



## TILTAKSPLAN MOT PLAGSOM SEKSUELL OPPMERKSOMHET VED UNIVERSITETET I AGDER

### Innledning

Denne tiltaksplanen inneholder forebyggende og problemløsende tiltak mot plagsom seksuell oppmerksomhet ved Universitetet i Agder. Universitetet tar slike problemer alvorlig, og der skal være klare regler/rutiner for hvordan slike saker skal behandles.

Det er viktig med åpenhet og synliggjøring av problemet, og bevisstgjøring om hvilke konsekvenser plagsom seksuell oppmerksomhet kan få for den enkelte, for miljøet og for institusjonen.

Når plagsom seksuell oppmerksomhet forekommer, er det et alvorlig arbeidsmiljøproblem. Det kan gi langvarige konsekvenser for den enkelte, forårsake stort sykefravær og nedsatt produktivitet.

Både nasjonal og internasjonal fagbevegelse har de siste årene satt søkelyset på plagsom seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Likestillingsloven fikk 10. juni 2005 en ny bestemmelse om trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Høgskoler og universiteter er omfattet av bestemmelsen.

Bestemmelsen i likestillingsloven lyder slik:

*§ 8a. (Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering)*

*Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er ikke tillatt. Slik trakassering anses som forskjellsbehandling i strid med § 3.*

*Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.*

*Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at trakassering i strid med bestemmelser i denne loven skjer innenfor sitt ansvarsområde.*

*Ved håndhevingen av forbudet mot trakassering på grunn av kjønn i første ledd og bestemmelsen i tredje ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.*

*Forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene.*

*Tilføyd ved lov 14 juni 2002 nr. 21 (i kraft 1 juli 2002 iflg. res. 14 juni 2002 nr. 535), endret ved lover 10 juni 2005 nr. 38 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 10 juni 2005 nr. 527), 10 juni 2005 nr. 40 (i kraft 1 jan 2006 iflg. res. 10 juni 2005 nr. 528).*

Arbeidsmiljøloven har også en bestemmelse mot trakassering:

§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) *Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*

(2) *Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.*

(3) *Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.*

(4) *Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.*

(5) *Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.*

Denne formuleringen omfatter bl.a. seksuell trakassering på arbeidsplassen.

UiA har i sin Handlingsplan for likestilling tatt inn et punkt angående seksuell trakassering, under pkt 4. organisasjon og ledelse, under tiltak:

*Oppmerksomhet rettes mot kjønnsrelaterte helse- og arbeidsmiljøproblemer, for eksempel trakassering, bruk av hersketeknikker og uønsket seksuell oppmerksomhet. Om nødvendig utarbeides tiltak for å unngå slike problemer.*

## **Begrepsavklaring**

For å få tak i hva plagsom seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering er som fenomen, er ordbruken viktig. I denne tiltaksplanen bruker vi i utgangspunktet uttrykket 'seksuell oppmerksomhet', og vil skille mellom *seksuell oppmerksomhet* og *uønsket seksuell oppmerksomhet*.

*Positive opplevelser* som flørt betegner en gjensidig, ønsket seksuell opplevelse mellom to likeverdige partnere, som i tillegg er lydhøre for hverandre.

*Negative opplevelser* kalles for uønsket seksuell oppmerksomhet. Opplevelsen er uønsket, uoppfordret og ensidig. Det er bare den ene parten som ser det som et gode.

Det er ikke all uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som problematisk av personen som utsettes for den. Men i de tilfellene det får negative konsekvenser, fysisk, psykisk og /eller arbeidmessig, vil vi si at personene blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering kan opptre:

- *Verbalt:* Uønskede kommentarer om kropp, klær eller privatliv, spøk av seksuell art, forslag/krav om seksuelle tjenester eller seksuelle forhold, telefonhenvendelser, elektronisk post, tekstmeldinger m.m.
- *Ikke-verbalt:* Uønskede blikk, stirring, blotting, eksponering av pornografiske bilder, kalendere, eller gjenstander av seksuell art.
- *Fysisk:* Uønsket seksuell berøring, ”plukking”, voldtektsforsøk eller voldtekt.

### *Hvor går grensen mellom flørt og uønsket seksuell oppmerksomhet?*

Når oppmerksomheten ikke er gjensidig og den oppfattes som plagsom og uønsket, er det ikke lenger flørting. For at det skal være uønsket seksuell oppmerksomhet, må oppmerksomheten være seksuelt betont eller av seksuell karakter. Den som utsettes for oppmerksomheten må gi uttrykk for at den er uønsket. Dette bør skje overfor den som utøver trakasseringen. Hvis ikke det oppleves som mulig må dette meddeles til en kontaktperson, se siste avsnitt om prosedyre. Fortsetter denne uønskede oppførselen likevel, defineres den som uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering.

### *Konsekvensen av uønsket seksuell oppmerksomhet*

Noen ser på uønsket seksuell oppmerksomhet som et personlig problem og legger skylden på seg selv. Hva dette fører med seg, kjenner vi igjen fra forskning på mobbing og andre typer seksuelle overgrep. Det kan dreie seg om bl.a. kroppslige symptomer på stress: søvnevansker, hodepine, magesmerter, muskelplager og lignende.

### *Både ansatte og studenter kan rammes av uønsket seksuell oppmerksomhet.*

Uønsket seksuell oppmerksomhet kan forekomme mellom ansatte, mellom studenter og ansatte, eller mellom studenter. Problemet skal tas på alvor uansett hvilken yrkeskategori som rammes.

Det er viktig å være klar over at den uønskede seksuelle oppmerksomheten kan foregå både på arbeidsstedet og utenfor arbeidsstedet, i tjenesteforhold og utenfor tjenesteforhold. Den uønskede seksuelle oppmerksomheten vil omfattes av denne planen dersom den påvirker arbeidsforhold/studieforhold.

På universitetet bør veiledningssituasjonen vies spesiell oppmerksomhet. Under kvalitetsreformen øker antall møteplasser mellom lærer og student. Dette kan gi økt risiko for overtramp.

## **Forebyggende og problemløsende tiltak**

Tiltakene innbefatter både forholdet veileder-student/stipendiat samt forholdet mellom ansatte ved Universitetet i Agder.

### **Forebyggende tiltak**

#### *HMS (Internkontroll)*

Plagsom/truende seksuell oppmerksomhet skal tas inn som et eget sjekkpunkt i Internkontrollsystemet. Ledere på alle nivåer ved UiA har et ansvar for å forebygge plagsom/truende seksuell oppmerksomhet ved deres respektive enheter/arbeidssted og ta alle henvendelser om slik atferd alvorlig.

#### *Informasjon til ansatte*

Denne planen skal sendes ut til alle ansatte. Planen skal også legges i mappe med dokumenter som deles ut til alle nytilsatte. Informasjon om planen skal inn i studiekatalogen. Informasjon om retningslinjene skal tas inn i personalpolitiske retningslinjer og skal være tilgjengelig på Universitetets nettsider.

Studenter og ansatte skal få informasjon om UiAs arbeid mot plagsom/truende seksuell oppmerksomhet og om rettigheter og plikter de har i slike tilfeller.

### *Opplæring*

Uønsket seksuell oppmerksomhet skal være obligatorisk emne på eventuelle kurs i høgskolepedagogikk/veiledningspedagogikk som Universitetet arrangerer for ansatte. Ledere på alle nivåer, fagforeninger og verneombudene skal tilbys opplæring i takling av eventuelle tilfeller av plagsom/truende seksuell oppmerksomhet.

### **Problemløsende tiltak**

#### *Tiltak ved mistanke om brudd på retningslinjene*

Dersom du har mistanke om brudd på retningslinjene, konfronter personene det angår direkte, gå til nærmeste leder, eller kontakt tillitsvalgt/verneombud. Behandle problemet varsomt til du er sikker på at et brudd har funnet sted. Usanne rykter og falske anklager kan være skadelig både for deg selv, den personen du anklager, arbeidskollegene og arbeidsmiljøet generelt.

#### *Hvem har ansvaret for saken?*

Uønsket seksuell oppmerksomhet er en type arbeidskonflikt som i størst mulig grad bør løses så "lavt" som mulig i bedriften. Det er et lederansvar å påse at bedriften har en klar holdning til uønsket seksuell oppmerksomhet. Fagforeningene, verneombudene, Personalseksjonen og bedriftshelsetjenesten er naturlige samarbeidspartnere for ledere og ansatte i dette arbeidet.

#### *Studenter*

Studenter kan være en spesielt utsatt gruppe i forhold til uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder særlig i situasjoner der studenter enkeltvis møter ansatte for eksempel i forbindelse med veiledning, ekskursjoner eller utenom arbeidstid. Studenter kan også oppleve at det er vanskelig å melde fra om dette, fordi de får trusler om karakternedsettelse eller dårlig behandling i eksamenssituasjoner dersom de tar opp problemet.

Studentene skal fremme klager til dekanen/fakultetsledelsen på sitt fakultet. Studentene kan støtte seg til sin tillitsvalgte, de kan ta kontakt med studentenes sosialtjeneste, eller de kan rådføre seg med personalseksjonen.

### **Identifisere problemet uønsket seksuell oppmerksomhet**

Det er viktig at den som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet har et sted å henvende seg til med problemet. Her kan vedkommende få hjelp til å finne ut om det er grunn til å gå videre med saken. Et slikt sted vil også kunne bidra til å synliggjøre problemet.

En person som føler seg utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet bør først forsøke å ta opp problemet med den som utøver dette. Hun eller han bør forklare at atferden oppleves som ubehagelig og uønsket. Dette kan i noen tilfeller være nok til å løse problemet.

Dersom det er svært vanskelig å ta opp forholdet direkte, eller at dette ikke har gitt resultater, skal den fornærmede legge saken fram for sin nærmeste overordnede. Lederen skal sammen med den fornærmede finne ut om saken bør gå til videre saksbehandling. Saksbehandlingen må håndteres strengt konfidensielt. Dersom fornærmede har en alvorlig sak, bør vedkommende fremme skriftlig klage.

### *Uformell samtale*

Dersom det er fremmet påstand om svært alvorlige overgrep, som rammes av straffeloven, er det viktig at saken behandles på formell måte med en gang. Hvis trakasseringen betraktes som mindre alvorlig, bør saken tas opp på en uformell måte først.

Lederen skal så snart som mulig ta opp saken med den som anklages for uønsket seksuell oppmerksomhet. Målet med denne samtalen er å klarlegge om han eller hun er klar over at atferden oppfattes som uønsket og ubehagelig. Det må også være et mål å klargjøre hvordan den påklagede opplever situasjonen. Det er viktig å bli enige om noen fakta i saken, og det må være et klart mål å løse problemet på så lavt nivå som mulig. Det er viktig å gjøre den påklagede oppmerksom på at det er den fornærmedes rett å definere hva vedkommende finner krenkende. Mange saker kan løses på dette nivået ved at den som har utøvd den uønskede adferden beklager i nærvær av lederen, og at partene blir enige om å sette en strek over det som har skjedd.

Dersom den påklagede ikke er villig til å inngå forlik, må han eller hun gjøres oppmerksom på at lederen vil vurdere å gå videre med saken og eventuelt innkalle til et formelt møte. Den påklagede vil da få anledning til å ta med seg tillitsvalgt eller annen støtteperson.

### *Formelle møter*

Ledelsen skal innkalle partene til et felles møte hvor de får anledning til å uttale seg. Begge parter skal ha mulighet til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller en annen støtteperson. Dersom ledelsen ønsker det, kan personaldirektøren kontaktes for eventuelle råd i håndteringen av den aktuelle saken. Dersom det fremmes alvorlige anklager, bør lederen ha personaldirektøren med seg på møtet.

Den fornærmede har ikke plikt til å møte dersom hun eller han mener det blir for vanskelig. Den fornærmede bør likevel være representert ved tillitsvalgt eller støtteperson.

Målet med møtet må være å avklare hva partene er enige om og hva de er uenige om. Det er videre viktig å finne en løsning på problemet og høre på partenes meninger om ulike problemløsninger. Det er også viktig at den fornærmede får uttale seg om hun eller han ønsker praktiske endringer. Et viktig prinsipp må være at den fornærmede ikke skal lide overlast ved tiltak som skal hindre videre trakassering. Både i forhold til ansatte og studenter kan det være viktig at den fornærmede ikke utsettes for videre kontakt med den som har utført seksuell trakassering. I forhold til studenter kan det bety at studenten får ny veileder, og/eller at den ansatte fratrer bestemte deler av undervisning eller evaluering.

### *Personvern/taushetsplikt*

Det kan bli ulike fremgangsmåter avhengig av om det dreier seg om ansatte eller studenter. Personvern hensyn kommer uansett med i saken, og ledelsen må ta stilling til hvor mye innsyn de involverte skal ha.

I personalsaker gjelder taushetsplikt, og det vil ofte være slik at de som har meldt sakene ikke får innsyn i den videre saksgang. Dette må avgjøres etter loven.

Uansett sakens karakter må ledelsen sørge for at all saksbehandling på dette nivået og videre foregår skriftlig. Dette er særdeles viktig dersom saken skulle utvikle seg til en alvorlig disiplinærsak. Saken må derfor inneholde skriftlig dokumentasjon på de alvorlige hendelsene, møtoreferater og nedtegnelser av eventuelle forklaringer fra vitner. Eventuelle tilrettevisninger eller advarsler mot tjenestemann må framføres skriftlig.

## **Prosedyre ved eventuelle klagesaker vedrørende uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering – disiplinærforføyning**

*Hva kan studenten/den ansatte gjøre når situasjonen blir uholdbar?*

Når situasjonen føles uholdbar for studenten/den ansatte (heretter kalt klager), kan første skritt være å legge frem saken muntlig for en av de utvalgte kontaktpersonene, den lokale linjeledelsen, fakultetsledelsen eller personaldirektøren. Her kan klager få hjelp til å finne ut om vedkommende har en sak man skal gå videre med, og i så fall hvilken fremgangsmåte som synes mest hensiktsmessig.

Slike saker bør tilstrebes løst lokalt eller på det nivå som er mest naturlig ut fra sakens karakter. Dersom klager har en alvorlig sak, bør vedkommende rådes til å fremme skriftlig klage. Det kan være behov for å løfte saken til et høyere nivå spesielt i de tilfeller der:

- Utøveren av den uønskede atferden og førstelinjelederen er en og samme person
- dersom det er sterke lojalitetsbånd/nært samarbeid mellom ledelsen for den aktuelle enheten og den som utøver den uønskede atferden
- dersom den lokale linjeledelsen vegrer seg for å gjøre noe med saken eller ikke tar klagen alvorlig

*Hvordan skal ledelsen håndtere denne typen saker?*

Når ledelsen på det aktuelle nivå har mottatt en skriftlig klage om uønsket seksuell oppmerksomhet, må saken utredes grundig. Ledelsen har et ansvar for å finne ut hva klagen består i, hvordan den skal håndteres videre, og om klagen bør få følger for den som er anklaget. Ledelsen bør ta rede på om det kan være andre lignende forhold knyttet til den anklagede. Saksbehandlingen må håndteres strengt konfidensielt.

Ledelsen innkaller partene til hvert sitt møte hvor de får anledning til å uttale seg. Begge parter skal ha mulighet til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen støtteperson. Dersom ledelsen ønsker det, kan personaldirektøren/personalseksjonen kontaktes for eventuelt råd/veiledning i håndtering av den aktuelle saken.

Forslag til løsning må stå i et adekvat forhold til det som har skjedd. For eksempel ved mindre alvorlige saker mellom veileder-student/stipendiat, kan ledelsen ved den aktuelle enheten vedta at veileder fratrer bestemte deler av undervisning eller sensurering. Enheten kan for eksempel, sørge for at studenten får ny veileder osv.

Uansett karakteren av saken, må ledelsen sørge for at all saksbehandling må foregå skriftlig. Dette er særdeles viktig dersom saken skulle utvikle seg til en alvorlig disiplinærsak. Saken må derfor inneholde skriftlig dokumentasjon på de alvorlige hendelsene, møtoreferater og nedtegnelse av eventuelle vitneavhør. Eventuelle tilrettevisninger eller advarsler mot tjenestemann må fremføres skriftlig. Dette er en forutsetning for at det skal fremmes formell klage, eller advarsel til noen som utøver uønsket seksuell oppmerksomhet.

I mer alvorlige saker vil Tjenestemannslovens §§ 14, 15 og 16 som omhandler hhv. ordensstraff, avskjed og suspensjon kunne komme til anvendelse. Fremgangsmåte i slikt tilfelle er som ved andre saker med henvisning til de samme paragrafer. Også her vil personaldirektøren/personalseksjonen kunne gi råd og veiledning.

*Kontaktpersoner/et sted å henvende seg*

For noen vil det være vanskelig å gå til slike mottiltak fordi de er redde for represalier eller straff, føler usikkerhet, skyld eller redsel for ikke å bli trodd. I en slik situasjon kan det være viktig å søke støtte og hjelp hos en kontaktperson.

**Kontaktpersoner\*:**

|   |                    |
|---|--------------------|
| Personal- og organisasjonsdirektøren ved UiA: | Gunn-Marit Eriksen |
| HMS-rådgiver ved UiA:                         | Richard Lislevand  |
| Hovedverneombud                               | Anne Mari Bergkåsa |
| Driftsenhetsledere                            |                    |

Dessuten er verneombud og tillitsvalgte for studenter og for ansatte viktige støttekontakter.

\*Kontaktpersonen/gruppen bør få en faglig opplæring på temaet om hvordan de skal bistå de som henvender seg. Foruten de i kontaktgruppen som har taushetsplikt nedfelt i sin profesjon, skal kontaktpersonene underskrive en erklæring om taushetsplikt. Etter opplæring skal kontaktpersonens navn og bilde offentliggjøres i interne aviser/brosjyrer for å gjøre personene kjent for hele høgskolemiljøet. Kontaktgruppen skal kun fungere som en førstelinjekontakt, og kanalisere eventuelle alvorlige saker til den aktuelle/mest tjenlige linjeledelsen.

Behandlet av Likestillingsutvalget 6. april 2005  
Behandlet av Læringsmiljøutvalget 8. februar 2006  
Godkjent av Styret for Høgskolen i Agder 2.-3. mai 2006  
Teksten oppdatert 13. november 2009