

# Rapport fra Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT)

Mai 2019

## En sexologs betraktninger om hvorfor mobbing og trakassering er aktuelt akkurat nå

Det er sannsynligvis ikke tilfeldig at #metoo-kampanjen oppsto og fikk den utbredelse den fikk på dette tidspunktet. Det har bare vært et tidsspørsmål hvor lenge menn kunne holde på sine maktposisjoner i samfunnet, og utøve sine privilegier innenfor ulike organisasjoner uten at kvinner kunne protestere.

Menn har hatt makt til å behandle kvinner som bruksgjenstander for å tilfredsstille sine seksuelle behov gjennom årtusener. Kvinner har ikke hatt de samme privilegier og rettigheter som menn har hatt i samfunnet. Det har vært diskutert (av menn) hvorvidt kvinner har sjel, og kvinner har ikke hatt muligheter til å delta i samfunnslivet på linje med menn, for eksempel ved å ha stemmerett.

På 1980-tallet ble incest og seksuelt misbruk tema i den offentlige debatten. På det tidspunktet hadde kampen for likestilling mellom kjønnene pågått i en del år, kvinner hadde begynt å ta utdanning og ta plass i arbeidslivet. Dette betød at kvinner ikke lenger var avhengige av menn som forsørgere, og det ble dermed mulig å si fra om seksuelle overgrep, selv om det innebar at familier ble splittet.

I løpet av den tiden som har gått, har kvinners posisjoner i samfunnet styrket seg. Det er stadig flere kvinner som tar utdanning, kvinner tar høyere utdanning, og har også fått mer makt i organisasjonslivet. #Metoo-kampanjen fikk først og fremst gjennomslag i organisasjoner der kvinner har en viss makt. Blant skuespillere, politikere, studenter og innenfor kulturorganisasjoner. Når kvinner inntar maktposisjoner blir det etter hvert meningsløst at menn bruker sin makt til å utnytte kvinner seksuelt ved å gi dem privilegier (arbeidsmuligheter, bedre lønn, kontakter). Kvinner skaffer seg disse privilegiene på egne premisser, og menn som prøver å utnytte tradisjonelle maktposisjoner, blir synliggjort og sett som representanter for en forlatt tid. Det er forhåpentligvis ikke mulig å snu denne utviklingen, og det er derfor nødvendig å se nærmere på kjønnsroller i samfunnet, hvordan seksualitet blir beskrevet i media og hvordan samfunnet forholder seg til seksuell utvikling og behovet for kunnskap om menneskelig seksualitet.

**– Professor i sexologi Elsa Almås,  
medlem i arbeidsgruppen.**



# Innholdsfortegnelse

1.	Bakgrunn og kontekst for arbeidsgruppen UHRMOT	4
2.	Opprettelse, mandat og leveranser	5
2.1.	Opprettelsen av UHRMOT	5
2.2.	Leveranser	7
3.	Arbeidsgruppens sammensetning	8
4.	Organisering av arbeidet	9
5.	Mobbing og trakassering - begreper	10
6.	Fakta	12
6.1.	Forskningsbehov	12
6.2.	Nasjonal kartlegging – studenter	13
6.3.	Nasjonal kartlegging – ansatte	15
6.4.	Realisering av kartlegging	16
6.5.	Anbefalinger fra UHRMOT	16
7.	Forebygging	17
7.1.	Refleksjoner om makt og asymmetri	17
7.2.	Opplæringsmodul – forebygging og håndtering av seksuell trakassering	18
7.3.	Etiske retningslinjer	20
7.4.	Anbefalinger fra UHRMOT	21
8.	Rutiner	21
8.1.	Behovet for rutiner og saksbehandlingsregler	21
8.2.	Nærmere om utarbeiding av rutiner	22
8.3.	Anbefalinger fra UHRMOT	24
9.	Arrangementer	25
10.	Oppsummering	27
10.1.	Tanker framover	27
10.2.	Anbefalinger fra UHRMOT	27
11.	Referanser	28
12.	Vedlegg	29
12.1.	Brev til Kunnskapsdepartementet	29
12.2.	Opplæringsmodul - Forebygging og håndtering av seksuell trakassering	32

# 1. Bakgrunn og kontekst for Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT)

Universitets- og høyskolerådet (UHR) opprettet i februar 2018 en arbeidsgruppe som skulle bidra til å samordne UH-institusjonenes innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og studenter. Oppnevningen av arbeidsgruppen skjedde på bakgrunn av en økt oppmerksomhet på omfanget av mobbing, trakassering og seksuell trakassering i UH-sektoren, og arbeidet fikk raskt støtte fra mange institusjoner i sektoren, og også fra politisk ledelse i Kunnskapsdepartementet.

Spesielt to hendelser gjorde at temaet fikk stor oppmerksomhet:

- Våren 2017 kom professor Ingrid Lunds rapport *Mobbing i høyere utdanning – fleip eller fakta* [1] der hver 10. student fortalte at hun eller han hadde opplevd mobbing på sitt lærested, enten fra medstudenter eller lærere. Dette fikk mange oppslag i regionale og nasjonale medier.
- Senere samme år kom #metoo-oppropet [2], som i løpet av kort tid skapte en fornyet og forsterket oppmerksomhet på seksuell trakassering på alle områder i samfunnet. Også i UH-sektoren kom en rekke saker knyttet til seksuell trakassering frem i offentlighetens lys som direkte følge av oppmerksomheten #metoo skapte.

Det har også skjedd mye på området det siste halvannet året:

- I januar 2018 trådte en ny lov om likestilling og diskriminering [3] i kraft. I loven videreføres bestemmelsen *Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering* (paragraf 13).
- De ulike UH-institusjonene arbeider hele tiden internt med egne rutiner og retningslinjer.
- Kunnskapsdepartementet har vært tydelige i sine uttalelser. Under UHR sitt representantskapsmøte i Alta i slutten av mai 2018 var mobbing og trakassering på dagsorden. Det skjedde gjennom et seminar forberedt og ledet av arbeidsgruppen. Forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø innledet seminaret og her følger noe av det ministeren sa [4]:

«Det er uakseptabelt at noen misbruker makt. Lovverket slår fast at studenter og ansatte skal ha fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven beskytter både fast og midlertidig ansatte. Likestillings- og diskrimineringslovens trakasseringsforbud gjelder på alle samfunnsområder. I årets tildelingsbrev sies det helt eksplisitt: Det skal være nulltoleranse for seksuell trakassering. Vi forventer at dere jobber aktivt for å hindre at trakassering skjer. Vi forventer at alle har tydelige kanaler for å rapportere om hendelser. Og at henvendelser om trakassering følges skikkelig opp».

Og:

«Vi har erkjent at vi jobber i og for en sektor hvor mobbing og trakassering finnes. Det er selvfølgelig ikke noe nytt. Vi bør alle sammen ha visst at slike ting forekommer. Det som er nytt, tror jeg, er at metoo har åpnet et mulighetsvindu. Og det er viktig at vi ikke slipper taket nå. Jeg tror vi har mulighet til å få til viktige endringer».

Her er lenke til hele [talen](#).

- Under studiestart 2018 var #metoo og studenters trygghet et tema for en rekke av rektorenes åpningstaler.
- I 2018 er det for første gang i Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) [5] inkludert spørsmål om seksuell trakassering. Én av fire oppgir å ha blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering. Av dem som har blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir flertallet at de ble trakassert av noen utenfor utdanningsinstitusjonen, mens et mindretall er trakassert av medstudenter eller ansatte ved utdanningsinstitusjonen.
- Det svenske Vetenskapsrådet kom i oktober 2018 med rapporten *Sexuella trakasserier i akademien. En internasjonell forskningsoversikt* [6], som viser at seksuell trakassering er et omfattende problem i akademia, uansett land og kultur.

## 2. Opprettelse, mandat og leveranse

### 2.1. Opprettelsen av UHRMOT

På UHRs representantskapsmøte 15. november 2017 ble utfordringer knyttet til mobbing og trakassering diskutert. Representantskapet ba styret følge opp saken videre.

Det gjorde UHRs styre i sitt møte 14.12.2017 med sak 17/074 [7]: *Utfordringer knyttet til mobbing og trakassering i UH-sektoren - oppfølging etter representantskapsmøtet 15. november 2017.*

I møtereferatet står det:

*Det var bred enighet i styret om at det er ønskelig å jobbe sammen, og styret ønsker å nedsette en arbeidsgruppe og foreslår at den får representasjon fra institusjonene, studentene, Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, fagforeningene og Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen). Rektor Frank Reichert, Universitetet i Agder, bes om å lede gruppen. Arbeidsgruppens mandat og forslag til medlemmer vedtas på neste styremøte. Styret ønsket også at forebygging og oppfølging av mobbing og trakassering inngår i UHRs lederprogram og at det utarbeides et felles modulbasert kurs for ledere. Mobbing og trakassering er temaer som kan tas opp på mange av UHRs møteplasser, og styret ønsker at det blir hovedtema på seminaret i forbindelse med UHRs representantskapsmøtet til våren.*

#### **Vedtak:**

UHRs styre har i dag behandlet UHRs videre oppfølging av diskusjonen på representantskapsmøtet 15. november 2017 om mobbing og trakassering. Styret vedtok følgende [7]:

- *UHRs styre tar trakassering og mobbing svært alvorlig, og mener det er viktig med samordning av innsatsen ved institusjonene når det gjelder kartlegging, forebygging, varsling, oppfølging og lederopplæring. Ledere i sektoren må ha en klar og uttalt nulltoleranse mot mobbing og trakassering, overgrep og diskriminering. Dette må gjøres kjent for alle ansatte og studenter. Påvist trakassering vil sanksjoneres av arbeidsgiver/institusjon.*
- *UHRs styre vil sette ned en arbeidsgruppe. Gruppens mandat vedtas på neste møte og vil omfatte både ansatte og studenter, arbeidsmiljø*

*og læringsmiljø, og tydeliggjøre hva et godt læringsmiljø er.*

- *Arbeidsgruppen skal rapportere til styret.*
- *Mobbing og trakassering er et viktig tema på alle UHRs møteplasser, og foreslås også som hovedtema på neste representantskapsmøte.*
- *Styret understreker at mobbing og trakassering er et lederansvar, og ber om at dette tas inn i UHRs lederutviklingsprogram. UHR vil ta initiativ til utvikling av et nettbasert kurs.*
- *Styret slutter seg også til Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) sine anbefalinger, og vil be arbeidsgruppen jobbe videre med disse.*

UHR-styret fulgte opp saken i sitt styremøte 09.02.2018 med styresak 18/006: *Utkast til mandat for arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren [8].*

I møtereferatet står det:

*Styret diskuterte forslag til mandat, organisering av arbeidet, deltakelse fra medlemsinstitusjonene og andre ressursmiljøer, samt framdrift for arbeidet. Dette er en prioritert sak for styret, og styret ønsker jevning oppdateringer fra arbeidsgruppen.*

#### **Vedtak:**

*UHRs styre godkjenner forslaget til mandat for og sammensetning av arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren. Styreleder gis fullmakt til å supplere arbeidsgruppen dersom gruppen vurderer at det er behov for kompletterende kompetanse.*

## Mandat for arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren. Vedtatt av UHR-styret 09.02.2018 i styresak 18/006:

Arbeidsgruppen skal bidra til å samordne UH-institusjonenes innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter.

UHRs styre har merket seg Kif-komiteéns anbefalinger (vedlagt) og ber arbeidsgruppen ta med seg innspillene i det videre arbeidet.

Arbeidsgruppen skal innhente kunnskap fra og legge til rette for erfaringsutveksling for personalledere (HR-direktører) ved UHRs medlemsinstitusjoner. Arbeidsgruppen bes vurdere om det er tilsvarende behov for andre ledergrupper, herunder ledere med særskilt ansvar for læringsmiljøet ved institusjonene. Læringsmiljøet er en del av arbeidet.

Arbeidsgruppen må knytte til seg nødvendig kompetanse og organisere arbeidet på en hensiktsmessig måte. Gruppen bør dra veksler på det pågående arbeidet ved institusjonene. Det skal jevnlig rapporteres tilbake til UHRs styre.

Arbeidsgruppen bes om å lage forslag til program for seminaret om mobbing og trakassering på UHRs representantskapsmøte 30. mai 2018. Forslag til program legges fram for UHRs styre 9. april 2018.

### Milepæler

Vår 2018

- Arbeidsgruppen forbereder seminaret knyttet til representantskapsmøtet 30. mai. Programforslaget behandles i styremøtet 9. april 2018.
- Høst 2018
- Arbeidsgruppen utarbeider forslag til innhold i et nett- og modulbasert lederkurs og spørsmål til bruk i forbindelse med kartlegginger av arbeids- og læringsmiljø på UH-institusjonene.
- Arbeidsgruppen utarbeider en rapport som oppsummerer arbeidsgruppens arbeid samt anbefalinger til UHRs medlemsinstitusjoner.

### Arbeidsgruppens sammensetning

- Rektor Frank Reichert, Universitetet i Agder, leder
- Kunsthøgskolen i Oslo
- Styringsgruppen for ARK (arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser i UH-sektoren)
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen)
- Norsk studentorganisasjon
- Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Arbeidstilsynet
- Forskerforbundet

Styreleder gis fullmakt til å supplere arbeidsgruppen dersom gruppen vurderer at det er behov for kompletterende kompetanse

### Ressurser

Universitetet i Agder bidrar med leder og sekretær for arbeidsgruppen. Deltakerne dekker selv reisekostnader i forbindelse med møtene. UHR tilbyr møterom og lunsj dersom møtene legges til UHRs lokaler i Oslo.

## 2.2. Leveranser

Arbeidsgruppen har følgende leveranser i henhold til mandatet og egendefinerte leveranser:

LEVERANSER KARTLEGGING		Dato	Status
L1.1	Spørsmål til bruk i forbindelse med kartlegginger	Kvartal 1-2019	Utført
L1.2	Brev til Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd vedrørende forskningsbehov	Kvartal 4-2018	Utført
LEVERANSER FOREBYGGING			
L2.1	Lederkurs	Kvartal 2-2019	Utført
L2.2	Opplegg for dekanscole	Kvartal 2-2019	Ikke utført
LEVERANSER SIKRE GODE SYSTEMER			
L3.1	Anbefaling om lett tilgjengelig informasjon	Kvartal 2-2018	Utført
L3.2a	Brukertest I av institusjonenes hjemmesider	Kvartal 3-2018	Utført
L3.2b	Brukertest II av institusjonenes hjemmesider	Kvartal 1-2019	Utført
L3.3	Tilbakemelding til utvalgte institusjoner om brukertest	Kvartal 3 2018 og 1-2019	Utført
L3.4	Innspill til etiske retningslinjer	Kvartal 1-2019	Utført
LEVERANSER ARRANGEMENTER			
L4.1	UHR-seminar om mobbing og trakassering (Alta)	Kvartal 2-2018	Utført
L4.2	UHRMOT-seminar på Arendalsuka 2018	Kvartal 3-2018	Utført
L4.3	UHRMOT-seminar på UHR representantskapsmøte 2019	Kvartal 2-2019	Skal gjøres
LEVERANSER RAPPORTERING			
L5.1	Jevnlig rapportering til UHRs styre	Gjennom hele perioden	Utført
L5.2	Opprettelse og drift av nettsiden uhrmot.no	Gjennom hele perioden	Utført
L5.3	UHRMOT Sluttrapport og anbefalinger	Kvartal 2-2019	Utført

Ifølge mandatet skal arbeidsgruppen fokusere på både ansatte og studenter i UH-sektoren. Imidlertid begrenser arbeidsgruppens leveranse om kartlegging av mobbing og trakassering seg kun til å omfatte ansatte. Årsaken er at Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT), som ble gjennomført våren 2018 og presentert samme høst. Denne nasjonale undersøkelsen omfatter også spørsmål om mobbing og trakassering. Og etter å ha vært i kontakt med både Studiebarometeret og SHoT, fant arbeidsgruppen at det ikke var behov for en ny kartlegging av mobbing og trakassering blant studenter.

Kontakten gjorde også at spørsmålene i kartleggingen blant ansatte har tatt utgangspunkt i spørsmålene i SHoT.



### 3. Arbeidsgruppens sammensetning

Deltakernes organisasjonstilhørighet ble angitt i mandatet, der det også har vært rom for at arbeidsgruppens leder oppnevner ytterligere medlemmer dersom det viste seg hensiktsmessig. Leder har tatt initiativ til å få oppnevnt to ekstra medlemmer i arbeidsgruppen og videre opprettet et sekretariat bestående av tre ansatte ved Universitet i Agder.

Medlem		Organisasjon
Frank Reichert, Arbeidsgruppens leder		Rektor, professor ved fakultet for teknologi og realfag, Universitetet i Agder
Anita Sandberg		Styringsgruppeleder for Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser – ARK, direktør HMS og beredskap, Universitetet i Oslo
Mariann Helen Olsen		Advokat, nestleder for juridisk seksjon Forskerforbundet
Øystein Gullvåg Holter		Komiteé for kjønnsbalanse og mangfold i forskning – Kif, professor ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo
Jørn Mortensen		Rektor, Kunsthøgskolen i Oslo
Rønnaug Mathiassen Retterås		Fagdirektør, Likestillings- og diskrimineringsombudet
Morten Kjerstad Larsen		Tilsynsleder, Arbeidstilsynet i Oslo
Elsa Mari Almås		Professor i sexologi, Universitetet i Agder
Ida Austgulen (fram til 31.7.2018)		Fag- og læringsmiljøpolitisk ansvarlig Norsk studentorganisasjon – NSO
Fam Karine Heer Aas (fra 1.8.2018)		Velferds- og likestillingsansvarlig Norsk studentorganisasjon – NSO
Ragnhild Helene Hennum		Professor, Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo, varamedlem i Kif-komiteén
Sekretariat		
Ingunn Ugland		Seniorrådgiver, Personal- og organisasjonsavdelingen, Universitetet i Agder
Dag Nordbø		Prosjektleder, Universitetet i Agder
Arne Martin Larsen		Kommunikasjonsrådgiver, Universitetet i Agder

Videre har Erling Dietrichson vært arbeidsgruppens kontaktperson i Kunnskapsdepartementet. Sekretariatet har, utover ordinære sekretariatsoppgaver, også hatt en funksjon som ressursgruppe for arbeidsgruppen. Det har også hatt ansvar for etablering og vedlikehold av nettsiden [www.uhrmot.no](http://www.uhrmot.no).



## 4. Organisering av arbeidet

Arbeidsgruppen har lagt opp til jevnlige arbeidsmøter og ellers dialog via e-post og telefon. Følgende møter har vært avholdt:

Tidspunkt	Sted	Form
5.mars 2018	Kunnskapsdepartementet	Arbeidsgruppen møter hos Forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø. Arbeidet starter.
5.mars 2018	Lokaler til UHR	Oppstartsmøte, presentasjon av arbeidsgruppen
13.april 2018	UiO, professorboligen	Arbeidsmøte
22.mai 2018	Kunsthøgskolen	Arbeidsmøte
11. juni 2018	UiO	Arbeidsmøte
8. august 2018	Kunsthøgskolen	Arbeidsmøte
10.september 2018	UiO	Arbeidsmøte
15. oktober 2018	Kunsthøgskolen	Arbeidsmøte
20. november 2018	UiO	Arbeidsmøte
14. januar 2019	Kunsthøgskolen	Arbeidsmøte
19. februar 2019	UiO	Arbeidsmøte
25.mars 2019	Kunsthøgskolen	Arbeidsmøte
21. mai 2019	Oslo	Planlagt arbeidsmøte
<b>Møter med UHR-styret</b>		<b>Leveranse 5 er jevnlig rapportering til styret i UHR</b>
9. april 2018	UHR	Arbeidsgruppeleder Frank Reichert rapporterer til UHRs styre og legger fram planene for Alta-seminaret
30. mai 2018	Alta	UHR-styret deltar på UHRs representantskapsmøte der UHRMOT arrangerer seminar om mobbing og trakassering
1. mars 2019	UHR	Arbeidsgruppeleder og rektor Frank Reichert, rektor Jørn Mortensen, professor Ragnhild Helene Hennum og NSO-representant Fam Karine Heer Aas rapporterer til UHRs styre om UHRMOTs framdrift
29.mai 2019	Fredrikstad	Arbeidsgruppen legger fram avslutningsrapporten for UHRs representantskapsmøte
<b>Møte med UHR-sekretariatet</b>		
15. oktober 2018	UHR	Arbeidsgruppeleder Reichert sammen med Nordbø og Larsen fra arbeidsgruppesekretariatet møtte UHRs generalsekretær og representanter fra UHR-sekretariatet
19. februar 2019	UiO	UHRs generalsekretær Alf Rasmussen og seniorrådgiver Ragnar Lie deltok på arbeidsgruppens møte.

## 5. Mobbing og trakassering - begreper

Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i begrepene trakassering og seksuell trakassering slik de er definert i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Regelverket er overlappende når det gjelder arbeidslivet. Likestillings- og diskrimineringsloven regulerer også andre samfunnsforhold enn arbeidslivet, slik at bestemmelsene her også gjelder for studenter.

### Trakassering og mobbing

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I tillegg er det i likestillings- og diskrimineringsloven et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er arbeidsgivers plikt å forebygge dette. Arbeidsgiver skal organisere, tilrettelegge og lede arbeidet slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Selv om arbeidsmiljøloven ikke benytter mobbing som begrep, faller også denne type atferd inn under atferd som arbeidsmiljøloven forbyr, og dermed innunder trakasseringbegrepet.

Det finnes flere definisjoner på mobbing, og det er en pågående diskusjon om innholdet i begrepet. Den toneangivende forskeren Dan Olweus har følgende definisjon på mobbing: «En person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer» [9].

I innledningen til denne rapporten henvises det til professor Ingrid Lunds undersøkelse om mobbing i høyere utdanning [1]. Da Lund gjennomførte sin undersøkelse benyttet hun definisjonen til Olweus. Sammen med flere kollegaer har Lund utviklet en ny definisjon på mobbing:

«Mobbing hindrer opplevelsen av å høre til, å være en betydningsfull person i fellesskapet og muligheten til medvirkning»[1].

I Olweus sin definisjon er gjentakelsesbegrepet viktig gjentatt og over tid. I Lunds definisjon handler det mer om konsekvensene av mobbing. Der mobbing er det som hindrer noen å høre til.

### Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).

Seksuell trakassering kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing, berøring til seksuelle overgrep. Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også være seksuell trakassering. Seksuell trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men kan også skje utenfor arbeidstid og arbeidssted som for eksempel på julebord, arbeidsreiser og gjennom sosiale medier. Der det er en ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene vil dette være skjerpene.

### Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgivere og ledelsen ved UH-institusjonene plikter å forebygge og forhindre mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Hvis arbeidsgiver blir kjent med en påstand om mobbing, trakassering eller seksuell trakassering har arbeidsgiver en plikt til å undersøke påstanden, og eventuelt sette i verk tiltak for å hindre adferden.

### Arbeidstaker rett og plikt til å si i fra

Arbeidstaker skal si fra til arbeidsgiver eller verneombudet hvis arbeidstaker blir kjent med at det skjer mobbing, trakassering eller seksuell trakassering på arbeidsplassen.

### Lenker:

Lenke til veiledning om seksuell trakassering: [www.settestrek.no](http://www.settestrek.no)

Lenke til Arbeidstilsynets nettsider: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Lenke til Likestillings- og diskrimineringsombudets nettsider: [www.ldo.no](http://www.ldo.no)

Lenke til sikresiden.no [www.sikresiden.no](http://www.sikresiden.no)

## Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet har deltatt i arbeidsgruppen. Her er deres anbefaling om å lage felles regler for hva som er akseptabel atferd på arbeidsplassen:

Ingen arbeidstakere eller ledere er like. De kommer fra alle lag av samfunnet. Det samme gjelder for studenter. Det kan derfor ikke legges til grunn at alle har de samme grensene eller forstår hvor grensen går. Av denne grunn er det viktig at alle på arbeidsplassen blir involvert i diskusjonen om hvordan de vil ha det på egen arbeidsplass. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet anbefaler at det lages noen felles regler for hva som er akseptabel atferd.

Formålet med slike regler er å beskytte ansatte mot mobbing og trakassering. Reglene er ikke ment å regulere hva gode kollegaer gjør, så lenge det er gjensidig, og ikke rammer andre ansatte eller arbeidsmiljøet.

Det er viktig at seksuell trakassering er noe alle kan snakke om og at det er lav terskel for å ta opp temaet. Ledere bør jevnlig ha dette temaet på dagsorden i aktuelle møter hvor alle ansatte deltar, og arbeidsmiljøet er på dagsorden.

**– Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet**



**Arbeidstilsynet**

## 6. Fakta

I dette kapitlet ser arbeidsgruppen nærmere på hva som finnes av fakta om mobbing og trakassering i UH-sektoren. I 7.1 handler det om behovet for videre forskning og et initiativ UHRMOT har tatt sammen med Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif). I 7.2 handler det om kartlegginger av mobbing og trakassering av studenter. Kapittel 7.3. og 7.4 handler om kartlegging av ansatte i UH-sektoren og i hvilken grad UHRMOT har bidratt til dette.

### 6.1. Forskningsbehov

Seksuell trakassering er ikke nytt, men det er nytt at problematikken har fått sterk oppmerksomhet blant annet ut fra #metoo-kampanjen, med økt rapportering og krav om endring.

UHRMOT og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) arbeider begge med å kartlegge og redusere seksuell trakassering, og det var derfor naturlig å samarbeide på dette området. Kif støttet UHRMOTs forslag til nasjonal kartlegging av trakassering, og rektor-initiativet for å gjennomføre dette i -sektoren (se mer om kartleggingen under punkt 6.3 og 6.4).

En nordisk oversikt viser at forskningen er begrenset og fragmentert på dette området, og at mer forskning trengs [10].

Dette gjelder også i Norge, selv om flere undersøkelser er gjort særlig i etterkant av #metoo. Det finnes også eldre studier på relaterte områder som for eksempel seksuelle overgrep, og kvalitative studier av seksuelle gråsoner. Det er også tilgjengelig statistikk om verbal seksualisert aggresjon i skolen og seksuell aggresjon på nett, men det er lite samlet og systematisert.

Alt i alt er det riktig å snakke om et kunnskapshull på området, ut fra problemomfanget som kommer fram i ny forskning.

Uønsket seksuell oppmerksomhet er ofte knyttet til faglig og profesjonell nedvurdering, som regel av kvinner. Sett ut fra forskning i Norges forskningsråds Kjønnsbalanseprogram, utgjør det et stort problem i academia [11].

Det ble snart tydelig i UHRMOTs arbeid at UH-sektorens kartlegging av trakassering bare ville være et begrenset første skritt i forhold til å rette opp kunnskapshullet på dette området. Derfor ble man enige om en to-trinns strategi – både en første kartlegging, og en videre oppfølging. Kif sluttet seg til denne strategien, og det ble enighet om å utforme et felles brev til Kunnskapsdepartementet og til Norges forskningsråd.

Arbeidet ble utformet som en dialog mellom komiteene gjennom en arbeidsgruppe bestående av Øystein Gullvåg Holter (Kif/UHRMOT), Ingunn Ugland (UHRMOT) og Heidi Holt Zachariassen (UHR/Kif). Arbeidet ble basert på erfaringer med ny forskning blant annet i Nettverk for forskning om voldtekt og seksuelle gråsoner som er støttet av Norges forskningsråd. Nettverket er en del av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo. Utkastet ble deretter diskutert og redigert i UHRMOT og i Kif.

Listen i brevet til Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd presenterer noen hovedpunkter for videre forskning på området, uten å være utdypende på hvert punkt. Listen ble laget ut fra en helhetsforståelse av at dette er et bredt og viktig problemområde med mange sider, som ikke kan sees isolert.

Listen er ikke fullstendig. Vi kunne også tatt med ulike kulturelle forståelser av seksuell oppmerksomhet, og – mer tydelig - seksuell diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Blant stikkord for forskningen kunne vi nevnt interseksjonalitet og heteronormativitet tydeligere. Hensikten med brevet til Kunnskapsdepartementet var å klargjøre en visjon og strategi for arbeidet framover. Vi er likefullt oppmerksomme på behov for prioriteringer og for fokusering innen en gitt ramme.

Målet må være at forskningen aktivt bidrar til å identifisere problemer, utfordringer og muligheter. UH-kartleggingen vil antakelig vise at problemene er betydelige. Brevet til KD var derfor også skrevet som en «early warning».

Brevet til Kunnskapsdepartementet er vedlagt til rapporten.

## 6.2. Nasjonal kartlegging – studenter

### Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT)

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) [5] kartlegger studentenes helse og trivsel i bred forstand. Formålet er å gi innsikt i hvordan studentene har det og hvordan velferdstilbudet til studenter kan bedres. I 2018 ble 162 512 norske heltidsstudenter i alderen 18 - 35 år invitert til å svare på undersøkelsen. 50 054 studenter både i Norge og i utlandet svarte. Det gir en svarprosent på 31.

I SHoT 2018 har studentsamskipnadene for første gang kartlagt tilfeller av seksuell trakassering hos studenter. I undersøkelsen er seksuell trakassering definert som uønsket seksuell oppmerksomhet som er krenkende og plagsom. I undersøkelsen ble studentene bedt om å oppgi om de hadde blitt utsatt for noen av de følgende former for seksuell trakassering:

1. Verbal trakassering
2. Ikke-verbal trakassering
3. Fysisk trakassering
  - d. Uønsket berøring, klemming eller kyssing
  - e. Voldtektsforsøk
  - f. Voldtekt

I undersøkelsen oppga én av fire å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, herunder 31 % av de kvinnelige og 8 prosent av de mannlige studentene. Totalt oppga 4,7 prosent av de kvinnelige og 0,4 prosent av de mannlige studentene å ha blitt utsatt for voldtekt.

Andelen som har blitt utsatt for voldtektsforsøk og voldtekt øker med alderen. Utenlandsstudenter oppgir gjennomgående vesentlig høyere omfang av seksuell trakassering enn studenter som studerer i Norge.

Flertallet av dem som er blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir at de ble trakassert av noen utenfor utdanningsinstitusjonen. Et mindretall oppgir å ha blitt trakassert av medstudenter eller av ansatte. Verbal trakassering, nærgående blikk og kommentarer, uønsket berøring, klemming eller

kyssing er de mest forekommende formene for seksuell trakassering av medstudenter og ansatte.

### Studiebarometeret

Studiebarometeret [12] er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut til over 60 000 studenter hver høst. Den spør om studentenes oppfatninger om kvalitet i studieprogrammer ved norske høyskoler og universiteter. Formålet er å styrke arbeidet med kvalitetsutvikling i høyere utdanning og gi nyttig informasjon om studiekvalitet. Det er Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning (NOKUT) som står bak Studiebarometeret. I 2018 inneholdt også Studiebarometeret spørsmål om trakassering, og tok her for seg utdanningsinstitusjonenes varslingsystemer for trakassering [13].

Studentene fikk tre påstander med svaralternativene «ja», «nei» og «husker ikke/ vet ikke»:

- Jeg har fått informasjon fra universitetet/ høyskolen om varslingssystemet
- Jeg vet hvor man finner informasjon om varslingsystemet
- Jeg vet hvor man skal henvende seg i tilfeller av trakassering.

For alle tre påstandene er «nei» den klart største kategorien. Den utgjør fra 37 prosent til 48 prosent av svarene. Studiebarometeret viste stor spredning mellom institusjonene når det gjelder andel studenter som har fått informasjon. På åtte av institusjonene svarte færre enn 20 prosent av studentene «ja» på spørsmålet, mens flere enn 60 prosent av studentene svarte «ja» på åtte andre institusjoner. Det var flere menn enn kvinner som svarte «ja» på alle tre spørsmålene.

Som en kommentar til tallene fra Studiebarometeret vil arbeidsgruppen påpeke at det sentrale ikke er at studentene nødvendigvis må vite hvor informasjonen ligger, men at den er lett tilgjengelig dersom de får behov for den. Her henviser vi til kapittel 8.2 i rapporten hvor arbeidsgruppen anbefaler UH-institusjonene å ha denne type informasjon lett tilgjengelig på sine nettsider.

## En students ønske om en ny kultur i akademia

Vi må skape en kultur som bidrar til at vi alle oppfører oss skikkelig, og at det reageres på uakseptabel oppførsel. Det kan ikke være nødvendig at en skal måtte kjempe for det som er rett fordi det er så veldig behagelig å se gjennom fingrene ved urett.

Flere av relasjonene i vår sektor har asymmetriske maktforhold. De finnes både ansatte seg imellom, mellom studenter og ansatte, og mellom studenter. Velfungerende studentdemokratier, studentsamskipnader og studentombud er viktige for å motvirke maktmisbruk. Men institusjonene må også være bevisst på hvordan de opptrer.

En av institusjonenes største utfordringer er at alle studenter, til enhver tid, får nødvendig informasjon. Det er derfor bekymringsverdig at få studenter kjenner til systemene for varsling, slik Studiebarometeret for 2018 viste.

Institusjonene må ikke glemme at studentmassen skifter stadig og de fleste av oss studenter tilbringer kun noen få år av våre liv på studiestedet. Hver høst tas det opp nye studenter og hver vår er ferdigutdannede på vei ut i samfunnet.

Vi må ha gode og tilgjengelige systemer for varsling. Utdanningsinstitusjonene må sørge for at disse kan finnes ved enkle nettsøk. Studentene skal alltid kunne finne den informasjon de trenger.

**Fam Karine Heer Aas, Velferds- og likestillingsansvarlig,  
Norsk studentorganisasjon og medlem i UHRMOT**





### 6.3. Nasjonal kartlegging – ansatte

En diskusjon om behovet for en kartlegging av mobbing og seksuell trakassering fikk stor plass i arbeidsgruppen fra første møte våren 2018. I arbeidsgruppens mandat står det:

*Arbeidsgruppen utarbeider spørsmål til bruk i forbindelse med kartlegginger av arbeids- og læringsmiljø på UH-institusjonene.*

Tanken bak en slik kartlegging er behovet for å få tall tilknyttet opplevd mobbing og trakassering blant ansatte i sektoren. Slike tall – som en ikke har i dag - vil danne et grunnlag for iverksetting av tiltak i arbeidet med å forebygge. Det er også et ønske om å senke terskelen for å si ifra og øke bevissthet og kunnskap om muligheten til å si ifra.

UH-sektoren skiller seg fra andre sektorer på flere områder, blant annet særlig ved at det er mange høyt utdannende, midlertidige ansatte. Midlertidig ansettelsesforhold anses som en risikofaktor. Arbeidsgruppen stilte derfor spørsmål om det er større eller mindre omfang av mobbing og seksuell trakassering blant ansatte i UH-sektoren enn gjennomsnittstall fra Statistisk sentralbyrå.

Våren 2018 ble det også publisert flere rapporter om mobbing og trakassering fra andre sektorer, og UHRMOT fulgte konkret opp for å hente inn erfaringer, blant annet i kontakt med Legeforeningen og NRK.

Samtidig ble det klart at en ny SHoT-undersøkelse (Studentenes helse- og trivselsundersøkelse) samme år skulle inneholde spørsmål om mobbing og trakassering. Arbeidsgruppen valgte derfor i sitt arbeid å se til SHoTs spørsmålsbatteri for å nyttiggjøre det deres fagpersoner allerede hadde utført. Dette gav også en unik mulighet for å holde kartleggingen av ansatte opp mot studentenes svar innenfor omtrent samme tidsrom.

Spørreskjemaet, slik det nå foreligger, har derfor SHoT-spørsmålene som sitt konkrete grunnlag, men med ansatte og ikke studenter som respondenter. Det er også tatt inn spørsmål om varslingsrutiner og kjennskap til disse.

Det helhetlige opplegget som dermed nå ligger klart er derfor et resultat av gode diskusjoner i arbeidsgruppen og påfyll av andre faglige ressurser i sektoren.

I mandatet fra UHR ble det ikke gitt et eksplisitt oppdrag om at arbeidsgruppen skal gjennomføre en slik kartlegging.

Styret for UHR har likevel uttrykt seg positivt til at det gjennomføres en slik nasjonal kartlegging der hver virksomhet i sektoren deltar frivillig. Universitetet i Agder har tatt initiativ til gjennomføringen, og har Universitetet i Oslo og Kunsthøgskolen i Oslo som medansvarlige i en styringsgruppe.

## 6.4. Realisering av kartlegging

Kartleggingen er som tidligere nevnt ikke en del av UHRMOTs mandat. Alle medlemsinstitusjonene i Universitets- og høgskolerådet er imidlertid invitert til å delta og følgende 26 institusjoner har takket ja til å delta:

- Ansgar Teologiske Høgskole
- Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
- Dronning Mauds Minne
- Fjellhaug Internasjonale Høgskole
- Handelshøyskolen BI
- Høgskolen i Innlandet
- Høgskolen Kristiania
- Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk
- Høgskolen i Volda
- Høgskolen i Østfold
- Høgskolen på Vestlandet
- Kunsthøgskolen i Oslo
- Nord Universitet
- Norges Handelshøyskole
- Norges idrettshøgskole
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
- Norges musikkhøgskole
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
- OsloMet - Storbyuniversitetet
- Politihøgskolen
- Samisk høgskole
- Universitetet i Agder
- Universitetet i Bergen
- Universitetet i Oslo
- Universitetet i Sørøst-Norge
- Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Kartleggingen gjennomføres av en ekstern leverandør. Anbudsrunde ble avsluttet 24.1.2019 og Ipsos Norge er valgt som leverandør. Ipsos Norge er et fullservice analyseinstitutt. De ble etablert i 1975 og har i dag omlag 70 ansatte. Ipsos er et av Norges største og eldste innen omdømme- og brukerundersøkelser, befolkningsundersøkelser og informasjonsbehandling. De har solid ekspertise på planlegging, gjennomføring og rapportering av kvantitative undersøkelser med tidligere erfaring

innen offentlig sektor.

Ved oppstart av arbeidet med kartleggingen ble det opprette en styringsgruppe bestående av rektor og universitetsdirektør ved henholdsvis Universitetet i Agder, Universitetet i Oslo og Kunsthøgskolen i Oslo. Videre har prosjektgruppen bestående av Dag Nordbø, Ingunn Ugland og Arne Martin Larsen fra Universitetet i Agder knyttet kontakt med professor Stig Berge Matthiesen ved Handelshøyskolen BI og seniorrådgiver Kirsti Godal Undebakke ved Norges tekniske- og naturvitenskapelige universitet som fagressurser. Det er også søkt bistand hos professor Ingrid Lund ved Universitetet i Agder og Fredrik Bondestam fra Sekretariatet for genusforskning ved Gøteborgs Universitet. De deltakende institusjonene har også gitt innspill til arbeidet.

Kartleggingen er anonym og skal gjennomføres på overordnet nivå. Respondenter oppgir ikke navn og koblingen mellom epost-adresse og svarskjema slettes umiddelbart etter at kartleggingen er gjennomført. Det er heller ingen ansatte ved den enkelte institusjon som har innsyn i datamaterialet.

Mobbing og trakassering er svært alvorlig for dem det angår. Spørsmålene i kartleggingen kan derfor bringe fram vonde minner og vanskelige situasjoner. Av denne grunn tilbys det en ekstern døgnåpen psykologtjeneste for respondentene i tiden under og etter at kartleggingen pågår.

Kartleggingen skal resultere i en nasjonal rapport. Det vil også være mulig å få rapporter på institusjonsnivå så fremt det ikke hindres av anonymitetshensyn.

Gjennomføring av selve kartleggingen er satt til uke 21- 22. Den nasjonale rapporten skal være klar til å presenteres i juni 2019.

## 6.5. Anbefalinger fra UHRMOT:

1. UHR og Kif-komiteen bes følge opp brevet om forskningsbehov til Kunnskapsdepartementet.
2. Ved en ny nasjonal kartlegging bes UHR å vurdere om også studentene skal inn i samme kartlegging.
3. UHR bes om å samle erfaringer fra den nasjonale kartleggingen slik at disse kommer med i neste kartlegging.
4. Det bør også vurderes om en neste kartlegging kan samordnes med andre nasjonale kartlegginger.

## 7. Forebygging

De fleste institusjonene i UHR har lang praksis og tradisjon for å arbeide med holdninger, verdier, kultur og ledelse. Når UHRMOT ifølge sitt mandat skal bidra til samordning av sektorens arbeid med å forebygge mobbing og trakassering, har arbeidsgruppen derfor tatt utgangspunkt i retningslinjer, opplegg og tiltak som allerede eksisterer. Ifølge mandatet skal arbeidsgruppen også innhente kunnskap fra og legge til rette for erfaringsutveksling for personalledere ved UHR sine medlemsinstitusjoner.

I punkt 7.2 kommer arbeidsgruppen med forslag til et opplegg for lederkurs slik mandatet ber om: *Arbeidsgruppen utarbeider forslag til innhold i et nett- og modulbasert lederkurs.*

I punkt 7.3 omtales arbeidet med etiske retningslinjer og arbeidsgruppen kommer med innspill til slike. Arbeidsgruppen har vært bevisst på at den enkelte institusjon selv må utforme sine retningslinjer, slik at eierskap og forankring sikres. Arbeidsgruppens valg av tema og forslag til formuleringer skal derfor oppfattes som innspill som kan gi hjelp og inspirasjon til institusjonenes eget arbeid med dette.

### 7.1. Refleksjoner om makt og asymmetri

Et av omkvedene i #metoo-diskursen (hva vi snakker om og måten vi snakker på) er at #metoo dypest sett handler om makt. Det handler om avdekking av maktstrukturer og maktmisbruk, og at dette maktmisbruket får et seksualisert uttrykk. At det er uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering denne gangen, og at den neste #metoo-kampanjen kommer til å dreie seg om andre former for trakassering. Der #metoo 1.0 handlet om menn og kvinner vil #metoo 2.0 ventelig dreie seg enten om klasseforskjeller, relasjoner mellom leder og ansatt, hvit monokultur vs. pride-farget flerkultur, eller en annen skjevhet som produserer trakassering.

#### Makt

Men hva er makt i akademia? Det finnes nok ingen definisjon som er dekkende, men hvis vi tar utgangspunkt i Fredrik Engelstads definisjon i *Maktbegrepet etter Max Weber* så forstår vi at «makt forekommer når en aktør A får en aktør B til å gjøre noe hun eller han ellers ikke ville gjort» [14].

Engelstad presiserer denne definisjonens tre

elementer:

- (i) En asymmetrisk relasjon mellom A og B.
- (ii) En intensjon. A har et ønske om å få B til å utføre en gitt atferd.
- (iii) En årsakssammenheng. Det er As ønsker og de handlinger som følger av dem som får B til å utføre atferden.

«Makt kan ikke betraktes som en ting, det er en egenskap ved sosiale relasjoner, som kan gis nokså ulike former. For å forstå hvordan makt virker, må vi derfor forstå de relevante trekkene ved sosiale relasjoner. At makt er knyttet til relasjoner, betyr også at det potensielt finnes maktforhold i alle former for relasjoner – eller med andre ord at makt kan finnes over alt.», sier han [14].

Engelstad har fått kritikk for å operere med et snevert maktbegrep. Det finnes altså typer makt som ikke umiddelbart fanges opp av Engelstads definisjon. Det er i denne sammenheng at Michel Foucaults og Pierre Bourdieus bidrag til maktforståelsen blir viktige, fordi de gjør oss oppmerksomme på at det ligger makt i diskursene og ikke minst i det forhold at noen enkeltpersoner og nettverk behersker og dermed kontrollerer diskursen bedre enn andre.

I mange sammenhenger er det nettopp i forvaltningen av diskursen, språket og terminologiene at makten utøves. En professor som behersker kunnskapen og diskursen skal selvsagt ikke slutte med det, fordi det er en vesentlig del av jobben hennes – men Foucaults poeng ville være at makten følger med som en konsekvens av kunnskapen.

Når maktbruk og diskriminering tar utgangspunkt flere faktorer som kjønn, alder, sosial bakgrunn, etnisitet, oppstår en form for «interseksjonalitet» - altså en sammenveving av faktorene som har forsterkende trakasserende effekt. Slike former for sammenvevinger av maktbruk kan også finne sted i akademia.

#### Asymmetri

I akademiske kontekster er relasjonene mellom lærer/veileder og studenter preget av asymmetri. Professorene Tom Eide og Hilde Eide ved Fakultet for helse og sosialvitenskap ved Universitetet i Sørøst-Norge skriver i boken *Kommunikasjon i praksis Relasjoner, samspill og etikk i sosialfaglig arbeid* [15], at ethvert

hjelperforhold er asymmetrisk, og bør være det til en viss grad. I dette ligger det at den ene er hjelpesøker og den andre en kompetent hjelper. Veiledningskompetansen vil utgjøre en slik asymmetri. En annen asymmetri ligger i at det er den som trenger hjelp sine anliggender som ensidig skal være i fokus.

Eide og Eides poeng er at asymmetri kan være en betingelse for en læringssituasjon. Asymmetri er altså ikke en størrelse vi skal motarbeide. Men vi skal være bevisst at asymmetri eksisterer. Derfor er det viktigste i alle akademiske kontekster å skape en undervisnings- og veiledningskultur preget av gjensidig respekt mellom student og lærer, og nødvendig refleksjon om egen rolle i en asymmetrisk læringssituasjon.

## 7.2. Opplæringsmodul – forebygging og håndtering av seksuell trakassering

I arbeidet med et opplæringsopplegg har vi definert forebygging og håndtering av seksuell trakassering som vårt hovedtema. Samtidig vil vi påpeke at mange av temaene som behandles har relevans også for arbeidet mot mobbing og trakassering i bredere forstand enn seksuell trakassering.

Det er ikke utviklet et system for nettbasert opplæring. Det ville kreve ressurser utover det arbeidsgruppa har hatt, men det er mulig å gjøre faglige innspill, refleksjonsoppgaver og case tilgjengelig også i et nettbasert format.

Mange av institusjonene har allerede gjennomført opplæring på dette området, UHRMOT har derfor bedt institusjonene melde inn hvilke opplegg og tiltak som er gjennomført, eller er under gjennomføring.

Samtlige HR-avdelinger er kontaktet og en rekke opplegg er mottatt til arbeidsgruppen. Noen er utviklet og gjennomført av eksterne aktører, mens andre er utviklet og gjennomført av institusjonene selv.

Et undervisningsopplegg som er mye benyttet i sektoren det siste året, baserer seg på et kursopplegg som Likestillings- og diskrimineringsombudet har utviklet sammen med Arbeidstilsynet: *Hvordan forebygge trakassering på arbeidsplassen?*

Dette undervisningsopplegget danner grunnlag for UHRMOTs innspill til lederopplæring.

UHRMOT anser også det foreslåtte opplegget som et faglig innspill til temaet seksuell trakassering i arbeidet med den nye versjonen av Dekanskolen. Dialogen med ansvarlige for utvikling av Dekanskolen er opprettet, men det er ikke gjort felles arbeid knyttet til Dekanskolen på nåværende tidspunkt.

Det vedlagte opplegget er å anse som en ressurs for institusjonene, og ikke som et ferdig og komplett opplegg. Vi anser det som avgjørende for effekten av slik opplæring at opplegget er forankret i den enkelte institusjons kontekst og utfordringer. Den enkelte institusjon velger selv form og omfang, og kan også koble denne modulen sammen med andre opplæringsmoduler.

Her følger en kort beskrivelse av elementene i kurset.

Forslaget til kursopplegget ligger vedlagt til rapporten.

## Opplæringsmodul – forebygging og håndtering av seksuell trakassering

### **Innholdselementer:**

- Hva er seksuell trakassering og hvor stort problem er det- Fakta og forskning på området
- Her presenteres tall og funn fra nyere kartlegginger og forskning, og en enkel innføring i de juridiske forhold knyttet til dette problemfeltet
- Hvordan forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen?
- Denne delen inneholder temaer som seksuell folkeskikk, risikokartlegging, etiske retningslinjer og lederatferd
- Hvordan håndtere varsler om seksuell trakassering?
- Her fokuseres det på varslingssystemer, kommunikasjon, reaksjonsformer og oppfølging knyttet til håndtering av konkrete saker som kommer opp.

### **Metodikk:**

- Faglige innspill
- Korte forelesninger/presentasjon av rapporter og forskning
- Case/scenarier
- Her brukes situasjoner og hendelser

som har hendt/kan hende knyttet til trakassering i vår sektor

- Plenums- og gruppediskusjoner
- Det vektlegges at deltakerne utfordres til å delta med egne refleksjoner og erfaringer

### **Omfang:**

- Opplegget kan tilpasses ulike tidsrammer, eksempelvis et kortere frokostseminar opp til et dagsopplegg

### **Gjennomføring:**

- Det legges opp til at opplegget kan gjennomføres med institusjonens egne faglige ressurser
- For å kvalitetssikre gjennomføring, planlegges det et opplæringskurs for kursholdere tidlig høst 2019

### **Ressurstilgang**

- Gjennom kontakten med institusjonenes HR-avdelinger er det samlet inn en del eksisterende opplegg. Det vil bli utarbeidet en oversikt over opplegg som kan brukes og ressurspersoner som kan kontaktes av den enkelt institusjon.



### 7.3. Etske retningslinjer

Det er nulltoleranse mot mobbing og trakassering i utdanningsinstitusjoner. Likevel vil det være nyttig og nødvendig å etablere forventninger til ansatte, studenter og ph.d.-kandidater som fanger opp spesifikke utfordringer i UH-sektoren.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor etablering og formalisering av etiske forventninger til ansatte og studenter i sektorens institusjoner. Hensikten med en slik formalisering må være å gi et tydelig signal om at mobbing og trakassering ikke aksepteres i institusjonen, å bidra til økt refleksjon om etiske problemstillinger, og også å hjelpe ansatte, studenter og ph.d.-kandidater til å handle korrekt i konkrete faglige og sosiale situasjoner i og utenfor arbeidsplassen. Det anbefales at institusjonene i sine formaliseringer ser hen til lovverket.

Av særlige utfordringer som bør omtales i slike retningslinjer er doble relasjoner og spørsmål om habilitet. Særlig er relasjonen mellom veileder

og veiledet utfordrende. Arbeidsgruppen ser at flere institusjoner nasjonalt og internasjonalt vier dette forholdet spesiell oppmerksomhet. Noen internasjonale utdanningsinstitusjoner forbyr enhver privat relasjon mellom veileder og veiledet. Arbeidsgruppen har diskutert hensiktsmessigheten i norsk sammenheng ved et forbud, og har kommet til et forbud ikke er å anbefale, men at dette bør omtales spesifikt i institusjonenes etiske retningslinjer.

Arbeidsgruppen anbefaler institusjonene å lære av beste praksis i sektoren, og registrerer at flere institusjoner allerede har nedlagt et omfattende og godt arbeid med revisjon og etablering av etiske forventninger og retningslinjer. Et eksempel er Universitetet i Oslo sine etiske retningslinjer, vedtatt 12. mars 2019 [16].

Under følger Arbeidsgruppens eksempeldokument som kan fungere som innspill for arbeidet i institusjonene.

#### Innspill til etiske retningslinjer

De etiske retningslinjene har to hovedområder:

##### 1. Om krenkelse av personlig og profesjonell integritet

Ansatte må vise respekt for kollegers og studenters personlige og profesjonelle integritet og avstå fra handlinger eller uttalelser som kan oppfattes som et angrep på denne.

- Respekt - vi opptrer med respekt overfor det enkelte individ og dennes personlige og profesjonelle integritet.
- Tillit og trygghet - vi ønsker å skape tillit og trygghet i vår organisasjon gjennom våre holdninger og aktiviteter mot mobbing, trakassering og rasisme.
- Inkludering - vi hjelper alle til å delta i felleskap og gir mulighet til medvirkning.

##### 2. Om doble relasjoner

Dette handler om ulike typer relasjoner (både mellom ansatt/student og mellom ansatte på ulike nivåer), rolleforståelse, makt og asymmetri. Doble relasjoner oppstår når ansatte i møte med kolleger eller studenter

også har andre roller utover den profesjonelle. Det kan for eksempel være slektskap, vennskap, uvennskap, kjærlighetsforhold eller økonomiske relasjoner. Doble relasjoner kan føre til interessekonflikter og habilitetsproblematikk, eller påstander om slikt, og det vil kunne stilles spørsmål ved den ansattes uavhengighet og integritet.

- **Relasjon ansatt/student**  
Vi forutsetter tydelig bevissthet om egen rolle og makt, i relasjonen mellom ansatt og student. Nære relasjoner mellom ansatt og student vil påvirke læringsmiljøet og ha betydning for habilitet og tillit. Ansatte har et særlig ansvar for ikke å inngå relasjoner som setter studenter i en sårbar situasjon. Om doble relasjoner likevel finnes eller oppstår, skal det meldes fra til nærmeste leder og iverksettes tiltak som sikrer lærings- og arbeidsmiljøet for alle involverte.
- **Relasjon mellom ansatte**  
Også i forhold mellom ansatte forutsettes en tydelig bevissthet om egen rolle og makt. Ved nære relasjoner mellom ansatte, er det nødvendig å ta forholdsregler for å sikre at arbeidsmiljøet ikke rammes og at habilitetsreglene overholdes.



## 7.4. Anbefalinger fra UHRMOT

1. UHR oppfordres til å ta den foreslåtte lederopplæring inn i den nye Dekanskolen og at lederopplæringselementene deles i UHRs nettverk for HR-/personaldirektører/sjefer for videre bruk i institusjonene.
2. UHR deler innspill til retningslinjer (se punkt 7.3) med institusjonene, samtidig som den enkelte institusjons toppledere oppfordres til å initiere utvikling av egne slike retningslinjer.

## 8. Rutiner

I arbeidsgruppens mandat står det at *Arbeidsgruppen skal bidra til å samordne UH-institusjonenes innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter.*

I dette kapittelet vil det handle om å sikre gode systemer for varsling og oppfølging: I punkt 8.1 vil arbeidsgruppen skrive generelt om behovet for rutiner og saksbehandlingsregler.

I punkt 8.2. gis det eksempler på hvordan slike rutiner kan se ut og her vil det legges vekt på:

1. Selve systemet og hvordan det er organisert i institusjonen. Hvem får varslingen og hvordan følges dette opp.
2. Hvordan UH-institusjonen kommuniserer systemet ut til sine brukere.

### 8.1. Behovet for rutiner og saksbehandlingsregler

For at studentene og ansatte som opplever mobbing og trakassering i sin studie- eller arbeidssituasjon, skal ha mulighet til å varsle/si i fra, er det en forutsetning at det finnes et system for varsling/si ifra. Etter arbeidsgruppens syn krever lovverket at hver institusjon i sektoren har gode tilgjengelige systemer for å si i fra/varsle. Det betyr at informasjon om hva ansatte og studenter gjør dersom de ønsker å varsle/si ifra om mobbing og trakassering bør være lett tilgjengelig. Det bør utarbeides klare saksbehandlingsrutiner som sikrer at alle meldinger om kritikkverdige forhold behandles på en god måte som ivaretar lovgivningens krav til forsvarlig saksbehandling,

herunder også kravet til kontradiksjon. I UH-sektoren er det mange eksempler på at saker om mobbing og trakassering har blitt vanskeliggjort ved at man ikke har hatt gode saksbehandlingsrutiner og manglende skriftlig dokumentasjon. Det bør også være tilgjengelig informasjon om hvor ansatte og studenter som opplever mobbing og trakassering kan få råd, veiledning og hjelp.

Mange av UH-institusjonene har studentombud. I skrivende stund foreligger det et lovforslag om å lovfeste at alle studenter skal ha tilgang til studentombud. Ombudet er en uavhengig bistandsperson, underlagt taushetsplikt, som skal gi studentene råd og hjelp i deres studiesituasjon, her også råd i saker om mobbing og trakassering.

Samskipnadene vil i mange tilfeller ha rådgivningstjenester som studentene kan henvende seg til for psykososial oppfølging. Der det ikke finnes et slikt tilbud bør institusjonene etablere en slik ordning. For ansatte vil fagforeningene, vernelinjen og bedriftshelsetjeneste være instanser der man kan søke uavhengig råd og veiledning.

Det kan være svært belastende å få varsler mot seg. Det er derfor også viktig at institusjonene har gode rutiner for ivaretagelse av de det varsles mot, både ansatte og studenter. Alle arbeidsgivere har en omsorgsplikt for alle sine ansatte. Institusjonene i UH-sektoren har også en plikt til å ivareta alle studenter. Ved utforming av rutiner bør man tenke bredere enn rene saksbehandlingsrutiner. Det er også viktig at de som får varsler mot seg ivaretas psykososialt.

Slik arbeidsgruppen ser det, er det flere forhold som kan sikre at saker om mobbing og trakassering ikke får utvikle seg. Gode varslingsrutiner og saksbehandlingsrutiner er allerede omtalt. Et annet viktig punkt er tidlig inngripen. Det er viktig både for de involverte, men også for institusjonene at saker om mobbing og trakassering ikke får pågå over tid. Det bør gripes inn raskt og sakene bør søkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. Dette krever at ledelsen nedover i organisasjonene er godt kjent med reglene om varsling og saksbehandlingsrutinene for slike saker.

De aller fleste saker om mobbing og trakassering ender med at både den som mener seg utsatt for mobbing og trakassering og den som det blir varslet om skal fortsette å være ansatt eller student ved institusjonen. Det er krevende for den enkelte berørte part og for institusjonen. Det er derfor viktig ikke å eskalere saker unødvendig.

## 8.2. Nærmere om utarbeiding av rutiner

Erfaringer tilsier at det i noen sammenhenger kan være knyttet utrygghet til å si ifra. Institusjonene i UH-sektoren forutsettes å etablere rutiner som oppleves tilgjengelige og enkle å forstå slik at det oppleves trygt å si ifra. Institusjonene i UH-sektorene er svært ulike i størrelse og i styringsstruktur og det vil dermed ikke være alt som passer for alle.

### Eierskap og ansvarfordeling

For å sikre at varsler blir håndtert i tide og av korrekte personell, er det en forutsetning at det foreligger en klar ansvarfordeling på institusjonene. Ansvarfordelingen må være klar både hva gjelder opplæring, saksbehandling og etterarbeid tilknyttet mottak av varslinger. Dette er viktig for å skape nødvendig eierskap til saksbehandlingen. Dersom slik ansvarfordeling ikke foreligger vil det lett oppstå situasjoner hvor ansvaret pulveriseres og varselet ikke blir håndtert tilfredsstillende.

Det vil kunne oppstå saker i relasjonen mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom studenter. Særlig i saker som knytter seg til både ansatte og studenter vil det være avgjørende at ansvarfordelingen er klar for å hindre at saken faller mellom to stoler – altså om det skal behandles som en studentsak, personalsak eller begge deler.

Saksbehandling av si ifra-saker er utfordrende og krever god opplæring. Det er viktig at institusjonen sørger for at de som er tildelt ansvar får den nødvendige opplæringen for at de kan utføre en tilfredsstillende saksbehandling og oppleve at de er

trygge i sin rolle.

### Hvordan UH-institusjonene kommuniserer systemet ut til sine brukere

Det er ikke nok at institusjonene har gode rutiner og saksbehandlingsregler for å varsle/si ifra. I tillegg må muligheten for å varsle/si ifra være godt kjent blant studenter og ansatte, og det må oppleves trygt og enkelt å bruke systemet.

Arbeidsgruppen anbefaler: **Informasjon om mobbing og trakassering skal være lett tilgjengelig og tilpasset studenter, ansatte og eksterne, uten innlogging.**

UHRMOT anbefaler at institusjonene har en egen si ifra-knapp gjerne på framsiden av institusjonens nettside som leder inn til en side hvor all informasjon er samlet.

Her kan [www.usn.no](http://www.usn.no) og [www.nord.no](http://www.nord.no) være gode eksempler med knappen nederst på websiden, eller [www.uia.no](http://www.uia.no) der knappen er lagt øverst på siden.

En utfordring med si ifra-systemet er å sikre at meldingen mottas av korrekt person og at den behandles på korrekt nivå i organisasjonen. Det er viktig å understreke at dette ikke er vedkommende som sier ifra sitt ansvar. Institusjon har ansvar for å rute meldingen til rette vedkommende og vurdere på hvilket nivå den skal behandles. Det er på det rene at varsling av kritikkverdige forhold ikke skal behandles på lik linje som meldinger som omhandler rent akademisk spørsmål. I noen sammenhenger vil det kunne være utfordrende å skille og enkelte saker har aspekter av ulike karakter. En tydelig si ifra-struktur vil likevel kunne være til hjelp i arbeidet med å identifisere de ulike sakene.

Det bør også være en ambisjon å håndtere alle typer saker på lavest mulig nivå. Erfaring tilsier at eskalering kan være til hinder for god håndtering.

En måte å sortere meldinger på er å skille mellom

1. Forhold som dreier seg om brudd på lover og regler, mobbing og trakassering
2. Utdanningskvalitet og læringsmiljø
3. Fysisk miljø
4. Annet

Det finnes gode eksempler i sektoren, for eksempel Universitetet i Agder [17], Universitetet i Sørøst-Norge [18], NORD universitet [19].

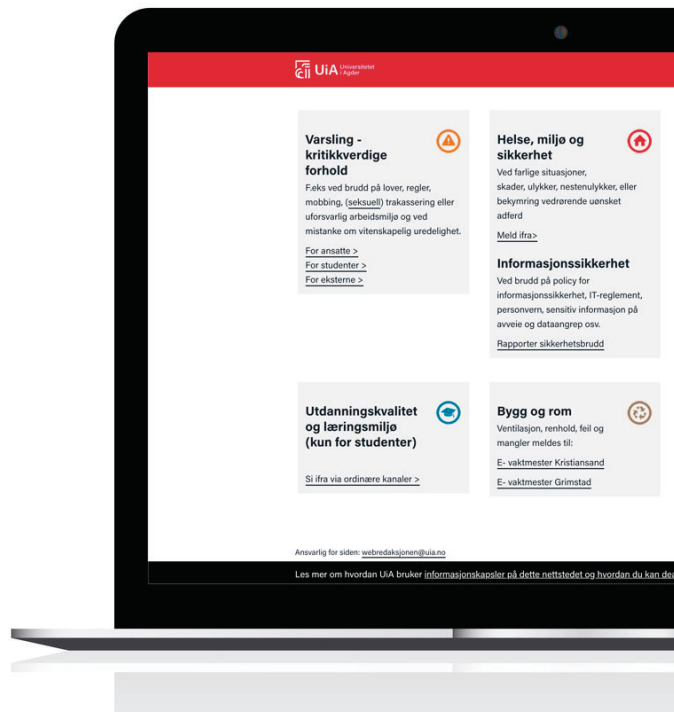
### Brukertest av nettsider

Den enkelte institusjon sørger selv for sine egne nettsider, og det finnes ingen retningslinjer for hva sidene må inneholde om varsling- og si ifra-rutiner.

For å danne en oversikt har UHRMOT gjennomført to brukertester av 24 institusjoners hjemmesider. Testen tok utgangspunkt i at man som student, ansatt eller ekstern ønsket å finne relevant informasjon på institusjonens nettside. En brukertest ble gjennomført sommeren 2018 og en på nyåret i 2019. I gjennomgangen har vi ikke hatt tilgang til innlogging og dermed ikke funnet informasjon som ligger på intranettsider. Brukertestene er gjort med utgangspunkt i UHRMOTs anbefaling om denne type informasjon på nettsider. Etter brukertesten sommeren 2018 gikk UHRMOT ut under Arendalsuka og i Khrono og sa at:

«Ni institusjoner har informasjon lett tilgjengelig uten behov for innlogging, mens vi anbefaler de 15 andre å oppdatere sidene slik at informasjonen også blir mulig å lese for de som ikke kan logge seg inn».

Arbeidsgruppens leder tok også direkte kontakt med rektorer på tre institusjoner med forbedringspotensial. Disse henvendelsene hadde god effekt og brukertesten fra januar 2019 viser tydelig endring. Forøvrig viser brukertesten fra januar 2019 at det er skjedd få endringer, og UHRMOT velger derfor å sende ut direkte henvendelser til institusjoner som ut fra brukertesten ikke er i samsvar med anbefalingene.



## UHRMOT har følgende råd og tips til god kommunikasjon av systemer for varsling og si ifra-systemer:

### Tydlig og forståelig

Informasjonen må være tydelig og forståelig slik at alle kan lese:

- Grunnleggende informasjon om mobbing og trakassering
- Oppfordring om å si ifra om kritikkverdige forhold
- Hvilken framgangsmåte som finnes for den som sier ifra
- Hvordan informasjonen håndteres
- Hvem som er ansvarlig for håndteringen

### Tilpasset studenter, ansatte og eksterne personer

Vi anbefaler at informasjonen tilpasses studenter, ansatte og eksterne fordi det er ulike forhold som spiller inn i forhold varsling fra disse tre kategoriene. Eksterne er også viktig fordi det kan skje mobbing og trakassering av gjester, konferansedeltakere og tidligere studenter.

### Uten innlogging

Vi anbefaler å gjøre informasjonen lett tilgjengelig uten behov for innlogging. Det er fordi at vi ønsker synlighet om temaet og fordi at informasjonen skal være tilgjengelig for alle.

### Sikre siden

Sikresiden.no brukes av omlag 30 universiteter og høyskoler i Norge [20]. Siden tilbyr brukervennlig opplæring og veiledende råd om hva du skal gjøre i en krisesituasjon. Løsningen er spesielt tilpasset studenter og ansatte på universiteter og høyskoler, blant annet ved at lokalt nødnummer ved egen institusjon er lett tilgjengelig. Informasjonen er på norsk og engelsk. UHRMOT anbefaler at institusjonene er koblet til sikresiden.no på en god og hensiktsmessig måte og at lenkene inn mot egen institusjons sider fungerer.

### Søkbart internt og eksternt

Det bør være enkelt å søke seg fram til informasjonen via hjemmesidens eget søkefelt og via eksterne søk.

Her følger noen tips for å gjøre informasjon lettere tilgjengelig:

#### Intern søkemotor:

**Benytte ord i tekst:** Generelt bør ordene som folk søker etter også benyttes i teksten [21]. Den sikreste måten å havne høyt i søkeresultater på er å benytte samme språk og ord som brukeren.

**Metadata:** Disse ordene kan også legges i metadata for varslingsssidene, men dette har kun begrenset effekt. Det viktigste er innholdet som vises på nettsiden.

**Synonymtreff i søkemotor:** For å bedre internsøket på egne nettsider kan man legge til synonymtreff i søkemotoren slik at alternative ord og uttrykk også får treff på riktig side ved søk. Legg varslingside som treff på ønskede ord (mobbing, trakassering osv).

**Annonsering:** For å sikre at denne informasjonen er tilgjengelig for studenter, ansatte og andre akkurat når de trenger den, anbefaler vi betalt synlighet i Google-søk på søkeord relatert til temaet. Som eksempel kan nevnes at på uia.no har Universitetet i Agder opprettet annonsering på de samme søkeordene, i kombinasjon med institusjonsnavn. De aller fleste søk på nett begynner hos Google, og nå vil man få lenke direkte til Si ifra-siden dersom man googler for eksempel «trakassering uia» eller «varslings uia», øverst i resultatlisten.

Eksempel fra Universitetet i Agder  
Søkeord som linkes til landingsside:  
<https://www.uia.no/om-ua/si-ifra>  
Mobbing uia/universitetet i agder  
Trakassering uia/universitetet i agder  
Seksuell trakassering uia/universitetet i agder  
Varsling uia/universitetet i agder  
Overgrep uia/universitetet i agder

### 8.3. Anbefalinger fra UHRMOT:

1. UHR ber medlemsinstitusjonene om å gå gjennom sine rutiner rundt mobbing og trakassering og at temaet er jevnlig på dagsorden i UHR.
2. UHR presiserer overfor hver enkelt institusjon at de må sørge for at informasjon om mobbing og trakassering skal være lett tilgjengelig og tilpasset studenter, ansatte og eksterne, uten innlogging. Denne anbefalingen støttes av UHR-styret i sitt møte i 12.11.2018 (sak 18/062). Likestillings og diskrimineringsombudet (LDO) støtter også anbefalingen.
3. UHR bør gjennomføre en ny brukertest av nettsider og systemer etter for eksempel ett år. Det gis tilbakemelding til institusjoner som ikke har et lett tilgjengelig system.



## 9. Arrangementer

Det følger av mandatet at arbeidsgruppen bes om å lage forslag til program for seminaret om mobbing og trakassering på UHRs representantskapsmøte 30. mai 2018.

UHRMOT laget programmet og gjennomførte seminaret. I tillegg har UHRMOT deltatt på flere ulike faglige samlinger og seminarer. Under følger en kort gjennomgang av disse.

### 10. april 2018:

Nasjonal nettverkskonferanse for likestilling og mangfold i universitets- og høgskolesektoren. Vertskap: Universitetet i Bergen i samarbeid med Høgskulen på Vestlandet. Overordnet tema er seksuell trakassering, mangfolds- og likestillingsledelse og ubevisste fordommer. Arbeidsgruppens leder Frank Reichert holdt innlegg under konferansetemaet: Seksuell trakassering

### 13. april 2018:

Arbeidsgruppens leder Frank Reichert møter Norsk Studentorganisasjon – NSO og orienterer om gruppens arbeid.

### 23. mai 2018:

Sveriges universitets- & högskoleförbund (SUHF) arrangerte et #metoo-seminar i Stockholm. Prosjektleder Dag Nordbø ved UiA deltok på vegne av arbeidsgruppen.

### 28. mai 2018:

Høgskolen i Innlandet: Fagdag for ledere, verneombud, tillitsvalgte og studenttillitsvalgte med tematikk knyttet til varsling, ytringsklima, mobbing og trakassering. Jurist Mariann Olsen fra Forskerforbundet deltok på vegne av arbeidsgruppen.

### 29. mai 2018:

UHRs nettverksmøte for HR-/personaldirektører/sjefer på Staur gård. Personaldirektør Bernt-Jørgen Stray ved Universitetet i Agder deltok og informerte om arbeidsgruppens arbeid.

### 30. mai 2018:

UHRs representantskapsmøte i Alta med seminar om mobbing og trakassering. Dette seminaret var spesielt nevnt i arbeidsgruppens mandat: *Arbeidsgruppen bes om å lage forslag til program for seminaret om mobbing og trakassering på UHRs representantskapsmøte 30. mai 2018.* Seminaret var lagt opp og ledet av UHRMOT.

Forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø åpnet seminaret med å si at #metoo ikke er over [4].

Hun berømmet sektoren for å ta eget initiativ til å arbeide med problematikken og at UHR kjapt satte ned et eget utvalg. Samtidig var hun tydelig på hva som forventes fra sektoren.

Professor i spesialpedagogikk ved Universitetet i Agder, Ingrid Lund, tok utgangspunkt i egen forskning der hun våren 2017 viste at en av ti studenter mobbes. Forskningsprosjektet fikk landsomfattende oppmerksomhet og satte fart på sektorens arbeid med problematikken, flere måneder før #metoo-kampanjen slo inn.

Elsa Almås er psykolog, familieterapeut og professor i sexologi ved Universitetet i Agder. Hun er medlem i UHRs arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering.

«Vi må snakke om seksualitet og gi både studenter og ansatte språk de kan bruke», sa Almås, og tok fram begrepet seksuell folkeskikk.

Seminaret avsluttet med en panelsamtale mellom rektor Jørn Mortensen fra Kunsthøgskolen i Oslo, leder i Norsk studentorganisasjon Mads Beldo, rektor Anne Husebekk fra UiT – Norges arktiske universitet, universitetsdirektør Gunn-Elin Bjørneboe ved Universitet i Oslo og rektor Mari Sundli Tveit fra Norges miljø- og biovitenskapelige universitet.

«Vi går fra seminaret med en høyere bevissthet, med et annet språk og en annen evne til å kommunisere mellom oss om det som er våre felles utfordringer og gode oppfølginger», sa Sundli Tveit.

I UHR-styrets referat fra november 2018 er Alta-seminaret omtalt på følgende måte: Styret trakk spesielt frem seminaret i Alta 30. mai 2018 som svært vellykket.

## Torsdag 16. august 2018:

UHRMOT arrangerte seminar under Arendalsuka. Tanken var å videreføre emnet fra Alta og gjøre det til et åpent seminar for ansatte i sektoren. Under er programmet for seminaret.

13.15-13.30	«UHRMOT – Hva gjør vi?»	Frank Reichert, rektor Universitetet i Agder og leder av arbeidsgruppen UHRMOT
13.30-13.45	«Om makt og asymmetri i academia»	Jørn Mortensen, rektor ved Kunsthøgskolen i Oslo og medlem av arbeidsgruppen UHRMOT
13.45-14.00	«Hvordan sikre et godt arbeids- og læringsmiljø i universitets- og høgskolesektoren?»	Iselin Nybø, forsknings- og høyere utdanningsminister
14.00-14.15	«Er det trygt å være student?»	Marte Øien, nestleder i Norsk studentorganisasjon
14.15-14.25	Pause	
14.25-14.55	«Såpass må du tåle»	Heidi Helene Sveen, skribent og forfatter av boka <i>Såpass må du tåle – sex, krenkelser og offentlig debatt</i>
14.55-15.15	«Når mediene får ferten ...»	Ingunn Saltbones, journalist VG
15.15-15.45	«Et nytt språk: Hva er seksuell folkeskikk?»	Elsa Almås, professor i sexologi ved Universitetet i Agder og medlem i arbeidsgruppen UHRMOT

## 12. desember 2018:

Kif-komiteen, Kilden kjønnsforskning.no og Forskningsrådets BALANSE-program holder seminaret: Ferdig forska? Seksuell trakassering i academia.

Flere i UHRMOT deltok i programmet under panelsamtalen: Er seksuell trakassering i academia ferdig forska? Hvis ikke - hva må gjøres?

Disse var:

Ragnhild Helene Hennum, professor ved Institutt for offentlig rett, UiO. Leder UiO sin arbeidsgruppe mot seksuell trakassering og er medlem i UHRMOT. Rønnaug Retterås, fagdirektør i Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), medlem i UHRMOT. Øystein Gullvåg Holter, professor ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO, medlem i Kif-komiteen og UHRMOT.

## 28.mars 2019:

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder: Seksuelle trakassering i academia. Elsa Almås og Frank Reichert holder innlegg på vegne av arbeidsgruppen.

## April 2019:

Nettverkskonferanse for likestillingsarbeidere i Tromsø. Dag Nordbø og Jørn Mortensen holdt innlegg på vegne av arbeidsgruppen. Arbeidsgruppemedlem Rønnaug Mathiassen Retterås fra Likestillings- og diskrimineringsombudet holdt også innlegg.



## 10. Oppsummering

### 10.1. Tanker framover

Sektorens felles arbeid mot mobbing og trakassering i høyere utdanning startet med oppnevningen av UHRMOT-arbeidsgruppen i februar 2017. Arbeidsgruppens arbeid avsluttes med denne rapporten og en presentasjon på UHRs representantskapsmøte i mai 2019. Arbeidsgruppen takker UHR og medlemsinstitusjonene for oppdraget og for tilliten som ble gitt oss gjennom oppnevning og mandat.

Uavhengig av arbeidsgruppen har sektoren i lang tid arbeidet med forebygging, kartlegging og oppfølging hva gjelder mobbing og trakassering. Tematikken tilsier likevel at sektoren definerer mål og tiltak for felles aktiviteter i fremtiden.

UHRMOT har som del av sitt oppdrag å forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering. Det er grunn til å inkludere mangfolds- og inkluderingsperspektivet i denne tenkingen. Er institusjonene i tilstrekkelig grad åpne for andre erfaringer, standarder og preferanser? Skjer det utestengelse og stigmatisering som konsekvens av en strukturell oppfatning av kvalitet og repertoar? Spørsmålet om de-kolonialisering av academia reiser problemstillinger som må ses i sammenheng med arbeidsgruppens oppdrag. Det er arbeidsgruppens anbefaling at spørsmål om mobbing og trakassering på institusjonsnivå også forstås i lys av spørsmål om mangfold og inkludering.

### 10.2. Anbefalinger fra UHRMOT:

Arbeidsgruppen anbefaler oppfølging av en rekke spørsmål: Etter kapittel 6, 7 og 8 er det satt opp egne anbefalinger knyttet til kapitteltema. I tillegg anbefaler UHRMOT at følgende spørsmål tas opp til diskusjon og behandling både i UHR og på den enkelte institusjon.

- Hvem i institusjonenes organisasjon har det overordnede ansvar og eierskap til forebygging og oppfølging av mobbing og trakassering? Og hvordan kan man skape ordninger som gjør at alle hendelser fanges opp? Hvilke resurser kreves for oppfølging?
- Hvem har ansvar å jobbe med kultur?
- Skal sektoren regelmessig kartlegge mobbing og trakassering?
- Hvordan sikre mer forskning på området og bygge relevant kunnskap?
- Kan vi iverksette og dele kurs for ansatte og studenter i felleskap?
- Er en arbeidsgruppe den beste måten å organisere fremtidens aktiviteter, eller kan UHRs HR nettverk ta eierskap?

## 11. Referanser

1. I. Lund, "Mobbing i høyere utdanning - fleip eller fakta," p. 51 [Online]. Available: <https://www.uia.no/content/download/65331/753171/file/Mobbing%20i%20h%C3%B8yere%20utdanning-%20Ingrid%20Lund.pdf>
2. "Me Too movement," in Wikipedia, ed.
3. S. p. Personalmeldinger. (2018). PM-2018-2: Ny likestillings- og diskrimineringslov og nytt håndhevingsapparat [Online]. Available: <https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2018-02>.
4. I. Nybø, "Statsråd Nybøs tale på Universitets- og høyskolerådet," [Online]. Available: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsrad-nybos-tale-pa-universitets--og-hoyskoleradet/id2603223/>
5. studenthelse.no. (2018). Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT) [Online]. Available: [https://www.studenthelse.no/heltaerlig\\_infomateriell](https://www.studenthelse.no/heltaerlig_infomateriell).
6. Vetenskapsrådet. (2018). Sexuella trakasserier i akademien [Online]. Available: <https://www.vr.se/analys-och-uppdrag/vi-analyserar-och-utvardeerar/alla-publikationer/publikationer/2018-10-15-sexuella-trakasserier-i-akademien.html>.
7. UHR, "Referat UHR-styre 14.12.2018," [Online]. Available: [https://www.uhr.no/\\_f/p1/i8c12e0cc-5415-4d04-ad8b-03fbf67372ee/referat-styret-14122017.pdf](https://www.uhr.no/_f/p1/i8c12e0cc-5415-4d04-ad8b-03fbf67372ee/referat-styret-14122017.pdf)
8. UHR. 18/200 - Utkast til mandat for arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren [Online] Available: [https://innsyn.uhr.no/wfinnsyn.ashx?response=journalpost\\_detaljer&journalpostid=2018000200&](https://innsyn.uhr.no/wfinnsyn.ashx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2018000200&)
9. D. Olweus, "Mobbing i skolen-fakta og tiltak," Ungdom, livsstil og helsefremmende arbeid, 2009.
10. F. Bondestam and M. Lundqvist, "Sexuella trakasserier i akademien: en internasjonell forskningsöversikt," 2018.
11. "FRONT 2019: Female researchers on track. Prosjektrapport fra NFR/Kjønnsbalanse-prosjekt ved Universitetet i Oslo (under utgivelse)," 2019.
12. NOKUT. (2018). Studiebarometeret [Online]. Available: <http://www.studiebarometeret.no/no/>.
13. P. Bakken, L. F. Pedersen, K. S. Wiggen, and K. F. Øygarden, "Studiebarometeret 2018: Hovedtendenser," NOKUT, 2019, [Online]. Available: [https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2019/studiebarometeret-2018\\_hovedtendenser\\_1-2019.pdf](https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2019/studiebarometeret-2018_hovedtendenser_1-2019.pdf).
14. F. Engelstad, "Maktbegrepet etter Max Weber." Oslo: Ad notam Gyldendal, 1999, 1999, pp. 15-42.
15. T. Eide, Kommunikasjon i praksis : relasjoner, samspill og etikk i sosialfaglig arbeid. Oslo: Gyldendal akademisk, 2004.
16. UiO. (2019). Etske retningslinjer [Online]. Available: <https://www.uio.no/om/regelverk/etske-retningslinjer/>.
17. UiA. (2019). Si ifra [Online]. Available: <https://www.uia.no/om-uia/si-ifra>.
18. USN. (2019). Si ifra [Online]. Available: <https://www.usn.no/om-usn/kvalitetssystemet/si-ifra/>.
19. Nord. (2019). Si ifra! [Online]. Available: <https://www.nord.no/no/om-oss/kontakt/si-fra/>.
20. Sikresiden. (2019). Om sikresiden.no [Online]. Available: <https://www.sikresiden.no/omsikresiden>.
21. Språkrådet and Difi. (2019). Klarspråk [Online]. Available: <https://www.sprakradet.no/Klarsprak/>.

## 12. Vedlegg

### Vedlegg 1: Brev til Kunnskapsdepartementet

1

#### Vedrørende forskningsbehov

##### Innledning

Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) redegjør i dette brevet for kunnskapsbehov hva gjelder seksuell og annen trakassering, og ber om en forskningsinnsats på området med oppstart så raskt som mulig.

##### Bakgrunn

Høsten 2017 oppnevnte Universitets- og høyskolerådet (heretter UHR) en arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren. Det følger av arbeidsgruppens mandat at

*Arbeidsgruppen skal bidra til å samordne UH-institusjonenes innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter.*

Arbeidsgruppen ser et klart behov for bedre forståelse, og forebygging av omfanget av mobbing, trakassering og seksuell trakassering i sektoren.

Kif-komiteen ønsker forskning og kartleggingen velkommen og betoner betydningen av langsiktig, strategisk innsats.

Det er stort behov for forskning på området, både med tanke på bedre tiltak, problemløsning, forebygging i sektoren og hva gjelder kunnskapsbehov generelt. Mobbing og trakassering berører områder som bl.a. organisasjonsutvikling, likestilling, arbeidsmiljø og helse.

En ny rapport<sup>1</sup> fra det svenske Vetenskapsrådet om seksuell trakassering i academia viser at problemet er betydelig, med en prevalens på mellom 4-26 prosent av kvinner og 2-6 prosent av menn, ut fra nordiske studier (s 84). Lite tyder på nedgang over tid. Området mangler nordisk forskning (bl.a. i Norge), og er fortsatt mye basert eldre amerikanske studier. Forskningen tyder på store sosiale og helsemessige kostnader av trakassering, og problemer tilknyttet videre karriere. Gjerningspersonene vet man fortsatt lite om. Seksuell trakassering for særlig utsatte grupper som LHBT er også lite kjent. Rapporten konkluderer med at seksuell trakassering er «ett problem som till sin form, sitt innehåll och sina konsekvenser utgör en av de främsta utmaningarna för en inkluderande arbets- och studiemiljö i akademien.» (s 91).

I Sverige (UHR) skal arbeidet følges av en kunnskapsrapport som gir oversikt over tiltak og effekter. Kunnskapen som vil komme ut av dette oppdraget vil også være viktig for arbeidet i Norge. Imidlertid

---

<sup>1</sup> Seksuelle trakasseringer i akademien - en internasjonell forskningsöversikt, Vetenskapsrådet 2018. Jfr. <https://vr.se/analys-och-uppdrag/vi-analyserar-och-utvarderar/alla-publikationer/publikationer/2018-10-15-sexuella-trakasseringer-i-akademien.html>

trenger vi kunnskap om egen kontekst. Flere UH-institusjoner setter nå i gang kartlegginger basert på spørsmålsbatteriet utviklet av UHRs arbeidsgruppe. Disse kartleggingene er et første viktig steg, men for å få en god kunnskapsbase for videre arbeid trengs det også ny forskning på dette området. Også på EU-nivå er det interesse for å følge opp problematikken.

Seksuell og annen trakassering gir tap av talent og skader meritokratiet i forskning og høyere utdanning. Det er ikke et marginalt problem. Selv i relativt likestilte Norge viser en ny studie på universitetsnivå at 12 prosent av kvinner og 3 prosent av menn har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

### **Forskningsinnsats**

Ut fra behovet for forskning om omfanget av mobbing, trakassering og seksuell trakassering i sektoren, samt bruk av varslingssystemer, foreslår vi en egen innsats med øremerkete midler. Dette kan organiseres som del av Balanse-programmet i Norges Forskningsråd. Forskningen bør utformes på tverrfaglig basis med kombinasjon av metoder (kvalitative og kvantitative) med sikte på å øke kunnskapsgrunnlaget både i bredden og dybden.

Vi foreslår en innsats i to faser. Først en analyse av eksisterende norsk kunnskap i lys av nordisk og internasjonal forskning, analyse av forskningsbehov, og en plan for videre utforming av forskningen. Dette evalueres, og hvis resultatet er godt, følger fase 2, som er en forskningsutlysning for et par prosjekter på området, med en tidsramme på 3 år

Aktuelle temaer og forskningsspørsmål omfatter:

1. Hva slags forhold i akademias arbeidsmiljø, organisering og kultur henger sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell og annen trakassering?

Den svenske rapporten beskriver organisasjon, kultur og miljø som «tre nøkler til bedre forebygging» (s 85) men det trengs forskning for å presisere dette bildet.

2. Hva hindrer og fremmer varsling og andre løsningsmekanismer?

Her er situasjonen tilsvarende, vi vet for lite om hva som gir åpenhet og hvorfor varslingssystemer virker eller ikke virker.

«Andre løsningsmekanismer» trenger belysning ut fra at formell varsling er et høyterskeltilbud i mange sammenhenger. Det trengs kartlegging av miljø, kultur, uformell organisering på arbeidsplassen som kan øke sjansen for at uønsket seksuell eller annen negativ oppmerksomhet blir rettet opp, selv om det ikke blir varslet.

3. Hvilken rolle spiller «seksuell folkeskikk» og seksuelle eller kjønnete stereotyper. Hvilken rolle spiller skiller i makt, status, stillingsnivå?

Vi vet at makt spiller inn, men igjen er bildet lite presist, og vi vet lite om hvordan seksuelle normer spiller inn.

4. Hva bidrar til gode løsninger, eller til manglende eller dårlige løsninger?

5. Hvordan blir de som varsler eller er utsatt for mobbing/trakassering fulgt opp? Hva gir god og dårlig oppfølging?
6. Hva er effektene av problemene på helse og livskvalitet, og på jobb/karriereutvikling?

Dette er blant de viktigste spørsmålene der vi vet for lite. Det er tydelig at seksuell trakassering er et problem som rammer både helse og karriere. Det er mulig at dette bidrar betydelig bl.a. til vedvarende kjønnsmessig ubalanse på toppnivå i akademia.

7. Hvem er det som utfører seksuell trakassering?  
Disse er det lite eller ingen forskning om ifølge den svenske forskningsoversikten. Forskning på denne gruppen bør se på årsaker til adferden, og hvordan ulike tiltak og konfliktløsninger virker.
8. Hvordan fungerer varslingssystemet og oppleves saksbehandlingen for de det blir varslet om?  
Det er mangel på kunnskap om hvordan varslingssystemer fungerer også for denne gruppen, og om saksbehandlingen oppleves som rettferdig.

Samlet vil en slik satsing gi en stor bedring av kunnskapen på viktige områder. Den vil ikke bare belyse den konkrete problemstillingen, den kan også gi viktige bidrag til bedre forståelse av akademia og forskerroller generelt. Uønsket seksuell oppmerksomhet har først nylig kommet frem i lyset. Dette gir et nytt fokus i forhold til tidligere forskning. Et perspektiv på kjønn og seksualitet vil bidra til å belyse problemer i dagens akademiske arbeidsorganisasjon og hva som trengs for å løse dem.



## Arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren



Frank Reichert  
Leder

Anita Sandberg  
Medlem  
Sign.

Jørn Mortensen  
Medlem  
Sign.

Rønnaug M. Retterås  
Medlem  
Sign.

Morten Kjerstad Larsen  
Medlem  
Sign.

Mariann Helen Olsen  
Medlem  
Sign.

Elsa Mari Almås  
Medlem  
Sign.

Øystein Gullvåg Holter  
Medlem  
Sign.

Ragnhild Hennum  
Medlem  
Sign.

Fam Karine Heer Aas  
Medlem  
Sign

Ingunn Ugland  
Sekretær

Arne Martin Larsen  
sekretariatsmedlem

Dag Nordbø  
Sekretariatsmedlem



## Vedlegg 2: Opplæringsmodul – forebygging og håndtering av seksuell trakassering

<p style="text-align: center;"><b>Forebygge og håndtere seksuell trakassering</b></p> <p style="text-align: center;">Innspill til lederopplæring i UH-sektoren Høst 2019</p>	<p>Kursets oppbygging</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hva er seksuell trakassering og hvor stort problem er det?</li><li>• Hvordan forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen?</li><li>• Hvordan håndtere varsler om seksuell trakassering?</li></ul>
<p><b>Del 1:</b> <b>Hva er seksuell trakassering og hvor stort problem er det?</b></p>	<p>Omfanget</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Her vil det brukes tall/funn fra bl.a.:</li><li>• «Mobbing i høyere utdanning – fleip eller fakta» - Ingrid Lund 2017</li><li>• Kartlegging om mobbing og trakassering i UH-sektoren som gjennomføres vår 2019</li><li>• Annen kartlegging, som «Sexuelle trakasserier i akademien - en internasjonell forningsöversikt» (Vetenskapsrådet 2018)</li></ul>
<p>Seksuell trakassering</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Enkelt å stoppe hvis leder anerkjenner problemet</li><li>• Umulig å stoppe hvis leder ikke anerkjenner problemet</li></ul>	<p>Oppgave</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sett strek over det dere mener er uakseptabel oppførsel</li><li>• Hvorfor dere mener det er over streken?</li></ul> <p>Alternativt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Er dette trakassering? Hvorfor/hvorfor ikke?</li></ul>

### Hvor setter du strek?

Lars skal lære opp en ny kollega. Han opplever god kontakt og blir interessert i henne. Han gir henne komplimenter og inviterer henne på en øl. Hun avviser, men det gjør han bare mer ivrig og fortsetter å prøve seg.

### PhD - kandidaten

En phd-kandidat takker ja til Facebook-venneforespørsel fra en professor på instituttet. Professoren er ikke veilederen hennes. På en fest ønsker han å ta bilder sammen med henne hvor han holder rundt henne. Bildene legges ut på Facebook. Professoren gir ofte komplimenter på bildene til phd-kandidaten på Facebook.

### IT-konsulenten

En ung IT-konsulent blir tilkalt av en kvinnelig vitenskapelig ansatt for IT-support. Mens han undersøker PC'en hennes, begynner hun å massere ham. Han trekker seg unna og ler litt.

### AHA-effekten ved trakassering

Avhengighet

Hyppighet

Alvor

### Hvem rammes?

#### • Tall:

- Generelle for arbeidslivet og
- spesifikke for UH-sektoren

### Arbeidsplassen



## Vernet mot trakassering

### • Generelt vern etter arbeidsmiljøloven:

- § 4-1 krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- § 4-3 (3): «trakassering og utilbørlig adferd»

### • Særskilt beskyttelse mot trakassering i diskrimineringslovgivningen:

- § 13 jf. § 6

## Seksuell trakassering er forbudt

Seksuell trakassering er **uønsket** seksuell oppmerksomhet som har som **formål eller virkning** å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller **plagsom**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 3. ledd

## Hvem bestemmer om den seksuelle oppmerksomheten er uønsket?

- Den som rammes av det (subjektive opplevelse)
- Krav om en viss alvorlighetsgrad (objektivt krav)
- Enkelstående tilfeller kan rammes
- Ikke krav om at atferden er motivert av et seksuelt begjær
- Legge til grunn en kvinnenorm

## Arbeidsgivers ansvar

- § 1-1. Lovens formål:  
Du skal ha full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
- § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet:  
Du skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden

Arbeidsmiljøloven

## Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgivere og **ledelsen** i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal **innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre** trakassering og seksuell trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 6. ledd

## Handlingsplikt

- Når får arbeidsgiver en handlingsplikt?
  - Når leder får vite om opplevd trakassering
  - Ved varsel – ingen formkrav (muntlig, skriftlig, e-post, sms, digitale løsninger?)

Det avgjørende er ytringens art – må være egnet som en oppfordring til å undersøke saken

## Individuelt og strukturelt vern

Todelt:

### 1) individuelt

- rett for den enkelte som utsettes til at trakassering stoppes og opphører
- rett til å kreve erstatning/oppreisning

### 2) strukturelt

- plikt for arbeidsgiver/utdanningsinstitusjon til å forebygge og hindre trakassering – aktivitetsplikt og en handlingsplikt

## Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav d)

Hvor mange av deres ansatte tror dere kjenner rutine på arbeidsplassen som angår seksuell trakassering?

Del 2:  
Hvordan forebygge seksuell trakassering?

## Hva er seksuell folkeskikk?

De neste fire foilene er hentet fra Elsa Almås  
Universitetet i Agder



## Seksuell folkeskikk

Seksuell folkeskikk er å kultivere seksualiteten på en slik måte at kroppslige impulser og psykologiske behov blir underlagt en personlig forståelse av at man er i samspill med andre mennesker innenfor en sosial sammenheng.

Dette betyr at hver og en må tar ansvar for å ivareta seksuell helse for seg selv og andre. Dette kan gjøres ved å basere seksuell omgang på gjensidig samtykke, likeverd, ærlighet, delte verdier og gjensidig nytelse.

Denne seksuen redigert i 'Topptekst og Bunn tekst'

24

## Hvorfor seksuell folkeskikk nå?

- Tabu – språkløshet
- #Metoo
- Er vi modne for større åpenhet?
- Da må vi utvikle seksuell folkeskikk som et felles kulturelt prosjekt!

Denne teksten redigeres i "Toppunkt og Bunnnotat"

25

## Hvordan mangler vi folkeskikk?

- Seksualiteten sosialiseres ikke på samme måte som andre menneskelige kvaliteter.
- Den blir ikke satt ord på.
- Seksualitet blir behandlet som umoralsk.
- Enhver blir overlatt til seg selv i utvikling av sin seksualitet.

Denne teksten redigeres i "Toppunkt og Bunnnotat"

26

## Seksualitet på arbeidsplassen

- Vi er seksuelle vesener også på jobb.
- Jobben er en arena for å få bekreftelse og realisere seg selv.
- Uønsket seksuell oppmerksomhet suger energi!
- Mange er i en maktposisjon som kan misbrukes
- Mange treffer sin livs store kjærlighet på jobben.
- Det er viktig å ha klare linjer

Denne teksten redigeres i "Toppunkt og Bunnnotat"

27

## Kartlegg risiko og iverksett tiltak

## Risikokartlegging

- Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:
  - Hva kan gå galt?
  - Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
  - Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

## Risiko for (seksuell) trakassering

Risikofaktorer	Risikosituasjoner	Risikogrupper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avhengighet og underordning</li><li>• Uklar grense mellom jobb og privatliv</li><li>• Seksualisert kultur</li><li>• Negative holdninger</li><li>• Midlertidighet</li><li>• Alkohol</li><li>• Røff sjargong</li><li>• Lav status</li><li>• Ensidig sammensatt arbeidsstokk</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jobbreiser, seminarer, feltarbeid</li><li>• Sosiale medier</li><li>• Servering av alkohol</li><li>• Arbeid i «private» situasjoner</li><li>• Sosiale settinger på jobben</li><li>• Alenearbeid, kveldsarbeid</li><li>• Fadderuka</li><li>• I praksis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unge og nye arbeidstakere</li><li>• Kvinner</li><li>• Studenter/stipendiater</li><li>• Utenlandske studenter</li><li>• Midlertidig ansatte</li><li>• Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall</li><li>• Servicepersonale</li></ul>

## Risiko for (seksuell) trakassering

Risikofaktorer	Risikosituasjoner	Risikogrupper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avhengighet og underordning</li><li>• Uklar grense mellom jobb og privatliv</li><li>• Seksualisert kultur</li><li>• Negative holdninger</li><li>• Midlertidighet</li><li>• Alkohol</li><li>• Raff sjargong</li><li>• Lav status</li><li>• Ensidig sammensatt arbeidsstokk</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jobbreiser, seminarer, feltarbeid</li><li>• Sosiale medier</li><li>• Servering av alkohol</li><li>• Arbeid i «private» situasjoner</li><li>• Sosiale settinger på jobben</li><li>• Alenearbeid, kveldsarbeid</li><li>• Fadderuka</li><li>• I praksis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unge og nye arbeidstakere</li><li>• Kvinner</li><li>• Studenter/stipendiater</li><li>• Utenlandske studenter</li><li>• Midlertidig ansatte</li><li>• Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall</li><li>• Servicepersonale</li></ul>

Risikokartlegg en arbeidssituasjon på jobben din

- Hvilken risiko er det for seksuell trakassering?
- Hvem er utsatt?
- Hvilke tiltak kan dere iverksette for å forebygge dette?

## Regler for atferd

Hvorfor regler?

- Ansatte er mangfoldige og kommer fra hele samfunnet. Det samme gjør kunder, gjester og brukere. En kan derfor ikke gå ut fra at alle har de samme grensene eller forstår hvor grensen går.

## Eksempler på regler

- Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje på jobben eller i forbindelse med jobben
- Kommentarer på kroppen til ansatte er ikke akseptabelt på jobben. Jo mer seksuelle kommentarene er, jo verre er det
- Å bruke skjellsord om ansatte er ikke godtatt på vår arbeidsplass. Eksempler på uakseptable ord: hore, homo, neger, mingo
- Det er ikke lov å vise eller sende nakenbilder og porno til ansatte
- Disse reglene gjelder også overfor studenter
- Trusler, vold og seksuelle overgrep vil politianmeldes

## Formål med regler

- Formålet med regler er å beskytte ansatte mot trakassering.
- Reglene er ikke ment for å regulere hva gode kollegaer gjør, så lenge det er ønsket fra begge parter og ikke rammer andre ansatte eller arbeidsmiljøet.
- Reglene bør gjelde:
  - Fra overordnet til underordnet
  - Fra ansatte med opplæringsansvar til ansatte under opplæring
  - Mellom ansatt og student
  - Fra flertallet til et mindretall
  - Mellom kolleger



Trenger dere regler på arbeidsplassen og bør det få konsekvenser når reglene brytes?

Tydelig lederansvar

Leder er ansvarlig for at ansatte ikke trakasseres

- Ansvar for kartlegging av risiko, gjennomføring av tiltak og utarbeidelse av rutiner i samarbeid med de ansatte
- Ansvaret for håndtering og oppfølging av saker
- Opplæring om seksuell trakassering og trakassering
- Tilbud om bistand i håndtering av trakasseringssaker fra bedriftshelsetjeneste (BHT), øvrig ledelse eller HR-avdeling

Erfaringer og evaluering

Snakk om seksuell trakassering

- Bruk ansattes erfaringer
- Oppfriskning i situasjoner med økt risiko
- Utdanningsinstitusjonens regler for uakseptabel oppførsel og behov for avklaringer
- Risikokartlegging for aktuelle arbeidsområder og tiltak for å forebygge trakassering
- Rutiner for å melde ifra og varsle
- Orienterere, informere og evaluere

Evaluering

- Har vi behov for ekstra tiltak – nye tiltak?
- Har vi nye ansatte, sesonghjelper for første gang?
- Har risikobildet endret seg siden sist?
- Hva fungerte forrige gang?
- Hva fungerte ikke sist?
- Hva må vi gjøre annerledes?
- Gjorde vi oss noen erfaringer?
- Evaluerte vi etter forrige sesong? Ta den frem igjen...

**Del 3:**  
**Hvordan håndtere varsler  
om seksuell trakassering?**

**God håndtering av  
trakasseringssak**

**Hva gjør du?**

- To kollegaer sitter i baren og prater om kvelden på julebordet. Den mest erfarne flørter tydelig og inviterer den yngre kollegaen på rommet, noe hun avslår med et smil. Rett etter kjenner hun hånden hans på rumpa. Hun opplever det veldig ubehagelig.
- Dagen etter kommer hun til deg og forteller det som har skjedd.
- Hvordan håndterer du saken?

**Huskeliste for god håndtering**

- En leder som får kunnskap om at en ansatt opplever seg trakassert, må ta saken på alvor.
- Hvis saken ikke løser seg med en gang, skal det settes i gang en formell prosess kort tid etter saken kom til kunnskap.
- Leder skal ikke konkludere uten at begge parter er hørt og fakta er avklart (kontradiksjonsprinsippet)
- Ingen saker er avsluttet før det er kommet til en konklusjon.
- Hvis alvorlig, arbeidsgiver må vurdere å politianmelde saken.
- Leder må følge opp begge parter og hindre gjengjeldelse.
- Trakasseringssaker bør dokumenteres.

**Dilemma!**

- Hun som forteller om saken sier at hun vil at du skal vite, men ikke gå videre med saken?
- Hva gjør du?

**Informasjon til de involverte om prosessen**

- Orienter om adgangen til å ha med tillitsperson
- Møteinnkalling – konkretiser hva saken dreier seg om
- Videre prosess og saksbehandling (tidsramme)
- Rettssikkerhet – to involverte ansatte
- Vurdere om det skal innhentes råd fra HR avdeling, juridisk bistand (ekstern/intern), bedriftshelsetjenesten

## Bevis i trakasseringssaker

- Videoopptak, SMS, skriftlige bevis som referater fra møter, vitner, legejournaler.
- Legejournal og vitneforklaring var tidsnær dokumentasjon, jf. den såkalte frisørsaken (LA-2009-202366).

## Frisør-saken

- Sak fra lagmannsretten (LA-2009- 202366e)
- Søksmål mot arbeidsgiver.
- En frisør mente hun ble sagt opp fordi hun ikke hadde etterkommet sjefen sine seksuelle tilnærmelser.
- Ingen vitner.
- Retten la stor vekt på tidsnær dokumentasjon (legeerklæring, vitneforklaring fra sønn og venn).

## Brudd må føre til reaksjoner

### Hva er forholdsmessig reaksjon?

- To kollegaer sitter i baren og prater om kvelden på julebordet. Den mest erfarne flørter tydelig og inviterer den yngre kollegaen på rommet, noe hun avslår med et smil. Rett etter kjenner hun hånden hans på rumpa. Hun opplever det veldig ubehagelig.
- Alternativ 1) Etter å ha undersøkt alle sider ved saken, er det bevist at hennes versjon stemmer.
- Alternativ 2) Han benekter hennes versjon. Det er påstand mot påstand.

## Hvilke reaksjoner kan arbeidsgiver benytte ved brudd på forbudet mot seksuell trakassering?

### Brudd må føre til reaksjoner

- Reaksjoner overfor gjester, brukere og kunder kan være:
  - Advarsel/utkastelse
  - Svartelisting
  - Anmeldelse
- Trakassering mellom ansatte:
  - Advarsel
  - Fratakelse av ansvar, oppgaver og omplassering
  - Oppsigelse/avskjed
- Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven, bør arbeidsgiver i samarbeid med den som er rammet vurdere å politianmelde saken.

## Oppfølging

- Oppfølgingsplan for begge parter
- Hindre at saken eskaleres og hindre gjengjeldelse
- Avklare behov for endring i arbeidshverdag
- Vurdere behov for å styrke rutiner til forebygging eller håndtering av trakassering
- Alle saker må dokumenteres i personal-systemet

## Gjengjeldelse

- «Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.»

Likestillings- og diskrimineringsloven § 14, tilsvarende bestemmelse i aml. §2A-2.

## Case

- En PHD-kandidat varslet om trakassering i desember 2016 fra sin veileder. UiO konkluderte med at trakassering ikke hadde funnet sted.
- I februar 2018 kommer PHD-kandidaten til deg. Hun mener hun blir dårlig behandlet av sine kolleger på grunn av varslingen. Hun viser til at hun ikke ble invitert på en relevant konferanse i Skottland, og at forfatterrekkefølgen på en artikkel ble endret kort tid etter varslingen.

## Case

- Argumenter for at dette er gjengjeldelse
- Argumenter mot at dette er gjengjeldelse

## Gjengjeldelse

- Delt bevisbyrde
- Krav om årsakssammenheng
  - Ikke strenge beviskrav
    - (negativ reaksjon kort etter varsling)
  - Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det er andre årsaker
- Eksempler (ikke uttømmende)
  - utfryst
  - omplassert
  - økt arbeidsbelastning/får ikke oppgaver
  - degradert
  - oppsagt

## Gjengjeldelse?

- Nærhet i tid?
- Rammer det andre ansatte?
- Andre saklige årsaker?



**UHR** Universitets-  
og højskolerådet