



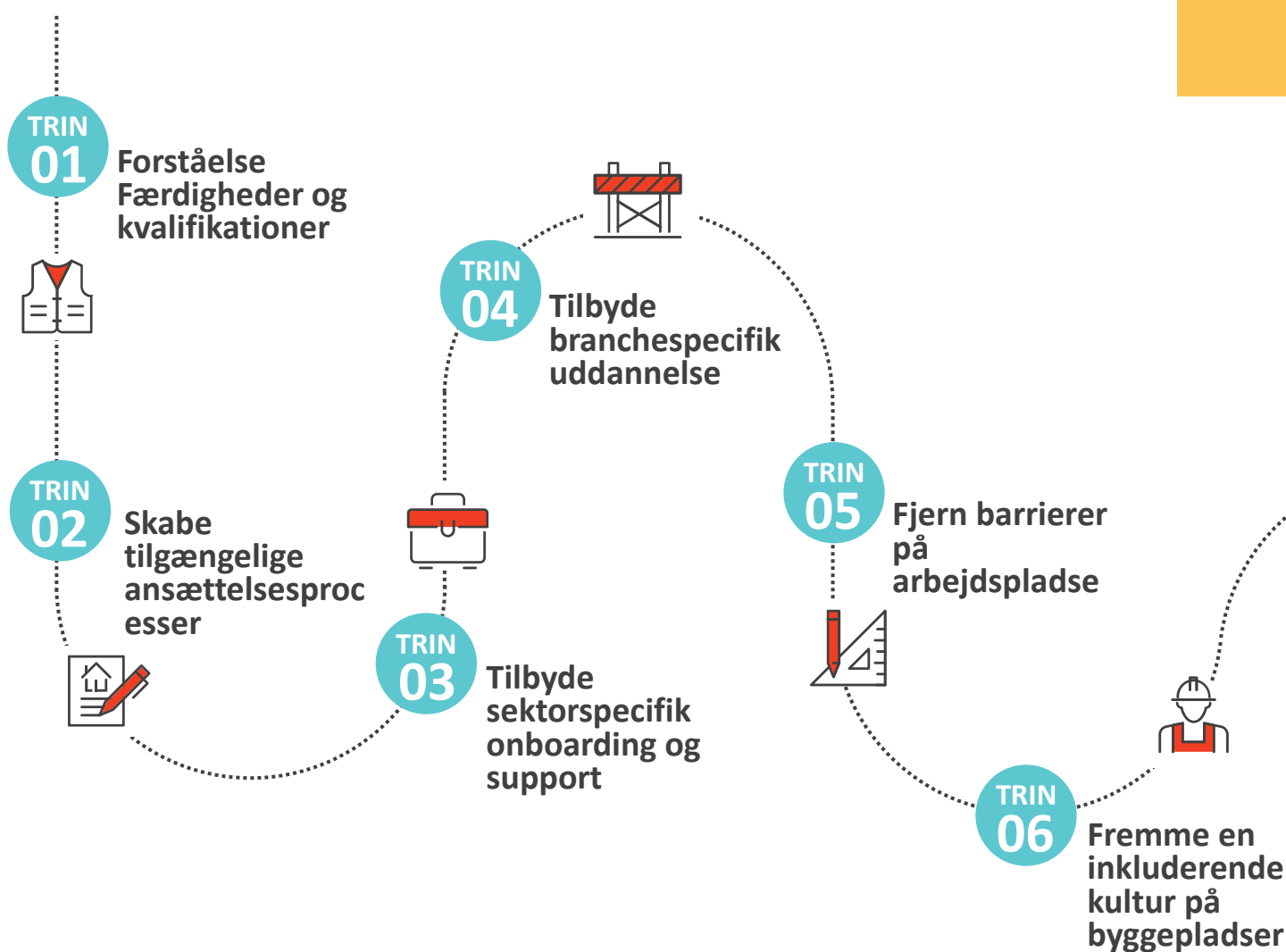
TRIN 05:

Adressér arbejdspladsen Barrierer

www.welcomeworkproject.eu

VELKOMMEN TIL TRIN FOR TRIN

Velkommen til **Welcome Work: Trin for trin**-strategier. Vi vil gennem inkluderende praksis vise dig, hvordan du skaber et blomstrende arbejdsmiljø for flygtninge.





TRIN 05 – Håndtering Barrierer på arbejdspladsen

I dette trin identificerer og fjerner vi hindringer, der står i vejen for flygtningeansattes succes på arbejdspladsen

01

Skabe forståelse for indvandreres og flygtninges behov og hindringer 4

02

Tilpas onboarding processer 4

03

Tilbyder sprogundervisning
sprogundervisning med fokus på byggespecifikt ordforråd 4

04

Tilbyde fleksible arbejdstider, støtte med transport og børnepasning for at hjælpe arbejdsskiftet 5

05

Opret klare rapporteringsmekanismer til håndtering af diskrimination, chikane eller kulturelle misforståelser på arbejdspladsen 5

06

Overvåg og evaluer fremskridt 6

07

Organisationer, der håndterer diskrimination 7



01

Øge forståelsen for migranter og flygtninges behov og hindringer

- Se på specifikke sårbarheder som sprog, begrænset kendskab til lokale arbejdsmarkedslove og forståelse.
- Deres evne til at tilpasse sig arbejdspladskulturen.
- Opfattet underkvalifikation, juridiske begrænsninger af retten til at arbejde og manglende systemer til anerkendelse af kompetencer.

02

Tilpas onboarding-processerne

- Sørg for, at jobannoncerne er tilgængelige.
- Foreslå en skræddersyet onboarding-proces, herunder en introduktionssession om værtslandets arbejdskultur, sundheds- og sikkerhedsregler, virksomhedspolitik og vigtige nationale arbejdslove.

03

Tilbyd sprogundervisning på stedet med fokus på byggespecifikt ordforråd

- Identificer og del alt materiale, der tilbyder hjælp til arbejdsrelateret og byggespecifikt ordforråd.
- Undersøg digitale løsninger, der omhandler bygge- og anlægssprog.
- Uddel hæfter med billeder og termer, der henviser til byggeprocedurer og værktøj.



04

Tilbyd fleksible arbejdstider, hjælp til transport og børnepasning for at lette overgangen til arbejdslivet

- Sørg for, at de nyankomne migranter og flygtninge i arbejdsgruppen har adgang til en bankkonto og en postadresse, så de kan modtage alle arbejdsrelaterede dokumenter.
- Indgå partnerskab med juridiske rådgivere eller NGO'er, der er specialiserede i beskæftigelse af flygtninge, for at lette adgangen til social støtte i forbindelse med administrative procedurer og adgang til rettigheder (bolig, social sikring, børnepasning, adgang til sundhed, ordninger for gratis offentlig transport osv.)
- Udnævn en handicaprådgiver i organisationen for at fremme inklusion

05

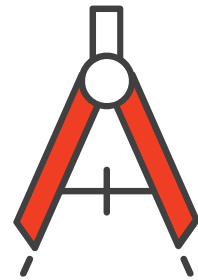
Opret klare rapporteringsmekanismer til håndtering af diskrimination, chikane eller kulturelle misforståelser på arbejdspladsen

- Vis virksomhedens komplette sæt interne regler på synlige steder på arbejdspladsen.
- Opret åbne kanaler til indberetning. Udpeg en uddannet og upartisk efterforsker til at håndtere klager over diskrimination og oprethold neutralitet og fortrolighed under hele efterforskningen.
- Vis kontaktoplysningerne på de relevante personer, der skal kontaktes, hvis der skal indgives en rapport.
Fagforeningsrepræsentanter, personaleafdelingen eller interne inkluderings- og trivselsansvarlige, hvis sådanne findes.
- Informer alle medarbejdere om eventuelle ændringer i politikker eller praksis for at understrege organisationens engagement i at forebygge diskrimination.

06

Overvåg og vurder fremskridtene

- Prøv at indføre regelmæssige samtaler med medarbejdere, der er indvandrere og flygtninge.
- Indsaml feedback om deres oplevelser på arbejdspladsen.
- Vurder effektiviteten af sprogundervisning, fleksible arbejdstider og foranstaltninger mod diskrimination.
- Forbedr løbende arbejdsregler og -praksis på baggrund af denne feedback. Det vil bidrage til at skabe et mere inkluderende og støttende arbejdsmiljø.



Organisationer, der bekæmper diskrimination på arbejdspladsen

Arbejdstilsynet har ansvaret for at overvåge og håndtere forholdene på arbejdspladsen, herunder spørgsmål om chikane og diskrimination.

https://businessindenmark.virk.dk/authorities/stat/AT/self-service/Report_offensive_behavior_including_bullying_and_sexual_harassment

Défenseur Des Droits er en ordning i Frankrig, der udgør en uafhængig forfatningsmæssig myndighed, som alle kan benytte til at behandle klager over diskrimination og chikane på arbejdspladsen. <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Workplace Relations Commission (WRC) leverer en service vedrørende arbejdsforhold og en ramme for ansættelsesrettigheder til arbejdsgivere og ansatte i Irland.

<https://www.workplacerelations.ie/en>

Państwowa Inspekcja Pracy (Det Nationale Arbejdstilsyn) er en polsk myndighed, der overvåger overholdelsen af arbejdsretten. Det omfatter tilsyn og kontrol med overholdelsen af forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstagere. PIP hjælper med at lære, hvad diskrimination er, og hvordan man skal reagere på det.

<https://www.pip.gov.pl>

Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE er en gratis støttetjeneste i Spanien, der hjælper personer, der har oplevet eller været vidne til diskrimination på grund af race eller etnicitet.

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion>





Følg vores rejse

