

## Orientering til Styret

### HiOAs forebyggende arbeid mot seksuell trakassering av studenter og ansatte

Det har gjennom sommeren vært rettet oppmerksomhet mot seksuell trakassering generelt i arbeidslivet, men også spesielt innen UH-sektoren gjennom den såkalte Langelandsaken. Rektor ønsker derfor å orientere styret om hvilke organisatoriske systemer og ordninger som brukes ved høgskolen for å fange opp slik uønsket adferd blant ansatte og studenter. Det er også viktig å se etter forbedringsmuligheter og det fremheves at det bør sikres en bedre synlighet for studentene av deres muligheter til å si fra eller varsle. Et samarbeid med studentombudet blir viktig i dette arbeidet.

HiOA har mulighet til å fange opp saker rundt seksuell trakassering gjennom flere kanaler. Det vil under bli gitt en kort redegjørelse for hvilke systemer dette er og hvordan sakene innenfor det enkelte system blir håndtert.

#### Læringsmiljøutvalget (LMU)

Utvalget er lovpålagt og arbeider ut fra et mandat gitt i Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven) § 4-3. Her er også styrets ansvar gitt<sup>1</sup>Læringsmiljø. LMU er også et del av HiOA's System for kvalitetssikring og kvalitetsutvikling. Utvalget består av like mange studenter som ansatte. Ledervervet skifter fra år til år, mellom ansatte og studenter. Målsettingen for utvalget er gitt på våre intranettsider som følger: «LMU har som mål å sette i gang og følge opp saker som angår dine fysiske og psykososiale forhold ved HiOA. LMU skal også delta i planleggingen av tiltak om læringsmiljøet og spørsmål som angår din sikkerhet og velferd.» Utvalget rapporterer årlig direkte til styret

#### Studentombudet

Ordnningen med studentombud ble gjort fast pr 1/1-17 etter en prøveperiode på to år, og nytt ombud ble tilsatt vår 2017. Informasjonen på våre nettsider sier:

*«Studentombudet er et lavterskeltilbud for deg som har spørsmål om dine rettigheter som student. Studentombudet kan gi råd og bistand i saker som gjelder studiesituasjonen. For eksempel hvis du har spørsmål om inntak, eksamen, praksis, klagesaker, HMS og psykososialt miljø, fuskesaker eller skikkethetsaker. Ingen sak er for stor eller for liten.»*

Studentombudet nevner i sin Årsrapport for 2016 at ordningen ennå har potensiale til å bli bedre kjent blant høgskolens studenter og ansatte, men at responsen har vært økende og god gjennom 2016. Det jobbes godt med å synliggjøre ordningen enda bedre.

#### Students rett til å klage på undervisning, herunder også på klanderverdig oppførsel fra undervisere

Prosedyrene er beskrevet på våre intranettsider<sup>2</sup>. Kort oppsummert beskrives det at klagen skal være skriftlig og begrunnet. Den kan fremmes av studenten/-ene selv eller gjennom tillitsvalgtapparatet for studenter. Klagen skal rettes til undervisers nærmeste overordnede og følges opp ordinær tjenestevei.

<sup>1</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15#KAPITTEL\\_1-4](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15#KAPITTEL_1-4)

<sup>2</sup> <https://student.hioa.no/retningslinjer-klager>

Berørte parter skal høres i sakens anledning. Hvis klagen fører til et enkeltvedtak (jfr Forvaltningslovens kapittel IV, V og VI) kan det innklages på vanlig måte. Klageinstans er Klagenemda.

### Si-fra ordningen

Dette er en lavterskeltjeneste der studentene har anledning til å melde fra om saker de ikke er fornøyd med. Ordningen er basert på vår serviceerklæring der det blant annet heter at Høgskolen «Behandler deg med respekt og omtanke og deltar i samarbeid for å finne fram til konstruktive løsninger.»

### HMS - studenter

Arbeidsmiljølovens (AML) bestemmelser om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø omfatter generelt ikke studentene. Unntaket er ved arbeid i verksted og laboratorium. Nettsidene som gjelder HMS for studenter er derfor fokusert på fysiske hendelser i nettopp verksteder og laboratorier og nevner ikke psykososiale hendelser spesielt. Siden peker allikevel videre til Si-fra ordningen nevnt over.

### Retningslinjer for konflikthåndtering ved HiOA

Dette er en ordning som først og fremst retter seg til ansatte i organisasjonen. Det er likevel en link tilbake til studentsiden for håndtering av klager på undervisning og veiledning slik at studenter som søker etter hjelp med konflikter som har oppstått med bakgrunn i trakassering kan få hjelp.

Formålet med ordningen er beskrevet slik: «HiOA skal skape et inkluderende og inspirerende arbeidsmiljø som stimulerer til samhandling, læring og utvikling. HiOA skal ha et godt ytringsklima.

Målet med retningslinjene er:

- Å øke bevisstheten og forståelsen til ledere, tilsatte og deres representanter omkring utilbørlig opptreden på høgskolen.
- Gi ledere, tilsatte og deres representanter på alle nivå på høgskolen en handlingsorientert struktur for å identifisere, forebygge og håndtere problemer knyttet til utilbørlig opptreden.
- Å gi ledere og tilsatte verktøy for å kunne forebygge og håndtere konflikter så tidlig som mulig for å unngå at situasjoner eskalerer.
- At konflikter mellom enkeltpersoner eller grupper ved HiOA skal håndteres på en god og forutsigbar måte.

### Arbeidsmiljøutvalget (AMU)/Lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU)/Verneombud og systematisk HMS-arbeid

Ordningen er fastlagt i Arbeidsmiljølovens kapittel 6 og , samt forskrifter. Det reguleres også i loven hvilke forhold som skal behandles av ordningen. Enkelt saker om trakassering vil være unaturlig å behandle her, men ordningen bidrar til den prinsipielle ivaretagelsen av psykososialt arbeidsmiljø og vil derfor være aktuell i det systematiske oppfølgingsarbeidet av slike saker.

### Varsling

Varslingsinstituttet er hjemlet i AML kapittel 2A. HiOA har en egen uavhengig varslingsnemnd der leder for internrevisjonen har sekretærfunksjonen. Varslingsnemdens sammensetning og rutiner for varsling går fram av våre nettsider. Et utdrag fra rutinene sier blant annet: «For eksempel ønsker høgskolen at du sier fra dersom du oppdager

- mobbing, trakassering eller diskriminering

- brudd på sikkerhetsbestemmelser
- miljøkriminalitet
- økonomiske forhold slik som korrupsjon eller økonomisk utroskap
- brudd på profesjons- og forskningsetiske retningslinjer
- aktivitet som kan skade eiendom eller infrastruktur

Det vil alltid være ulike meninger om beslutninger som fattes enten det handler om budsjettfordeling, tilsettinger, faglige prioriteringer eller vedtak med hjemmel i lov og regelverk. Å gi uttrykk for slik uenighet regnes ikke som varsling.»

Varsling er omtalt på ansattssidene, og der sies det at «Også høgskolens studenter, eksterne styremedlemmer, oppdragstakere og samarbeidspartnere kan varsle om kritikkverdige forhold.»

### Ingen kjente saker ved HiOA

Det er ikke kjent at noen av ordningene over har fått inn melding om saker der seksuell trakassering har vært nevnt som årsak hverken for studenter eller ansatte. Studentombudet har i sin årsrapport for 2016, 19 saker i kategorien «Læringsmiljø» som også omhandler ansatts opptreden, psykososialt læringsmiljø og andre forhold relatert til helse, miljø og sikkerhet. Ingen av disse sakene har vært av seksuell karakter.

Fakultetene og våre forskningsentre (SVA/SPS) har ikke meldt om saker av seksuell karakter i deres ansvarsområder.

Det faktum at det ikke er meldt inn slike saker betyr ikke at det ikke har skjedd. I følge rektor ved UiO viste en undersøkelse fra 2012 at om lag 1,2 prosent av studentene ved UiO mente de hadde blitt utsatt for "uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering". Det gjør at det er god grunn til å anta at det finnes mørketall også på HiOA. Rektor vil derfor ta initiativ til å få gjennomført undersøkelser av både studenter og ansatte med sikte på å kartlegge omfanget av slike hendelser.

### Videre oppfølging

Rutiner for konflikthåndtering og varsling for ansatte er tilgjengelig på nett og bør derfor være kjent. Med bakgrunn i den fokus og diskusjon det har vært rundt seksuell trakassering så kan det allikevel være verdt å informere på nytt til tilsatte at disse rutinene finnes på NAP (nettarbeidsplassen).

For studentenes vedkommende er situasjonen litt annerledes. Om vi søker på våre nettsider med begrepet «seksuell trakassering» er det retningslinjer for konflikthåndtering som kommer opp. Det er derfor ønskelig med mer spesifikke retningslinjer for studenter med tanke på seksuell trakassering og en bedre synliggjøring av disse. Ansvar for dette ligger hos prorektor utdanning med underliggende avdelinger.

Studentombudet har gitt innspill på at HiOA også burde se på studentenes varslingsmuligheter og rutiner. Det er viktig at studentene vet hvem de kan melde fra til, hvordan og hva som blir gjort med henvendelsen. Studentombudet synes selv det er vanskelig å finne fram til riktig «vei» for slike saker. Varslingsrutinene er klart uttalt for tilsatte på intranettet, men den samme informasjonen finnes ikke for studentene slev om det står på tilsattssiden at studentene også kan varsle om kritikkverdige forhold.

Studentombudet ønsker at det skal være lettere for studentene å si fra, på egenhånd eller ved veiledning fra henne. Ideelt sett bør informasjon om hva studenten skal gjøre i en slik sak ligge på

studentens intranett på lik linje med rettighetene studentene har for eksempelvis å kunne klage på eksamen.

Studentombudets anbefaling er derfor at det lages klarere retningslinjer for hva studenten skal gjøre ved uønskede hendelser, hvordan en melder fra, til hvem og hva som gjøres med dette, samt at denne informasjonen gjøres lett tilgjengelig for studentene.

Rektor vil at Studentombudets anbefaling følges opp i samarbeid mellom prorektor utdanning og direktør ORV, og ønsker å komme tilbake til styret i løpet av vårsemesteret 2018 med en oppdatering rundt arbeidet.