

Først så må jeg selvsagt takke for invitasjonen hit til Voss og konferansen Vestlandsk Vidsyn.

Mitt navn er Gunhild Thunem

Jeg er utdannet sykepleier og har en mastergrad i samfunnsplanlegging og ledelse fra Høgskulen i Volda

Jeg jobber på KUN senter for kunnskap og likestilling som er en kompetansebedrift Som ligger i Steigen i Nordland.

KUN er en stiftelse, tidligere kjent som Kvinneuniversitetet Nord. KUN er en partner inn i praktisk likestillingsarbeid. Vi jobber med utredningsarbeid, kartlegging, og prosessarbeid innenfor ulike samfunns områder. Arbeidet vi gjør kan karakteriseres som aksjonsforskning.

Og for å understreke det så handler dette om mer en likestilling for kvinner. Vi jobber med likestillingsspørsmål i bred forstand, i forhold til alle diskrimineringsgrunnlagene i lovverket:

Kjønn,

alder,

etnisitet,

religiøs tilknytning,

seksuell orientering

nedsatt funksjonsevne

Til sammen så utgjør dette mangfold, og det er disse kategoriene som er innholdet i min bruk av mangfoldsbegrepet. Enklere sagt så er mangfold ulikheter mellom mennesker Hovedfokuset i mitt innlegg vil bli på kjønn og etnisitet.

Utfordringene, metodene og prinsippene blir mye de samme uansett hvilken form for mangfold man har fokus på

KUN er engasjert i mange små og store prosjekter og aktiviteter lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi har særlig fokus på betydningen av likestilling og mangfoldsspørsmål i forhold til:

Levekår

Resursforvaltning og resursbaserte næringer

Demokrati

Samarbeid og utvikling internasjonalt

Og sist men ikke minst hvor viktig det er å ha dette perspektivet inn i **lokal og regional utvikling**

Greier man å holde fokus på dette i lokal og regional utvikling så vil det automatisk involvere de andre områdene.

Både Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane sliter med å holde folketallet oppe. Ungdom flytter ut, tar utdanning og kommer i liten grad tilbake. Ekstra

bekymringsfullt er det at det i større grad er jenter eller gutter som ikke kommer tilbake.

Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane er rett og slett ikke attraktive nok for unge kvinner. Uten tilflytting fra utlandet ville Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane hatt en negativ folketallsutvikling.

For Hordaland er situasjonen noe annerledes, men også her er det kommuner som har en svak folketallsøkning og kommuner med negativ folketallsutvikling.

Nå skal det sies at i følge rapporten "Regionale utviklingstrekk 2011" fra KRD så er sentraliseringen noe mindre nå enn den har vært tidligere og forskjellene mellom kjønnene i ferd med å utjevne seg

Felles for alle fylkene er utfordringen med å rekruttere nok personer med rett kompetanse. Nå er ikke situasjonen stort bedre i Nord Norge, men siden vi er på vestlandet syns jeg det er greit å se på hvordan situasjonen er her.

Skal man likevel dra noen paralleller så er det interessant å se at Sogn og Fjordane har større problemer med å holde på de unge kvinnene enn Finnmark, det til tross for at Sogn og Fjordane ligger mer sentralt i landet og har en atskillig gjestmildere natur. Kanskje er det akkurat nærheten til for eksempel Bergen som gjør at de har større utfordringer. Magneteffekten av de store byene blir sterkere enn i Finnmark. Man kan bo i Bergen og likevel ha en relativ nærhet til familie i Sogn og Fjordane. Det kan gjøre at utfordringen i forhold til attraktivitet er større her.

Små tettsteder og bygder kan ikke skilte med alle de tilbudene som er storby har. Da blir det kanskje viktig å se hva man har.

Maria Utsi som er leder på Hermetikken kulturnæringsparken i Vadsø er klar på at Vadsø ikke kan eller skal være et mini Oslo, men at man markedsfører de verdiene som er spesielle for Vadsø, og at det er det som skal til for at ungdom flytter tilbake etter endt utdanning eller også tiltrekke seg mennesker uten tilknytning til byen.

Nå er det verd å merke seg at utfordringen knyttet til målet om å opprettholde hovedtrekkene i bosettingsmønsteret har blitt større de siste tiårene, ikke fordi flere ungdommer flytter ut nå enn for 20 – 30 år siden, men fordi mange år med sentralisering har ført til at barn i større grad blir født og vokser opp i sentrale strøk. For å opprettholde bosettingsmønsteret er man avhengige av at barn oppvokst i sentrale strøk i framtiden vil velge å bosette seg i mindre sentrale strøk.

Analyser av årskull født 1950 - 1970 utført av Sørli viser at det er en synkende andel som flytter til mindre sentrale strøk enn de er vokst opp i.

Bosetting i perifere kommuner består i økende grad av personer vokst opp her, utflyttingen har i liten grad avtatt.

Altså vil nett innvandringen ha en avgjørende betydning for utviklingen fremover. Hvor de bosetter seg eventuelt hvor de blir bosatt, fremtidig flyttinger og hvor de velger å få barn.

Hva har så dette med lokalt utviklingsarbeid?

Halvparten av folketilveksten i Norge er knyttet til innvandring, (SSB) det vil si at de aller fleste av oss er i berøring med mennesker som har flyttet til Norge av ulike årsaker. Og som vi ser er vi avhengige av innvandring for å holde folketallet opp.

Uavhengig av det så er mangfold en ressurs i seg selv. Men for Samfunn som er preget av utfordringen jeg har skissert over så bør mangfold og integreringsarbeid være ekstra interessant.

Også for næringslivet er mangfold en ressurs ikke bare fordi de får besatt sine stillinger, men fordi mangfold håndtert på rett måte gir mangfoldige muligheter.

Forskning gjort på dette viser at bedrifter preget av mangfold har større produktivitet, kreativitet og dermed også større lønnsomhet

Dette burde være nok et insitament for å ta fatt på lokalt utviklingsarbeid med fokus på integrering og mangfold

Men hvem har ansvar for å ta fatt i dette?

Regjeringen har lagt noen føringer:

På hjemmesiden til Barne- likestilling og integreringsdepartementet finner vi følgende:

”Alle skal ha dei same rettar, pliktar og moglegheiter uavhengige av **etnisk bakgrunn, kjønn, religion og seksuell orientering eller funksjonsevne**. Et inkluderende samfunn forutsetter likestilling mellom kjønnene.

Regjeringa vil motarbeide diskriminering, fordomar og rasisme for å gi alle det beste grunnlaget for å delta i samfunnet. Samtidig skal vi tydeleg formidle at det blir føresett at alle innbyggjarar pliktar å delta aktivt og å slutte opp om lover og dei demokratiske grunnverdiane i samfunnet.” (BLD)

Det strukturelle er på plass, men det må omgjøres til praksis

Politikere har ansvar for tjenesteproduksjon i en kommune/ fylkeskommune, de har et arbeidsgiveransvar for de tilsatte i kommunen/fylkeskommunen og de har også et viktig ansvar for samfunnsplanleggingen. Inn i alle disse områdene er det viktig å ha et bevisst forhold til mangfold og likestilling.

Føringen fra Staten må politikerne ta med seg inn i sitt virke, som ansvarlige for samfunnsplanleggingen i den enkelte fylkeskommune/ kommune. Hva slags samfunn ønsker vi å leve i? Hvilke visjoner har politikerne for utviklingen.

Utfordringen er som vi har sett mange særlig for de kommunene som har fraflyttingsspøkelse hengende over seg. Tap av innbyggere betyr tap av inntekter for kommunene. Det går utover tjenesteproduksjonen og kan bety dårligere kommunale tjenester til de gjenværende innbyggerne, noe som i sin tur kan føre til at kommunen fremstår som mindre attraktiv å flytte til.

Et bevisst forhold til Kommuneplanens samfunnsdel er viktig for om mulig snu en slik negativ spiral.

Kommunal og Regionaldepartementet har hatt og har ulike satsinger for å gjøre distriktskommunen mer attraktive å bo i. Jeg var med da departementet avsluttet sin småsamfunnsatsing Erfaringer fra den var at samfunnsutvikling er minst like viktig som næringsutvikling. Nå satser departementet friskt vider med Bolyst og LUK midler.

Tradisjonelt har kommunalt utviklingsarbeid vært basert på tiltroen til at folk flytter dit det er arbeid å få. Arbeid er fremdeles viktig, men det er viktig å ta inn over seg at arbeidsmotivet for flytting er mindre enn før. Forhold knyttet opp mot familie, sted og miljø er blitt viktigere.

Folk etterspør i større og større grad lokalsamfunn som er attraktive, åpne og inkluderende. Ut fra en slik forståelse vil det være viktig at man i regionalt og lokalt utviklingsarbeid arbeider for å framelske inkluderende sosiale miljøer hvor det er rom for ulikheter og toleranse.

Tradisjonell næringspolitikk virker ikke uten sammen med tiltak som gjør det attraktivt å bo. Man må endre strategier i regionalutvikling fra fokus på "busniss climat" til "peoples climat".

En kollega av meg hevder at dersom en grafisk designer og et homse- par velger å bosette seg i bygden, så er det en god indikator på at det går den riktige veien, da er det uttrykk for mangfoldighet og toleranse.

Bildet her er hentet fra en teaterforestilling "Trønderbrura" Der Håvar Kalset formidler egne erfaringer fra hvordan det var å vokse opp på Inderøya som en gutt som elsket å kle seg i kvinneklær. Denne forestillingen var en del av den Kulturelle skolesekken i Nord Trøndelag og ble vist på alle videregående skolene der. I samband med forestillingen laget vi et arbeidshefte som ble brukt før og etter forestillingen for at ungdomene skulle reflekter over anerledeshet og forhåpentligvis avlive noen fordommer. Skolene ble erklært som fordomsfrie soner denner perioden.

Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa, og jenter og gutter velger mer tradisjonelt enn for tjue år siden. Undersøkelser som vi har gjort i barnehager viser at forskjellsbehandling av gutter og jenter allerede starter her. Vi filmet barnehagepersonell i kontakt med barna og stor var forskrekkelsen da vi analyserte filmen og så at:

- Gutter, oftere enn jenter tiltales med navnet sitt av de voksne
- De voksne snakker mer med guttene enn med jentene. Disse samtalen varer lenger, kommunikasjonen er mer direkte og guttene får flere oppfølgingsspørsmål
- Det er mer øyekontakt mellom voksne og gutter enn mellom voksne og jenter
- Gutter får mest oppmerksomhet når det er både jenter og gutter til stede
- Jenter får flere kommentarer som "Kor flink du er!" og "Så fin du er" enn det guttene gjør
- Personalet spøker mer med fedre enn med mødre
- Personalet snakker mer med mødrene om barna enn de gjør med fedrene

Blir grunnlaget for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet allerede lagt her?

For de som er interessert så finner de rapporten på vår hjemmeside, den heter (www.kun.nl.no)

"Jo vist nytter det - likestilling i det pedagogiske arbeidet i Kvinesdal"

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet skaper utfordringer i forhold til å opprettholde bosettingsmønsteret. Små plasser preget av ensidig næringsliv, med få arbeidsplasser som er attraktive for kvinner er spesielt sårbare. Når en snakker om

det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er det også naturlig å nevne det klassesdelte arbeidsmarkedet, der innvandrere innehar en stor del av de dårligst betalte jobbene.

Kompetanse er svært viktig for utvikling av regioner. Høyere utdanning er mest vanlig i de yngre aldersgruppene og etter hvert så er det flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning. (Dette er for så vidt bekymringsfullt i seg selv) Det er da et paradoks at det er flere kvinner enn menn som jobber i deltidsstillinger mer eller mindre frivillig. Det er også et paradoks at høyt utdannede innvandrere har jobber de er overkvalifisert for. Her har man en stor uutnyttet ressurs som bør kartlegges og utnyttes

For mange innvandrere så er det også en utfordring å få seg jobb og komme inn på jobbmarkedet. Utenlandsk klingende navn gjør at de ikke en gang blir kalt inn på jobbintervju. På den måten blir de fratatt muligheten til å delta aktivt slik som regjeringen har lagt føringer for. Og de kan da i verste fall bli oppfattet av omverdenen som at de ikke ønsker å bidra og man får karakteristikker som lat og som en samfunns snylter.

Gjennom det arbeidet KUN har gjort har vi sett at det mangler bevissthet om hvor viktig det er å tenke likestilling og mangfold når man planlegger. Skal man oppnå bolyst og bærekraftige lokalsamfunn **må** samfunnet være attraktivt for hele befolkningen.

Det er i grunnen logisk ønsker man å holde på og lokke til seg nye innbyggere har man større sjanse for å lykkes hvis man henvender seg bredt. Ulike grupper må kunne se seg selv i fremtidens samfunn; både kvinner, og menn, unge, eldre, personer med nedsatt funksjonsevne, minoriteter som etnisk norske. Dette krever en bevist satsing på inkludering og mangfold, og her har de som planlegger en sentral rolle.

Hvordan markedsfører vi bygden/kommunen vår. Hvilke næringer viser vi frem?

Som en kuriositet kan jeg nevne at miljøverndepartementet har laget en veileder i Regional planstrategi som overhode ikke ofrer dette temaet ett ord. Veilederen understreker viktigheten av at man skaffer seg et kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet og henviser til Fylkeskommuner og Fylkesmenn som har utarbeidet egne statistikkhefte som grunnlag for vurdering. Disse heftene mangler kjønnsdelt statistikk på svært sentrale områder. Det er viktig å vite hvem man planlegger for, det er viktig å vite hvordan utdanninger fordeler seg på kjønn, hvem jobber deltid og hvor er kvinner/ menn sysselsatt etc.

Nå skal det sies at veilederen har med et kapittel om medvirkning, men vår erfaring er at uten at man eksplisitt setter fokus på likestilling og mangfold så har man en tendens til glemme at dette krever ekstra kunnskap og bevisste strategier også i forhold til medvirkning. Hvem inviterer man til å gi høringer, hvordan invitere man inn til folkemøter etc. Hvordan kan man få ungdom til å delta inn i medvirkningsprosesser.

Man må skape deltakelse og engasjement i lokalsamfunnet. Medvirkning dreier seg om å få barn og unge til å delta aktivt i samfunnslivet. Det samme gjelder for personer med innvandrers bakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne

Torsdag i forrige uke var jeg med å arrangerte en konferanse med navnet Fokus på Integreering. Her hadde vi fått representanter fra tre ulike nivå til å komme og fortelle

om utfordringer i forhold til integrering. Inkludering og mangfolds direktoratet(IMDI) var der, en kommune delte sine utfordringer og en politisk flyktning, Aino fra Kina for talte om sine utfordringer. Det rare er den aha opplevelsen historien til Aino vakte. Selvsagt må en spørre de det gjelder, hva trenger de, hvilke utfordringer har de møtt. "Den vet best hvor skoen trykker som har den på". Viktig kunnskap når man planlegger for integrering/inkludering, men tydeligvis lett å glemme.

Når man planlegger er det viktig å sjekke ut om det man gjør eller har planer om å gjøre får ulik virkning for ulike grupper, og sørge for at det man gjør ikke øker forskjeller. Kanskje må man sågar sette i verk tiltak for å minske forskjeller mellom grupper.

Tilsynelatende nøytral politikk og forvaltning kan bidra til å opprettholde eller forsterke stereotype roller og oppfatninger.

Bygging av ballbinger kan være et eksempel på en effekt man kanskje ikke forutså. Ballbinger har vert bygd i stor grad i hele landet, for å gi barn en trygg plass å leke. Når man i ettertid går inn og ser på hvem som bruker disse, så er det i all hovedsak gutter. Rapporten fra denne kartleggingen heter "Bingenes herre".

Det er jo flott at gutter har en plass å leke, men ser man på det ut fra ressurs bruk så forfordeler man her, en gruppe. Noe som jeg ikke tror var tilsiktet når man planla byggingen. -Man må ha kunnskap om målgruppen

Det er viktig å sørge for at man har et representativt utvalg for å kunne innhente informasjon og perspektiv fra **hele** befolkningen, for å unngå at man får utilsiktede skjevfordelinger, dette er også et viktig demokratisk prinsipp. Medbestemmelse, og innflytelse er viktig for å skape engasjement.

Og man trenger engasjement for å skape livskraftige samfunn. Man må markedsføre bygda si på en positiv måte som synliggjør at her er rom for mangfold. Skal man få ungdom til å komme tilbake etter endt utdanning må de ha med seg et positivt bilde av bygda de kommer fra, de må føle at de hører til, og at det er plass for dem.

Mai Camilla Munkjord fra Høgskolen i Finnmark har sett på hvordan inkludering gir bolyst i nord. Hun har kommet frem til at følgende var viktig:

- Varierte arbeidsplasser i privat og offentlig sektor
- God infrastruktur
- Tilgang på bolig
- Gode velferdstilbud barnehage, skole, fritidstilbud, kulturtilbud

Et annet og viktig aspekt for å skape tilknytning og trivsel er **stedsidentitet**. Det handler om å åpne grenser for hvem som får lov å definere seg som Vadsøværinger, Finnmarkinger eller nordlendinger uavhengig av slektstilhørighet, hudfarge, dialekt og tradisjon. Denne kunnskapen tror jeg er like aktuell på vestlandet som i nord Norge.

Politikeren har som sagt et ansvar, og de kan gjøre mange grep men de alene kan ikke skape samfunnet. De må spille på lag med både næringsliv og frivillige lag og organisasjoner. Konstruktivt samarbeid vill kunne gi en vinn vinn situasjon.

Dersom man greier å skape inkluderende samfunn ser vi at innvandrere av ulike kategorier velger å bli boende i distriktet. Dette er bra for kommunen som øker antall innbyggere og for bedriften som kan få stabil arbeidskraft.

Hamarøy kommune i Nordland har satset på integrering av mindreårige enslige flyktninger, og mot alle odds har de gjort stor suksess,

De ble møtt med mange motforestillinger i forhold til at dette ikke ville la seg gjøre i en liten distriktskommune. Den målretta satsingen har vist at de kan tilby bedre vilkår for inkludering, arbeid og bolig enn mange av de større bykommunene.

Men dette har vært og er en langvarig strategisk satsing fra kommunen der lokalsamfunnene også er involvert. Satsingen har gitt flere arbeidsplasser i kommunen og flere innbygger.

Som et eksempel på et lavterskeltilbud har jeg lyst også å nevne mentorprosjektet som KUN har gjennomført i Steigen.

Prosjektets mål er nettverksbygging for innvandrerkvinner, slik at de får en reell mulighet på arbeidsmarkedet og mulighet til å få et nettverk som gjør det lettere å skape jobbmuligheter og bli inkludert i en distriktskommune.

Mentors intensjon er ikke å skaffe arbeid, men bidra med et nettverk for å finne veien til en jobb eller en utdanning. Mentor gir råd om jobbsøknader, jobbintervju, arbeidsplasskultur, bidrar med sine nettverk og bidrar til nytenkning for å skape jobbmuligheter. Og det er snakk om møter på ca en times varighet en gang i måneden i seks måneder

Vi vet at over 60-80 prosent av alle ansettelser foregår gjennom personlige bekjensheter og nettverk. Slike nettverk kan derfor være avgjørende for å få åpnet dørene til arbeidsmarkedet.

Åtte kvinner fra frem ulike land deltok inn i dette prosjektet. Nesten alle er delvis i arbeid nå, uten at vi selvsagt kan si med sikkerhet at det skyldes mentor prosjektet. Tre av dem er i gang med utdanning to på helsefag arbeid, og en skaffer seg studiekompetanse.

Et slikt lavterskel tilbud kan være av avgjørende karakter for de kvinnene som deltar, spesielt sett i lys av kunnskapen vi har om dagens introduksjons program som viser at de slår forskjellig ut for kvinner og menn. 51 % av menn kommer i arbeid etter disse programmene, men bare 33% av kvinnene. Dette i følge evalueringer som IMDI har fått utført.

En del kvinner faller også utenfor disse ordningene, nemlig de som kommer med bakgrunn i familie etablering/ familie gjenforening. Disse kvinnene vil kunne være en ressurs for lokalsamfunnene de kommer til, dersom man tilrettelegger for det.

Selv om dette ikke er lovpålagt så bør kommunen se at det vil kunne lønne seg både økonomisk og menneskelig

Innledningsvis så nevnte jeg at mangfold også er en ressurs i seg selv for næringslivet. Forskning viser at mangfold i de fleste tilfeller har en positiv effekt for en virksomhet, forutsatt at det er håndtert på rett måte.

Det dreier seg om å sette av tid, kapasitet og gi rom for å ta ut potensialet som ligger i å ha en mangfoldig arbeidsstyrke. Man må sette temaet på dagsorden og toppledelsen må erkjenne at mangfold er av stor betydning for å nå bedriftens mål.

Forankring hos ledelsen er avgjørende for hvordan mangfoldarbeidet utvikler seg i bedriften. Mangfold er arbeidsskrevende, det tar tid og krefter å komme over

språkbarrierer og fagulikheter, men skaperkraften som ligger i mangfold kan være verdt det. Ulike typer mangfold har ulike effekter og resultater og må håndteres ulikt

Arbeid med mangfold i bedrifter og for så vidt også i rollen som arbeidsgiver som kommuner/fylkeskommuner har, kan man dele inn i tre faser:

- Positiv særbehandling
- Mangfoldledelse
- Mangfold som kultur

Positiv særbehandling er forankret i antidiskriminerings lovgiving, og er for å sikre enkeltgruppers muligheter i arbeidslivet gjennom å korrigere ubalanse.

Mangfoldledelse, man har da innsett de positive effektene mangfold kan ha, og man søker å ta beslutninger som skaper slike effekter.

Mangfold som bedriftskultur, da har man skapt holdninger og verdier som gjør at folk med ulik bakgrunn og tenkemåte samarbeider effektivt og presterer maksimalt i forhold til sitt potensiale. Toleranse og respekt er her viktige verdier

Interne positive effekter kan være:

- Bedre problemløsning
- Økt kreativitet
- Større fleksibilitet
- Styrking av kulturverdier og språk

Eksterne verdier kan være:

- Bedre omdømme
- Rekrutteringsfordeler
- Mer lojale kunder
- Bedre markedsforståelse
- Mulighetsskapende produktutvikling

I tillegg til at dette gir bedriftsøkonomiske effekt, så er det også en del av virksomhetens samfunnsansvar.

For å oppsummer kan man bruke ordtaket

”Der alle tenker likt, tenkes det lite”

Bedriftene som tar dette på alvor, og som rekrutterer bredt, og har mange arbeidsinnvandrere må få hjelp fra kommunen i forhold til at det må skapes et samfunn som de tilsatte kan trives i slik at de ønsker å bosette seg og bli boende i kommunen. Kommunene kan ikke lene seg tilbake å si at å ha nok arbeidstakere i

en bedrift er bedriftens ansvar alene. Her må det jobbes sammen for å skape arenaer for integrering /inkludering i samfunnet.

Et viktig prinsipp innen idrett er at en stor rekrutteringsbase før eller senere vil avle store talenter. Det er kanskje den viktigste grunnen til at Norge har noen av de største skistjernene. Og når ungdom har stjerner å se opp til, verver de seg til den voksende rekrutteringsbasen, og gir med dét håp om at nye stjerner skal kunne følge etter den som er på topp i øyeblikket.

Mye av det samme er sant om rekruttering til arbeidslivet: en bred rekruttering vil med all sannsynlighet sikre de beste - og ikke minst de best egnede - talentene til enhver jobb.

Rekrutterer vi bare fra ett lag eller én gruppe av befolkningen, så har vi allerede der dømt arbeidslivet til å bli litt fattigere – både på ressurser, kompetanse og spennvidde.

Noen ting er naturligvis enklere når man utelukkende jobber med ”sånne som er lik en selv”, for eksempel er det kanskje lettere å bli enige om store avgjørelser? *For lett*, er vår innvending. De beste avgjørelsene er vel de som er vurdert fra flere vinkler og som derfor tar flere hensyn?

Noen av de beste arbeidsmiljøene kjennetegnes av nettopp god kjønnsbalanse og høy toleranse for ulikhet. Distrikter som opplever et økende mangfold kan dessuten få positive ringvirkninger som økt bolyst og større aktivitet i området.

Regjeringas integrerings- og inkluderingspolitikk bygger på likeverd, solidaritet og rettferd. Alle som bur i Norge skal ha same **plikter, rettar og moglegheiter** til å bidra og delta i felleskapet

Som vi ser så er det ikke bare snakk om rettigheter, men også plikter

Dersom man blir satt utenfor samfunnet blir man ikke bare fratatt sine rettigheter, men også muligheten til å utføre sine plikter.

Takk for meg og lykke til vider med konferansen!