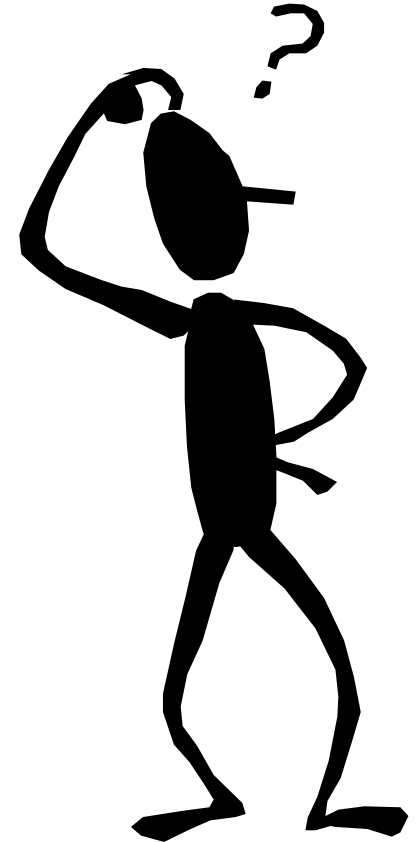


Kvinner på Tvers

18-19 september 2004

?Tar de arbeidslivet fra oss?

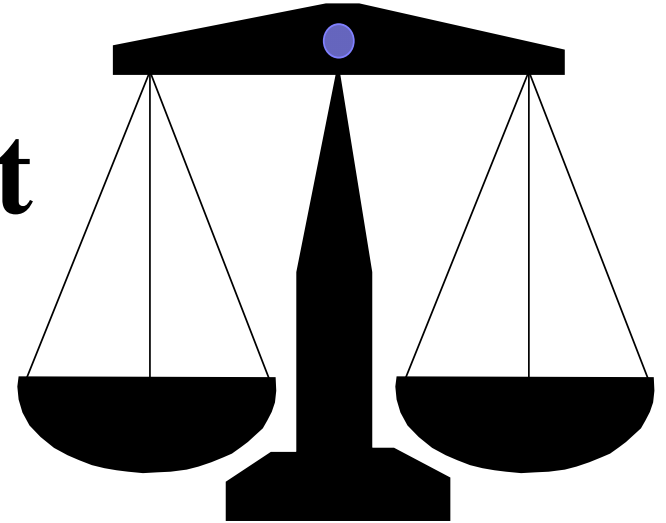
Carmen Pereira



DISPOSISJON

- Presentasjon
- Forslagene fra Arbeidslivesutvalget - konsekvensene for kvinner med ikke-vestlig bakgrunn
- Andre faktorer som hindrer kvinner med ikke-vestlig bakgrunn i å arbeide
- Hva kan vi gjøre selv

Lovverket



- Introduksjonsloven
- Arbeidsmiljøloven:

Kapitel XA, §§ 54A-54K - Likebehandling i arbeidslivet

Kapitel XB - Innmelding og deltagelse i organisasjoner m.m.

- Forslagene fra Arbeidslivsutvalget

Midlertidige ansettelses

”Generell adgang til midlertidige ansettelses i 6 mnd. Krav om fast stilling etter å ha vært ansatt i midlertidig stilling i 12 mnd over en 3 års periode. Generell rett til fast ansettelse etter 4 år som med. ansatt i samme virksomhet. Deltids- og mid. ansatte skal ha like lønns- og arbeidsvilkår. Åpner også for mid.ansettelse der ”arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag””

(forts.)

- Positive sider:

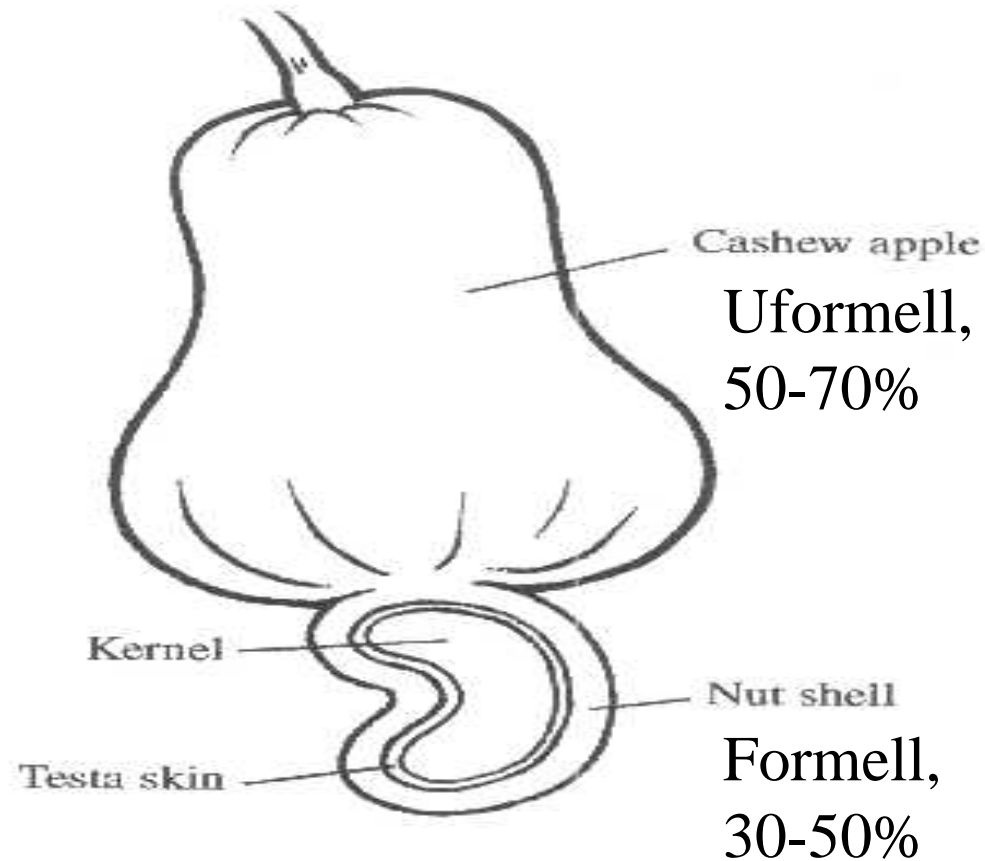
Flere i arbeid, generelt

Flere i arbeide i respektive yrker

Opparbeidelse av sosial nettverk (formell og uformell arbeidsmarked)

Uformell og formell arbeidsmarked

- Betydning av sosialnettverk



(forts.)

- Negative sider
Sovepute for myndighetene
2. Klasse arbeidertakere
Mangel på trygghet ved ansettelse og
oppsigelser
Arbeidsmiljøproblemer

Overtid

” Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan avtale arbeidstid utover alminnelig arbeidstid. Må ikke overskride 200 timer pr år, beregnes fra avtalt arbeidstid. Overtidstillegg på 40 prosent skal tas ut i lønn. Avtalefester adgang til avspasering av overtid, time pr time.”

(forts.)

- Loven er rettet mot ressurssterke arbeidstaker

- Innvandrer kvinner:

familiebarrierer for å ta arbeid utenfor hjemmet

Mangel på familienettverk for å benytte seg av overtidsmuligheter

Konklusjon

- Behov for etablering av ett kontrollorgan, **Ombud mot diskriminering** generelt og spesielt i arbeidslivet
- Mer engasjement fra myndighetene i formalisering av midlertidige stillinger mot flere faste stillinger
- Fagforeninger må vise større ansvar for denne gruppen medlemmer

(forts.)

- Uansett hva som gjøres, vil det alltid være noen kvinner som velger eller må bli hjemmeværende. Det er viktig med anerkjennelse av husarbeid, barn- og eldre omsorg, samt økonomisk støtte og pensjonspoeng. Jeg hører ofte min norske venner si: ”jeg var heldig jeg, som hadde mamma hjemme når jeg kom fra skolen”.

Andre diskriminerende faktorer

- Språk og kultur
- Permisjoner
- Godkjenning av utenlandsk utdanning og praksis
- Klesdrakter, uniformer

Språk og kultur

- Hvor ligger uenigheten? Er vi virkelig uenige? Hva er typisk norske verdier i våre dager?
- Introduksjonsloven . ”nyankomne...mellom 18 og 55 år...”!!!. Utvidelse og tilpasning av loven til andre grupper som også trenger det og ikke har fått liknende tilbud tidligere.

Permisjoner

- Religions frihet og religiøse høytider.
- Andre høytider
- ”Nærfamilie” hva innebærer begrepet?
- Omsorg, sykdom og død i nærfamilie i fjerne verdensdeler.

Klesdrakter, uniformer og tilpasninger

- Norge er blitt ett flerkulturelt samfunn. I høytider er det en glede for øyet å se hvordan de som har nasjonaldrakter pynter seg med dem. Vi ser at kulturforskjeller er en rikdom. Alt er mulig å tilpasse så lenge **ingen** krenker eller ta skritt som kolliderer med grunnleggende rettferdighetsprinsipper.

Hva kan vi gjøre selv?

- Kjenne våre rettigheter og si fra når vi mener at vi blir forskjellsbehandlet
- Oppsøke de instanser som kan hjelpe
- Bruk det nettverk vi har
- Vise solidaritet med de som ikke har funnet en utvei
- Være mottakere for nye ting: på samme måte som vi har mye å gi fra de kulturer vi kommer fra, har også andre noe å gi oss.
- **LYKKE TIL!**

Adresser

- Egne organisasjoner
- Antirasistisk-senter, tel. 23 13 90 00
- Senter mot etnisk diskriminering,
tel. 22 24 69 70
- Mira forum for minoritetskvinner
tel. 22 11 69 20
- OMOD - organisasjon mot offentlig
diskriminering, tel 22 20 87 37