

Rapport fra FOKUS-kontakt Gerd Louise Molvig

## REFERAT FRA MiRA-SENTERETS NASJONALKONFERANSE 24.11.16

### «Mitt høyeste ønske er å få en jobb!»

#### Om minoritetskvinner, likestilling og arbeiderliv



Organisasjonen, som også tilhører FOKUS-familien, sier om seg selv:

**MiRA-Ressursenter for kvinner med minoritetsbakgrunn** har i over 25 år arbeidet med likestilling av minoritetskvinner i Norge, og fungerer som et nasjonalt ressursenter på integrerings- og likestillingsfeltet. Senteret er av og for kvinner og unge jenter med minoritetsbakgrunn, og vi jobber for synliggjøring av de ressursene minoritetskvinner og – jenter besitter, som enkeltindivider med sine historier, erfaringer og sin kunnskap. Vi er partipolitisk uavhengige og uten tilknytning til bestemte religiøse og etniske grupper. Fakhra Salimi (til venstre) grunnla MiRA-Senteret i 1989 og er fortsatt leder. Hun er utdannet ved universitetet i Punjab i Pakistan og UiO i fagene sosiologi, sosialantropologi, medier og

**Dagens tema på Håndverkeren** kurs- og konferansesenter i Oslo hadde samlet ca. 150 deltagere.

Arrangøren hadde hentet inn meget kompetente og skolerte foredragsholdere fra Norge og Sverige.

Dessverre var det forfall fra dr. Maria Kontos, seniorforsker ved Goethe Universitetet i Frankfurt. Hun har jobbet med flere transnasjonale EU-prosjekter om minoritetskvinner, integrering på arbeidsmarkedet, velferdspolitik og migrasjon.

**Leder Fakhra Salimi åpnet** konferansen med en beskrivelse av nåsituasjonen i Norge, under henvisning til kvinner tilknyttet Senteret og fakta fra SSB.

**Det er bred politisk** enighet om at arbeid er en forutsetning for god integrering, og det er et viktig mål at alle borgere skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet. Likevel viser statistikken at minoritetskvinner sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Faktorer som overrepresentasjon i lavtlønnede yrker, høy grad av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser er med på å gjøre kvinner økonomisk avhengig av enten ektefeller eller velferdssystemet. Dette er faktorer som hindrer minoritetskvinner i å oppnå økt selvstendighet og delta i samfunnet på lik linje med etnisk norske. Fakhra Salimi spør: Har integrerings- og likestillingspolitikken sviktet kvinner med innvandrerbakgrunn? Iflg. statistikken er det 25% mindre sjanse for å bli innkalt til intervju med et «fremmed» navn. Mange er evige søkere og blir motløse. Hun mener å se en negativ utvikling i dagens samfunn. Selv unge som er født i Norge og føler seg som norske, faller utenfor – dette er alvorlig!

I **Regjeringens stortingsmelding** «Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk» understrekes det at høy grad av yrkesdeltagelse er en forutsetning for den norske velferdsmodellen. Til tross for disse politiske målsettinger har arbeidsledigheten blant innvandrere økt jevnt de siste årene, og noen av de viktigste årsakene kan være ekskludering og diskriminering.

**MiRA-Senteret jobber daglig** med kvinner som svært gjerne ønsker fast arbeid. Spesialiseringen har økt blant minoritetskvinner som har høyere utdanning. Likevel opplever mange å søke jobb etter jobb uten å bli innkalt til intervju. SSB-studien bekrefter at kvinner med minoritetsbakgrunn har lavere inntekt enn gjennomsnittsbefolkningen. Nederst på lønnsstatistikken er kvinner som er kommet til landet som flyktninger, eller som er gjenforent med en ektefelle som har flyktningebakgrunn. Disse funnene skaper et tydelig bilde av den virkelighet mange minoritetskvinner lever i.

**Patriarkalske strukturer hindrer** kjønnslikestilling, men for kvinner med minoritetsbakgrunn synes også etnisk diskriminering å være et avgjørende hinder for å oppnå like rettigheter. For å ivareta og inkludere likestillingsarbeidet også for minoritetskvinner, må man unngå strukturell ekskludering.

## Empowerment – Not Charity



«**Look me in the eyes and believe me**». Minoritetskvinner ønsker ikke særbehandling, men ber om å bli verdsatt som et medmenneske av samme verdi som sine norske søstre. De ønsker arbeidsmuligheter, at det stilles krav til dem, men de vil beholde sin stolthet og integritet.

**Statssekretær Thor Kleppen Sættem** (H) i Arbeids- og sosialdepartementet delte mange av MiRA-Senterets bekymringer. Han startet med å gjenta Kristin Halvorsen, som har uttalt at det er ikke oljeformuen, men felles arbeidsinnsats som skaper Norges velferd. Han erkjenner at minoritetskvinner har mange hindringer pga språk, fordommer og manglende nettverk. Integreringsmeldingen kommer før sommeren. Det skal skje en individuell behandling med rask kartlegging etter ankomst, tiltak skal etableres gjennom NAV (hvis man skal bli i Norge). Det skal opprettes et «Hurtigspor» sammen med partene i arbeidslivet. Man skal slippe å forbli passiv, og få rask tilgang til norskopplæring. Departementet

har som mål at man skal komme ut i jobb for å lære, fremfor å tilbys kurs. Han understreket at Norge trenger alle for en bærekraftig velferd.

**NAV-direktør Sigrun Vågang** ga ingen støtteerklæring til minoritetskvinner. Hun fremhevet at hennes oppgave var å se verden gjennom manges øyne: minoritetskvinner, ungdom, de over 50 osv. Det finnes ingen enkel resept. Vi har p.t. et meget krevende arbeidsmarked – selv for etnisk norske med god utdanning. For NAV er det viktig å se på enkeltindividet: hvilken kompetanse har det, uavhengig av kjønn, etnisitet og alder. Lær av de gode eksemplene. Hvordan/hvorfor lykkes noen? Mange fylker trenger arbeidskraft, gründervirksomhet er viktig. Regulært arbeid skal være en del av introduksjonsprogrammet, hvilket betyr at man kan komme raskere i gang. Hennes råd var: Vis Stamina, ha positive holdninger. Det er viktig i tillegg til kompetanse, søk nettverk og «stay connected». NAVs oppdrag er å gi mennesker muligheter, sa Vågang, men det var mange i forsamlingen som næret lite håp og muligheter fra NAV-direktøren. Hun kommenterte heller ikke tallene fra SSB og diskriminering pga etnisitet.

**Vibeke Hammer Madsen**, adm.direktør i Hovedorganisasjonen Virke, hadde fått «Fargeblind rekruttering» som tema. Hun bekreftet at mangfold er viktig på arbeidsplassen. De har mange medlemmer som er svært opptatt av dette. Organisasjonen veileder bedrifter ute. Sterke allierte kvinner som er ledere, er gode rollemodeller. De jobber imidlertid for et arbeidsmarked som skal «virke». Gjennomsnittsbedriften i Norge har 10,9 ansatte. Bedrifter ser ikke leverandører, kunder eller landegrensener, men de tenker profitt for å overleve.

Hun minnet om at mangfold er mer enn farge, religion og kultur. Når man velger ut fra magefølelsen, gir det trygghet ifm ansettelser. Man velger det sikre. «Shutting our eyes to the complexities of race does not make them disappear», sa hun. Nordmenn er skeptiske, og det er riktig at ikke-etnisk norske må levere bedre enn Ola og Kari. Hun henviste til mentorprogrammet som organisasjonen gjennomfører hos norske bedrifter med tanke på mangfoldsledelse av kolleger/medarbeidere. Hun nevnte at IKEA og BAMA er dyktige på integrering.

**En dr.grads stipendiat i forsamlingen** ble provosert av de to ovennevnte kvinner og henviste til funn som understreket at man som innvandrerinne måtte være ekstra god til å selge seg selv. Mange har en tøff migrasjonshistorie, blir langtidssykemeldte pga manglende inkludering, baksnakkelse, ensomhet, diskriminering – arbeidsplassene gjør dem syke. Det er et faktum, hevdet hun.

**Erfaringer fra Norden.** Hvordan møter Sverige minoritetskvinner arbeidslivsutfordringer? v/Ursula Berge, politisk leder ved Akademikerforbundet, Stockholm.

Hun startet med å henvise til demokratiske endringer i migrasjonen: mellom byer, land-by og til store byer. Folk flytter dit man ser muligheter. Ikke vær bare negativ, husk generøsiteten! Fagforbund har ikke vært i front, det har sivilsamfunnet vært. Det er viktig å minne om at fagforbund ikke bare er lønn, ferie og fritid, men også hvordan man kan skape et inkluderende arbeidsliv. Sverige fikk 163.000 asylsøkere i 2015. Viktig med et «Öppet Sverige og et öppet arbeidsliv». Det er helt urimelig at det går inntil ett år å få behandlet sin søknad.

Ca. 24% har høyere utdanning på to år eller mer. De er faktisk mer utdannet enn en gjennomsnittlig svenske. Flere har p.H. D. grad. Mange innvandrere er overkvalifisert i den jobben de har, eller er ikke i rett stilling. Det er sløseri å la leger kjøre buss eller taxi. Vi må ikke glemme at de fleste kommer av humanitære grunner (forfølgelse), og vi trenger dem som kommer. Hun etterlyste sikrere veier til Europa

for kvinner og barn, bedre barneomsorg, rask svenskopplæring og lik lønn. Det er viktig at kvinner kan forsørge seg selv, de må ut i jobb. De skal få et «snabbspår» for yrker som vi mangler folk til, som for eksempel omsorgsarbeidere. Vi ordner det slik at de har 75% jobb og er 25% student – tidligere har det tatt 7-8 år å komme i jobb. Hun ble spurt om norske fagforeninger arbeidet tilsvarende. *Jeg lover å ringe de norske Akademikerne i morgen*, avsluttet Ursula Berge.

**Minoriteter og arbeidsliv i et rettighetsperspektiv.** Curt A. Lier, president i Norges Juristforbund (bilde neste side) startet sitt foredrag med: *det behøver du ikke. Jeg er styremedlem hos Akademikerne og skal bringe dette videre* – til stor applaus fra de fremmøtte.

I likhet med forrige foredragsholder formidlet Lier en positiv holdning til problemstillingen. Ingen tvil om at lover, traktater sier at innvandrerkvinner har rettigheter, men vi må sørge for at de også får dem. Han bekrefter at det er fem ganger større sjanse for at en innvandrer kvinne ikke får jobb sammenlignet med en etnisk norsk. 30% er overkvalifisert i den jobben de innehar, og årsaken til diskrimineringen ligger ikke hos kvinnen selv. Det skjer forskjellsbehandling, men aktivitetsplikten/rapporteringsplikten håndheves ikke. I dag ser vi ingen sanksjoner/konsekvenser for brudd.



Dagen ble avsluttet med «workshops»:

1. Hvilke spesielle utfordringer møter kvinner med minoritetsbakgrunn på arbeidsmarkedet? Hvordan fungerer forskjellige tiltak for å få kvinner inn i arbeid? På vei mot arbeidslivet – kvalifiseringstiltak og praksisplasser. Erfaringer fra minoritetskvinner som er under ulike tiltak. Gode eksempler.
2. Hvordan påvirker minoritetsstatus dvs. navn, hudfarge eller bakgrunn muligheter for å få jobb? Hvordan skal vi jobbe for gode ansettelsesprosesser – egne speilbilder eller mangfold? Forebygging av arbeidslivsdiskriminering, gode rollemodeller, minoritetskvinner som ressurs. Minoritetskvinnens erfaringer fra søkeprosessen, fra arbeidsintervju til ansettelse.

En av innleiderne var Hanne Bjurstrøm, likestillings- og diskrimineringsombudet, men pga et politisk møte måtte jeg dessverre reise hjem før verkstedene startet.

De fleste trenger å endre sitt tankesett. Vi må bort fra tall, sifre og flyktningstrøm, og over på enkeltmennesker. Innvandrerkvinner er like forskjellige som andre, derfor må fordommer og stereotyper utfordres. Det handler dypest sett om vårt menneskesyn.

Gerd Louise Molvig  
FOKUS-kontakt