoritetskvinder bliver udsat for pres eller kontrol, selvom kvinderne ikke direkte har

⁴⁷ Jf. Forvaltningslovens § 8

⁴⁸ Jf. Vejledning om Forvaltningsloven, punkt 44.

fortalt om det, så kan det altså blandt andet hænge sammen med det forhold, at de fleste jobcentermedarbejdere (70 %) har oplevet situationer, hvor ægtefæller eller andre familiedlemmer har presset på for at deltage i kvindens samtaler eller på anden måde har forsøgt at blande sig i kvindens forløb på jobcenteret.

Som vist i Tabel 6.4 nedenfor, har 18 % af de adspurgte jobcentermedarbejdere endvidere oplevet, at etniske minoritetskvinder har afbrudt deres ansættelse eller praktikforløb før tid på grund af pres fra deres familie eller omgangskreds:

TABEL 6.4	
Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som har afbrudt deres ansættelse eller praktikforløb før tid pga. pres fra deres familie eller omgangskreds? (n=385)	Pct.
a. Ja	18 %
b. Nej	51 %
c. Ved ikke	31 %
Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år? (n=121)	Pct.
a. Kun sjældent	29 %
b. Af og til	44 %
c. Ofte	9 %
d. Meget ofte	1 %
e. Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år	15 %
f. Ved ikke	1 %

Samtidig er det værd at bemærke, at hele 31 % svarer 'ved ikke' på dette spørgsmål. Årsagen hertil fremgår ikke af selve surveyen, men på baggrund af de gennemførte interview står det klart, at en stor del af de interviewede jobcentermedarbejdere har oplevet sager, hvor etniske minoritetskvinder har afbrudt deres ansættelse eller praktik før tid – og i disse tilfælde har kvinderne ofte angivet sygdom som årsag hertil. Samtidig fortæller flere jobcentermedarbejdere, at det til tider kan være svært at vurdere, i hvilket omfang der rent faktisk er tale om sygdom, eller om der også kan være andre faktorer på spil – herunder eventuelt social kontrol eller barrierer relateret til traditionelle kønsrolleopfattelser enten hos kvinden selv eller i kvindens familie.

Alligevel angiver knap hver femte jobcentermedarbejder (18 %) altså, at de har oplevet forløb, der er blevet afbrudt netop på grund af pres fra kvindens familie eller omgangskreds. Som vist i tabellen er det blandt disse jobcentermedarbejdere en hændelse, som de typisk enten 'af og til' (44 %) eller 'kun sjældent' (29 %) har oplevet inden for det seneste år.

Alt i alt synes der således at være forholdsvis langt mellem åbenlyst "synlige" sager af denne karakter, ligesom den forholdsvis høje andel 'ved ikke'-svar indikerer, at jobcentermedarbejderne ofte kan have svært ved at vurdere, hvornår de afbrudte forløb rent faktisk hænger sammen med et pres på kvinden fra familien eller omgangskredsens side.

Flere jobcentermedarbejdere nævner da også i de gennemførte interview, at det ofte kan være svært at vurdere, hvornår en given hændelse – der umiddelbart kunne fortolkes som et tegn på social kontrol – rent faktisk er et udtryk herfor.

Særligt har flere medarbejdere oplevet, at det er vanskeligt i de tilfælde, hvor kvinderne selv synes at have traditionelle kønsrolleopfattelser eller normer, som kan udgøre en barriere for beskæftigelse. En af de interviewede jobcentermedarbejdere siger fx:

”Så vi har altid svært ved at skelne mellem: Hvor er det social kontrol? – og hvor er det en kulturel norm, som vi skal ind og have bearbejdet?”

Denne problemstilling kommer også til udtryk i relation til de kvinder, som overfor jobcentermedarbejderne giver udtryk for, at de ikke ønsker at arbejde på en arbejdsplads, hvor der er samvær med mandlige kollegaer.

Som vist i Tabel 6.5 nedenfor, har 31 % af de adspurgte jobcentermedarbejdere oplevet at have kontakt til kvinder, der har givet udtryk for et sådant ønske – og det er som regel en oplevelse, som disse jobcentermedarbejdere *'kun sjældent'* (43 %) eller *'af og til'* (36 %) har haft inden for det seneste år:

TABEL 6.5		Pct.
Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som ikke ønsker at arbejde på en arbejdsplads, hvor der er samvær med mandlige kollegaer? (n=386)		
a. Ja		31 %
b. Nej		60 %
c. Ved ikke		9 %
Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år? (n=121)		Pct.
a. Kun sjældent		43 %
b. Af og til		36 %
c. Ofte		3 %
d. Meget ofte		4 %
e. Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år		11 %
f. Ved ikke		3 %
Har du indtryk af, om et sådant ønske typisk er relateret til et pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side? (n=121)		Pct.
a. Ja, jeg tror, at det typisk hænger sammen med pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side		53 %
b. Nej, jeg tror, at det typisk er kvindernes eget ønske		26 %
c. Ved ikke/Ingen af delene		21 %

I relation til dette spørgsmål er medarbejderne endvidere blevet bedt om at angive, om de har haft indtryk af, at kvindernes ønske typisk har været relateret til et pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side – eller om det typisk har været et udtryk for kvindernes eget ønske.

Som vist nederst i Tabel 6.5 ovenfor, ses der her en vis usikkerhed, da hele 21 % svarer 'ved ikke'. Ikke desto mindre er det bemærkelsesværdigt, at der fortsat er et flertal på 53 %, der svarer 'Ja, jeg tror at det typisk hænger sammen med pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side', mens kun halvt så mange (26 %) svarer 'Nej, jeg tror, at det typisk er kvindernes eget ønske'.

I de tilfælde, hvor jobcentermedarbejderne har mødt kvinder, der giver udtryk for, at de ikke ønsker at arbejde på en arbejdsplads, hvor der er samvær med mandlige kollegaer, har de altså i de fleste tilfælde fornemmet, at kvinderne er underlagt social kontrol.

De øvrige informantgruppers vurdering af den sociale kontrolls udtryk og udbredelse

Som beskrevet i kapitel 5, vurderer de interviewede informanter – på tværs af de forskellige informantgrupper – samlet set, at social kontrol udgør en barriere for beskæftigelse for *nogle* etniske minoritetskvinder. De fleste informanter kender således til konkrete eksempler herpå.

Der er dog samtidig udbredt enighed om, at andre barrierer – som fx manglende sprogkundskaber eller manglende formelle kompetencer – har større betydning, ligesom de fleste er tilbageholdende med at give et bud på den nærmere udbredelse af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Alle informanter er således enige om, at der fortsat mangler viden om udbredelsen heraf, ligesom flere fremhæver, at det formentlig vil være svært at opnå sikker viden herom.

Selvom informanterne altså er enige om, at der mangler sikker viden om den nærmere udbredelse – og at andre barrierer har større betydning – så indeholder interviewmaterialet alligevel forholdsvis modsatrettede bud på omfanget af problemet. Mens nogle af de interviewede Aktører og én af de interviewede socialøkonomiske virksomheder eksempelvis fremhæver, at de kun meget sjældent eller i enkeltstående sager oplever tegn på social kontrol, så fremhæver en af de andre socialøkonomiske virksomheder, at deres medarbejdere meget ofte oplever eksempler på kvinder, der er underlagt social kontrol på en måde, som udgør en barriere for kvindernes muligheder for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Disse forskelligartede oplevelser og vurderinger kan til dels hænge sammen med, at de enkelte aktører henvender sig til delvist forskellige målgrupper af etniske minoritetskvinder, har forskellige grader af kontakt til de enkelte kvinder og har forskellige tilgange til det tillidsopbyggende arbejde. Med andre ord skal vurderingerne ikke nødvendigvis ses som gensidigt udelukkende eller som værende i modsætning til hinanden.

Det er dog samtidig undersøgernes indtryk, at aktørernes forskelligartede vurderinger også kan hænge sammen med, at nogle synes at være mere opmærksomme på at se og identificere tegn på social kontrol end andre. Endvidere er det tydeligt, at der blandt de interviewede aktører er flere forskellige syn på, hvad der overordnet set kendetegner eksempelvis gruppen af langtidsledige indvandrerkvinder over 30 år.

Mens nogle aktører har den opfattelse, at de fleste af disse kvinder er "stærkere", "mere selvstændige" og har flere ressourcer, end de ofte tillægges eller viser i deres møde med jobcentrene, så fremhæver andre aktører omvendt at kvinderne typisk er "svagere", "mere udsatte", længere fra arbejdsmarkedet og mindre ressourcestærke, end de typisk opfattes som eller viser i deres møde med jobcentret.

Der synes dermed også at være nogle forskellige *fortællinger* om kvinderne, som i nogen grad kan være med til at "farve" informanternes vurderinger af den sociale kontrols udbredelse og betydning som barriere. De informanter, der fremhæver, at de fleste af kvinderne er stærkere og mere selvstændige end de typisk giver udtryk for eller opfattes som, ser typisk den sociale kontrol som en mindre betydningsfuld barriere.

De informanter, der omvendt oplever, at mange af "deres" kvinder er svagere og mindre ressourcestærke, end de typisk forventes at være, er i stedet mere tilbøjelige til at fremhæve netop social kontrol – og skjulte former for udøvelse heraf – som en væsentlig barriere for kvindernes beskæftigelse. Der er således også uenighed blandt informanterne om, hvorvidt beskæftigelsessystemet typisk forventer "for meget" eller "for lidt" af de enkelte kvinder.

I forlængelse heraf har informanterne også forskellige fortolkninger af de mulige tegn på social kontrol, der ses på jobcentret. Mens en betydelig del af jobcentermedarbejderne og en række af de øvrige informanter eksempelvis mener, at der ofte er tale om social kontrol i de tilfælde, hvor ægtefæller eller andre familiemedlemmer forsøger at blande sig i kvindernes forløb på jobcenteret, så fremhæver andre informanter, at denne adfærd typisk hænger sammen med, at familiemedlemmerne blot forsøger at hjælpe kvinderne med at forstå deres samtaler og/eller navigere i systemet, hvorfor man skal være forsigtig med at fortolke en sådan adfærd som et udtryk for social kontrol.

Endvidere mener enkelte informanter, at nogle af kvinderne selv vælger at tage deres ægtefæller eller andre familiemedlemmer med til deres samtaler, da kvinderne ikke ønsker at blive sendt ud i forskellige former for aktivering eller i anden form for beskæftigelse – og fordi kvinderne har erfaret, at "risikoen" herfor er mindre, når de bliver ledsaget af et familiemedlem.

Det er ikke muligt for undersøgeren at vurdere, hvilke af de ovenstående indtryk eller forklaringer, der er de "mest korrekte" – ligesom det er muligt, at alle de ovenstående forklaringer eller fortolkninger kan være korrekte – blot i forhold til forskellige dele af målgruppen og i forskellige dele af Københavns Kommune.

De forskelligartede forklaringer og fortolkninger understreger dog, at det ofte kan være vanskeligt at afgøre, om der i det enkelte tilfælde er tale om social kontrol eller ej – og at det derfor vil være formålstjenstligt at indhente så meget viden om den enkelte kvindes situation og egne ønsker som muligt, samt at være åben for flere forskellige forklaringer, når der observeres mulige tegn på social kontrol på jobcentret.

6.2 Hvilke kvinder rammes af social kontrol i relation til beskæftigelse?

Undersøgelsens data gør det ikke muligt at tegne et fuldstændigt eller sikkert billede af, hvilke etniske minoritetskvinder, der rammes af social kontrol i relation til beskæftigelse i Københavns Kommune.

Det samlede indtryk fra de gennemførte interview med etniske minoritetskvinder og med relevante aktører "rundt om" kvinderne er dog, at den sociale kontrol i relation til beskæftigelse først og fremmest rammer kvinder i to forskellige grupper, nemlig:

a) kvinder i gruppen af ægtefælleforsørgede familiesammenførte kvinder, der lever en forholdsvis isoleret tilværelse, i høj grad er afhængige af deres mænd og har forholdsvis begrænsede dansksproglige færdigheder samt mangelfuldt kendskab til arbejdsmarkedet.

b) kvinder i gruppen af langtidsledige indvandrerkvinder over 30 år, som har boet i Danmark i mange år, som har flere udfordringer ud over ledighed, og som oprindeligt kom hertil som familiesammenførte (typisk i arrangerede ægteskaber)

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at flere af de cases, der i dag tilhører b)-kategorien tidligere synes at have tilhørt a)-kategorien. Det ser med andre ord ud til, at en del kvinder bevæger sig "fra a til b". Flere af de interviewede kvinder, der har oplevet social kontrol i forhold til arbejdsmarkedet i løbet af deres første år som ægtefælleforsørgede i Danmark, fortæller således, at de *fortsat* bliver (eller fortsat blev) udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet også efter, at de er kommet/kom i kontakt med beskæftigelsessystemet (og ændrede status fra ægtefælleforsørgede til ledige kontanthjælpsmodtagere). Den sociale kontrol er dermed for disse kvinder blevet en mangeårig og "indgroet" barriere – som de har været udsat for lige siden deres første tid i Danmark, mens de typisk var i 20'erne eller 30'erne, og som kun nogle af dem har været i stand til at bryde ud af i en senere alder. Endvidere kendetegner det de fleste af disse kvinder, at de som oftest er (eller har været) bosat i udsatte boligområder i den periode, hvor den sociale kontrol er stået på.

Ser man på den etniske baggrund blandt de cases, der fremgår direkte af de gennemførte interview, så omhandler alle cases umiddelbart kvinder med oprindelse i MENA-regionen⁴⁹, herunder kvinder med marokkansk, irakisk, iransk, pakistansk og syrisk baggrund. Der er dog også informanter, der har oplevet tydelige indikationer på social kontrol i relation til kvinder med andre etniske baggrunde, herunder fx blandt romakvinder og kvinder med kinesisk baggrund.

Kapitel 7 indeholder en mere detaljeret præsentation af de forskellige cases, der fremgår af det kvalitative datamateriale. Her præsenteres i anonymiseret form både de interviewede kvinders egne fortællinger og eksempler på social kontrol, samt relevante baggrundscitater og eksempler fra de øvrige interview.

Også surveyen blandt jobcentermedarbejdere bidrager imidlertid til det samlede billede af, hvilke ledige etniske minoritetskvinder, der først og fremmest bliver ramt af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet i Københavns Kommune. Nedenfor ses der nærmere på de dele af surveyen, som belyser dette.

⁴⁹ MENA-regionen er en samlet betegnelse for de oprindelseslande, der ligger i Mellemøsten og Nordafrika (Middle East and North Africa). Regionen strækker sig fra Marokko i vest til Pakistan i øst.

Tabel 6.6. nedenfor viser jobcentermedarbejdernes svarfordeling på spørgsmålet "For hvilken del af målgruppen oplever du især denne problematik [social kontrol som barriere]":

TABEL 6.6	Pct.
For hvilken del af målgruppen oplever du især denne problematik? (n=302)	
a. Indvandrerkvinder over 30 år	53 %
b. Nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år	8 %
c. Efterkommerkvinder over 30 år	8 %
d. Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år	14 %
e. Ved ikke	14 %
Note: Spørgsmålet er besvaret af de jobcentermedarbejdere, som har svaret "I meget høj grad", "I høj grad", "I nogen grad" eller "I mindre grad" til spørgsmålet: "I hvilken grad oplever du social kontrol som en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt?"	

Jobcentermedarbejderne har alene haft mulighed for at vælge ét svar på dette spørgsmål – og her tegner der sig et forholdsvist tydeligt billede. Mere end halvdelen af de jobcentermedarbejdere, der oplever social kontrol som en større eller mindre barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse, svarer således, at de *især* oplever denne problematik blandt indvandrerkvinder over 30 år (1. generation).

Selvom de fleste jobcentermedarbejdere i særlig grad oplever social kontrol som en barriere for beskæftigelse blandt indvandrerkvinder over 30 år, så er dette ikke *nødvendigvis* ensbetydende med, at fænomenet er særligt udbredt blandt denne gruppe af kvinder. Blandt ledige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i Københavns Kommune udgør netop indvandrerkvinder over 30 år således også den største enkeltstående gruppe – og en betydelig del af jobcentermedarbejderne arbejder *primært* med denne del af målgruppen.

Hertil kommer, at jobcentermedarbejderne først får kontakt med kvinder, der bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, når disse kvinder kommer i kontakt med beskæftigelsessystemet. Jobcentermedarbejdernes indtryk af hvilke kvinder, der først og fremmest bliver ramt af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, står således ikke nødvendigvis i modsætning til det billede, der tegner sig i de gennemførte interview. Set i relation til de ovennævnte kategorier (a og b) er det med andre ord naturligt, at jobcentermedarbejderne mest bemærker tegn på social kontrol blandt langtidsledige kvinder over 30 år (b-kategorien), da de ægtefælleforsørgede kvinder (a-kategorien) typisk ikke er i kontakt med jobcentret.

Tilbøjeligheden til at mene, at "*social kontrol udgør en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt*", er således også lidt større blandt de jobcentermedarbejdere, som primært har med de ledige etniske minoritetskvinder *over 30 år* at gøre, end blandt de medarbejdere, som primært har med de ledige etniske minoritetskvinder *under 30 år* at gøre. Som vist i Tabel 6.7 er tendensen dog ikke så klar, som man muligvis kunne forvente i forlængelse af svarfordelingen i Tabel 6.6:

TABEL 6.7

"I hvilken grad er social kontrol en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt?" / "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?"

	Indvandrer-, flygtninge- eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=246)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=163)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder op til 30 år*** (n=80)
I meget høj/høj grad	20 %	21 %	16 %
I nogen grad	41 %	37 %	35 %
I mindre grad/slet ikke	29 %	31 %	33 %
Ved ikke	10 %	10 %	16 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,071. ***P-værdi: 0,788. Note: Jobcentermedarbejderne har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gange på tværs af de lodrette kolonner.

Forskellen mellem det billede, der tegner sig i Tabel 6.6. og 6.7. kan skyldes, at jobcentermedarbejderne i surveyen har haft mulighed for at angive, at de har særlig kontakt til *flere forskellige dele af målgruppen* (fx både til kvinder over og under 30 år).

At de fleste jobcentermedarbejdere *især* oplever problematikken i forhold til ledige indvandrerkvinder over 30 år (Tabel 6.6.) er således ikke ensbetydende med, at de *kun* oplever problematikken i relation til denne del af målgruppen. Svarfordelingerne i Tabel 6.7. kunne således indikere, at jobcentermedarbejderne også med jævne mellemrum observerer tegn på social kontrol blandt ledige efterkommerkvinder over 30 år og blandt unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under 30 år. Dette indtryk går igen i en række af de kvalitative interview, hvor også de jobcentermedarbejdere, der primært har kontakt til etniske minoritetskvinder under 30 år, nævner, at de har oplevet eksempler på social kontrol, selvom det for de flestes vedkommende er 'sjældent', at de oplever det.

Ser man på det bredere samspil mellem jobcentermedarbejdernes forskellige former for målgruppekontakt og deres vurdering af betydningen af traditionelle kønsrolleopfattelser, tegner der sig et lignende billede. Også her er det særligt de jobcentermedarbejdere, som primært har med ledige etniske minoritetskvinder *over 30 år* at gøre, der oplever at traditionelle kønsrolleopfattelser har meget stor eller stor betydning for kvindernes relativt høje ledighed (49-55 %). Andelen, der vurderer, at traditionelle kønsrolleopfattelser udgør en væsentlig barriere for beskæftigelse, er dog også forholdsvis høj blandt de medarbejdere, som primært har med de yngre kvinder *under 30 år* at gøre (36-39 %).

Som vist i Tabel 6.8 og 6.9 nedenfor, gælder dette billede både, når der ses på jobcentermedarbejdernes oplevede betydning af traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds og blandt kvinderne selv:

TABEL 6.8

"I hvilken grad oplever du, at *traditionelle kønsopfattelser i kvindernes familier eller omgangskreds* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune?" / "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?"

	Indvandrer-, flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	53 %	49 %	39 %
Nogen betydning	26 %	25 %	31 %
Lille/ingen betydning	16 %	19 %	19 %
Ved ikke	5 %	6 %	11 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,029. ***P-værdi: 0,380. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL 6.9

"I hvilken grad oplever du, at *traditionelle kønsopfattelser blandt kvinderne selv* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune?" / "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?"

	Indvandrer-, flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder op til 30 år*** (n=83)
Meget stor/stor betydning	55 %	50 %	36 %
Nogen betydning	23 %	24 %	31 %
Lille/ingen betydning	18 %	20 %	22 %
Ved ikke	4 %	6 %	11 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,035. ***P-værdi: 0,076. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

Endvidere ses det, at jobcentermedarbejderne generelt synes at vurdere, at 'traditionelle kønsrolleopfattelser blandt kvinderne selv' er en barriere, der er nogenlunde lige så betydningsfuld som 'traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familie/omgangskreds'.

6.3 Hvem udøver den sociale kontrol i relation til beskæftigelse?

Undersøgelsens data gør det ikke muligt at tegne et fyldestgørende billede af, hvem der er involveret i at udøve social kontrol med etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet i Københavns Kommune. På baggrund af de gennemførte interview står det dog klart, at de mest *synlige* udøvere heraf er mandlige ægtefæller/partnere.

Samtidig fremgår det af flere forskellige interview, at der også kan være andre udøvere involveret. Flere informanter fremhæver eksempelvis, at de kender til en del cases, hvor de primære udøvere er andre etniske minoritetskvinder i kvindens nærmiljø eller bekendtskabskreds, ligesom informanter er stødt på flere eksempler, hvor svigerfamilier og/eller sønner har været involveret.

Samlet set tegner der sig således et billede af, at social kontrol af etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet primært udøves af ægtefæller/partnere, men at der i en del tilfælde også er et bagland eller en bredere kreds af udøvere og/eller af legitimerende parter involveret.

Ser man på spørgsmålet om, hvad der motiverer udøverne til at udøve social kontrol af kvinder i relation til arbejdsmarkedet, gør datamaterialet det ikke muligt at give et endegyldigt eller sikkert svar. Imidlertid indikerer interviewmaterialet overordnet følgende:

- **Ægtefæller/partnere som udøvere:** Informanterne fremhæver i særlig grad, at kvindernes ægtefæller/partnere udøver den sociale kontrol ud fra de samme motiver, som også kendetegner andre former for social kontrol, og som er kendt fra den eksisterende forskning i social kontrol af unge kvinder. Det vil sige, at kontrollen som oftest handler om at kontrollere kvindens seksualitet og grad af kontakt til personer af det modsatte køn med henblik på at beskytte familiens ære og undgå rygter om "skamfuld" opførsel i relation til personer af det modsatte køn. Endvidere har flere informanter indtryk af, at ægtefæller/partnere specifikt udøver den sociale kontrol i relation til arbejdsmarkedet, fordi de ønsker, at deres kone/partner udfylder en traditionel kønsrolle som hjemmegående husmor med ansvar for børn, madlavning og huslige pligter mv., hvilket ikke vil være muligt i samme grad, såfremt kvinden kommer ud på arbejdsmarkedet. I de tilfælde, hvor manden selv er uden for arbejdsmarkedet og dermed ikke har kunnet udfylde en traditionel manderolle som "forsørger", kan jalousi eller et ønske om at undgå "omvendte" kønsroller i hjemmet også spille en central rolle.

Endvidere er det for en del informanter vigtigt at fremhæve, at de kender til flere eksempler på ægtefæller/partnere, der oplever selv at være presset til at udøve den sociale kontrol, fx fordi andre i deres omgangskreds og/eller i deres boligområde forventer af dem, at "*de har styr på deres kvinde*" eller at de sørger for at opretholde traditionelle kønsroller i deres familie. Én af informanterne – fra en Anden Aktør – nævner eksempelvis, at hun en dag blev kontaktet af en ægtemand til en kvinde, som hun forsøgte at finde beskæftigelse til. Manden sagde:

"Jeg har ikke noget imod, at du prøver at finde arbejde til min kone i [et supermarked]. Men behøver det lige at være det supermarked, der ligger her i [navn på udsat boligområde]?"

Manden var således bange for, at personer i familiens nærområde ville opdage det og se det som skamfuldt for familien, hvis hans kone begyndte at arbejde i det lokale supermarked. For at undgå dette forsøgte han derfor at presse den Anden Aktør til ikke at finde beskæftigelse til konen i netop dette supermarked. I tilfælde som dette hænger den sociale kontrol af kvinden altså ikke sammen med, at manden *generelt* ønsker at begrænse konens adgang til arbejdsmarkedet, men snarere at manden føler sig presset til at udøve social kontrol af kvinden med henblik på at undgå statustab i lokalområdet.

Endelig er der enkelte informanter, der har oplevet, at en ægtefælle eller partner har udøvet social kontrol ud fra helt eller delvist økonomiske motiver. Det kan fx være i tilfælde, hvor kvinden har sort arbejde ved siden af sin kontanthjælp, hvorfor det ville medføre en nedgang i kvindens (og dermed familiens) indkomst, såfremt hun eksempelvis kommer i praktik eller i regulært arbejde på fuldtid. Der er ligeledes informanter, som nævner, at der kan være tilfælde, hvor der er en forholdsvis lille økonomisk gevinst ved at kvinden får arbejde frem for fortsat at være på overførselsindkomst. I sådanne tilfælde kan nogle mænd udøve social kontrol for at undgå, at kvinden kommer i arbejde, fordi de vurderer, at det økonomiske udbytte af et arbejde til deres kone/partner ikke vil stå mål med den "omkostning" der ligger i, at kvinden i så tilfælde vil have væsentligt mindre tid til at stå for de huslige pligter og børnepasning mv. Herudover skal det nævnes, at udpræget kontrol over kvindens økonomi indgår som et centralt element i flere af de cases, som fremgår af datamaterialet i denne undersøgelse. Der er således flere eksempler på, at de mænd, der udøver omfattende social kontrol med deres koner i relation til arbejdsmarkedet, også har taget fuld kontrol over konens økonomi og ikke giver hende mulighed for selv at varetage indkøb eller andre former for almindeligt forbrug (se Kapitel 7).

- **Sønner/svigerfamilier og andre familiemedlemmer som udøvere:** Kun enkelte informanter er stødt på sager med tydelige indikationer på, at sønner eller andre familiemedlemmer (udover ægtefæller/partnere) har udøvet social kontrol med etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet. I disse tilfælde har det særligt været informanternes indtryk, at den sociale kontrol hænger sammen med et ønske om, at kvinden fortsat skal udfylde en traditionel kønsrolle som hjemmegående husmor med ansvar for børn, madlavning og huslige pligter mv., hvilket ikke vil være muligt i samme grad, hvis hun kommer ud på arbejdsmarkedet. Flere nævner eksempelvis, at svigerfamilier til ægtefællesammenførte kvinder i nogle tilfælde enten støtter ægtefællen i at udøve social kontrol over for kvinden i relation til arbejdsmarkedet eller ligefrem presser ægtefællen hertil. Blandt de informanter, der fremhæver, at også sønner kan være udøvere, er der eksempelvis én der har oplevet en sag, hvor sønnen udøvede

social kontrol over for sin mor, fordi han følte sig presset af jævnaldrende venner i det udsatte boligområde, hvor han boede. Ifølge informanten var sønnen således bange for, at hans venner ville drille ham med, at hans mor "var nødt til at arbejde", hvis hun kom ud på arbejdsmarkedet. Sønnens venner anså det således som et statussymbol at have en familie baseret på traditionelle kønsrollemønstre, hvor mødre er hjemmegående frem for at gå på arbejde.

- **Andre etniske minoritetskvinder som udøvere:** Endelig nævner flere informanter, at etniske minoritetskvinder i visse tilfælde kan være underlagt et stærkt gruppepres fra andre etniske minoritetskvinder i deres nærmiljø eller omgangskreds i forhold til at leve op til traditionelle kønsrolleidealer. I nogle tilfælde kan forventningerne til kvinden omkring varetagelse af fx børnepasning, madlavning, deltagelse i familiemæssige og sociale sammenhænge mv. være så høje, at de i praksis kan være svære at forene med et arbejdsliv. Nogle etniske minoritetskvinder kan således føle sig så presset af disse forventninger, at man kan tale om en indirekte eller selvpålagt social kontrol i relation til arbejdsmarkedet.

I andre tilfælde spiller andre etniske minoritetskvinder mere direkte og åbent en rolle som udøvere af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Informanterne i denne undersøgelse giver forskellige bud på årsagerne hertil. I nogle tilfælde kan de øvrige kvinder være motiveret af jalousi. I andre tilfælde kan der være tale om, at der i kvindens netværk findes kvinder, som ikke selv ønsker at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og som frygter, at jobcentret vil begynde at presse dem yderligere hertil, såfremt andre kvinder i lignende situationer finder beskæftigelse. Flere informanter er således stødt på cases med kvinder, der aktivt forsøger selv at undgå aktivering/beskæftigelse, og som udøver social kontrol med andre kvinder i forhold til, at disse kvinder ikke siger ja til et fuldtidsarbejde. Specifikt har en socialøkonomisk virksomhed eksempelvis oplevet, at de kvinder, der har sagt ja til at arbejde mange timer om ugen i virksomheden, er blevet antastet på gaden af andre kvinder, som har forsøgt at presse dem til at opsigte deres arbejde i virksomheden.

De ovenstående mønstre og eksempler er alene baseret på indtryk fra de gennemførte interview og er ikke nødvendigvis repræsentative eller typiske eksempler på hvem, der udøver social kontrol med etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet – eller hvorfor.

Yderligere undersøgelser på området vil således med fordel kunne søge at få be- eller afkræftet de mønstre omkring de primære udøvere og deres motivation herfor, som de gennemførte interview i denne undersøgelse umiddelbart gør det muligt at opridse.

6.4 Hvordan reagerer kvinderne på den sociale kontrol?

Som det fremgår af den mere detaljerede gennemgang af de enkelte cases i Kapitel 7, ses der flere forskellige reaktionsmønstre blandt de etniske minoritetskvinde, der bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet i Københavns kommune. Detaljerne omkring de enkelte kvinders reaktionsmønstre fremgår således af Kapitel 7, mens dette afsnit vil koncentrere sig om en kort opsummering af de væsentligste reaktionsmønstre.

Indtrykket er overordnet, at de fleste af de kvindelige ofre har svært ved selvstændigt at sætte sig op imod den sociale kontrol – herunder særligt i de tilfælde, hvor kontrollen er omfattende og/eller omfatter udøvelse af vold. I stedet vælger de som oftest i kortere eller længere tid at affinde sig med kontrollen – og måske endda at acceptere den som et grundvilkår for deres tilværelse. Årsagerne hertil kan være mangeartede, men der er i denne undersøgelses cases tydeligvis et element af, at kvinderne er bange for de konsekvenser, som et eventuelt opgør kan føre med sig. Dels i forhold til deres ægteskab og deres relation til deres børn – og i nogle tilfælde også i relation til familiens omgangskreds i bredere forstand. Hertil kommer, at nogle af kvinderne kan være bange for de konsekvenser, som "systemet" vil iværksætte, såfremt de vælger at fortælle om kontrollen.

For de ægtefælleforsørgede kvinder, der bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, er der endvidere det forhold, at de som oftest er meget afhængige af deres mænd i relation til deres opholdstilladelse – hvorfor manden eksempelvis kan true med skilsmisse, og dermed at kvinden mister sit opholdsgrundlag i Danmark, såfremt hun ikke indordner sig under de forhold, hun har i ægteskabet.⁵⁰

Flere af de interviewede informanter "rundt om kvinderne" fortæller således, at de kvinder, der bliver ramt af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, ofte er presset på mange fronter og kun sjældent har overskud til at kæmpe imod – herunder særligt i de tilfælde, hvor den sociale kontrol er omfattende og langvarig.

Når kvinderne ikke aktivt modsætter sig en sådan form for kontrol og i stedet affinder sig med den, bliver den sociale kontrol samtidig sværere at observere, fordi den kan udøves mere diskret, og fordi kvinderne selv bliver så bevidste om de begrænsninger, de er underlagt, og de regler, der gælder for deres ageren, at de i høj grad bliver selvudøvende og selvdisciplinerende i forhold til kontrollen. Det er således også karakteristisk, at der ofte har været udefrakommende hjælp eller rådgivning til stede i de cases, hvor kvinderne aktivt begynder at afsøge muligheder for at bryde med kontrollen eller forhandle deres frihedsgrader med deres ægtefælle. Dette understreger vigtigheden af at tilbyde kvinderne hjælp.

I de fleste af de cases, der fremgår af denne undersøgelse, er kvinderne underlagt en forholdsvis omfattende grad af social kontrol. Dette forhold kan dog skyldes, at det kun er de mere voldsomme cases, der bliver synlige for systemet. I kapitel 7 nedenfor gennemgås undersøgelsens konkrete cases i flere detaljer.

⁵⁰ Se også Braagaard & Sichlau (2019), s. 20-22.

7. CASEFORTÆLLINGER

Undersøgelsens kvalitative datagrundlag består blandt andet af 18 dybdegående interview med etniske minoritetskvinder, herunder 6 interview med kvinder, der aktuelt er i beskæftigelse, 6 interview med kvinder, der aktuelt er ledige, 5 interview med kvinder, der aktuelt er ægtefælleforsørgede og 1 interview med en kvinde, der aktuelt er under uddannelse. De interviewede kvinder er hovedsageligt i 30erne, 40erne eller 50erne, men der er også enkelte kvinder, som er i 20erne eller begyndelsen af 60erne.⁵¹

Blandt de 18 interviewede kvinder er der otte cases med kvinder, hvor der er tydelige tegn på, at de er – eller har været – udsat for forskellige former for social kontrol (tvang, pres eller vold) fra ægtefæller eller andre familiemedlemmers side, der i betydelig og negativ grad har påvirket deres muligheder for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. I dette kapitel udfoldes disse otte cases for at give indsigt i den sociale kontrols udtryk, når den relaterer sig til beskæftigelse.⁵² De otte cases, som udfoldes i dette kapitel, er fundet gennem fem forskellige gatekeepers, som hver især er i berøring med forskellige dele af målgruppen af etniske minoritetskvinder og i forskellige områder i Københavns Kommune. Det er derfor vigtigt at understrege, at disse cases ikke blot er rekrutteret gennem et enkelt projekt eller en enkelt organisation. I kapitlet suppleres der endvidere med en række "andenhåndscases" – det vil sige andre interviewpersoners fortællinger om oplevelser med etniske minoritetskvinder, der har været udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at understrege, at de fremhævede cases ikke nødvendigvis er repræsentative, samt at der er foretaget mindre ændringer i de kontekstuelle omstændigheder, der gør sig gældende i de enkelte sager med henblik på at beskytte informanternes anonymitet (fx anvendelse af pseudonymer, ændring af alder +/- 5 år, ændring af konkrete arbejdsplads- eller branchangivelser mv). Nedenfor følger en kort beskrivelse af de nævnte kvinders historier, som primært tager udgangspunkt i citater fra kvinderne selv. Som det vil fremgå, handler de fleste cases om indvandrerkvinder over 30 år med mange års ophold og mange års ledighed i Danmark samt om ægtefælleforsørgede kvinder.

7.1 Nisrines historie

Nisrine er 40 år gammel, kommer oprindeligt fra et Nordafrikansk land og har boet i Danmark i ca. 20 år. I dag er hun gift for anden gang og bliver forsørgt af sin nuværende mand. Hun har gennem flere år været på sygedagpenge, men har for nylig fået frakendt denne ydelse og skal nu afprøves med henblik på at finde ud af, om hun kan varetage et arbejde. Da Nisrine boede i sit hjemland arbejde hun som rengøringshjælp. Nisrine har i sit første ægteskab levet knap ti

⁵¹ Som beskrevet i afsnit 3.6 er de etniske minoritetskvinder rekrutteret gennem netværk, gatekeepere og ved op-søgende rekruttering, for at opnå en relevant spredning.

⁵² I de resterende ti interview er der således ikke umiddelbart tegn på at den enkelte kvinde har været udsat for social kontrol i relation til beskæftigelse. Disse ti interviewede kvinders betragtninger indgår i kapitel 5, hvor deres barrierevurderinger beskrives, men deres cases udfoldes altså ikke i dette kapitel.

år under social kontrol, mens hun var på kontanthjælp. Efter at hun blev skilt, fik hun et arbejde, indtil hun for nogle år siden fik en arbejdsskade og begyndte at modtage sygedagpenge.

I forbindelse med et besøg i Danmark for omkring 20 år siden blev der arrangeret et ægteskab mellem Nisrine og en mand fra et arabisk land. Nisrine beskriver forløbet således:

"Da jeg kom hertil så talte folk om, hvem der godt kan tænke sig en hustru, og så kom der nogen og talte med mig. På det tidspunkt var situationen i mit hjemland uudholdelig, så jeg ville bare væk. Jeg nåede ikke at lære ham at kende, og der var ikke noget med kærlighed eller at have et forhold. I løbet af en uge skulle jeg giftes inden mit visum udløb, så jeg nåede ikke at finde ud af, hvem den her mand var eller hvordan hans mentalitet er. Og vi er også fra forskellige lande og kulturer."

Fra starten oplevede Nisrine ægteskabet som meget svært og fyldt med konflikter om grundlæggende ting i hendes tilværelse. Hun fortæller:

"I mit hjemland, der kunne man godt sidde mænd og kvinder i samme rum og have det sjovt og grine, men han var meget striks. Man skulle sidde hver for sig. Og pludselig måtte jeg ikke sidde med mine fætre, dem som jeg er vokset op med og mødtes med jævnligt. Det ville han ikke have, og man kunne ikke sige nej, fordi mit ophold afhang af ham. Så man var nødt til at sige ja til alt, men familien troede, at jeg var blevet arrogant. De vidste ikke, at det var fordi jeg var presset."

Nisrine beskriver en tilværelse præget af frygt og konflikter. Hun fortæller blandt andet, at hendes mand skældte hende ud over ikke at blive gravid i løbet af det første år af ægteskabet, og at han kunne finde på at blive sur på hende over den måde, hun gik på. Hun beskriver generelt en tilværelse fyldt med vold og stor sorg. Hun fortæller:

"Nogle gange kan jeg selv tænke, hvordan kunne jeg tilbringe så mange år af mit liv med ham og få tre børn med ham. Jeg ved ikke hvordan. Han slog mig. Han tog mit hoved og bankede det ind i væggen."

Nisrine forsøgte at tale med sin familie om det, men alle sagde til hende, at hun måtte være tålmodig og leve med det, fordi hendes ophold afhang af ham. Det ville være meget værre for hende at komme tilbage til hjemlandet end at blive med ham i Danmark. Hun fortæller:

"Ja, og jeg ville ikke. Fordi at jeg ville ikke vende tilbage til ydmygelsen, ydmygelserne når jeg gjorde rent. Dem jeg arbejdede for i hjemlandet, de kunne slå mig og ydmyge mig. Så jeg vil hellere tilbage i en kiste end tilbage som rengøringshjælp."

Selvom Nisrines familie sagde, at hun skulle være tålmodig, kunne de ikke selv holde ud at være sammen med hendes mand og forbød ham at komme på besøg hos dem. Dette gjorde,

at Nisrine ikke kunne besøge sin familie, for hun måtte ikke gå ud alene for sin daværende mand.

Udover volden og det konstante opsyn, oplevede hun også at blive fysisk låst inde i perioder: *"Jeg skulle sidde inde på et værelse med låst dør og kigge ned fra vinduet på livet udenfor som en fange."*

Mandens konstante opsyn med hende havde direkte konsekvenser for hendes muligheder for at komme i skole og lære dansk og senere at komme i beskæftigelse. Hun fortæller eksempelvis:

"Jeg var jo i 20'erne, da jeg kom til landet her, så jeg var ung nok til at begynde i skole og lære sprog. Men han ville ikke have, at jeg gik på sprogskole, og han lærte mig kun: 'Jeg taler ikke dansk'. Jeg har sagt det så meget nu, at det sidder fast, selvom jeg har lært noget dansk. Og da jeg begyndte på sprogskole, ville han ikke have det, men vi var tvunget til det, fordi vi var på kontanthjælp. Men han blev ved med at sige, at hvis der var en mand ved siden af mig, så skulle jeg rejse mig op, og jeg skulle kun sidde med kvinderne... Nogle gange, når jeg var færdig med undervisning, og jeg gik ud af sprogskolen, så kunne jeg se ham langt væk i gang med at holde øje. Så gik jeg endnu langsommere, for at mændene de kunne passere, så han ikke kunne sige noget... Han sagde, at det var skamfuldt, hvis jeg arbejdede, og hvis ikke kontanthjælpen afhang af deltagelsen på sprogskolen, så havde jeg nok heller ikke fået lov at gå på sprogskole."

Det betød også, at Nisrine nogle gange måtte sige, at hun var syg, så hun kunne gå hjem fra sprogskolen eller praktikken. Hendes rolle som husmor og dermed også mandens forventning om, at hun passede børnene derhjemme, blev også en begrænsning for hendes mulighed for at komme i beskæftigelse: *"Han ville heller ikke have, at jeg sendte vores børn i vuggestuen. Vi skulle vente tre år, og så kunne de starte i børnehaven."*

Selvom Nisrine modtog kontanthjælp, rådede hun ikke selv over sin penge. Hver måned tog hendes daværende mand alle pengene.

Da Nisrines daværende mand efter nogle år begyndte at modtage pension, fik hun dog lange perioder, hvor hun måtte stå for alt alene, fordi hendes mand rejste på lange ferier til sit hjemland. Det var i en sådan periode, Nisrine valgte at flytte fra sin mand for at flytte ind hos en veninde. Det havde store konsekvenser for hende:

"Han begyndte så at fortælle omgivelserne i vores gamle by, at vi ikke engang var skilt endnu, og at jeg begik utroskab, og at jeg var sammen med en anden... Og der er mange fordomme om kvinder fra mit hjemland, at vi jager mændene, at vi laver magi og alt muligt. Så det endte med, at alle, vi kendte, syntes, at det var synd for ham."

Det lykkedes dog Nisrine at blive separeret, og herefter fik hun hurtigt et arbejde:

"Så var jeg i aktivering, i praktik gennem kommunen i en måned, og bagefter spurgte arbejdsgiveren, om jeg ville arbejde for dem. Jeg arbejdede som den eneste udlænding sammen med 36 andre danskere, og der var respekt imellem os."

Her arbejdede Nisrine i flere år, indtil hun en dag fik en alvorlig arbejdsskade. Hun fortæller, at hendes dårlige fysiske og psykiske helbred samt hendes mangelfulde dansksproglige kompetencer i dag er de største barrierer for, at hun igen kommer i beskæftigelse.

7.2 Soras historie

Sora har kurdisk baggrund og kom for cirka 30 år siden til Danmark sammen med sin daværende ægtefælle gennem familiesammenføring. I dag er Sora skilt fra sin mand, men de er stadig meget afhængige af hinanden og ses ofte, da de har to voksne børn sammen. Parret havde ifølge Sora store problemer i deres ægteskab, og både hun og hendes eksmand har levet det meste af deres liv i Danmark på offentlig forsørgelse. Sora har dog i de seneste fem år været i beskæftigelse og forsørget sig selv. I oprindelseslandet havde Sora inden sin ankomst til Danmark færdiggjort gymnasiet, og hun havde derfor en forventning om at kunne tage en videregående uddannelse, da hun kom til Danmark. Hun fortæller dog, at hendes ægteskab stod i vejen for dette:

"Jeg blev færdig med gymnasiet i [oprindelseslandet]. Så blev jeg gift, og så sagde jeg: 'Okay, måske kan jeg fortsætte her?'. Men da jeg blev gift, kom der nogle problemer, så jeg ikke kunne fortsætte med min uddannelse. Jeg fik børn, og jeg havde en mand, som kun ville høre på sig selv. Når jeg sagde nogle ting, hører han ikke på mig. Han havde regler, han havde alt muligt. Og det skulle komme fra ham – ikke fra mig. Og så efterhånden blev vores problemer større og større og større, så jeg kunne ikke tage en uddannelse."

Sora ville gerne uddanne sig som lærer, men hendes mand mente ikke, at hun egnede sig til det. Samtidig begyndte han at følge hende overalt, og Sora oplevede som følge heraf, at hun blev meget uselvstændig og manglede selvtillid. Hun gik ingen steder alene, og hendes mand stod for at foretage alle indkøb:

"Altså han var altid sammen med mig i jobcentret, hos lægen... Min mand, han var sammen med mig, altid, altid.... Min selvtillid, den var heeeelt... Altså, jeg havde ikke nogen selvtillid. Men efter jeg fik arbejde, så kom det frem."

Efter et stykke tid lykkedes det dog Sora at komme i praktik på en arbejdsplads, og efter praktikperiodens afslutning blev hun tilbudt arbejde. Hun fortalte arbejdsgiveren, at hun måtte tænke over tilbuddet, hvorefter hun gik hjem og snakkede med sin mand om muligheden. Hendes mand ville dog have, at hun skulle vente nogle måneder med at få arbejde, fordi han ikke selv havde et arbejde. Han ville således gerne have, at de begge skulle have arbejde, før hun kunne sige ja. Som resultat heraf forsvandt muligheden for at komme i beskæftigelse ved

denne lejlighed. I stedet var Sora gennem en lang periode på kontanthjælp. Hun beskriver sin hverdag på kontanthjælp således:

”Der var ikke nogen ændringer. Det var det samme. Hver dag, det samme. Den store gik hver dag i skole, den anden skulle jeg aflevere henne i vuggestue eller børnehave, og så kom jeg hjem, ventede, gjorde rent, lavede mad, og så igen, hentede den store fra klub eller fritidshjem, den anden i vuggestuen eller børnehaven, og så spiste vi sammen, jeg gjorde rent igen, børnene kommer i bad, og så sover vi. Næste dag igen ja, igen og igen. Der var ikke nogen forskel.”

Hendes mand havde det psykisk dårligt efter nogle vanskelige år i oprindelseslandet og levede med en stor følelse af at blive diskrimineret i Danmark. Han endte med at være på kontanthjælp, mens han drak og spillede mange af deres penge væk. Derfra begyndte der at være stor forskel på, hvornår han fulgte hende og talte på hendes vegne, og hvornår hun måtte klare sig selv. Når det drejede sig om jobcentret, var han altid med, men når det handlede om penge, som han skyldte, måtte hun selv stå for at betale tilbage. Hendes liv var således præget af overlevelse og kontrol fra mandens side. Hun beskriver, at hun gennem mange år i Danmark havde meget lavt selvværd og levede i fattigdom med en mand, der spillede deres penge væk og gav hende skylden. Han syntes ikke om, at hun kom i arbejde, og på den måde blev hendes situation fastlåst.

At Sora i dag har fået arbejde – og en tilværelse som hun selv har kontrol over – oplever hun som en stor styrke og en kilde til både stolthed og glæde. Hun fortæller:

”Jeg er mere stolt af mig selv efter det her arbejde. Og så ligesom på en måde jeg har magt, som mine kollegaer giver mig. Altså, de har stor respekt for mig, selvom efter jeg begyndte i arbejde, tænkte jeg: ’Okay, de er danske, jeg er den eneste, der har etnisk baggrund. Hvordan fungerer det med mig? Er jeg ikke god? Er jeg klar?’, alle de her ting. Men det gik helt almindeligt for mig. Jeg er stolt af mig selv. Og jeg kan gå og snakke med dem, så de kender mine problemer. Og når jeg ikke har det så godt, så opdager de det hurtigt, eller hvis jeg har brug for at snakke om noget, og jeg kommer med mine problemer og mine tanker til dem, så giver de giver mig ro og trøst og kærlighed, alt som jeg har brug for. Jeg har nøgle, jeg kommer frem og tilbage, og det er dejligt!”

7.3 Narges’ historie

Narges er familiesammenført til Danmark for ca. 20 år siden fra et mellemøstligt land. Hendes mand havde på daværende tidspunkt boet i Danmark i omtrent 15 år. I hjemlandet havde hun taget en bachelor i et humanistisk fag, men kunne ikke finde arbejde. Da hun kom til Danmark, startede hun på sprogskole, men blev gravid efter 3 måneder.

Narges har været på kontanthjælp i al den tid, hun har boet i Danmark, men har efter 225-timersreglen haft vikararbejde som rengøringshjælp. Nu er Narges i ressourceforløb, fordi hun er plaget af mange smerter og gigtsamt depression og angst. Ligesom Narges har hendes mand

også primært været på kontanthjælp, omend han i perioder kortvarigt har været i beskæftigelse. Narges' mand er torturoffer og er i dag syg.

Narges' mand har altid været bedre til dansk, end hun har været, og han har derfor fulgt hende til samtaler i forskellige sammenhænge: *"Ja, han kom altid med mig til jordemoder og speciallæge og alt muligt."*

Da Narges begyndte at komme i et integrationshus i København, mødte hun i første omgang modstand fra hendes mand: *"I starten sagde han: 'Hvorfor gør du det?' – ligesom paranoia. Men nu siger han: 'okay'."*

Narges føler sig alene, fordi både hendes egen og hendes mands familie stadig bor i oprindelseslandet, og fordi hendes mand ikke synes, at hun skal have veninder på besøg. Derfor nyder hun rigtig meget at komme i integrationshuset.

Selvom Narges på mange områder oplever, at hendes mand har været en stor hjælp for hende, så oplever han samtidig, at han nogle gange gør livet lidt sværere for hende, og at han er sur og råbende. Dette kan blandt andet komme til udtryk, hvis han hører om, at hun snakker med andre mænd: *"Nogle gange siger han: 'Hvorfor snakker du med den mand? Hvorfor snakker i sammen? Det er især indvandrermand, mens danske mænd, det er okay. Det er ikke så slemt.'"*

Udover at hendes mand kan være vred og kontrollerende fortæller Narges også, at han bruger rigtig mange penge på at spille. Hun bliver derfor nødt til at bruge sin kontanthjælp på husleje og regninger, og det meget svært for hende at få tingene til at hænge sammen rent økonomisk. Narges er derfor tynget af mange tanker og bekymringer om, hvordan hverdagen skal hænge sammen. Samtidig er hun præget af psykiske eftervirkninger fra voldsomme oplevelser i hjemlandet. Hun har endvidere en lav grad af tillid til politi og myndigheder, da hun som teenager oplevede, at politiet i hendes oprindelsesland udøvede vold og skældte ud på hende og på andre familiemedlemmer.

For Narges er der derfor mange barrierer, der skal overvindes såfremt hun skal i beskæftigelse. Hun er både præget af fysisk og psykisk sygdom, hun har forholdsvis begrænsede danskundskaber, og hun oplever, at hendes mand er utilregnelig og sætter mange begrænsninger for hende i hverdagen.

7.4 Farihas historie

Fariha er i dag 58 år, fraskilt og på kontanthjælp.

Da Fariha kom til Danmark for omtrent 30 år siden blev hun familiesammenført med hendes daværende mand, som hun ved ankomsten til Danmark havde været gift med i mere end 10 år og havde fået 6 børn sammen med. Alle børnene var således født i oprindelseslandet, hvor Fariha havde levet i fattigdom, havde været alene om at opfostre børnene, hverken havde haft arbejde eller uddannelse og blev forsørget af sin svigerfamilie, mens hendes mand boede i Danmark.

I Danmark begyndte Fariha tilværelsen som ægtefælleforsørget. Hendes mand blev efter få år pensionist, så tilværelsen i Danmark med seks børn og kun en pension og børnepenge at leve for, var meget udfordrende. Det, der gjorde det ekstra svært for Fariha, var, at hun i

ægteskabet oplevede en omfattende social kontrol fra mandens side. Det var hendes mand, der styrede økonomien, og det var ham, der købte ind, ligesom Fariha blev holdt isoleret fra omverdenen. Fariha fortæller:

”Han havde både børnepenge og hans egne penge, og det var ham, der styrede alt med pengene... Han havde ikke engang givet mig nogle penge. Det var ham selv, der beholdt alle sine penge. Han købte heller aldrig så meget. Meget lidt og meget nødvendige ting.”

Fariha oplevede det som en meget låst situation og fortæller, at hun slet ikke vidste, at det var en mulighed for hende at få et arbejde. Hun fortæller:

”Da jeg boede sammen med ham, der vidste jeg slet ikke noget om, at jeg også kunne komme ud og arbejde eller sådan noget... Det er fordi, jeg kunne ikke sproget, jeg gik aldrig ud, jeg vidste slet ikke noget om mine rettigheder og sådan noget, så jeg har ikke forsøgt på noget.”

Farihas dage gik med at være hjemme, passe børn, gøre rent og lave mad. Hendes mand var meget væk, og derfor var Fariha alene om alle de huslige opgaver. Derudover havde hun intet netværk og var meget isoleret. Hun fortæller:

”Det var heller ikke fordi, jeg havde nogen kontakt med mine egne forældre for eksempel. Siden jeg kom til Danmark og boede sammen med min mand, indenfor den periode havde jeg slet ikke nogen kontakt med mine egne forældre... Han kunne heller ikke lide, at jeg har så meget kontakt med andre damer, det kunne han heller ikke lide, fordi han tænkte, at jeg ville lære noget af dem eller ville få nogle informationer af dem og ville blive lidt klogere. Det er fordi, han var hele tiden sådan, han var ældre end mig, og jeg var meget ung, så han tænkte, hun vil måske forlade mig, eller jeg ved ikke hvad.”

Fariha beskriver generelt sin mand som kontrollerende og mistroisk. Hun havde altid en fornemmelse af, at han troede, hun skjulte noget for ham. Hun oplevede ofte, at han rodede i hendes ting, og det var helt normalt, at han listede ind ad døren, når han kom hjem, for at se, hvad hun og børnene lavede:

”For eksempel, når han kom hjem, ikke? Så prøvede han stille og roligt at åbne døren, så der ikke var nogen, der skulle finde ud af, at han var kommet ind. Så han skulle lige liste, sådan for at se, hvad vi er i gang med at gøre. Så han var hele tiden sådan for at finde ud af, hvad vi laver...”

Udover isolationen og fattigdommen oplevede Fariha et stort traume, da hendes børn blev tvangsfjernet. Myndighederne opdagede, at manden havde udøvet fysisk vold mod børnene, og der gik mere end et år, før Fariha fik sine børn tilbage. Herefter forlod hendes mand hende og fik familiesammenført en ny ung kvindelig ægtefælle fra oprindelseslandet. Fariha fortæller:

"Jeg var selvfølgelig meget ked af det, da han forlod mig, men jeg var også meget glad. Altså ikke fordi jeg blev meget lykkelig efter ham, men fordi jeg havde, altså, den stress som jeg havde den gang vi boede sammen, den var blevet lidt mindre. Det var hårdt for mig at klare mig alene sammen med børnene, og der var mange bekymringer, men jeg var lidt glad for, at han var forsvundet fra mit liv."

Efter bruddet med manden ændrede Farihas liv sig markant, og hun begyndte at komme i beskæftigelsesrettede forløb:

"Da vi blev skilt, så var jeg nødt til at få hjælp af kommunen, og så begyndte kommunen at sende mig til forskellige steder og få nogle kurser eller skoler eller sådan, men jeg har sådan aldrig oprigtigt arbejdet."

Fariha var meget glad for at komme i forskellige praktikker:

"Jeg var glad for at være de steder, fordi jeg kunne glemme mine egne bekymringer, jeg kunne opleve verden på en anden måde, og jeg kunne godt lide at være i et andet miljø. Det var bedre for mig end kun at være hjemme hele tiden"

Det er dog aldrig lykkedes Fariha at komme i fast arbejde. Hun fortæller:

"Dengang kunne jeg godt arbejde, sådan lidt, og jeg havde et godt helbred – i hvert fald bedre end det er nu. Der blev jeg også sendt til forskellige aktiviteter, hvor jeg skulle prøve noget arbejde i 3 måneder eller 4 måneder, og jeg sagde altid, at jeg gerne ville blive fastansat, der hvor kommunen havde sendt mig ind. Men det blev aldrig til noget. Det var bare 4 måneder ad gangen, og nu kan jeg ikke arbejde så meget mere, nu er jeg konstant på kontanthjælp. Nu har jeg sukkersyge, højt blodtryk og ondt i ledene."

Fariha oplever det selv sådan, at den sociale kontrol fra hendes eksmands side var den primære årsag til, at hun ikke kom i beskæftigelse i de første mange år af hendes liv i Danmark. Efter skilsmissen har det imidlertid særligt været manglende dansk kundskaber og et tiltagende dårligt helbred, som har udgjort de væsentligste barrierer for beskæftigelse for Fariha.

7.5 Seldas historie

Selda er 43 år og kom til Danmark fra et mellemøstligt land for cirka 20 år siden gennem familiesammenføring i forbindelse med et arrangeret ægteskab. Selda har været gennem traumatiserende krigsoplevelser i oprindelseslandet, og hun har ingen uddannelse. I Danmark har hun gået på sprogskole og været i forskellige praktikker, men hun har haft svært ved at koncentrere sig og fastholde tilknytning til uddannelse eller arbejde. I øjeblikket er hun i et ressourceforløb.

Selda fortæller:

"Jeg har haft lyst til at arbejde, før jeg kom til Danmark. Dengang drømte jeg om at arbejde med kontorarbejde. Det er det, jeg har tænkt dengang... Jeg har været på sprogskole, og jeg har prøvet at lære dansk. Og jeg har været, og det var også hårdt for mig, for psykisk havde jeg været meget belastet af, at jeg ikke kunne, når jeg gik i skole, så kunne jeg ikke, jeg gloede bare. Der var masser af krig i mit hjemland, og man tænker bare på sin egen familie... Jeg har været travl. Mit barn skulle i institution og på skole, og jeg skal til min egen skole og så gik jeg ude hver dag. Og min mand var på arbejde, og så kom jeg hjem og lavede mad og samlede ting og ryddede op, og så kom min mand hjem.... Men hvis jeg går tilbage i tankerne og tiden, ville jeg bedre tænke, at jeg ville gerne kunne planlægge, at jeg skulle på arbejde..."

Selda oplever samtidig, at hun bliver udsat for en omfattende social kontrol fra hendes svigerfamilies side, og at hendes mand ikke har været i stand til at sætte en stopper for det.

Den sociale kontrol drejer sig ikke i første omgang om arbejdsmarkedet, men Selda oplever, at hendes manglende mulighed for eksempelvis at ses med veninder, for at gå klædt og for at opholde sig, som hun gerne vil, samt presset for at stå til rådighed for svigerfamilien i praksis gør det svært for hende overhovedet at tænke på at arbejde:

"Min mands familie, de bor her i Danmark. Og for eksempel har jeg haft det skidt, når mig og min mand har aftalt, at vi skal ud til stranden eller gå ud på ture i centret, eller et eller andet. Så snart de har fået noget at vide om det, eller de har hørt om det, så ringer de og siger: 'Du skal komme nu!'. Der er et eller andet, du skal hjælpe med. De gør det med vilje. Ja min datter, hvis hun ikke har haft tøj på, der passer dem, for eksempel, en ikke lang nederdel, eller et eller andet, så ringer de til min mand og skælder ham ud... Og så bliver vi ringet op fra om morgenen, og vores telefon bliver kimet ned fra [oprindelseslandet]. Hvis jeg skal fortælle dig historien, så bliver jeg aldrig færdig... Jeg har ikke veninder, jeg kan gå ud med, eller som kommer og besøger mig. Og jeg må ikke tage almindeligt tøj på. Der er mange ting, man kan ikke snakke om det hele... Min svigerfar har også slået mig, så jeg har fået ar. Jeg føler ikke, at det er min mand, der styrer familien. Det er ham, der skal bestemme, også over mig... Han er god, han er sød. Men jeg vil ikke betragte ham som en god mand. Fordi en god mand, han kan stoppe det, han tager side og siger: 'Stop!'. Men han kan ikke sige det. Min mand og hans far, den dag jeg blev slået, de var i gang med at skændes over et eller andet, og så sagde jeg: 'Du spiser og drikker gratis herhjemme, men det er dansk, det er kommunen, der giver mig penge, det er ikke dig, der giver mig.' Og så fik jeg nogle på hovedet... Min svigerfar boede hele tiden hos os. Det var virkelig hårdt. Og vi har lige fundet ud af, at [en af Seldas nærmeste familiemedlemmer] er død. Så du spørger mig i forhold til beskæftigelse og arbejde? Der var mange ting, så man kunne ikke..."

7.6 Susans historie

Susan er 34 år og blev familiesammenført til Danmark fra et mellemøstligt land for knap ti år siden. De første år i Danmark var hun ægtefælleforsørget og brugte det meste af sin tid på at være på barsel og passe børn, mens hun samtidig forsøgte at gå på sprogskole mod hendes daværende mands vilje. Efter et ophold på krisecenter og en skilsmisse for nogle få år siden er Susan i dag kommet i beskæftigelse.

Om de første år i Danmark og ægteskabet med eksmanden fortæller Susan:

"Da jeg kom hertil, ville han ikke have, at jeg kom i skole. Det var svært. Også fordi jeg havde små børn. Alligevel startede jeg i skole, men jeg blev ikke færdig, for efter fem år må man ikke læse. Kun når man betaler selv. Og jeg kunne ikke betale, fordi jeg ikke arbejdede. Min mand kunne dansk, og han arbejdede. Derfor stoppede jeg. Og jeg fik ikke et job, fordi min mand han arbejder. Der var ikke brug for, at jeg arbejder, sagde han."

Som det fremgår af citatet ovenfor, ønskede Susan også at komme i beskæftigelse, men hendes eksmand tillod hende det ikke. Hun fortæller, at hendes mand var meget jaloux, og at dette var en af grundene til, at han ikke ville have, at hun fik et arbejde. Hun siger: *"Fordi jeg er meget smuk. Det er derfor, han synes, at... Han er lidt jaloux. Og han ville ikke have, at jeg skulle blive træt. Jeg skulle blive hjemme."*

Susan fortæller, at hun flere gange kom med forslag til jobs, som hun blev tilbudt gennem bekendte, men hver gang sagde hendes eksmand nej til hendes forslag. På et tidspunkt forsøgte Susan alligevel at tage et rengøringsjob, men det blev afbrudt efter bare en enkelt arbejdsdag på grund af pres fra eksmandens side:

"Jeg husker, at jeg prøvede en gang at gøre rent. Én dag. Bagefter sagde han: 'Stop!'. 'Okay, jeg stopper'. 'Hvorfor skal du gøre rent hos andre? Du har lejligheden, og jeg kan godt betale for alting. Jeg har ikke brug for dine penge."

Som et resultat af de manglende muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet og den omfattende sociale kontrol oplevede Susan, at hun blev socialt isoleret og var meget ked af det: *"Jeg går og græder. Hvad laver jeg? Jeg snakker dårligt dansk. Jeg snakker ikke dansk. Jeg forstår ikke. Jeg arbejder ikke. Jeg laver ikke noget."*

Susan fortæller også, at hun aldrig måtte gå udenfor alene, dengang hun boede med sin eksmand. Det var hendes mand, der købte ind og ordnede alting. En dag, hvor hun tog chancen og prøvede at gå en tur, kunne hun ikke finde hjem igen. Hun beskriver episoden således: *"Jeg stoppede og græd. Jeg skulle bare ikke ringe til ham!"*

Efter at Susan har været på krisecenter og er blevet skilt, har hun fået fast arbejde og forsørger sig selv og sine børn. Det har været svært for hende at finde et arbejde på grund af dårlige danskundskaber og mangel på uddannelse, men med hjælp fra et integrationshus er det lykkedes at skabe kontakt til en virksomhed, der gerne ville hjælpe hende, og som lige så stille har givet hende flere timer.

Susan arbejder i dag på en arbejdsplads, hvor der udelukkende er etnisk danske kollegaer. Hun oplever, at de har taget hende ind med åbne arme og er interesseret i hende og har lyst til at hjælpe hende og tage hensyn til hende. Hun er glad for at kunne deltage i julefrokoster og sommerfester, selvom hun ikke drikker alkohol.

7.7 Sarahs historie

Sarah er 37 år og blev familiesammenført til Danmark fra et mellemøstligt land for omkring 10 år siden i forbindelse med et arrangeret ægteskab. I oprindelseslandet havde Sarah næsten færdiggjort en lang videregående uddannelse, og hun kom derfor til Danmark med en forventning om, at hun skulle uddanne sig færdig og finde arbejde. Sarahs forventninger herom viste sig dog hurtigt at være uforenelige med hendes mands ønsker. Hendes liv i ægteskabet har siden ankomsten til Danmark været præget af omfattende social kontrol og social isolation, og i øjeblikket befinder Sarah sig på et krisecenter, da hun har valgt at flygte fra manden.

Om den sociale kontrol i ægteskabet fortæller Sarah:

"Altså, det var meningen, at når vores børn blev store, og skulle i børnehave og vuggestue så skulle jeg begynde at lave noget. Men han var ikke så glad for, at jeg skulle begynde at gå ud og åbne mine øjne for verden. Så fra den dag, han vidste, at jeg skulle gå ud og finde mig selv, så blev han anderledes. Altså jeg har lagt mærke til det, men jeg tænkte, at det måske er på grund af børnene. Så siger han, at jeg skal have tre børn... Jeg har sagt til ham: 'Du bliver nødt til at forklare mig, hvad du mener med, at jeg skal være hjemme, føde børn og ikke andet. Du skal forklare!'. Og så efter det, blev jeg gravid med den tredje... Men jeg er en meget ambitiøs kvinde, jeg vil gerne arbejde, og jeg vil gerne lave noget i samfundet. Det er ikke meningen, at jeg kun skal føde børn til ham. Jeg kan se, at han er bekymret. Han er ikke så glad for, at jeg vil ud og integreres i samfundet. Han er ikke så glad for det, selvom han bor her i Danmark. Han ved godt hvordan, altså, at der er kvinderettigheder her, mere end i mellemøstlige lande. Og selvom han ved, at her har kvinder ret til det hele, sagde han nej... Han vil have, at jeg bare skal hente børn, lave mad og gøre rent. Og hvis jeg ikke gør på den måde, bliver han tosset. Så laver han ballade overfor mig... Og han har aldrig lært mig noget som helst. Jeg har ikke vidst, hvor jeg bor, fordi hvis jeg vidste, hvor man kunne gå rundt, så kunne jeg klare mig selv... Han har mange gange sagt: 'Du er bare kvinde. Du er vores kvinde. Du har ikke rettigheder. Du er bare vores tjener'. Jeg siger så: 'Okay, men jeg er mine børns mor. Jeg skal gøre alting for dem. Det er min pligt, som du siger på dansk. Eller mit ansvar. Det er okay, men hvorfor siger du sådan der: 'Du er vores tjener?'. Han har sagt rigtig mange ting, som er dårlige ting, men hvad skal jeg gøre?"

Som det fremgår af citatet oven for, har Sarah været udsat for en meget omfattende social kontrol, der ikke alene har haft konsekvenser for ægteskabet, men også har begrænset Sarahs muligheder for at styrke sit netværk uden for ægteskabet og for at finde beskæftigelse. Herom fortæller Sarah blandt andet:

"Han vil ikke have, at jeg ses med veninder. Det er fordi, hvis jeg går til mine veninder, så siger de: 'I Danmark er det sådan her'. Han vil ikke have det. Og han er god til det. Han gemmer alting for mig. Han gemmer dem. Han vil ikke have, at jeg ved noget. Han er god til det. Han vil ikke have, at jeg går ud og møder nye mennesker."

Da Sarah på et tidspunkt kommer i kontakt med nogle personer fra et integrationsprojekt, som gerne vil hjælpe hende med at finde et arbejde, oplever Sarah det som et vendepunkt i hendes liv. Hun fortæller:

"Jeg møder dem, og de lover, at de gerne vil skaffe et arbejde til mig. Mit liv ændrer sig. Jeg har fundet min vej. Altså jeg var så glad, nu jeg har fået arbejde. Men jeg kan mærke, at han er meget bekymret... Og så, fra den dag, fordi jeg gerne vil arbejde, så det startede vores problemer. Når jeg har venner, siger han: 'Hende der, hun er dårlig!'. Altså hvis jeg skal gå et eller andet sted hen, hvor der er mennesker, de sidder med børn og det hele, han siger: 'Du må ikke være de steder'. Jeg skal isolere mig, altså kun være hjemme og passe børn. Jeg siger: 'Hvad skal jeg gøre? Jeg må ikke arbejde, jeg må ikke gøre [dit og] dat!'".

Da Sarah insisterer på at begynde at arbejde, ender hendes mand med at tilbyde at give hende penge, så hun kan blive hjemme. Sarah er dog kommet til et punkt, hvor hun ikke længere vil høre på ham. Hun fortæller om, hvordan dette får konsekvenser i hendes liv, og hvordan den sociale kontrol intensiveres, da manden inddrager sin familie:

"Han begynder at mærke, at jeg er ligeglad med ham. Jeg gider ikke at høre, hvad han siger. Og han har bevis på, at jeg ikke gider at høre, hvad han vil, så han snakker med sin familie. Så kommer hans bror, hans mor og hans brors kone. De kommer og truer mig hjemme hos mig. Hans bror siger til mig: 'Hvis du ikke hører, hvad vi siger til dig, at du ikke må arbejde, så vil min bror gerne have, at du bliver skilt fra ham. Så kan du rejse tilbage til [oprindelseslandet]'. Jeg siger til ham, at jeg gerne vil arbejde. At han ikke kan sende mig tilbage til [oprindelseslandet]. At jeg selv kan blive her. Han prøver at slå mig, han prøver at true mig. Jeg bliver helt forskrækket, så jeg stikker af hjemmefra, indtil familien er taget afsted. Så kommer jeg tilbage hjem til min mand. Han siger til mig: 'Vil du stadig gerne ud at arbejde?'. For han tror, at jeg måske ikke gider at arbejde alligevel, og at jeg måske bliver enig med ham, fordi jeg blev truet af hans bror. Men jeg har sagt til ham, at jeg vil gerne arbejde og arbejde resten af mit liv. Han kan ikke gøre noget, og fra den dag startede jeg med at arbejde. Siden da har han lavet en masse problemer for mig, han truer mig hver dag! Jeg tror, han laver al den ballade for, at jeg skal forlade det arbejde, jeg har. Han vil styre det hele. Altså, han vil bestemme hvilket tøj jeg skal have på, hvilket tøj børnene skal have på. Alt! Altså han bestemmer over det hele! Så vores liv var ikke et godt liv – vi har ikke godt liv. Altså, jeg har besluttet mig for at tage mine børn og gå ud."

Efter at Sarah begyndte på et job i løntilskud har hendes mand endvidere forsøgt at få adgang til og kontrol over hendes indtægt. Herom fortæller Sarah:

"Han tager mine penge, og jeg skal selv betale for mad og alle mine regninger. Han betaler ikke nogen regninger. Jeg må ikke have penge, og jeg må ikke købe ting. Det var min drøm at få et kørekort, men det kan ikke lade sig gøre, fordi han får alle pengene... Og han gemmer mit dankort... Det er fordi, han ikke vil have, at jeg arbejder. Han vil ikke give mig mit dankort. Han vil have pengene."

Selvom Sarah har valgt at trodse sin mand og begyndte at føle sig styrket, da hun imod hans vilje begyndte at arbejde, så oplever hun fortsat, at hun på grund af de mange års sociale isolation har svært ved at klare sig selv og overskue selv helt basale ting i hverdagen. Hun fortæller, at hun er meget ked af det, fordi hun i løbet af de cirka 10 år, hun har været i Danmark, er gået fra at være en veluddannet og højt motiveret kvinde til at være nedbrudt og ikke have kontrol over sit liv.

I dag er Sarah på krisecenter og har måttet stoppe sit job i løntilskud, fordi hun oplever at have det alt for dårligt psykisk til at varetage et arbejde.

7.8 Hadiyas historie

Hadiya er 50 år og blev familiesammenført til Danmark fra et nordafrikansk land for cirka fem år siden. Hun har ingen uddannelse fra hjemlandet og fortæller, at hun har haft meget svært ved at lære dansk. Hun bliver forsørget af sin mand, som er pensionist og har et "lille arbejde" ved siden af. I øjeblikket går Hadiya på sprogskole, fordi hun har fået lov til at forlænge sin danskundervisning på grund af forskellige fysiske og psykiske problemer. Hadiya giver udtryk for, at hun lever sit liv i usikkerhed, og at det er svært for hende at kommunikere med sin mand. Hun fortæller eksempelvis, at han ikke må vide, at hun deltager i interviewet:

"Jeg kommer uden at sige til ham at i, ja... Jeg kan ikke sige det til ham!"

Da hun bliver spurgt, hvorfor hun ikke kan fortælle ham det, svarer hun blot:

"Jeg vil ikke. Ja. Han er lidt... stram. Så han vil ikke."

Hadiya har fået hjælp til forskellige praktiske ting gennem et projekt i København, men det tog hende lang tid at overbevise manden om, at hun gerne måtte komme i projektet. Ligeledes har hun været påpasselig med at foreslå ham forlængelse af undervisning på sprogskolen. Hadiya har ikke noget netværk i Danmark, og hun har ikke adgang til penge, fordi hun ingen indtægt har, og fordi hendes mand ikke giver hende nogen penge: *"Det er ham, der bestemmer. Det er ham, der køber ind."*

Da manden styrer alle økonomiske forhold og ikke giver Hadiya nogen penge, er hun også tvunget til udelukkende at gå rundt til alle de steder, hun skal hen, da hun ikke har penge til fx at købe en busbillet. Hun døjer samtidig med en række fysiske skavanker, som gør det meget svært for hende udelukkende at bruge sine ben som transportmiddel. Dette begrænser i

udpræget grad hendes muligheder for at have et socialt liv uden for hjemmet. Derudover fortæller hun, at hendes mand helst ikke vil have, at hun ses med andre mennesker uden for hjemmet, og at hun er bange for, at de vil sladre om hende, hvis hun alligevel gør det:

”Jeg snakker ikke med nogle andre. Jeg kender nogle mennesker faktisk, hvor vi bor, der er mange fra mit hjemland, men jeg kan ikke se dem... Fordi jeg passer meget godt på at holde det hemmeligt. Fordi der er nogle, der sladrer. Hvis min mand hører én ting, så...”

Samtidig er Hadiya meget bekymret for sin opholdstilladelse, som afhænger af hendes mand. Hun er bange for, at han skal dø, for så bliver hun sendt tilbage til sit hjemland. Hun kan heller ikke blive skilt fra ham uden at risikere hjemsendelse, og af den grund oplever hun sin situation som meget låst: *”Jeg kan ikke tage tilbage til mit hjemland. Jeg skal blive i Danmark. Jeg har ikke nogen forældre, jeg har ingenting dér. Hvad skal jeg lave i mit hjemland?”*

Hadiya fortæller at hun gerne vil have et arbejde, og at hun ønsker at lære dansk, så hun kan få permanent opholdstilladelse i Danmark. Hun siger dog flere gange, at hun bliver nødt til at snakke med sin mand om det, hvis hun finder et arbejde: *”Hvis min mand siger ja. For det er ham der bestemmer. Jeg kan ikke sige noget, men jeg tænker, han siger nej”*

Som det fremgår af Hadiyas historie, er hendes liv præget af mange barrierer, der gør det vanskeligt for hende at komme i beskæftigelse. Udover de fysiske skavanker, den sociale isolation og de begrænsede danskundskaber er det samtidig tydeligt, at hendes mand udøver en social kontrol, som i udpræget grad begrænser Hadiyas handlemuligheder og frihed – herunder hendes ret til frit at søge arbejde.

7.9 Opsummering af casefortællingerne

Ser man på de otte udfoldede cases, tegner der sig en række gennemgående mønstre. I stort set alle de udfoldede cases er en væsentlig del af den sociale kontrol eksempelvis ægtefællens råderet over kvindens økonomi. Ligeledes er det en gennemgående tendens, at skilsmisse eller ophold på krisecenter synes at have være en vej ud af den sociale kontrol for enkelte af kvinderne. I nogle af casene bliver det tydeligt, at ægtefællens eventuelle traumer og problematikker såsom alkoholmisbrug og ludomani er en forværende faktor for den sociale kontrol. På samme måde bliver det igennem casene tydeligt, hvordan social kontrol netop er en barriere, der bør ses i et komplekst samspil med andre faktorer, såsom manglende danskundskaber, manglende kendskab til samfundet mv. Herudover står det klart, at den sociale kontrol også kan være med til at påvirke – og forværre – andre barrierer for beskæftigelse, herunder fx psykiske vanskeligheder, manglende mulighed for at styrke sine sprogundskaber og/eller manglende netværk mv.

7.10 Andre cases og historier

De øvrige 10 interviewede etniske minoritetskvinder har *ikke* oplevet at blive udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Nogle af disse kvinder har længe været i fast beskæftigelse og giver udtryk for, at de ikke har oplevet væsentlige barrierer i forhold til at finde beskæftigelse i Danmark. Andre af disse kvinder har oplevet, at barrierer i relation til fx manglende sprogkunderskaber, lav grad af uddannelse, lav grad af arbejdsmarkedskendskab, religiøsitet og/eller diskrimination har påvirket deres muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet i negativ retning. Endelig er der enkelte af kvinderne som nævner, at de har kendskab til andre kvinder, som er eller har været udsat for social kontrol.

Også i en række af de interview, der er gennemført med jobcentermedarbejdere, fortæller informanterne om deres kendskab til cases med etniske minoritetskvinder, der er blevet udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Disse historier er således baseret på andenhåndsviden, men ligner på flere områder de 8 førstehåndsberetninger, der er gennemgået ovenfor.

Med henblik på at supplere det samlede billede af de cases, der fremgår af undersøgelsens datamateriale, bringes nedenfor et udpluk af nogle af de udsagn omkring cases eller lignende historier, der nævnes i de øvrige interview:

”Nogle kvinder i de muslimske minoriteter er faktisk meget indelukkede, altså mandsdominerede. Hvordan skal man forklare det? Tit og ofte får de jo at vide, at: ’I er ikke på lige fod med manden’. Og der er meget psykisk vold i familierne. Og kvinderne bliver altid lært, at: ’Du skal være i køkkenet’, ’Du skal lave det her’, og ’Du får ikke lov til at arbejde’, og ’Du skal være sådan’, og ’Du skal klæde dig sådan’. Så de har ikke deres egen identitet. Man kunne måske give dem nogle redskaber til at lære dem at forme en identitet? Altså sige: ’I er mere end det, jeres mand eller familie siger til jer’. At de kan mere. For tit og ofte det handler om selvværd og selvtillid. Det er det, de ikke har, og det er det, der er blevet taget fra dem”

(Marjane, 32 år, etnisk minoritetskvinde)

”Apropos manden. Nu har jeg igen haft en sag, hvor en kvinde har været undertrykt af manden gennem mange år... Og så kommer hun til mig og siger: ’Nu er jeg gået fra ham’. Jeg taler arabisk med hende, ikke? Så siger jeg til hende: ’Stærkt!’. Efter rigtig mange år. Supergodt. Han har undertrykt hende i alle de år. Han havde adgang til hendes NemID, adgang til hendes konto. Hun måtte ikke engang, altså hende, den eneste veninde, hun havde, måtte hun ikke engang se. Hun ser hende kun i [navn på socialt projekt], det er den eneste mulighed, hun har for at se sin veninde. Det er faktisk fordi, at veninden har valgt at blive skilt selv, så allerede dér, så er hun blevet stemplet som billig luder i mange arabiske mænds forstand.”

(Jobcentermedarbejder)

”Så blev jeg kontaktet omkring en kvinde fra [et nordafrikansk land], som de ikke kunne kommunikere med. Hun troede, at hun kunne få penge fra banken – det er jo kommunen! Men hun kender ikke noget til kommunen. Hun kommer fra en eller anden landsby, blev hentet igen af en ældre herre, der er bosiddende i Danmark og har boet her i mange, mange år. Hun blev familiesammenført, og blev sat til at gøre rent, og det kan hun godt. Indtil en dag hun blev gravid, og han ville så ikke have børn. Så han tog hende tilbage til hjemlandet, og så har han bare forladt hende der, tog alle hendes papirer og kom tilbage. Hun vidste ikke noget, indtil der var nogle der fortalte hende, at hun kunne møde op på den danske ambassade, få sine papirer og komme tilbage. Da hun kom tilbage, så kom hun på krisecenter, og hun vidste ikke noget, fordi det var hendes mand, der havde klaret alt for hende. Så nu var hun kommet tilbage helt alene. Og så skulle hun på kontanthjælp, forstår ikke systemet, er ved at blive smidt ud af sin bolig. Jeg har lavet sådan en bekymringskrivelse til socialforvaltningen, og jeg var med til den undersøgelse hos en psykolog. Der findes rigtig mange af de kvinder, vi har, som vi får hertil.”

(Jobcentermedarbejder)

”Der var en kvinde, som er færdig med sprogskole, og hun vil gerne arbejde og have økonomisk selvstændighed, men hendes mand satte begrænsninger på, hvor hun måtte søge job. Det skulle være et sted, hvor der er mest kvinder. Så lige pludselig var der et firma, som har tilbudt hende et arbejde med at gøre rent og pænt og lave kaffe og the og sådan noget på et kontor. Men vi tænker, det kan blive lidt besværligt, fordi vi regner med, at der kun er mænd på kontoret. Så jeg kaldte hende til interview, og jeg siger: ’Der er et sted, hvor der er brug for rengøring. Meget pænt sted. Dejligt, du møder folk med slips og jakkesæt og sådan noget, men hvordan er din situation med, at der er kun mænd?’. Så siger hun: ’Ej, det bliver et stort problem! Min mand...’. Så jeg googled på stedet og viste hende lidt om stedet, så hun blev interesseret i det. ’Jeg skal ikke miste det her job’, tænkte hun. Så hun kom i gang med at tænke over, hvordan hun skulle snakke med manden. Så hun sagde: ’Ja, bare giv mig en dag. Jeg snakker med min mand, og så giver jeg svar’. Dagen efter ringede hun selv: ’Jeg vil have jobbet!’. Så hun kom til det her punkt, hvor det er lige meget, hvad manden siger. Nu er muligheden kommet, og hun vil gøre det, som hun vil. ’Ellers mister jeg alle mulighederne, som kommer til mig. Det er ikke altid, chancen kommer, så jeg skal ikke miste mere chancer’, sagde hun. Og hun fortalte, at hun tidligere har mistet rigtig mange chancer for at få job på grund af de her tanker. Og nu gider hun ikke mere.”

(Medarbejder i integrationshus)

”Jeg har så også en anden historie, som også er en, vi har haft inde i jobcenteret. Hun er i starten af 30erne og fra [mellemøstligt land] og kom til landet, da hendes far kom hertil. Og hun har faktisk ikke fået lov til at gå særlig meget i skole. Hun er i gang med noget danskuddannelse og skal have noget forberedende voksenundervisning bagefter for at kunne tage sin 9. klasse. Da jeg så hende, var hun gift med en mand, som var i arbejde, og de havde to små børn på det tidspunkt. Og der er hele tiden noget med hende. Så har hun ondt i foden, og så har hun ondt forskellige steder, og hun har også

ondt i livet, faktisk. Det prøver man så at tage hånd om. Så på et tidspunkt, så går det helt galt, fordi manden vil skilles og flytter væk fra lejligheden og ind til en anden kvinde. Så hun er jo helt fortvivlet, fordi nu skal hun klare alting selv. Og vi giver hende så noget mentorstøtte i et andet projekt, som er rigtig dygtige til at tage hånd om det her. Og så må vi jo ellers lære hende at søge børnebidrag, forhøjet børnebidrag, og alle mulige forskellige ting. Og det er en lang og sej proces med hende, for hun er meget ulykkelig. Og samtidig så er manden jo hele tiden inde over. Han dikterer, hvornår han skal se børnene, og det gider han ikke særlig tit, men hun ved jo så aldrig, hvornår hun har fri. Men hun får hjælp i projektet til at lave de ting, som vi jo i Danmark har, altså nogle rettigheder for kvinder, når man bliver skilt. Der får hun rigtig meget hjælp og bliver stærkere og stærkere. Men så er der også noget overvågning, altså, de har sådan et kamera derhjemme, hvis de er bange for, at der er nogle, der bryder ind og sådan noget, og det er åbenbart koblet op til hans telefon. Jeg ved ikke, hvordan det fungerer, men hun finder i hvert fald ud af, at han faktisk kan holde øje med, hvad hun laver. Så får hun skiftet alt det der, det får hun også hjælp til. Så står han der og er rasende over, at hun har gjort de der ting. Så hele tiden er der sådan en kontrol af hende ... Og så begynder hendes bror at øge social kontrol over for hende, og nu bliver det rigtig slemt. Hun kommer til mig og siger, at der er nogen, der har sagt til hendes bror, at hun er set ude på [bydel] siddende sammen med en eller anden derude. Og hun siger: 'Jeg har ikke været derude'. Men nu siger broren, at hvis ikke hun retter ind, så kommer han efter hende. Altså hun er virkelig bange. Hun er en meget yndig pige, men hun er ikke en, der render rundt ude og leder efter en anden mand. Hun render bare rundt og prøver sådan at gemme sig for alt det der, der foregår, fordi hun er så bange for, at der er nogle andre, der snakker om noget ude i byen."

(Jobcentermedarbejder)

"Der var én, som i starten var helt uvidende omkring NemID. Jeg sagde: 'Hvor er dit NemID?'. Jeg har ikke noget, det ved jeg ikke noget om', siger hun så. Det viser sig, at manden har hendes NemID og har råderet over hendes penge, og så får hun lomme-penge. Jeg gør hende mere og mere opmærksom på, at her i Danmark, der har vi vores eget. Det må du faktisk ikke give ud til andre. Det er dit eget personlige kort, du må ikke give din kode ud, du må ingenting. Så hun får hentet sit NemID hjem og bliver sådan mere... Men alle i familien skal bo i den der lejlighed, og svigermama, hun hiver penge ind for dem alle sammen, der er på kontanthjælp. Hun arbejder vist selv på noget rengøring. Og nu er det jo en meget uheldig situation, fordi hun har ikke kunne få sin 9. klasse, så når jeg slipper hende, ved jeg ikke helt, hvad der kommer til at ske med hende. Hun vil rigtig, rigtig gerne være buschauffør, og jeg håber, at det nye jobcenter vil bevillige et buskørekort til hende, fordi så kan hun få arbejde, så kan hun få bolig, og så kan hun måske få sig en ny mand og nogle børn, for hun føler jo, at hun har brugt rigtig mange år på den der situation."

(Jobcentermedarbejder)

"Jeg har én, som kom herind, fordi hun gerne ville videre, og hun ville have et kørekort og en uddannelse. Og hun er ikke sammenført med sin mand. Nej, han er vokset op her. Og der har været utroligt store sammenstød mellem hende og svigerfamilien. Fordi hun vil gerne have uddannelse, hun vil gerne have kørekort, og manden siger: 'Nej, det må du ikke. Du må ikke få kørekort, du må ikke... Du skal bare være herhjemme og passe på børnene og passe på mig, altså fordi jeg mangler dig herhjemme'. Han er sygemeldt og vil gerne have, at hun går hjemme med ham og passer på børnene. Men det vil hun ikke. Så siger hun: 'Jeg vil have lov til at have kørekort, jeg vil have lov til at have min uddannelse, fordi det vil jeg gerne', og så kommer der kæmpe ramaskrig. Så kommer hendes bror og hendes far til Danmark og snakker med manden og med mandens far, altså svigerfar, ikke? Ja, og så indgår de så en aftale. Så skal de sidde og beslutte, om det er okay. Og de bliver så enige om, at hun skal have lov til at have det her kørekort, og at hun skal have lov til at gå på skole. Men det bliver jo hele tiden modarbejdet fra mandens side af. Han vil stadigvæk ikke have, at hun skal have noget."

(Jobcentermedarbejder)

I de ovenstående citater ses det, at en stor del af de af de forhold, der også er gennemgående i de udfoldede cases, går igen. Igen er der flere eksempler på cases, hvor ægtefællens råderet over kvindens økonomi er en medvirkende faktor i den sociale kontrol. Derudover går det igen, at den sociale kontrol i en del tilfælde kan hænge sammen med et ønske om at begrænse kvindernes muligheder for at arbejde på arbejdspladser, hvor der er en høj grad af kontakt med mandlige kollegaer eller kunder. Blandt citaterne er der endvidere flere eksempler på, at både svigerfamilie og lokalmiljø kan fungere som udøvere eller medudøvere af den sociale kontrol i relation til arbejdsmarkedet.

8. IDENTIFIKATION OG HÅNDTERING AF MULIGE TEGN PÅ SOCIAL KONTROL PÅ JOBCENTRET

I de gennemførte interview med jobcentermedarbejdere er informanterne blevet spurgt, hvordan de konkret har reageret i de tilfælde, hvor de har observeret tegn på social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, samt om der er etableret en praksis for håndtering heraf på deres jobcenter, og i så fald hvilken?

Selvom der er gennemført interview med medarbejdere fra et bredt udvalg af forskellige relevante jobcentre i Københavns Kommune, så er det usikkert, i hvilket omfang interviewpersonernes oplevelser på området er repræsentative. Ligeledes kan der lokalt være implementeret relevante former for praksis på området, som denne undersøgelses data ikke har formået at afdække eller dokumentere.

Undersøgelsens data gør det således først og fremmest muligt at beskrive, hvordan de interviewede jobcentermedarbejdere *selv* har valgt at håndtere sager med mulige tegn på social kontrol i relation til arbejdsmarkedet samt deres erfaringer med eventuelle implementerede praksisser på netop deres jobcenter. Endvidere fremgår det, at medarbejderne først og fremmest er enige om, at det kan være vanskeligt at identificere de borgere, som bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Indledningsvist ser dette kapitel derfor nærmere på de *barrierer for identifikation af social kontrol i relation til beskæftigelse*, som undersøgelsens datamateriale peger på.

Endeligt er det væsentligt at fremhæve, at Københavns Kommune i november 2019 har udgivet en handleguiden *Håndtering af sager om social kontrol og æresrelaterede konflikter*⁵³ til kommunens medarbejdere. Da denne undersøgelses interview er gennemført forud for udgivelsen af denne handleguide, belyser undersøgelsens data imidlertid ikke medarbejdernes eventuelle anvendelse eller vurdering heraf.

8.1 Barrierer for identifikation af social kontrol i relation til beskæftigelse

De interviewede medarbejdere fra de udvalgte jobcentre er først og fremmest enige om, at det kan være meget vanskeligt for dem at afgøre, hvornår en borger bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Samtidig er flere af informanterne kun sjældent – eller aldrig – nået frem til spørgsmålet om, *hvad de skal gøre*, når de oplever mulige tegn på, at en borger bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. I stedet er det ofte blevet ved overvejelser omkring, *hvorvidt* der skal gøres noget. Samtidig fremgår det tydeligt, at der er stor forskel på de enkelte medarbejders opmærksomhed overfor mulige tegn på social kontrol samt deres fortolkninger heraf, og hvad de generelt *ser* i mødet med de enkelte etniske minoritetskvinder. Hertil kommer, at de kvinder, der reelt bliver udsat for social kontrol i relation til arbejdsmarkedet, kan have flere forskellige grunde til at hemmeligholde eller nedtone dette forhold overfor medarbejderne på jobcentret.

⁵³ Københavns Kommune (2019): *Håndtering af sager om social kontrol og æresrelaterede konflikter. Handleguide til medarbejdere i Københavns Kommune.*

Samlet set indikerer datamaterialet særligt de følgende barrierer for korrekt identifikation af sager med social kontrol af etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet i Københavns Kommune:

- *Usikkerhed og uenighed blandt medarbejderne om, hvornår noget udgør social kontrol.* Der er forskellige opfattelser blandt medarbejderne i beskæftigelsesindsatsen om, hvad social kontrol er – og hvornår, der er tale om uacceptable former for social kontrol vs. mere acceptable former for "bekymring", "kultur" og/eller pres fra ægtefællens eller fra andre familiemedlemmers side.
- *Der skal opbygges en tæt og tillidsfuld relation, før kvinderne tør fortælle om de.* Informanterne fortæller samstemmigt, at det som oftest kræver, at man har opbygget en tæt og tillidsfuld relation til den enkelte etniske minoritetskvinde, før man kan gøre sig forhåbninger om, at hun tør fortælle om eventuelle oplevelser med social kontrol. Dette indtryk bekræftes også af de cases, der indgår i undersøgelsen. Ofrene for den sociale kontrol er ofte bange for eller usikre på konsekvenserne af at fortælle om den sociale kontrol på jobcentret – og det kan både skyldes frygt for eventuelle konsekvenser fra udøvernes side og en manglende tillid til "systemet".
- *Der er kun sjældent tid til at opdage eventuelle tegn på social kontrol.* De fleste medarbejdere oplever, at de typisk har alt for kort tid sammen med den enkelte borger til, at de kan opnå ordentligt kendskab til eventuelle tegn på social kontrol. De oplever derfor, at de kun sjældent har mulighed for, på et tilstrækkeligt sikkert grundlag, at identificere sager med potentiel social kontrol og at handle herpå.
- *Det kan være svært at få mulighed for at tale alene – og i et trygt rum – med de kvinder, hvor der er mistanke om social kontrol.* Et af de typiske tegn på mulig social kontrol er således, at kvindens ægtefælle vil deltage i samtalen og vil tale på kvindens vegne. Her kan mandens rolle som enten partsrepræsentant eller bisidder udgøre en meget konkret barriere for at opnå bedre kendskab til kvindens situation.
- *Der mangler viden om de hjælpetilbud og den lovgivning, der findes på området.* Mens nogle af de interviewede medarbejdere kender til – og har benyttet sig af – de forskellige hjælpetilbud, der findes på området, så er der andre, som hverken kender til Etnisk Konsulentteam, Sikkerhedskonsulenterne eller RED Center. Ligeledes er der flere, som ikke kender til specifikt relevant lovgivning på feltet, som fx Servicelovens §12a (om handleplaner for voksne, der udsættes for æresrelaterede konflikter).
- *Medarbejdernes køn og etnicitet kan have betydning for kvindernes tilbøjelighed til at fortælle om social kontrol og for medarbejdernes mulighed for at opdage det.* Flere mener, at kvinder, der oplever social kontrol, har lettere ved at fortælle om det til kvindelige frem for til mandlige medarbejdere. Andre nævner, at kvinderne kan have svært ved at betro sig til medarbejdere med samme etniske baggrund som dem selv (af frygt for sladder). Omvendt mener andre, at minoritetsetniske medarbejdere i nogle tilfælde kan være bedre til at se og identificere tegn på social kontrol.

Nedenfor præsenteres en række uddybende udsagn om de ovenfor nævnte barrierer fra de gennemførte interview med jobcentermedarbejdere:

Om at være usikre på eller uenige om, hvornår der er tale om social kontrol:

"Den der 'slash-kontrol', hvor ligger den? Er det social kontrol eller er det en kulturel ting?"

"Du kan jo ikke vide det. Hvis jeg havde min mand med, som er den sødeste og rareste, forstå mig ret. Det er ikke, fordi jeg er undertrykt - det skal slet ikke lyde sådan. Men hvis han nu var en type, hvis han er velformuleret og snakker, og snakker pænt til hende. Og hun får at vide, at du skal bare, altså, forstå mig ret. Jeg tror ikke jeg har en jordisk chance for at finde ud af, om der er noget social kontrol her."

"Vi har sådan et klassisk eksempel på en kvinde, der ikke kan tale dansk, og en mand, der så tager med til hver eneste jobsamtale. Så har hun ikke nogen mulighed for at sige andet end det, hun ved, at han accepterer. Og det skal vi lige finde ud af, hvordan vi håndterer. Hvis vi siger, vi kunne godt tænke os, at næste møde det var med tolk. Altså, det er der i hvert fald ikke grønt lys for hos manden, det kan man sige, der er allerede et tegn, for der kunne godt være noget på spil. Så det oplever vi relativt ofte, og det kan jo være svært at vurdere. Hvornår er det en mand, der er bekymret for at hans kones sag ikke bliver talt ordentligt, fordi hun ikke taler sproget? Og hvornår har vi at gøre med social kontrol? Og hvornår har det at gøre med psykisk vold? Fordi det er jo også et klassisk tegn på psykisk vold, at manden er kontrollerende. Så det er jo der, hvor barriererne igen bliver udvisket."

"Vi har lige siddet – en kollega og jeg – og haft en diskussion om social kontrol. Han siger: 'Jamen, jeg forstår det ikke, jeg møder aldrig social kontrol!'. Det er nemlig det med, hvad er det egentlig man putter i det? Og hvad er det, man som familie eller kvinde giver udtryk for?"

"Den er flydende fordi det er svært lige at sige, hvor er det den skiller fra. Fordi det bliver også set på en måde, at manden passer på kvinden, han sørger for kvinden. For det er det, der ligger i kønsrollerne, altså manden skal forsørge kvinden, ikke? Og det er klart, det clasher lidt mod et dansk system. Så det er svært. Hvor er det, det kammer over og bliver kontrol, ikke?"

Om betydningen af det tillidsopbyggende relationsarbejde:

"Al forskning viser, at relationsarbejde er det bedste. Men altså, kan det lade sig gøre i en kæmpe organisation som jobcentrene i København er som helhed? Det ved jeg nu ikke. Det kræver flere penge – er der penge til det?"

"Min hovedtilgang er, at jeg gerne vil hjælpe folk. Men det kræver, at der er en tillid, og du får jo ikke opbygget en tillid, hvis det, de tænker, det er, at: 'Jeg risikerer, at de sender mig ud'."

”Det har været i situationer, hvor kvinden er blevet åben om det, og der måske er gang i en skilsmisse, eller hun er flyttet på krisecenter, altså så er det først ligesom dér, det kommer frem på en eller anden måde. Hvor vi før godt kan have nogle fornemmelser og noget, men mens hun stadig er i det, så vil hun ikke fortælle os det.”

”Der er selvfølgelig de der ekstreme tilfælde, hvor kvinden bliver presset så langt ud, at hun tænker: ’Jeg dør, hvis jeg ikke gør noget, eller mine børn gør. Jeg kan ikke holde det her ud mere’. Altså, det har jeg da oplevet før, da vi sad her. Der har været kvinder, der har henvendt sig og sagt: ’Jeg kan ikke mere, hvad skal jeg gøre, kan du hjælpe mig?’. Men det er fandeme sjældent, at de henvender sig i jobcenteret og siger det, fordi mange af dem er rigtig bange for det kommunale system. Jeg tror også, der er nogle af dem, der bare har givet op.”

”Jeg synes, at det vi arbejder med, det er at oprette en tillid. Og den kan godt være lidt svær, fordi vi arbejder også med at skulle forklare folk om muligheder for hjemsendelse. Eller vi skal arbejde med, at vi indstiller til træk ved sanktioner, og hvad der ellers er. Men at få en tillid, og gennem den tillid få, hvad skal man sige, få viden om, hvad der bekymrer borgeren. Og så også få fortalt, altså hvis vi ser noget, at det er ikke normalt, det her.”

Om vanskelighederne ved at få lejlighed til at tale med kvinderne alene, og om de særlige barrierer, der kan være, når manden er med som partsrepræsentant, bisidder og/eller tolk:

I størstedelen af interviewene fremgår det, at ægtefællens eller andre familiemedlemmers deltagelse i samtaler på jobcenteret opleves som en betydningsfuld barriere for korrekt identifikation af social kontrol. Det er ofte i netop sådanne situationer – og i situationer, hvor ægtefællen eller andre familiemedlemmer fungerer som partsrepræsentant i kvindens sag – at jobcentermedarbejderne oplever tegn på social kontrol.

”Jeg vil sige, de gange jeg har oplevet tegn på social kontrol, så tror jeg mest, at fornemmelsen er noget, jeg får i samtaler, hvor manden deltager meget og fylder meget i relationen. Og dér kan det være svært egentligt at have en samtale med kvinden, på trods af at det er hende, det egentlig handler om.”

”Så alt foregår... Altså du kunne ikke engang ringe – eller jo, det kunne du godt, ringe til kvinden, altså alene. Det kunne man egentlig godt, i og for sig, men jeg har ikke noget at have det i. Jeg ved ikke, om det er social kontrol, fordi han er med. Det ved jeg jo ikke.”

”Ja, altså jeg har haft... Vi har haft en kvinde faktisk, hvor manden er partsrepræsentant, og det er det værste. Og vi er sikre på, at hun bliver udsat for alt muligt. Vi kan bare ikke gøre noget, fordi han er med. Han er altid med. Og tænk hvis hun siger nej, for det er det eneste vi kan sige til hende, hvis vi er alene med hende, lade være med at

give ham... Og tænk hvis hun siger nej, hvad gør vi det til? Fordi mange af kvinderne er bange!”

”Vi har ikke nogen regler, altså fordi partsrepræsentant er rigtig svært at komme af med. Det er ikke bare sådan, at du kan sige: ’Nå, men du skal egentlig bare uden for døren’. En partsrepræsentant kan du først afsætte fra sagen, hvis du kan se, at ham her, han forværrer sagen, altså han gør ikke noget godt for sagen, han gør ingenting. Tværtimod han gør simpelthen ting, der kan gøre det værre – så kan man måske agere på det, men ellers så kan du jo ikke! Jeg tænker, det er meget ens mavefornemmelse, når du sidder overfor manden.”

”Du kan ikke gøre noget, jeg kan ikke sidde og sige: ’Jamen undskyld, du styrer – jeg vil gerne snakke med din...’. Altså, jeg synes, det der skide partsrepræsentant, det er noget lort.”

”Jeg tænker også, det der med, at manden bliver brugt som tolk eller bliver brugt som filter, eller det bliver sådan et filter... Det kan godt være det hele er velment, måske, men det bliver bare sådan en slags filter. Så kan man jo selv bestemme, hvad kvinden hun skal høre. Så hvis man gerne vil holde styr på hende, så kan man jo bare fremstille sandheden, som man vil”

Om manglende kendskab til identifikations- og handlemuligheder samt hjælpetilbud:

”Så jeg tænker, at der kommer til at ligge et kæmpe arbejde i, hvordan vi uddanner i hele kommunen, de folk der er i berøring med den målgruppe, for de er jo overrepræsenteret hos os. Jeg har en masse fantastiske kollegaer, men de oplever og ser ikke den sociale kontrol. Så der er noget med, at i de familier, der er udsatte, der er også en overrepræsentation af social kontrol. Og det er jo lige meget, om vi møder dem i Børne- og Ungdomsforvaltningen, i beskæftigelsesområdet eller i familieretshuset, eller hvor end det er, at vi ender med at møde dem. Så det er bare så vigtigt, at vi bliver klædt på til det.”

Om tilfælde, hvor medarbejderens køn eller etnicitet kan udgøre en barriere for identifikation:

”Så snart, der er mistanke om social kontrol, så skal man ind som sagsbehandler og vurdere: ’Har jeg den rigtige etnicitet, eller kan den blive et problem?’ eller: ’Har jeg det rigtige køn, eller skal der et andet køn til, for at kunne arbejde videre?’”

”Der er ingen tvivl om, at det er nemmest for dem at være i et rum med en kvinde. Jeg har så en fortrolighed, som jeg har med dem. Det er nok også fordi, at jeg er meget rolig af natur, og det skaber så en eller anden form for tryghed, og så har jeg jo også været underviser for dem og haft personlig kontakt... Men jeg vil generelt tro, at hvis det sådan er en ret presset kvinde, der kommer ind med et af sine børn, så ville hun ikke føle sig tryk ved en mand. Uanset hvordan og hvorledes.”

"Der er også noget, der hedder køn. Hvis sagsbehandleren er mand, møder han så social kontrol? Eller mødes den lettere, når man er sagsbehandler og kvinde? Hvad er det, man som en kvinde med anden etnisk baggrund end dansk, der oplever social kontrol, tør sige til dem? Så der er sådan nogle helt andre barrierer, som man måske, både på jobcentre og i ren almindelighed, ikke har været nok opmærksom på. Der er faktisk allerede i den konstellation, der hedder: 'Jeg er en mandlig sagsbehandler, og du er kvinde', sat nogle rammer op for, hvor meget vi kan finde ud af, om der er social kontrol på spil, og hvor meget kan vi arbejde med det? Så sker der også nogle gange det, at der er en mand, der bliver vildt vred på sagsbehandleren og ligger og ringer og tror at, kvinden har gang i noget med den her mandlige sagsbehandler."

"Det kan også være et problem, hvis sagsbehandleren kommer fra samme land, som man selv har oprindelse fra. For der er altid en utryghed for, om rygten går. Så hvis du er fra Egypten, og din sagsbehandler er fra Egypten, så siger du formodentlig ikke noget, heller ikke selv om hun er kvinde. Så alle de der barrierer, som kan være svære at se, de har altså stor betydning for, om vi opdager, at det er social kontrol eller om vi bare opdager: 'Av, jeg har ondt i armen'."

8.2 Praxis for håndtering af mulige tegn på social kontrol på jobcentret

Som det fremgår af ovenstående, oplever de interviewede jobcentermedarbejdere først og fremmest en række typiske *vanskeligheder og barrierer* i relation til deres muligheder for at identificere og handle på de mulige tegn på social kontrol, som de fleste med jævne mellemrum har observeret i deres virke.

Samtidig er der udbredt enighed blandt de interviewede jobcentermedarbejdere om, at der ikke for nuværende er etableret en fast praksis for håndtering af sager vedrørende social kontrol på jobcentret generelt. Indtrykket fra de gennemførte interview er i stedet, at der findes mange forskellige former for praksis rundt omkring på de enkelte jobcentre, at det er forskelligt i hvilket omfang, der er fokus på området, og at håndteringen af de mulige tegn på social kontrol som følge heraf oftest bliver forholdsvis personafhængig.

Her nogle eksempler på udsagn fra de gennemførte interview:

"Det er personafhængigt. Vi har jo det, der hedder de etniske konsulenter, som man kan tage kontakt til. Men det kræver jo, at man ved det!"

"Jeg synes faktisk, at det er rigtig interessant, det med, at vi ikke har nogen procedure. Det er interessant, at vi ikke har nogen procedure for, hvis man virkelig tror, at der er noget kontrol, ikke? At vi ikke har noget at gøre."

Til trods for den manglende faste praksis er det samtidig tydeligt, at man lokalt på de enkelte jobcentre har gjort sig nogle forskellige praksiserfaringer på området. Selvom det ikke er muligt at skitsere en samlet *best practice* på området, så kan der altså alligevel fremhæves en række

eksempler på positive og konkrete praksiserfaringer, som den fremadrettede indsats på området med fordel kan lade sig inspirere af.

Nedenfor beskrives et udvalg af de konkrete praksiserfaringer, der fremhæves som positive af de interviewede jobcentermedarbejderne.

Vigtigheden af et godt kollegialt samarbejde og intern sparring om sagerne

Først og fremmest fremhæver flere af de interviewede jobcentermedarbejdere, at det styrker deres mulighed for korrekt at kunne identificere og handle på sager med social kontrol, når de har mulighed for at drøfte og vende sagen med kollegaer lokalt på jobcentret. Netop på grund af de mange barrierer for korrekt identifikation kan det være svært at agere på egen hånd, ligesom det kan være en fordel, at man har mulighed for at tale med kollegaer, der måske har gjort sig flere erfaringer med lignende sager, og som kan hjælpe med at finde frem til den rette løsning i den enkelte sag. Én af de interviewede jobcentermedarbejdere fortæller eksempelvis.

”Heldigvis er vi hamrende dygtige til at sparre med vores kollegaer i jobcentret. I hvert fald i vores team. Så hvis man står med en sag, hvor man ikke ved, hvad man skal gøre, så går man til hinanden. Altså der er en rigtig god kultur for, at så går man til den kollega, som man ved der er stærk på det område. Så på den måde er der et rigtig godt sparringsmiljø”.

Anvendte strategier i de sager, hvor mænd eller andre familiemedlemmer presser på for at deltage i samtalen og/eller ønsker at tale på kvindens vegne

I interviewene identificeres der endvidere en række forskellige strategier, som tages i brug af jobcentermedarbejderne i de tilfælde, hvor de fornemmer social kontrol i forbindelse med, at kvindernes ægtefæller eller andre familiemedlemmer presser på for at deltage i samtalerne på jobcentret – og ønsker at tale på kvindernes vegne. Mens nogle jobcentermedarbejdere som oftest insisterer på, at kvinden selv skal tale, så accepterer andre, at manden styrer samtalen. Nogle respondenter prøver at finde muligheder for at få en samtale alene med kvinden, mens andre ikke opsøger eller oplever, at de har muligheder herfor. Der er også flere, der forsøger at inddrage ægtefællen aktivt i samtalerne uden at lade ham styre.

Det er undersøgernes indtryk, at de fleste vælger at lade ægtefællerne deltage i samtalerne – både på grund af lovgivningen omkring ret til bisidder og partsrepræsentant, og fordi de som oftest vurderer, at det vil skabe en unødigt konflikt og i nogle tilfælde også potentiel risiko for efterfølgende problemer for kvinden, hvis de afviser ægtefællens ønske om at deltage i samtalen. I stedet for direkte at afvise de ægtefæller eller andre familiemedlemmer, der ønsker at deltage i samtalen, så oplever flere af jobcentermedarbejderne, at det er hensigtsmæssigt at der opsættes klare rammer for deres deltagelse i samtalen. Dette betyder eksempelvis, at det skal gøres klart, at samtalen føres med kvinden. Her nogle eksempler på udsagn fra de gennemførte interview:

”Der er også noget strategisk at gøre i selve samtalerummet. Hvis jeg skal have en samtale med dig, som sidder tværs overfor mig nu, og du er partsrepræsentant, men det er kvinden, der sidder ved din side, som jeg egentlig vil tale med, så skal jeg ikke sætte mig sådan. Så skal jeg netop sætte partsrepræsentanten lidt herud på siden, så

jeg sidder og kigger på borgeren. Og hvis den anden part blander sig, så prøver jeg nogle gange at sige: 'Jeg ved godt, at du er partsrepræsentant, og du er hjertelig velkommen til at være dig, men jeg er meget interesseret i, hvad den det hele handler om siger. Fordi det er det enkelte menneske, som er den bedste ekspert på sit eget liv, ikke? Og som kan sætte nogle ord på, hvordan de føler, hvordan de mærker det, hvis det er psykisk, hvis det er fysisk, hvis det er angst, hvis det er et eller andet'. Altså, hvordan oplever de det selv? Det er fint nok, at alle mulige andre har alle mulige meninger om det, men det er stadig borgeren, der er hovedperson, selvom der er en partsrepræsentant, og det synes jeg egentlig også, at de fleste partsrepræsentanter forstår. Så jeg synes egentlig, at de i de fleste tilfælde er gode til at holde sig lidt på sidelinjen."

"Ja, vi oplever, at manden kommer med. Men vi oplever også, at vi, altså, vi vælger at starte med at sætte ham ud. Og så vælger vi at tage ham ind for ligesom at manifestere og sige: 'Det er ikke din samtale, og det ikke dig, der bestemmer her. Men vi vil gerne høre dig". Altså, fordi min erfaring siger, at jeg ikke får noget ud af at gøre ham skakmat. Jeg får endnu mere ud af, at jeg fortæller ham, at jeg ved, hvad de kommer fra, og jeg kender hans historie og hans kultur og hans traditioner. Og jeg anerkender og siger: 'Jeg ville ønske, at du havde så høj en indtægt, at du kunne forsørge din hustru. Men med de her livsomkostninger, som der er et vilkår i Kongens København, så tænker jeg ikke, at det økonomisk kan hænge sammen.' Og jeg prøver også at sige, at jeg godt kan forstå, at han ikke siger ja til, at det er hende, der skal stå i kundeservice ude i Fields og eksponere sig selv. At vi sagtens kan finde noget andet, fordi det er jo dét, det rent faktisk handler om. Det handler om, at man som familie, at man som mand, vil holde sin sti ren. Der er ikke nogen, der skal kunne komme og sige: 'Jeg så din kone i går, hun var da godt pyntet, da hun gik op af Gammel Køge Landevej', eller: 'Hold nu op, hvor din kone stod og grinede i receptionen i går, for det så jeg'. Altså, det er det handler om. Det handler reelt kun om, at man skal kunne holde sin sti ren, og at en mand ved, at hans kone står derhjemme og passer børn og laver mad. Ikke køber ind, for det skal han nok gøre. Så der ikke er nogen, der kan se hende, så der ikke nogen, der kan klandre ham for noget."

Som det fremgår af det sidste ovenstående citat, er det samtidig tydeligt, at enkelte jobcentermedarbejdere går forholdsvis langt for at imødekomme de deltagende ægtefællers ønsker til, hvilke typer af beskæftigelse, jobcentret kan og bør hjælpe deres koner med at finde, i de tilfælde, hvor der er tegn på mulig social kontrol. Der kan således være en balance mellem, hvor langt man som jobcentermedarbejder skal gå for at undgå unødige konflikter, uden at man samtidig bøjer sig for meget for et udefrakommende pres i de sager, hvor man fornemmer udøvelse af social kontrol i forhold til kvindens beskæftigelsesmuligheder.

Foruden de forskellige strategier, der anvendes i relation til de samtaler, hvor ægtefællen deltager, så er der også flere jobcentermedarbejdere, som anvender forskellige strategier med henblik på at få mulighed for at tale med kvinderne alene og i et mere trygt rum. Her fremhæver flere, at man i stedet for kun at afholde samtaler med kvinden på jobcentret også kan afholde samtaler på fx sprogskolen, på praktikstedet og/eller i andre sammenhænge, hvor der er bedre mulighed for at arrangere et møde med kvinden, uden at andre deltager. Flere jobcentermedarbejdere fortæller eksempelvis, at de aktivt forsøger at sende kvinder ud i

forskellige aktiviteter, hvor de kan få lejlighed til at tale med dem alene, i de tilfælde, hvor de har mistanke om, at de er underlagt social kontrol i relation til arbejdsmarkedet. Endvidere anvender flere medarbejdere i sådanne tilfælde den strategi, at de inviterer kvinderne til sådanne møder med kort varsel og over telefonen – frem for at invitere per brev til kvindens hjemmeadresse.

Flere af de interviewede jobcentermedarbejdere oplever, at kvinderne typisk fortæller nogle andre historier ved de møder, hvor de deltager alene, end ved de møder, hvor deres mænd eller andre familiemedlemmer deltager. Kvinderne fortæller således typisk mere om deres situation ved de møder, hvor de deltager alene, og jobcentermedarbejderne kan herigennem opnå et bedre og mere klart billede af kvindernes forhold og deres eventuelle barrierer for beskæftigelse – herunder spørgsmålet om, hvorvidt social kontrol spiller en rolle eller ej.

Samtidig fortæller flere af interviewpersonerne, at denne strategi også hænger sammen med lovgivningen på området. Én af jobcentermedarbejderne forklarer eksempelvis, at de typisk henviser kvinderne til et undervisningstilbud i de tilfælde, hvor de har mistanke om social kontrol, da det giver dem mulighed for at gennemføre samtaler på tomandshånd og uden bisiddere:

”Det er fordi, det er undervisning. Der er kun mødepligt rent retsligt. Hvorimod når du kommer i jobcentret, så har vi en vejledningsforpligtigelse. Det er den, der udløser bisidderetten.”

Betydningen af en overskuelig sagsstamme og tæt kontakt til den enkelte borger

Som beskrevet ovenfor oplever alle de interviewede jobcentermedarbejdere (og øvrige interviewpersoner), at det kræver løbende opbygning af tillid og tæt kontakt til den enkelte kvinde, hvis man skal gøre sig forhåbninger om, at de kvinder, der bliver udsat for social kontrol, skal åbne op og fortælle om deres situation over for jobcentermedarbejderne.

I denne forbindelse fremhæver de interviewede jobcentermedarbejdere særligt, at store sagsstammer kan udgøre en betydelig barriere. Hvis der mangler tid til den enkelte borger, er det således vanskeligt at gennemføre det nødvendige relationsarbejde og etablere den nødvendige tillid.

I de tilfælde, hvor medarbejderne har fået nedbragt størrelsen af deres sagsstammer og/eller har opnået tættere kontakt til borgerne på anden vis – fx gennem de fremskudte beskæftigelsesindsatser eller gennem mentorindsatser – har de således også oplevet dette som en stor fordel i forhold til at kunne identificere og handle på eventuelle sager med social kontrol. Her nogle eksempler på udsagn fra de gennemførte interview:

”Tidligere oplevede folk jo meget, at de kom, og så var de til 20-minutters samtale. Og vi kunne ikke huske dem, fordi hver sagsbehandler havde 200 sager, ikke? Nu er vi nede på at have 45, så vi kan faktisk huske, hvad der bliver sagt, og vi kan huske borgerne... Så det har været en utrolig god indsats”

”Nu har jeg ikke så mange mentor-sager, men dem jeg har, der har jeg ofte et klarere

billede af, hvad der er på spil end i andre typer forløb. Netop fordi du så også møder borgeren, måske derhjemme eller på biblioteket eller et eller andet sted lokalt, får set familien og får et andet indblik.”

Strategier i forhold til at begrænse andres adgang til kvindernes sagsoplysninger

Flere af de interviewede jobcentermedarbejdere fremhæver endvidere, at de har oplevet sager, hvor ægtefæller eller andre familiemedlemmer har forsøgt at få adgang til personlige og personfølsomme oplysninger om kvinderne gennem brug af kvindernes NemID eller gennem deres rolle som partsrepræsentanter. En af de interviewede jobcentermedarbejdere fortæller eksempelvis:

”Jeg havde en kvinde, med en rigtig dårlig, forfærdelig historie. Hun havde som barn boet hos en familie i oprindelseslandet, der havde behandlet hende som en tjenestepige, og hvor hun var blevet misbrugt seksuelt. Hun var skide bange, da hun blev gift med en mand i Danmark i forhold til det her: ’Kan han se, at jeg ikke er jomfru?’. Så hele hendes baggrund var hun bange for, at han ville få indsigt i. Så netop det var et issue, fordi han også havde forsøgt at få adgang til hendes NemID. Det var noget med, at vi måtte aftale, at brevene skulle sendes til et andet sted, så vi sikrede os, at han ikke fik adgang.”

Inddragelse af og samtaler med mændene og med kvindernes familier generelt

Endelig fremhæver en stor del af de interviewede jobcentermedarbejdere – og flere af de interviewede eksperter – at det generelt er vigtigt at forsøge at arbejde med holdningsbearbejdning og etablering af meningsfulde former for samarbejde med kvindernes ægtefæller og familier, i de tilfælde, hvor der er indikationer på udøvelse af social kontrol.

Som det er fremgået, kan de mænd og andre familiemedlemmer, der udøver social kontrol med kvinder i relation til arbejdsmarkedet, også selv føle sig presset af social kontrol fra omgivelsernes side, ligesom de kan have behov for støtte og hjælp til at overveje deres holdninger og/eller til at vælge alternative handlemuligheder. Særligt i et forebyggelses-perspektiv fremhæver flere af interviewpersonerne således, at det er vigtigt at medtænke ægtefællen og familien som en potentiel del af løsningen – og at forstå deres motiver og tanker – frem for alene at se dem som en del af problemet.

Mens der kan være sager, hvor den sociale kontrol er så massiv og omfattende, at en sådan tilgang ikke er tilrådelig – og hvor kvindens sikkerhed kan være i fare – så oplever flere af de interviewede jobcentermedarbejdere, at der også findes sager med mere begrænsede former for social kontrol, hvor man med fordel kan forsøge at arbejde med en mere inddragende tilgang. Det kan for eksempel være ved at arbejde for at øge ægtefællens/familiens forståelse for kvindens ret til at arbejde og for de potentielle økonomiske gevinster herved samt for at reducere eventuelle misforståelser eller skræmmebilleder omkring arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedskulturen i Danmark.

Én af jobcentermedarbejderne fortæller eksempelvis:

”Jeg synes sådan, at medarbejdere nogle gange er sådan lidt: ‘Vi vil helst ikke gi’ os’, og: ‘Det skal være jobcentret der bestemmer’. Altså, hvor jeg har det sådan lidt: ‘Lad nu vær. Prøv nu, at få noget ud af det her!’. Altså prøv nu at lave det som et godt samarbejde. Altså gør ham til en medspiller i stedet for en modspiller. Vi ved godt, at udadtil er det ham, der bestemmer, og hjemme er det hende, der bestemmer. Men lad os nu prøve at få ham inddraget, som en god partner. Sådan så han rent faktisk ser mulighederne, og man efterfølgende kan invitere ham ind og snakke med ham om et forløb og sige: ‘Hey, var det farligt? Skete der noget? Har din hustru ændret sig? Eller er hun stadig den samme søde kone?’”

I forlængelse heraf efterspørger enkelte af de interviewede jobcentermedarbejdere også en indsats på området, hvor man arbejder med en fælles indsats for par eller med en mere familieorienteret tilgang i det forebyggende arbejde:

”Det kunne være interessant nogle gange at tænke i, om vi kunne lave en fælles indsats for parret. Altså vi arbejder ikke med dem sammen. Det gjorde man tidligere – der havde man hele familien, hvor man havde hele indsatsen for familien. Man skilte ikke familien i atomer. Så nu sidder der måske en sagsbehandler, der har manden, og en sagsbehandler, der har kvinden. Så nu sker der mange parallelindsatser.”

8.3 Erfaringer fra Aarhus Kommune

Foruden de gennemførte interview med jobcentermedarbejdere og andre relevante aktører i Københavns Kommune er der også gennemført et interview med en medarbejder fra Aarhus Kommunes *Team for Æresrelaterede Konflikter* og en virksomhedskonsulent med fokus på det beskæftigelsesrettede perspektiv, der arbejder tæt sammen med teamet omkring de sager, hvor der er et tegn på udøvelse af social kontrol i relation til arbejdsmarkedet.

Afslutningsvis indeholder dette kapitel derfor en kort opsummering af en række af de erfaringer, som man har gjort sig i samarbejdet mellem Team for Æresrelaterede Konflikter og den beskæftigelsesrettede indsats i Aarhus Kommune.

I relation til den sociale kontrols karakter mener også de to interviewpersoner fra Aarhus, at sagerne om social kontrol med etniske minoritetskvinder i relation til arbejdsmarkedet typisk hænger sammen med de samme overordnede motiver og problematikker, der gør sig gældende for udøvelse af social kontrol og æresrelateret vold også overfor yngre kvinder:

”De problematikker og motiver, der er, for at udøve æresrelateret vold og negativ social kontrol, det handler oftest om det samme, uanset om det er en kvinde på 30, eller det er en kvinde på 45 eller en ung kvinde. For det handler rigtig meget om det her med, at æren og skammen er knyttet til kvinders seksualitet i mange af de her familier.”

Samtidig fremhæver informanterne fra Aarhus, at det har været en stor styrke, at de i Aarhus Kommune har etableret et tæt tværfagligt samarbejde mellem den beskæftigelsesrettede indsats og *Team for Æresrelaterede konflikter*. Blandt andet har de herigennem bidraget til at styrke jobcentermedarbejdernes muligheder for at identificere tegn på social kontrol.

Helt konkret handler dette blandt andet om at styrke medarbejdernes bevidsthed om, at kvinder, der ikke umiddelbart udviser interesse for beskæftigelse, kan være udsat for social kontrol:

”Det er rigtig ofte, at det ikke er kvindens eget ønske ikke at komme ud, og hun ender med at sige til en fortrolig samtale: ’Jeg vil rigtig gerne, men jeg tør simpelthen ikke på grund af min bror eller min ægtefælle’. Man kan sige, at det er dér, det rammer beskæftigelsesdelen... Så det vigtigste, når man arbejder beskæftigelsesrettet med den her målgruppe, det er, at man holder øje med de her alarmklokker. Fordi når man arbejder med beskæftigelse, så oplever man jo indimellem noget modstand og nogen, der ikke har lyst. Og her er det, at man skal være opmærksom. Fordi det der sker, det er jo, at man måske umiddelbart har draget den konklusion, at det er fordi, hun ikke har lyst til at deltage i noget beskæftigelsesrettet. Men det der rent faktisk kan være sket, det er måske, at hun snakkede i mobiltelefon hele tiden på arbejdspladsen, fordi der er enorme repressalier fra hendes ægtefælles side, måske, hvis hun ikke svarer på hendes mobiltelefon... Så det er lidt et brud med den traditionelle jobcentermedarbejdertankegang: ’Det er nok fordi, hun ikke gider’. Nogle gange viser det sig for eksempel, at det jo er manden, der ringer til arbejdsgiveren og melder hende syg, fordi han hellere vil have, at hun er hjemme.”

Også i Aarhus Kommune har det været en udfordring for jobcentermedarbejderne at håndtere de sager, hvor mandlige ægtefæller presser på for at deltage i kvindernes samtaler og vil tale på kvindernes vegne. I lighed med de oven for nævnte strategier blandt jobcentermedarbejdere i Københavns Kommune har man også i Aarhus blandt andet anvendt den strategi, at man arrangerer samtaler alene med kvinderne uden for jobcentrene:

”Kvinden tør jo ikke at sige, at hun ikke vil have manden med, så han er jo med, og så har vi de to sammen [på jobcentrene]. Men så tager vi faktisk samtalerne ude på arbejdspladsen, når det lykkes os at få startet en praktik op. Så tager vi samtalerne på arbejdspladserne, hvor ægtefællen jo så af gode grunde ikke er til stede. Og det har vi rigtig gode erfaringer med, for det er nogle helt andre ting vi får at vide, når vi har kvinden alene”

I andre sager anvender Aarhus Kommune i stedet den strategi, at de inviterer manden med til et møde – eller afholder et møde alene med manden. Og her har de blandt andet haft gode erfaringer med at fremhæve de økonomiske fordele, der vil være for hele familien, såfremt kvinden kommer i beskæftigelse. Samlet set er det således erfaringen i Aarhus Kommune, at det er forskelligt, hvad der er behov for – og dermed hvilken strategi, der er bedst at anvende – i de enkelte sager.

Den primære positive erfaring ligger således i det forhold, at der er etableret et tværfagligt samarbejde og nogle rammer for løbende erfaringsudveksling og gensidig sparring mellem medarbejdere med ekspertise i social kontrol og medarbejdere i den beskæftigelsesrettede indsats. Herom siger informanterne i Aarhus Kommune blandt andet:

”Vi oplever, at det er en bred skare af den her målgruppe, som i større eller mindre grad er udsat for en eller anden form for negativ social kontrol. Og nogle af de værktøjer, vi bruger, er jo først og fremmest, at vi har rigtig gode sparringspartnere fra teamet, men også at vi tager nogle fælles samtaler med eksempelvis ægtefællen og snakker ind i, hvad betyder det for ham. Nogle gange kan økonomien være en god motivationsfaktor. Hvad betyder det for familiens økonomi, hvis kvinden også bidrager med en indkomst? Der kan være forskellige greb at tage fat i, men først og fremmest er det, vi har brug for, jo de her værktøjer. Hvordan spørger vi ind til tingene for at få kvinden til at fortælle om de her ting? Og der er det vildt godt med det her tværfaglige samarbejde.”

Endvidere fremhæver informanterne fra Aarhus betydningen af, at der i *Team for Æresrelaterede Konflikter* sidder fagpersoner med mange års erfaring fra netop beskæftigelsesområdet. Dette forhold øger således teamets mulighed for at levere sparring og rådgivning, der opleves som praksisrelevant ude på jobcentret. Endelig har man i Aarhus Kommune også arbejdet med at etablere et netværk til relevante fagpersoner i de øvrige forvaltninger.

Samlet set er det således det tværfaglige samarbejde, hvor der er løbende sparring mellem relevante fagpersoner på området, der fremhæves som den primære positive erfaring i Aarhus Kommune:

”Her i Aarhus, i forbindelse med, at vi har oprettet teamet, der har vi også haft sådan et netværk af forskellige fagpersoner i forvaltningerne ... Så det, der har gjort forskellen her i Aarhus, det er, at vi snakker sammen, og at vi sparrer omkring tingene. Det, der er hele hemmeligheden, det er at bruge hinandens erfaringer. Bare det, at man ved, hvem man skal tage fat i”

9. LITTERATURLISTE

Als Research (2008): *Socialt isolerede kvinder med anden etnisk baggrund i Københavns Kommune*.

Als Research (2011a): *Ung i 2011 – Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser*.

Als Research (2011b): *Kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark. Best practice og kortlægning af viden og indsatser*.

Als Research (2014): *Kønsroller og social kontrol blandt unge med etnisk minoritetsbaggrund*.

Als Research (2015): *Nydanske LGBT-personers levevilkår*.

Als Research (2018a): *Unge oplevelser af negativ social kontrol*.

Als Research (2018b): *Omfang og karakter af negativ social kontrol i grundskolens 6.-8.klasse*.

Als Research (2019): *Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling – særligt blandt minoritetsetniske mænd*.

Andersen, J. G. (2008): "Orientering til uddannelse og arbejde blandt unge indvandrere og forældregenerationen", i: T. Tranæs (red.): *Indvandrere og det danske uddannelsessystem*.

Arendt, J. & Schultz-Nielsen, M. L. (2019): "Employment Effects of Welfare Policies for Non-Western Immigrant Women" i: Nordisk Ministerråd (2019): *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets*, Nord 2019:024, s. 159-184.

Bonke, J. & Schultz-Nielsen, M. L. (2013): *Integration blandt ikke-vestlige indvandrere – Arbejde, familie, netværk og forbrug*. Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Bonnerup, E. et al. (2007): "Værdier og normer blandt udlændinge og danskere" i: *Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark*

Braagaard, I. & Sichlau, C. (2019): *Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen... Erfaringer med vejledning af indvandrerkvinder fra projektet Perspektiv*. Københavns Kommune.

Bredal, Anja (2014): *Mellom makt og avmakt. Om unge menn, tvangsekteskap, vold og kontroll*.

Breidahl, K. N. & Larsen, C. A. (2016): "The myth of unadaptable gender roles: Attitudes towards women's paid work among immigrants across 30 European countries", i: *Journal of European Social Policy*, 26:5, 387-401.

Calmfors, L. & Gassen, N.S. (red.) (2019): *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets*. Nord 2019:24. Nordisk Ministerråd.

Caswell, D. et al. (2008): *Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet – kortfattet rapport*. AKF.

Center for Boligsocial Udvikling (2014): *De skjulte ressourcer. En evaluering af en beskæftigelsesindsats for ægtefælleforsørgede kvinder med anden etnisk baggrund*.

- Center for Boligsocial Udvikling (2015): *Fremskudt beskæftigelsesindsats i København. En virkningsevaluering af indsatsens effekt.*
- CEVEA (2019): *Nye veje. Løsninger til en forbedret integration af nydanske kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på det danske arbejdsmarked.*
- Dahl, K. M. & Jakobsen, V. (2005): *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv.* SFI.
- Danmarks Statistik (2018): *Indvandrere i Danmark.*
- Danneskiold-Samsøe, S. et al. (2011): *'Familien betyder alt'. Vold mod kvinder i etniske minoritetsfamilier.*
- Danneskiold-Samsøe, S. et al. (2019): *Æresrelateret social kontrol. Teori og praksis i socialt arbejde.*
- Danneskiold-Samsøe, S. et al. (2014): "Ægteskabsmigration og voldelige realiteter" i: A. Liversage & M. Rytter (red.): *Ægteskab og migration. Konsekvenser af de danske familieføringsregler 2002-2012.*
- Darvishpour, M. (2002): "Immigrant Women Challenge the Role of Men: How the Changing Power Relationships within Iranian Families in Sweden Intensifies Family Conflicts after Immigration", i: *Journal of Comparative Family Studies* 33:2, s. 271-296.
- Deding, M. & Jakobsen, V. (2006): *Indvandreres arbejdsliv og familieliv.* SFI.
- El Feki, S. et al. (2017): *Understanding Masculinities: Results from the National Men and Gender Equality Survey (IMAGES) –Middle East and North Africa.*
- Epinion for HK (2015): *Undersøgelse af danskernes forhold til deres kollegaer, foretaget via Epinions Danmarkspanel (2.819 webinterview)*
- Festinger, L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance.*
- Fisher, C. (2013): "Change and Changing Gender and Family Roles and Domestic Violence in African Refugee Background Communities Post-Settlement in Perth, Australia", i: *Violence Against Women*, 19:7, s. 833-847.
- Grzywacz, J. G. et al. (2009): "Acculturation and Conflict in Mexican Immigrants' Intimate Partnerships: The Role of Women's Labour Force Participation", i: *Violence Against Women*, 15:10, s. 1194-1212.
- Helweg-Larsen, K. (2012): *Vold i nære relationer. Omfanget, karakteren og udviklingen samt indsatsen mod partnervold blandt kvinder og mænd.*
- Institut for Menneskerettigheder (2017): *Ekstrem social kontrol.*
- Jensen, T. G. & Liversage, A. (2006): *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og mandroller blandt etniske minoritetsmænd.*
- KL (2014): *Indsatsen for ægtefælleforsørgede – anbefalinger og erfaringer fra Projekt Futura.*
- Kleist, N. (2010): "Negotiating Respectable Masculinity: Gender and Recognition in the Somali Diaspora" i: *African Diaspora*, 3:185-206.
- Københavns Kommune (2019a): *Beskæftigelsesplan*

Københavns Kommune (2019b): *Medborgerskabsundersøgelsen 2019*

Københavns Kommune (2019c): *Håndtering af sager om social kontrol og æresrelaterede konflikter. Handleguide til medarbejdere i Københavns Kommune.*

Larsen, Birgitte Romme (2013): *Tid og forbrug i etniske minoritetsfamilier. En kvalitativ undersøgelse af hverdagslivet blandt familier i Danmark med pakistansk, tyrkisk, palæstinensisk og irakisk baggrund.* Rockwool Fondens Forskningsenhed.

LOKK, Landsorganisationen af Kvindekrisecentre (2014): *Årsstatistik 2013*

Lynggaard, Trine (2010): *Ligestilling og minoritetsungdom i Norden med fokus på social kontroll.* NIKK.

Mackenzie, M. & Foster A. (2017): "Masculinity nostalgia: How war and occupation inspire a yearning for gender order", i: *Security Dialogue*, 48:3, s. 206-223.

Madsen, Per Kongshøj (2000)

Maïa Consult (2009): *At være muslimsk kvinde i Danmark. Baggrundsundersøgelse om muslimske kvinders ligestilling.*

Ottosen, M. H. & Østergaard, S. V. (2018): *Psykisk partnervold. En kvantitativ kortlægning.*

Pessin, L. & Arpino, B. (2018): "Navigating between two cultures: Immigrants' gender-attitudes toward working women", i: *Demographic Research*, 38:35, s. 967–1016

Rådet for Etniske Minoriteter (2018): *Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse.*

Rådet for Etniske Minoriteter (2018): *Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse.*

Schlytter, Astrid et al. (2009): *En undersökning av flickor och pojkar som lever under hedersrelaterad kontroll i Stockholms stad – omfattning och karaktär.*

Udlændinge-og Integrationsministeriet (2018): *Nydanskeres beskæftigelsesindikatorer – hvad kendetegner nydanskernes oplevelse af egne evner, jobmuligheder og jobsøgning, og hvor kunne der være forbedringspotentiale?* Medborgerskabsundersøgelsen, 2018.

VIVE (2018): *Metoder i arbejdet med æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol.*

Websider

Danmarks Statistiks definition af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere.

<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/indvandrere-og-efterkommere/indhold>

FNs Verdenserklæring om menneskerettighederne (1948) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/om_os/om_menneskerettigheder_diverse/fn_verdenserklæring_fil.pdf

FNs konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (1979)

<https://menneskeret.dk/fns-konvention-afskaffelse-former-diskrimination-kvinder-kvindekonventionen>

Danmarks Statistiks Statistikbank (tabeller og data)

<http://www.statistikbanken.dk/>

- RAS300: Beskæftigede (ultimo november) efter branche (DB07), socioøkonomisk status, alder og køn.
- RAS201: Befolkningen (ultimo november) efter område, socioøkonomisk status, herkomst, alder og køn.
- RAS204: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser (ultimo november) efter oprindelsesland, alder (16-64 år) og køn.

European Social Survey (tabeller og data)

- Se især ESS, round 5 (2010). ESS5-2010, Ed.3.3.
<https://www.europeansocialsurvey.org/>

BILAG 1: SPØRGESKEMA

Introtekst

Kære Jobcentermedarbejder

På vegne af Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen i Københavns Kommune gennemfører vi en kortlægning af social kontrol som eventuel barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse.

Kortlægningen hænger sammen med Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Integrationshandleplan 2019-22, der har som ét af sine fokusområder at øge beskæftigelsen blandt københavnere med etnisk minoritetsbaggrund.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik er beskæftigelsen blandt minoritetsetniske kvinder markant lavere end blandt andre kvinder i Danmark. I 2016 lå beskæftigelsen blandt indvandrer- og efterkommerv kvinder med ikke-vestlig baggrund på hhv. 46 % og 56 %. Til sammenligning lå den generelle beskæftigelsesgrad blandt andre kvinder i Danmark på 74 %.

Denne survey har til formål at kaste lys over jeres opfattelser og oplevelser af mulige årsager til den lavere grad af beskæftigelse blandt minoritetsetniske kvinder (indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund) i Københavns Kommune.

Surveyen tager ca. 10 minutter at besvare – og besvares helt anonymt.

Spm. nr.	Spørgsmål	Svarmuligheder	Kodning
A	Hvad er din alder?	a) Alder: __ (2 cifre) b) Ønsker ikke at svare	Alle
B	Hvad er dit køn?	a) Kvinde b) Mand c) Andet: _____ d) Ønsker ikke at svare	Alle
C	Hvor længe har du arbejdet som jobcentermedarbejder i Københavns Kommune?	a) Antal hele år: __ (1-2 cifre)	Alle
D	Hvor mange af dine sager omhandler <i>minoritetsetniske kvinder</i> ? (anslået) <i>Med "minoritetsetniske kvinder" menes kvinder med ikke-vestlig baggrund (både i første og anden generation og både indvandrere og flygtninge).</i>	a) Under 10 % b) 10-25 % c) 25-50 % d) Over 50 % e) Ved ikke	Alle
D_1	Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til? (sæt gerne flere krydser)	a) <i>Indvandrerkvinder over 30 år</i> (1. generation) b) <i>Nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år</i> (1. generation) c) <i>Efterkommerv kvinder over 30 år</i> (2. generation) d) <i>Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år.</i> e) Andre: _____ f) Ved ikke	Alle

E	I hvilken grad oplever du, at følgende barrierer har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune?	Spørgsmålsbatteri (E_1 – E_9)	Alle
E_1	Manglende efterspørgsel på de ledige kvinders arbejdskraft fra arbejdsgivernes side?	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_2	Diskrimination af minoritetsetniske kvinder på arbejdsmarkedet? (fx fra arbejdsgiveres, kollegaers eller kunders side)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_3	Sproglige barrierer blandt kvinderne? (fx manglende mundtlige eller skriftlige dansk-kundskaber)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_4	Manglende formelle kompetencer blandt kvinderne? (fx manglende erhvervs erfaring eller mangelfuld uddannelse)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_5	Fysiske sygdomme blandt kvinderne? (fx nedslidthed, invaliditet eller fysiske krigsskader)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_6	Psykiske sygdomme blandt kvinderne? (fx traumer/PTSD/depression/psykosomatiske lidelser)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_7	Traditionelle kønsrolleopfattelser i kvindernes familier/omgangskreds? (fx hvis andre i familien forventer af en kvinde, at hun bør være hjemmegående i stedet for at arbejde)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_8	Traditionelle kønsrolleopfattelser blandt kvinderne selv? (fx hvis en kvinde selv ønsker at være hjemmegående i stedet for at arbejde)	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle
E_9	Manglende økonomisk gevinst/incitament for at komme i arbejde blandt kvinderne?	a) Meget stor betydning b) Stor betydning c) Nogen betydning d) Lille betydning e) Ingen betydning f) Ved ikke	Alle

F	Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som har givet udtryk for, at de oplever et pres fra deres familie eller omgangskreds ift. ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet?	a) Ja b) Nej c) Ved ikke	Alle
F_1	Hvor ofte har du oplevet dette inden for det seneste år?	a) Kun sjældent b) Af og til c) Ofte d) Meget ofte e) Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år f) Ved ikke	Betinget F = a
G	Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som ikke ønsker at arbejde på en arbejdsplads, hvor der er samvær med mandlige kollegaer?	a) Ja b) Nej c) Ved ikke	Alle
G_1	Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år?	a) Kun sjældent b) Af og til c) Ofte d) Meget ofte e) Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år f) Ved ikke	Betinget G = a
G_2	Har du indtryk af, om et sådant ønske typisk er relateret til et pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side?	a) Ja, jeg tror, at det typisk hænger sammen med pres fra en ægtefælle eller et andet familiemedlems side b) Nej, jeg tror, at det typisk er kvindernes eget ønske c) Ved ikke / Ingen af delene	Betinget G = a
H	Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, som har afbrudt deres ansættelse eller praktikforløb før tid pga. pres fra deres familie eller omgangskreds?	a) Ja b) Nej d) Ved ikke	Alle
H_1	Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år?	a) Kun sjældent b) Af og til c) Ofte d) Meget ofte e) Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år f) Ved ikke	Betinget H = a
I	Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, hvor du har oplevet pres fra en ægtefælle eller en anden slægtning, som gerne vil med ind til samtalerne eller som på anden vis gerne vil blande sig i forløbet?	a) Ja b) Nej d) Ved ikke	Alle

I_1	Hvor mange gange har du oplevet dette inden for det seneste år?	a) Kun sjældent b) Af og til c) Ofte d) Meget ofte e) Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år f) Ved ikke	Betinget H = a
J	Har du haft kontakt til ledige minoritetsetniske kvinder, hvor du på anden vis har fornemmet, at kvinden er udsat for et pres eller kontrol fra familiens eller omgangskredsens side, selvom hun ikke direkte fortæller om det?	a) Ja b) Nej c) Ved ikke	Alle
J_1	Hvor mange gange har du fornemmet dette inden for det seneste år?	a) Kun sjældent b) Af og til c) Ofte d) Meget ofte e) Kun tidligere, men ikke inden for det seneste år f) Ved ikke	Betinget I = a
J_2	Hvordan har du fornemmet dette?	Uddyb venligst: _____ (fritekst-felt)	Betinget I = a
K	I hvilken grad mener du, at social kontrol er en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt? Med social kontrol forstås i denne undersøgelse en situation, hvor individets ret til arbejde og til frit valg af beskæftigelse enten helt eller delvist begrænses af ægtefællens, familiens, slægtens og/eller omgangskredsens kontrol gennem pres eller tvang.	a) I meget høj grad b) I høj grad c) I nogen grad d) I mindre grad e) Slet ikke f) Ved ikke	Alle
K_1	For hvilke eller hvilken del af målgruppen oplever du denne problematik? (Spørgsmålet ændret d. 20.08.2019 til <i>For hvilken del af målgruppen oplever du især denne problematik?</i>)	a) <i>Indvandrerkvinder over 30 år</i> (1. generation) b) <i>Nyankomne flygtninge- eller familiesammenførte kvinder over 30 år</i> (1. generation) c) <i>Efterkommerkvinder over 30 år</i> (2. generation) d) <i>Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år.</i> e) Andre: _____ f) Ved ikke	Betinget J = a-d
L	Har du i øvrigt uddybende kommentarer eller input til denne undersøgelse af social kontrol som mulig barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse?	a) Ja b) Nej	Alle
L_1	Din kommentar:	_____ (fritekstfelt)	Betinget K = a

M	<p>Vi vil meget gerne foretage en række opfølgende anonyme interview med jobcenter-medarbejdere ifm. denne undersøgelse.</p> <p>Må vi evt. kontakte dig med henblik på et uddybende interview?</p>	<p>a) Ja b) Nej</p>	Alle
M_1	<p>Angiv venligst dit fornavn og din e-mailadresse og/eller telefonnummer</p> <p>Interviewet er <i>anonymt</i> og dine kontaktoplysninger slettes efter brug og anvendes kun ifm. rekruttering til interview.</p>	<p>Fornavn: _____ E-mail: _____ Tlf-nr: _____</p>	Betinget L = a

BILAG 2: SUPPLERENDE TABELLER

I dette bilag vises supplerende baggrundstabeller fra surveyen blandt jobcentermedarbejdere.

TABEL B2.1 Hvor mange sager jobcentermedarbejderen har, der omhandler etniske minoritetskvinder fordelt på hvilken målgruppe jobcentermedarbejderen beskæftiger sig med					
	Under 10 %	10-25 %	Over 25 %	Ved ikke %	Total
Gruppe 1 (n=124)	61 %	40 %	16 %	12 %	129
Gruppe 2 (n=117)	28 %	42 %	38 %	10 %	118
Gruppe 3 (n=139)	39 %	36 %	59 %	7 %	141
Total (n=380)	128	118	113	29	388

P-værdi: 0,000

Gruppe 1: Jobcentermedarbejdere, der primært beskæftiger sig med jobparate borgere unge under 30 år og akademikere.

Gruppe 2: Jobcentermedarbejdere, der alene beskæftiger sig med aktivitetsparate borgere.

Gruppe 3: Jobcentermedarbejdere, der primært beskæftiger sig med målgruppen af mere udsatte ledige/borgere med flere udfordringer end blot ledighed.

TABEL B2.2 Svarfordeling på køn	Pct.
Kvinde	72 %
Mand	26 %
Ønsker ikke at svare	2 %
Total	100 %

TABEL B2.3 Svarfordeling på alder	Pct.
23-45 år	49 %
46-70 år	51 %
Total	100 %

TABEL B2.4

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Traditionelle kønsopfattelser i kvindernes familier/ omgangskreds"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvor mange sager medarbejderen har der omhandler minoritetsetniske kvinder.

	Under 10 % (n=128)	10-25 % (n=118)	Over 25 % (n=113)	Ved ikke (n=28)	Total (n=387)
Meget stor/stor betydning	38 %	45 %	60 %	39 %	47 %
Nogen betydning	25 %	27 %	24 %	25 %	25 %
Lille/ingen betydning	16 %	24 %	12 %	7 %	17 %
Ved ikke	21 %	4 %	4 %	29 %	11 %

TABEL B2.5

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Traditionelle kønsrolleopfattelser blandt kvinderne selv"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvor mange sager medarbejderen har der omhandler minoritetsetniske kvinder.

	Under 10 % (n=128)	10-25 % (n=117)	Over 25 % (n=113)	Ved ikke (n=28)	Total (n=386)
Meget stor/stor betydning	38 %	48 %	60 %	43 %	48 %
Nogen betydning	23 %	24 %	22 %	29 %	23 %
Lille/ingen betydning	16 %	25 %	15 %	4 %	18 %
Ved ikke	23 %	3 %	3 %	25 %	11 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.6

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Manglende efterspørgsel på de ledige kvinders arbejdskraft fra arbejdsgivernes side"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvor mange sager medarbejderen har der omhandler minoritetsetniske kvinder.

	Under 10 % (n=125)	10-25 % (n=117)	Over 25 % (n=111)	Ved ikke (n=27)	Total (n=380)
Meget stor/stor betydning	30 %	40 %	46 %	22 %	37 %
Nogen betydning	22 %	28 %	29 %	26 %	26 %
Lille/ingen betydning	21 %	26 %	19 %	19 %	22 %
Ved ikke	26 %	6 %	6 %	33 %	15 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.7

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Manglende formelle kompetencer blandt kvinderne"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvor mange sager medarbejderen har der omhandler minoritetsetniske kvinder.

	Under 10 % (n=127)	10-25 % (n=118)	Over 25 % (n=113)	Ved ikke (n=29)	Total (n=387)
Meget stor/stor betydning	60 %	74 %	86 %	66 %	72 %
Nogen betydning	12 %	16 %	10 %	10 %	12 %
Lille/ingen betydning	13 %	8 %	4 %	0 %	8 %
Ved ikke	15 %	2 %	0 %	24 %	7 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens under 5, overstiger 20 % af cellerne, og derfor gennemføres ikke en chi²-test.

TABEL B2.8

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Manglende økonomisk gevinst/incitament for at komme i arbejde blandt kvinderne"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvor mange sager medarbejderen har der omhandler minoritetsetniske kvinder.

	Under 10 % (n=128)	10-25 % (n=118)	Over 25 % (n=112)	Ved ikke (n=28)	Total (n=386)
Meget stor/stor betydning	23 %	29 %	35 %	25 %	28 %
Nogen betydning	17 %	20 %	27 %	21 %	21 %
Lille/ingen betydning	32 %	40 %	30 %	18 %	33 %
Ved ikke	28 %	11 %	8 %	36 %	18 %

P-værdi: 0,000

TABEL B2.9

I hvilken grad jobcentermedarbejderen mener, at social kontrol er en barriere for minoritetsetniske kvinders beskæftigelse generelt ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=246)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=163)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=80)
I meget høj grad/i høj grad	20 %	21 %	16 %
I nogen grad	41 %	37 %	35 %
I mindre grad/slet ikke	29 %	31 %	33 %
Ved ikke	10 %	10 %	16 %

*P-værdi: 0,000. **P-værdi: 0,071. ***P-værdi: 0,788. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.10

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Traditionelle kønsopfattelser i kvindernes familier/ omgangskreds"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrere, nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrere-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	53 %	49 %	39 %
Nogen betydning	26 %	25 %	31 %
Lille/ingen betydning	16 %	19 %	19 %
Ved ikke	5 %	6 %	11 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,029. ***P-værdi: 0,380. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.11

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Traditionelle kønsopfattelser blandt kvinderne selv"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrere, nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrere-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=83)
Meget stor/stor betydning	55 %	50 %	36 %
Nogen betydning	23 %	24 %	31 %
Lille/ingen betydning	18 %	20 %	22 %
Ved ikke	4 %	6 %	11 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,035. ***P-værdi: 0,076. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.12

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Manglende efterspørgsel på de ledige kvinders arbejdskraft fra arbejdsgivernes side"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankommne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=243)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=162)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	43 %	41 %	31 %
Nogen betydning	31 %	33 %	13 %
Lille/ingen betydning	19 %	20 %	33 %
Ved ikke	7 %	6 %	23 %

*P-værdi: 0,000. **P-værdi: 0,000. ***P-værdi: 0,000. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.13

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at *"Sproglige barrierer blandt kvinderne"* har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankommne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	87 %	81 %	49 %
Nogen betydning	10 %	14 %	21 %
Lille/ingen betydning	2 %	4 %	23 %
Ved ikke	0 %	1 %	7 %

*P-værdi: 0,000. **P-værdi: 0,000. ***P-værdi: 0,000. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.14

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at "*Manglende formelle kompetencer blandt kvinderne*" har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=247)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=165)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	84 %	79 %	58 %
Nogen betydning	11 %	12 %	13 %
Lille/ingen betydning	5 %	7 %	17 %
Ved ikke	0 %	1 %	12 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,001. ***P-værdi: 0,002. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.15

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at "*Fysiske sygdomme blandt kvinderne*" har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	65 %	57 %	27 %
Nogen betydning	26 %	27 %	25 %
Lille/ingen betydning	8 %	13 %	26 %
Ved ikke	1 %	3 %	21 %

*P-værdi: 0,000. *P-værdi: 0,000. ***P-værdi: 0,000. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?", hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

TABEL B2.16

I hvilken grad jobcentermedarbejderen oplever, at "*Psykiske sygdomme blandt kvinderne*" har betydning for minoritetsetniske kvinders forholdsvis høje ledighed i Københavns Kommune ift. hvilke dele af målgruppen medarbejderen særligt har kontakt til.

	Indvandrerkvinder og nyankomne flygtninge eller familiesammenførte kvinder over 30 år* (n=248)	Efterkommerkvinder over 30 år** (n=166)	Unge indvandrer-, efterkommer- eller flygtningekvinder under eller op til 30 år*** (n=84)
Meget stor/stor betydning	63 %	53 %	30 %
Nogen betydning	21 %	25 %	31 %
Lille/ingen betydning	13 %	16 %	21 %
Ved ikke	4 %	5 %	18 %

*P-værdi: 0,000. **P-værdi: 0,002. ***P-værdi: 0,000. Note: Jobcentermedarbejderen har haft mulighed for at sætte flere kryds ved spørgsmålet "Hvilke dele af målgruppen har du særligt kontakt til?" hvilket betyder, at den enkelte jobcentermedarbejder kan optræde flere gang på tværs af de lodrette kolonner.

BILAG 3 BESKRIVELSE AF DE ØVRIGE AKTØRER "RUNDT OM" KVINDERNE

Socialøkonomiske virksomheder, organisationer/NGO'er

Fakti er en forening for flygtninge- og indvandrerkvinder, som er placeret i Bispebjerg i København. Fakti har fokus på socialt samvær og gode oplevelser og tilbyder forskellige former for undervisning herunder danskundervisning, motion og samfundsorientering. Derudover tilbyder Fakti rådgivning hos henholdsvis en socialrådgiver og en sygeplejerske. Læs mere på Faktis hjemmeside: <http://www.fakti.dk>

Kringlebakken er et integrationshus placeret i Københavns Nordvest kvarter. Kringlebakkens brugergruppe udgøres af kvinder fra ca. 20 forskellige lande med vidt forskellige baggrunde. Kringlebakken tilbyder socialfaglig støtte, oplæg, rådgivning mv. Derudover har Kringlebakken en børnestue for kvindernes børn. Læs mere på Kringlebakkens hjemmeside: <https://www.kringlebakken.dk>

Ishtar – de etniske rødstrømper er en socialøkonomisk virksomhed placeret på Indre Nørrebro, der drives af kvinder med rødder i mellemøstlige lande. Kvinderne i Ishtar har tidligere haft svært ved at komme i beskæftigelse og er nu enten i job, jobtræning, praktik eller aktivering hos Ishtar. Læs mere på Ishtars hjemmeside: <https://ishtarmad.dk>

Dagshøjskolen for Indvandrerkvinder er en dagshøjskole placeret på Indre Nørrebro, hvor undervisningen er særligt tilrettelagt for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. Læs mere på Dagshøjskolen for Indvandrerkvinders hjemmeside: <http://www.dhi86.dk>

Borgerretshjælpen er et privat initiativ placeret i Valby, som består af juridisk rådgivning. Borgerretshjælpen blev stiftet for at sikre og styrke borgernes retssikkerhed. Under Borgerretshjælpenes rettighedsaktiviteter eksempelvis *Indsats for Inklusion af Kvinder*, som er et projekt, der har til formål at bidrage til inklusion af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i samfundet. Læs mere på Borgerretshjælpenes hjemmeside: <https://borgerretshjaelpen.dk>

Bydelsmødrene er en frivillig social forening, som består af kvinder med forskellige kulturelle baggrunde. Bydelsmødrenes indsats er rettet mod kvinder, der lever isoleret, har udfordringer med det danske sprog og lidt viden om samfundet. Læs mere på Bydelsmødrenes hjemmeside: <https://bydelsmor.dk>

Anden Aktører

Incita er en social økonomisk virksomhed som arbejder helhedsorienteret med ledige borgere. Læs mere på Incitas hjemmeside: <https://incita.dk/Incita-global/Forside>

Aktiv Integration er en social økonomisk virksomhed, der er specialiseret i beskæftigelsesrettede forløb til flygtninge og indvandrere. Læs mere på Aktiv Integrations hjemmeside: <https://www.aktivintegration.dk>

Dansk Råstof er en socialøkonomisk virksomhed, der har etableret hjælpeforanstaltninger til borgere med betydelige problemer i form af psykiske lidelser og misbrug. Dansk Råstofs arbejde sker henholdsvis i aktiverings- og rehabiliteringsprojektet *Springbræt* og i *Familieprojektet*, som gør en indsats for sårbare familier. Læs mere på Dansk Råstofs hjemmeside: <http://www.danskraastof.com>

DEKRA Job er en uafhængig organisation, som i Danmark har fokus på at hjælpe borgere på vej gennem uddannelse og jobrettede indsatser. DEKRA Job har også fokus på at hjælpe borgere med særlige udfordringer. Læs mere på DEKRA Jobs hjemmeside: <https://www.dekra.dk/beskaeftigelsesindsats>

Virksomheder

ISS er en stor virksomhed, der yder service inden for en række forskellige områder herunder rengøring og catering. Læs mere på ISS's hjemmeside: <https://www.issworld.com>

BC Hospitality Group er en af Danmarks største virksomheder inden for hoteller, konferencer og messer. Læs mere på BC Hospitality Groups hjemmeside: <https://www.bchospitalitygroup.dk>

Salling Group er Danmarks største detailkoncern. Læs mere på Salling Groups hjemmeside: <https://sallinggroup.com>

Plantorama er et stort plante- og dyrecenter med med filialer i hele landet. Læs mere på Plantoramas hjemmeside: <https://www.plantorama.dk>

Hijab House er en mindre tøjbutik, der sælger tøj og tørklæder til kvinder. Læs mere på Hijab Houses hjemmeside: <https://www.hijabhus.com/dk/>