

Kvinder og arbejdsmarkedet

Refleksioner over formelle og uformelle
barrierer for kvindernes deltagelse på
arbejdsmarkedet



Hvad er de største barrierer for etniske minoritetskvinders deltagelse på arbejdsmarkedet?

- Min udgangspunkt:
- Feminisme og menneskerettighedsaktivist
- Fokus på familier og konflikter
- Forskelle mellem forskellige etniske grupper
- Forskelle mellem 1. og 2. generationskvinder



- Den dominerende feminine opdragelseideologi
 - Livskarrierer (Karsten Hundeide)
 - Fastlåste normative forventninger til deres udvikling og fremtiden (den skjulte opdragelse)

- Kønnenet komplimentaritetsideologi
 - Kønsbaseret arbejdsdeling



- Fordele og ulemper
 - Fokus på familien
 - Mindre behov for at dygtiggøre sig for at deltage på arbejdsmarkedet
 - Forudsigelighed
 - "Mindre stress"
 - Skaber sårbarhed
 - Mindre viden om samfundet og sproget
 - Mindre mulighed for familieudvikling
 - Kan føre til fastlåste kønsbestemte jobs (Huset på Christianhavn)

- Emanciperende eller undertrygende?



- Religionens betydning for kvindernes selv-identitet
 - Diskussion mellem traditionelle og moderne forståelser – roller i familien
- Hvad er ligestillingens målstok for disse kvinder? Hvem sammenlignes de med?
- Hvad er kvinde-empowerment/frigørelse?
- Hvem har ret til at definere frihed for kvinderne?
- Hvordan er kvinder med minoritetsbaggrund organiseret?
- Er der nogle konstruktive bud på balancerede rollemodeller for disse kvinder?
 - Balancerede rollemodeller som kombinerer den oprindelige kultur med de nye kulturelle normer



Samfundets forståelse af kvinderne og barrierer

- Exotic Otherness –
 - Undertrykte kvinder
 - Modsatning til frigjorte danske kvinder
 - Fremmede
- Tiltrækker og frastøder (Shanaz Khan)
- Os og dem – en farlig fælde
 - At være i dilemma/i klemme
- Kulturelle hierarkier



- ▶ Begrænset forståelse af kvindernes dilemmaer
- ▶ Manglende støtte for familierne i forandringsprocessen
- ▶ Manglende vejledende og coachende støtte på arbejdspladsen
 - ▶ Eks. I forhold til håndtering af konflikter i forbindelse med ændringer af kønsroller
- ▶ Arbejdsmarkedsindsatser designet ud fra dansk model





Konklusion

- ▶ De uformelle barrierer, såsom kvindernes dobbelte arbejdsbyrde, er en af den største forhindringer for kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet.
 - ▶ Kønnen arbejdsdeling
- ▶ Konsekvenser af komplementaritetssideologien:
 - ▶ Manglende kompetencer i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet. F.eks. hvordan kvinder kan kombinere arbejdsliv med rollerne som mor, kone, datter osv?
 - ▶ Arbejdsmarkedsdeltagelse som en helt ny praksis i nogle familier. Praktiske erfaringer.
 - ▶ Sproglige barrierer
 - ▶ For nogle kvinder er voldsomme familiekonflikter en forhindring
- ▶ Os og dem – skaber pres på kvinderne (livsstilsvalg), og kan skubbe dem længere væk fra danske samfund (tørklædedebatten)
- ▶ Manglende hjælp til mænd, hvor de skal lære at håndtere forandringer i relationerne