

Nettavis for Universitetet i Oslo

UNIFORUM

DEBATT: Mangfold og akademisk frihet

Jeg foreslår etablering av et panel og verksted om akademisk frihet og mangfold ved UiO. Det kunne være nyttig å snakke om hva som er kriterium for en god debatt - for eksempel at den baseres på fakta og er konstruktiv.

Av Cecilia Bailliet, professor ved Institutt for offentlig rett, UiO

Publisert 8. apr. 2022 16:46



BALANSEN: UiO har en spørreundersøkelse om mangfold og inkludering ved UiO og dette er et godt utgangspunkt for videre arbeid og oppfølging for å finne balansen mellom verdier som akademisk ytringsfrihet og mangfold, skriver jussprofessor Cecilia Bailliet.

Foto: UiO

Det er et behov for å ta opp akademisk frihet og mangfold på en helhetlig måte. UiO har fra høsten 2021 en Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering (2021-2024) som forventer konkretisering av tiltak for å fremme mangfold og inkludering for studenter og ansatte ved UiO Videre har UiO Strategi 2030 som vektlegger mangfold som ambisjon: På UiO skal alle inkluderes i stimulerende fagmiljø og ta del i et engasjerende, godt og trygt arbeids- og læringsmiljø som henter fram det beste hos den enkelte. Dette innebærer en aktiv politikk for likestilling og en rekrutteringspraksis som skaper mangfold og sikrer like rettigheter.

Om akademisk frihet og mangfold

Jeg foreslår etablering av et panel og verksted om akademisk frihet og mangfold ved UiO. Det kunne være nyttig å snakke om hva som er kriterium for en god debatt - for eksempel at den baseres på fakta og er konstruktiv. Det er mange måter å fremme en bedre debattkultur mens vi beskytter mangfold i academia.

Hva er oppfordring til diskriminering? Det handler ikke om strafferett, det handler om å få bedre kunnskap om UiOs verdier som mangfold, respekt, toleranse, og høflighet. FNs høykommissær for menneskerettigheter fremmer FNs handlingsplan fra Rabat om forbud mot å fremme nasjonalt, rasemessig eller religiøst hat som innebærer oppfordring til diskriminering, fiendtlighet eller vold. Det er behov for å vurdere skillet mellom ytringsfrihet og oppfordring til diskriminering. Det er viktig å kunne identifisere hva slags ytringer som utgjør intoleranse, negativ stereotypisering, stigmatisering og diskriminering på grunnlag av nasjonalitet. [FNs handlingsplan fra Rabat](#) om forbud mot å fremme nasjonalt, rasemessig eller religiøst hat foreslår seks kriterium for å vurdere ytringer:

- 1) Kontekst: Er gruppen som var målet av ytringen sårbar, for eksempel fordi de er minoriteter eller personer med innvandrerbakgrunn. Har gruppen vært utsatt for diskriminering, mobbing/trakassering, ansettelsesdiskriminering, osv?
- 2) Status til den som fremmer synspunkter. Hvis hun/han er en som har innflytelse på offentlig nivå, kan det påvirke politikken i en retning som er diskriminerende overfor minoritetsgruppen eller personer med innvandrerbakgrunn?
- 3) Hensikten med en ytring: det er relevant å se hva den som fremmer synspunkter har sagt eller gjort før ift gruppen, og hva hun/han har gjort etter publisering av meningen, har hun/han beklaget eller fortsatt med oppfordring til diskriminering?
- 4) Hvor provokativ var ytringen?
- 5) Omfanget av formidling av ytringen- bruk av offentlig kommunikasjon og sannsynlighet for å få politisk oppmerksomhet
- 6) Effekten av ytringen: ble det diskrimineringstiltak etter publisering av meningen?

Forslag til mangfoldserklæringer

Rapporten fra Kierulfutvalget om akademisk ytringsfrihet tar bare opp meningsmangfold og foreslår erklæringer om akademisk ytringsfrihet som setter frem at "ytringsfridommen vernar òg pinlege, uakseptable, umoralske, ubehagelege, sjokkerande og fornærmande ytringar." Dette er problematisk fordi det ikkje tar hensyn til reelle dilemmaer på en mangfoldig arbeidsplass. Likestillings- og diskrimineringslovens §13 forbyr negative stereotypier, fordommer eller forakt mot forhold som etnisitet, religion, nasjonalitet, osv. Ift EUs lov er det viktig å se om det var formålet eller effekten av å krenke en persons verdighet og om det er offerets oppfatning av språket som brukes for å avgjøre om det er trakassering. Kierulf- utvalget vil «klargjøre» §13, men det blir vanskelig ift EUs regelverk.

I kontrast, noen universiteter bruker reflekterende mangfoldserklæringer som er dokumenter skrevet av ansatte som selv forklarer sine personlige erfaringer og forpliktelser til mangfold. Tre områder inkluderes:

- 1) verdier knyttet til mangfold,
- 2) erfaringer med å jobbe med forskjellige populasjoner og
- 3) fremtidige planer knyttet til inkludering. Bruk av reflekterende erklæringer er en god måte å fremme bevissthet på arbeids- og studieplassen.

Veien videre

I 2019 bemerket FNs komité mot rasediskriminering at «Det er ikke tilstrekkelig fokus på trakassering og diskriminering som etniske minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn møter i arbeidslivet.» Den ber om rapportering i henhold til loven om likestilling og ikke-diskriminering. Videre la komiteen frem anbefalinger til Norge som pekte på behov for å «Øke bevisstgjøringskampanjer for å adressere stereotypier og øke toleransen mellom ulike grupper i samfunnet..»

UiO har en spørreundersøkelse om mangfold og inkludering ved UiO. og dette er et godt utgangspunkt for videre arbeid og oppfølging for å finne balansen mellom verdier som akademisk ytringsfrihet og mangfold.

Emneord: [mangfold](#), [diskriminering](#), [rasisme](#), [Religion](#), [FN](#), [Menneskerettigheter](#)

Kommentarer