

Hvorfor og hvordan jobbe med flere diskrimineringsgrunnlag samtidig?

Guro Fjellanger

Did you have a ski
accident?

Om meg

- *Selvstendig næringsdrivende (www.gurofjellanger.no)*
- *Medlem av utvalget som laget NOU 2005:8 "Likeverd og tilgjengelighet"*
- *Tidl. miljøvernminister og daglig leder i Senter mot etnisk diskriminering*
- *Medlem av YS' arbeidsgruppe for likestilling funksjonsevne*

Hva er diskriminering?

" Hele saken er en trist påminnelse om hverdagsdiskrimineringen som vår tids rasisme. Ikke-norske mennesker blir betraktet som ei gruppe og mister sin individualitet og dermed sine muligheter for å møte andre mennesker som seg selv."

(leder Dagbladet mai 2003)

Rasisme vs diskriminering

- Rasisme: Intensjon (og resultat)
- Diskriminering: Resultat uavhengig av intensjon
 - Direkte
 - Indirekte

”Dem” og ”Oss”?

- Kjønn
- Etnisitet
- Seksuell orientering
- Nedsatt funksjonsevne
- Alder

Hvite, heterofile, funksjonsfriske menn mellom 30 og 50?

Fellestrekk

- Felles utfordringer
 - Mulighet for deltakelse i samfunnet
 - Holdninger
 - Tilgjengelighet
 - Mulighet til å bli sett og respektert som individ

Hvorfor flere grunnlag?

- samme grad av vern/
MR-perspektivet
- felles praksis
- overføringsverdi
- dobbel/trippel
- sterkt anti-diskrimineringsmiljø
- avveie motstridende hensyn

OBS-punkt ved felles tilnærming

- Et eller flere grunnlag ”druknere” ?
- Rom for ulike talspersoner/
rollemodeller/ambassadører?
- Kamp om knappe ressurser?

Hvordan flere grunnlag? I

- Samfunnsnivå
 - Harmonisering av lovverk
 - Felles håndheving
 - Organisering og rutiner for overføring av erfaring
 - Rom for flere talspersoner, tydeliggjøring av rollemodeller

Hvordan flere grunnlag? II

- Foreningsnivå. Noen eksempler:
 - Mangfoldsstrategi : bevisstgjøring på status og rekruttering
 - Gjennomgang av egne rutiner og arbeidsmåter.
Inkluderende/ekskluderende?
 - Tilgjengelighet til lokaler, møter, informasjon. Uformelle møteplasser

Fasit:

Se og møte hver enkelt av oss

Takk for meg!