

Universitet i Bergen
Semesteroppgave i KVIK102



Olga Rozova

nr. 202

høst 2023

Innhold

1. Innledning.....	3
1.1 Semesteroppgave oppbygning.....	3
1.2 Semesteroppgave tema.....	3
2.. Semesteroppgave hoveddelen.....	3
3. Konklusjoner og avslutning.....	8
4. Referanseliste.....	10

Innledning

Semesteroppgave oppbygning

I semesteroppgave for KVIK102 Likestilling og Mangfold vil jeg skrive om Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2025. I begynnelsen av semesteroppgaven oppgir jeg temaene, som jeg vil reflektere over og analysere videre. Deretter går jeg over til semesteroppgave hoveddel, fortsetter til konklusjoner og avslutning. Til slutt oppgir jeg en liste over referanser.

Semesteroppgave tema

I denne oppgaven vil jeg analysere Universitet i Bergens (UiB) Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2025,

Mål

“1. Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og alder.

2. "UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen.”

I dette arbeidet skal jeg reflektere over pensums tekstene, samt “Mangfoldskompetanse og kritisk tenkning” av Åse Røthing, og drøfte hvordan målene i UiB Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2025 reflekterer påvirkning fra perspektiver knyttet til kjønnsteori, som for eksempel feministisk, interseksjonelt og skeivt perspektiv. Jeg skal også ta stilling til hvilke praktiske konsekvenser og tiltak som vektlegging av begrepene mangfold og inkludering kan tenkes å ha for studentene ved UiB.

Semesteroppgave hoveddelen

Ifølge innledningen til UiB Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2025, Universitet i Bergen ønsker å være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studiested for

alle deler av befolkningen. I tråd med likestillings- og diskrimineringslovens intensjon arbeider UiB for mangfold, inkludering og likestilling.

Handlingsplanen sier, at for å lykkes med å utvikle en god forskning og utdanning, det er avgjørende å legge til rette for at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder har tilgang til og like vilkår for å delta i et godt arbeids- og studentmiljø.

Hva som er nødvendig for å trives og å være motivert i et godt arbeids- og studentmiljø?

Med begrunnelse på mine egne kunnskap (forskjellige teorier fra psykologi) og samt ved tanke på Handlingsplanen 2023-2025 og pensum tekstene, jeg kan påstå, at det som er nødvendig, er like rettigheter, akseptering og respekt uansett alder, kjønn, etnisitet, religion, livssyn, helse, seksuell orientasjon; manglende diskriminasjon, akseptering av selv-identitet (hvem jeg er?), positiv innstilling, et trygt sosialt miljø og forskjellige mulige bonuser (gratis pizza eller sosialt samvær utenfor forelesninger og arbeid, for eksempel) for å holde motivasjonen og trivsel oppe, samt som å holde studie- og arbeidsevne på et godt nivå, slik at man trives og er i stand for å lese, arbeide, gjennomføre forskning med en god kvalitet og andre mulige oppgaver.

Hva er mangfoldskompetanse? Ifølge pensum tekstene, mine tidligere kunnskap og erfaringer, mangfoldskompetanse handler om ulikhet og inkludering i samfunnet eller miljøet. Kunnskap og forståelse av ulikheter (kjønn, seksuell orientering, etnisitet, språk (morsmål) etc)

Jeg er enig med Høigård (2007:23) i følgende: "Kravet om likhet og felles erfaringer fører til en ødeleggende mangel på respekt for forskjeller i livsstil og uttrykksmåter. Utfordringen er å leve med andre i forskjellighet, ikke å bli like eller å forstå hverandre "til bunns". Jeg synes, at integrering er ikke en rasjonell eller passelig løsning for å følge menneskerettigheter og ha en multikulturell og inkluderende samfunn uten diskriminasjon, der hvert menneske har rett for å være akseptert og respektert med egen uttrykksmåte og den som en er. Jeg synes at forståelse er ikke alltid det som er viktigst, men akseptering og respekt er det viktigste hvis jeg tenker på ulikheter og mennesker med forskjellig bakgrunn. Voldsfri kommunikasjon på arbeidsstedet er også en av de viktigste faktorene til et trygt arbeids- eller studiemiljø. Det er absolutt forståelig og viktig, hvis jeg tenker på språkkunnskap og målet eller kravet, siden språket er en viktig del av kulturen - for å forstå hverandre og å kommunisere. Språk er en viktig del av kommunikasjon og inneholder forståelse av kulturen, samfunnet, historikken og

forskjellige hendelser. Hvis en kommer til UiB fra et annet land, er det viktig med å få norsk språkkurs for å få kunnskap og forstå Norge, Norges historie, samfunnet, kulturen, nåtid og det som foregår i samfunnet akkurat nå. Jeg er litt usikker på hvordan det er i Norge, men i noen land, hvis en ikke kjenner til landets språk, kan en tenkes å ha nedsatt funksjonsevne.

Dette er en interessant situasjon for å diskutere nedsatt funksjonsevne i dette tilfelle og hvordan den defineres i Norge - jeg har ikke dessverre kunnskap om det, men bare kunnskap om hvordan det defineres i Estland, der jeg kommer fra. Vil for eksempel, en student, som ikke har nok kunnskap i norsk, men som studerer på engelsk, bli definert med nedsatt funksjonsevne? Hvordan defineres nedsatt funksjonsevne i Norge? For eksempel, jeg er definert med nedsatt funksjonsevne i Estland, men jeg er ikke helt enig med det, som dere kan se av mine språkkunnskaper og arbeider. For meg det er rart siden min kunnskap, hvis jeg tenker på en som er definert med nedsatt funksjonsevne bare fordi at en ikke kjenner til det lokale språket. Jeg føler meg veldig diskriminert ved arbeidssøk bare grunnet dokumentert nedsatt funksjonsevne i Estland. Et annet eksempel er at barna fra Ukraina, som ikke snakker estisk, men forstår den delvis (ca 60%), som kanskje har blokk til å snakke estisk grunnet noe psykologiske traumer, men snakker russisk, er også definert med nedsatt funksjonsevne, samt som barna fra familier med russisk som morsmål, men som har vanskeligheter med å studere estisk av forskjellige grunner (som kan undersøkes dypere ved ønske og behov), kan også være definert med nedsatt funksjonsevne. Og jeg synes ikke det er en riktig måte for å finne løsninger, siden de blir ikke samme del av samfunnet som ikke har nedsatt funksjonsevne, hvis jeg tenker på videre studier og arbeidssøk eller livs uttryksmåte. Jeg synes, at bedre veien ville være å få undersøkt grunner, hvorfor det er vanskelig for dem å studere språket og finne en måte for undervisning som vil være effektivt og måte for å bearbeide blokker, som forstyrrer å studere språket. Jeg ville ha satt ressurser for en riktig dokumentert evaluering og for å øke kompetanse av dem som evaluerer og bestemmer om en får nedsatt funksjonsevne og for språkopplæring. En god språkopplæring bidrar til et inkluderende samfunn, her mener jeg ikke "integrering". Begrepet "integrering" skaper for meg PTSD (posttraumatisk stressyndrom) og jeg antar at jeg ikke er den eneste som føler på samme måte. Etter mine observasjoner i Estland opplever mennesker altfor mye stress og press med integrasjonsprogrammer.

Jeg synes at en slik situasjon kan henvise til et veldig stort gap i Helsesektorens system og Utdanningsdirektoratet og det setter i risiko menneskerettigheter av mange mennesker samt risiko for selvmord statistikken går opp og risiko for at statistikken på forskjellige psykiske sykdommer kan gå opp. Jeg synes, at med en slik tilnærming, det finnes mange tilfeller der menneskerettigheter er brudd både for barna og voksne, der de blir vurdert med nedsatt

funksjonsevne istedenfor å investere til forskning for å undersøke grunnen av slik atferd og finne andre løsninger enn å vurdere en for nedsatt funksjonsevne (grunner kan jo være veldig forskjellige - altfor mye stress, også mobbing, seksuell trakassering, traumaer fra krigen, ekskluderende samfunn, diskriminasjon, som kan også føre til at en for eksempel nekter å lære språket eller en oppfører seg på en viss måte. Det betyr ikke at en har nedsatt funksjonsevne, men kan være at en er bare ikke akseptert, ikke respektert eller diskriminert av individer eller samfunnet, som kan føre til et sterkt trauma eller posttraumatisk stressyndrom. Det kan også bety at arbeidsgiver eller en som samarbeider/jobber med den personen som var utsatt for vold ikke finner en riktig tilnærming grunnet manglende kompetanse og kunnskap i arbeidspsykologi eller sosiologi, for eksempel.

Jeg synes at i Norge er mennesker med nedsatt funksjonsevne mer inkludert i samfunnet og miljøet. I Estland snakkes det om "integrering i samfunnet", men begrepet "inkludering" og "akseptering av ulikheter" har en annen betydning. "Integrering i samfunnet" som skjer i Estland skjer på altfor voldsomt måte grunnet begrenset finansiell ressurs, gaper i systemet, manglende kompetanse av statens arbeidere, manglende ønske om å utvikle systemet for å hjelpe mennesker istedenfor å bygge en ghetto, samt som feil bruk av finansielle ressurser som er tenkt for Helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet.

Hvert menneske skulle ha rett til å være den en er, uavhengig av kjønn, etnisitet, språk, helsetilstand, seksuell orientering, alder. Dette er mer om inkludering og akseptering av ulikheter og om å gi ulikheter rett til å være istedenfor å bygge blokker og ghetto av mennesker ved å prøve å sette alle under et krav.

Jeg vil også se på en del av tiltaksplanene, nemlig på en del som gjelder seksuell trakassering og mobbing, som bryter et trygt sosialt miljø. Siden jeg selv var utsatt for seksuell trakassering og mobbing/gruppemobbing over en lengre tid, jeg kan forstå veldig godt hvorfor dette tiltaket er veldig viktig. Jeg var utsatt for seksuell trakassering både for mange år siden, da jeg studerte på UiB (2003-2005) og HiB (2005-2006), og delvis grunnet dette jeg ikke kunne stryket flere eksamener og forsinket i utdanningen. I tillegg, jeg var utsatt for seksuell trakassering i arbeidsmiljø, mobbing i løpet av ca 2 år og flere andre tilfeller, som jeg ikke nevner her.

Jeg synes, at hvis en blir utsatt for seksuell trakassering i studie- eller arbeidsmiljø, en må få mulighet til støtte, rådgivning eller psykolog for å forsikre, at en får tilbake til det trygge miljøet og skal trives, å ha motivasjon og lyst til livet. Støtte både fra medstudenter og lærere/forelesere er viktig for å kunne bearbeide situasjonen samt som å besøke psykolog.

Hvis jeg tenker på arbeidsmiljøet eller studiemiljøet, jeg synes, at det er arbeidsgiver eller studiested som må forsikre at en får støtte og gratis psykolog i tilfelle om en blir seksuelt trakassert i arbeidsmiljøet og jeg tror at den som trakasserer må miste arbeidsplassen, siden slike handlinger er uakseptable. Da jeg var utsatt for seksuell trakassering i 2003-2006, jeg har kontaktet politiet, men det var ikke så mye hjelp og jeg visst ikke om jeg kan få noe hjelp eller råd på universitetet. Om jeg husker riktig, jeg har hatt et møte med sosialrådgiver og fortalt egen historie, men vi har ikke funnet noen effektiv løsning og jeg har ikke fått noe hjelp av psykolog og jeg visst ikke hvem jeg må kontakte for å få hjelp. Jeg har hatt støtte fra flere medstudenter med hvem jeg har delt studentboliger, men det var ikke nok, siden jeg har ikke følt meg trygg for å dele flere detaljer med dem.

Jeg har delt det bare med en medstudent fra studentboliger og med flere andre fra Adventistkirken, som jeg har besøkt på denne tiden, men vi har ikke diskutert det i detaljer heller noe tiltak ble tatt for å stoppe trakassering. Jeg var full av angst over en lengre tid og var ikke i stand til å bestå flere eksamener, siden det var vanskelig for meg med å konsentrere på studiet, i tillegg jeg hadde spiseforstyrrelse på denne tiden, som kombinert seg med seksuell trakassering. Denne situasjonen har skapt et ikke trygt sosialt miljø og psykisk ubalanse.

Jeg fortsetter med et av de neste mål, tiltak og lokale tiltaksplaner rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn. Rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn er berikende og støtter målet for inkludering til samfunnet uansett etnisitet, språk, alder, kjønn, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne, livssyn, religion. Også den jobber mot diskriminering av studenter og personalet med flerkulturell bakgrunn. Noen av dem kan ha manglende språkkunnskaper i norsk og forskjellige tilhørighet i religion i livssyn, som kan være veldig forskjellig fra det som norsk tradisjonell samfunn er vant til. Inkludering og rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn kan også formidle en praktisk kunnskap om forskjeller i kultur, språk og bakgrunn ved å studere eller arbeide sammen, ved siden av å forsikre rettigheter til dem.

Jeg vil også se nærmere på tiltak som gjelder ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet. Språket er først og fremst kommunikasjon, som skjer og er nødvendig i dagliglivet. Det er veldig vanskelig å kommunisere hvis mennesker ikke taler samme språk eller ikke forstår sammenhenger i språket. Hvis en ikke snakker eller forstår det lokale språket på en god nivå, det kan føre til at en føler seg/blir ekskludert på grunn av dette fra arbeids- eller studiemiljø, og vil føle seg utelukket fra andre og det sosiale delen på

arbeidet, som er en viktig faktor for å trives og føle seg trygg, akseptert og ikke diskriminert i miljøet. Derfor er det veldig viktig å ha et krav til en ferdighetsnivå i norsk for å trygge studie- og arbeidsmiljø, også kommunikasjons- og arbeidskvalitet. Trygghet er en av de viktigste faktorene for å trives, og å være motivert, samt for å skape vennskap og vennlige relasjoner med medarbeidere. Hvis en har nok kunnskap i det lokale språket for å forstå og kommunisere med mennesker rundt seg, gir det mer selvtillit og trygghet.

I UiB Handlingsplan for Mangfold, inkludering og likestilling finnes det også en tanke på å få flere kvinnelige professorer i mange fagfelt, og kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger, siden akkurat nå er kvinner underrepresentert i faglige lederstillinger. Det skal hjelpe å støtte målet mot diskriminering og også supportere inkludering og få flere kvinner til utdanningssektoren, også med tanke på et flerkulturell miljø.

Dette er veldig viktig at UiB Handlingsplan for Mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025 inneholder en lokal tiltaksplan som setter grense for vold, mobbing og seksuell trakassering. Jeg tror, at det er veldig viktig at studenter er oppdatert hvor de kan få hjelp og støtte, hvis de utsettes for vold, mobbing, seksuell trakassering eller diskriminering. Også det er viktig at planen inkluderer mål og tiltak for rekruttering av studenter og arbeidere med flerkulturell bakgrunn, hvis jeg tenker på internasjonalt miljø på Universitetet i Bergen og samt mange flyktninger og asylsøkere fra Ukraina og Russland grunnet krigen i Ukraina og politiske hendelser i Ukraina, Russland og andre deler av verden.

Konklusjoner og avslutning

Hvis jeg tenker på mulige konsekvenser av UiB Handlingsplan for Mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025 mål og tiltak, jeg ser ganske mye positivt, men det kan også være noe utfordringer ved å oppfylle målene. En utfordring kan være innen begrensning og ekskludering av seksuell trakassering og mobbing, og en annen kan være innen norsk språk opplæring, også innen begrensning og ekskludering av diskrimineringen grunnet kjønn, alder, seksuell orientasjon, religion, livssyn. Jeg antar dette for at det er mange studenter og arbeidere med flerkulturell bakgrunn som er født i Norge eller har kommet til Norge fra andre land og har forskjellige historikken, kultur budskap, tenkemåter, bakgrunn i oppvekst, religiøs tilhørighet, livssyn, seksuell orientasjon (som kanskje var ikke akseptert i landet der de kommer fra) og som kanskje var utsatt for diskriminering i eget land. For dem, som har vært diskriminert i eget land før de kom til Norge, det kan være flere utfordringer grunnet de har traumer, og det kan ta en viss periode før de adopterer seg til Norges samfunn og får

lært språket. Jeg kan også anta, at de som ble selv utsatt for vold, mobbing, trakassering eller diskriminering tidligere, kan utøve vold og mobbing lettere enn andre som ble ikke utsatt for vold, mobbing, trakassering eller diskriminering. Men siden jeg ikke har gjennomført en undersøkelse med dette temaet, så kan jeg bare anta og tenke på mulige risikogrupper med tanke på flerkulturell bakgrunn og flerspråklighet.

Flere skriftlige ressurser sier også om flerkulturell forståelse eller fordømmelse. Jeg tror, at forståelsen er viktig for å leve i fred med andre kulturer og andre mennesker, som har forskjellig bakgrunn fra deg, men fordømmelse er ikke alltid nødvendig. Jeg tror at det meste som er det viktigste, er akseptering og respekt i forhold til forskjellige kultur, kjønn, seksuell orientering, livssyn, religion, alder.

Det er også veldig positivt at det er tiltak på planen som inkluderer forskjellige aktiviteter knyttet til mangfold, likestilling og inkludering og er rettet mot diskriminering og andre mål, som denne planen inneholder.

Jeg kan si, at mål og tiltak som er oppgitt i planen støtter et menneske integritet hvis jeg tenker på kjønn, etnisitet, kultur, språk, alder og orientering og støtter kulturell utveksling hvis jeg tenker på kulturell mangfoldighet. Det supporterer også inkludering i det norske samfunnet og studie- og arbeidsmiljø, samt med tanke på mental helse, hvis jeg tenker på forskjellige helserisikoer, som jeg allerede har nevnt tidligere (også selvmordsrisiko - hvis det er veldig stor belastning på arbeidet eller studiet og veldig lite sosial støtte, vennskap og samvær, en ikke har nok sosial kommunikasjon, eller ikke taler språket, som er godtatt eller forståelig for andre, en blir utelukket og isolert og det kan føre til økning i selvmordsstatistikken, spesielt hvis en er deprimert eller har noe problemer i nære relasjoner - vennekrets, familie, sambo, arbeidsmiljø eller studiemiljø.

Jeg vil gjerne gjøre et forslag til Mål og Handlingsplan 2023-2025 for mangfold, inkludering og likestilling. Jeg tenker at det er viktig å investere i mental helse i forhold til mangfold, inkludering og likestilling, siden det er flere utfordringer som kan oppstå eller har allerede oppstått i forhold til mental helse. Det kan være for eksempel, forskjellig seksuell orientasjon, kjønnsfordeling, alder, livssyn, religion. Det som er akseptabel for en, kan være uakseptabel for en annen, selv om en kan prøve å lære akseptering, bevisstgjøring og forståelse, mye kan bety også denne personens bakgrunn - oppvekst, erfaringer, historikken, hendelser i ens livet, traumer - helt med start fra barndommen til nåtiden.

Jeg kjenner dessverre ikke til psykiske sykdommer og statistikk blant studenter i Norge, men jeg kan anta at det kan være høy grunnet belastning på studiet og en del utfordringer i forhold til studie- eller arbeidsmiljø. Derfor er det viktig å ha noe mål og tiltak for mental helse og kanskje inkludere det i Handlingsplanen eller å skrive en separat plan for det for å ha en forebyggende plan med tanke på helserisikoer.

Referanseliste

Ahmed S. The language of diversity. *Ethnic and racial studies*. 2007;30(2):235–256. doi:10.1080/01419870601143927

Røthing Å. Mangfoldskompetanse. Urfolk og nasjonale minoriteter. I: *Mangfoldskompetanse : perspektiver på undervisning i yrkesfag*. Cappelen Damm akademisk; 2017:26–57. <https://litteraturkiosken.uib.no/kvik102>

Siri Øyslebø Sørensen, Kristine Sommerset Bjartnes. Likestillingsproblemer i integreringspolitikken. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 2019;43(3):198–212. doi:10.18261/issn.1891-1781-2019-03-05

Nadim M. Familien som ressurs eller hinder? Etterkommerkvinnens deltagelse i arbeid. *Norsk sosiologisk tidsskrift*. 2017;1(01):35–52. doi:10.18261/issn.2535-2512-2017-01-03

Lid IM. Forestillinger om medborgerskap i lys av kjønn og funksjonsevne. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 2017;41(03):187–202. doi:10.18261/issn.1891-1781-2017-03-03

Bråten M. Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 2020;(01):23–38. doi:10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03

Røthing Å. *Mangfoldskompetanse og kritisk tenkning : perspektiver på undervisning*. 1. utgave. Cappelen Damm akademisk; 2020.

