

Kort sagt

Tenk på bestemoren din!

Vi har syklet i 70 år og gleder oss når vi ser at barn og voksne bruker sykkel mer og mer som fremkomstmiddel. Det er bra både for helsen og miljøet.

Vi ser dem med fargerike klær og påbudte hjelmer. Men: Hvor skal vi gå, vi som ikke lenger sykler? Hvilke rettigheter har vi som fotgjengere, om noen?

Det som er klart for oss, er at gatene og veiene er bilenes domene, og at fortauet først og fremst er for gående. Kanskje gjelder det fremdeles, men alle vi som går, vet at syklistene også betrakter fortauet som sitt område, mer og mer. Syklistene kommer i 30-40 km/t på fortauene, og vi har ikke tall på alle gangene de har snauet oss slik at vi kjenner lufttrykket.

Vi er mange som har problemer med balansen, og ett skritt til siden kunne blitt fatalt. Daglig kommer vi hjem og er takknemlige for at vi har kommet helskinnet fra det.

Kjære syklist! Tenk på bestemoren din neste gang du er ute og sykler på fortauet. Det er ingen skam å sette ned farten. God tur!

Kirsten Gann Fjermestad
Monica Landmark Irgens

Rasisme er en viktig grunn

I Aftenposten onsdag 10. juni skriver Jan Arild Snoen at grunnen til at mange svarte amerikanere blir skutt av politiet, ikke er rasisme. Snoen plukker ut fem studier som ikke finner signifikante forskjeller i politiets maktmisbruk mot etniske grupper. Svarte er hyppigere ofre for de dødelige skytingene fordi de er «overrepresentert blant dem som begår voldsforbrytelser, ikke minst vold». Samtidig overser han hele litteraturen som støtter racially biased policing-teorien, og som finner signifikante forskjeller. Politiet skyter oftere og bruker mer vold mot svarte enn mot hvite, selv når alle andre faktorer er like. Og en person havner ikke tilfeldigvis i konfrontasjoner med politiet. Etnisk profilering og bosetting i områder med høy kriminalitet eller hyppig patruljering er med på å avgjøre hvor ofte man ender opp i konfrontasjoner med politiet og i kriminalstatistikker.

Samlet sett indikerer forskningen at mange svarte amerikanere blir skutt av politiet på grunn av direkte forskjellsbehandling eller indirekte strukturell rasisme i det amerikanske samfunnet.

Salvatore Massaiu, Oslo

Hvor mange melaninrike ser du?

Debatt

Hatem Ben Mansour



Vår velferdsstat er bygget på «arbeidslinjen»: Alle skal bidra i arbeidslivet og dermed kunne oppnå sosial mobilitet. Dette har ikke vært åpent for alle, selv om gruppen som er blitt inkludert i samfunnskontrakten, stadig har vokst.

2020 kan bli et vendepunkt, hvor også melaninrike inkluderer fullt ut.

Den siste uken har flere melaninrike fått slippe til i nasjonale medier med sine opplevelser med rasisme i hverdagen. Og det har vært et så bredt engasjement mot rasisme at det er mulig å tro på ekte forandring.

Diskriminering blant ledere og akademikere

Jeg ønsker å rette søkelyset mot en form for rasisme der det ikke nødvendigvis er noen rasist. Den har forplantet seg i generasjoner og gir store økonomiske utslag.

Ta en titt rundt deg på jobben eller på hjemmekontoret når du skal ha dagens første Teams-møte, se på firkantene som fyller skjermen din. Hvor mange melaninrike ser du?

Antagelig ikke mange om du er akademiker eller sitter med ledergruppen. Forskningsprosjektet «Etterkommere av innvandrere i Norge» viser at det er særlig stor grad av diskriminering blant ledere og akademikere: Personer med bakgrunn fra Afrika og Asia har lønn under gjennomsnittet for sin utdannelse. Det samme vises i SSBs lønnsstatistikk.

Ofte lite trivelig jobbhverdag

Som Aftenposten skriver 6. juni, utgjør melaninrike i Norge en uproporsjonal andel av fattige, over halvparten av alle fattige barn og har generelt lavere levestandard enn gjennomsnittet.

I jobb møter melaninrike ofte en mindre trivelig hverdag. Selv har jeg en mindre dyp hudtone, siden min mor er det man kaller etnisk norsk. Det har gitt meg fordeler, og jeg går under radaren: De som liker en rasistisk spøk, legger ikke alltid bånd på seg.

Mange har den joviale kollegaen som først etter #metoo-kampanjen sluttet med sexistiske vitser. Han forteller fortsatt rasistiske vitser uimotsagt.

Fra spørsmål til handling

Få med personalansvar opplever selv rasisme. Lønns gjennomsnittet sier sitt, og melaninrike er fraværende i ledelsen i de fleste bedrifter. Organisasjonskartene til fem statlige etater jeg så på, viste en håndfull personalledere med innvandrerbakgrunn utenfor Europa. Ingen med afrikansk opprinnelse.

Men hva kan du gjøre for å forandre et system? Husker du jeg ba deg se på skjermen under et Teams-møte? Ser du få eller ingen melaninrike, utfordrer jeg deg til å stille følgende spørsmål til deg selv og ledergruppen: Hvorfor jobber få/ingen melaninrike her? Velger vi dem bort eller de oss? Hvordan har våre melaninrike medarbeidere det? Hvorfor har vi ingen melaninrike ledere?

Hvis du først stiller spørsmålene, er det ikke langt til konkret handling. Du trenger ikke vente på en handlingsplan, men kan kontakte en av flere organisasjoner som vil stå klare til å samarbeide med deg om du tar initiativ til større melaninrikhet på arbeidsplassen.

Organisasjonskartene til fem statlige etater jeg så på, viste en håndfull personalledere med innvandrerbakgrunn utenfor Europa. Ingen med afrikansk opprinnelse.



Kort sagt

Forslag til ny integreringslov: Ekskluderende fremfor inkluderende?

Nylig var det høring om forslag til ny integreringslov og endringer i statsborgerloven. Det legges opp til en forventet programtid på 3 til 12 måneder for personer med fullført videregående fra hjemlandet. Dette mener vi i Norske Kvinners Sanitetsforening er altfor kort.

Da Asmaa Krenbeh kom til Norge fra Syria for tre år siden, hadde hun fullført videregående og flere år på universitetet. Hennes mål var å nå norsknivå B1 raskt. Det er språknivået som kreves for å komme inn på videregående skole i Norge. Asmaa har gode forutsetninger for å nå språkravet. Hun har ikke omsorgsansvar, har god helse og hun har deltatt i introduksjonsordningen på fulltid.

Med målrettet innsats tok det over 1,5 år før Asmaa nådde norsk B1. Hun ville ikke ha lykkes innenfor makstiden regjeringen foreslår. For introduksjonsdeltagere i en annen livssituasjon enn henne er forslaget enda mer urimelig. Hvis det går gjennom, er vi bekymret for at flere med fluktbakgrunn ikke vil lykkes med språkravet og må ta ufaglærte jobber. Det kan gi usikker tilknytning til arbeidslivet og er ikke god integreringspolitikk.

Språknivå B1 er foreslått som krav for å kunne få norsk statsborgerskap. Det er vanskelig å forstå den faglige begrunnelsen for dette. Vi er redde for at det for mange innvandrere vil bli svært vanskelig, om ikke umulig, å nå nivå B1. Vi frykter et A- og B-lag med tanke på hvem som er kvalifisert nok til å oppnå fulle rettigheter i landet vårt, noe som vil føre til økt utenforskap.

Sanitetskvinnene mener det er et ensidig fokus på norskkompetanse for å få innpass på arbeidsmarkedet. Forslaget gir ikke innvandrere over 67 år rett til norskopplæring. Da fratas de eldre muligheten til å kommunisere godt med helsepersonell og være gode rollemodeller for sine barn og barnebarn.

Vi ønsker en integreringspolitikk som jobber for varig tilknytning til arbeidsmarkedet, men også en politikk som fremmer inkludering og tilknytning til fellesskapet vårt.

Grete Herlofson,
generalsekretær,
Norske Kvinners
Sanitetsforening
Asmaa Krenbeh,
medlem, Drammen
sanitetsforening