

Vibeke Horn

**NOTAT TIL UNIVERSITETSSTYRET  
– OSLOMETS ARBEID MOT SEKSUELL TRAKASSERING** OsloMets arbeid mot  
**seksuell trakassering**

P360°-dokument 18/04845-1  
Saksbehandler Vibeke Horn

Saksgang  
Universitetsstyret

Møtedato: 13.-14. juni 2018

**Saksfremstilling**

#metoo-kampanjen har bidratt til et økt fokus og press på virksomheters arbeid mot seksuell trakassering. UH-sektoren har ikke utgjort noe unntak, og i academia har flere saker med maktmisbruk i form av seksuell trakassering kommet til overflaten i løpet av det siste året.

På denne bakgrunn ga rektor universitetsstyret en orientering om hvilke organisatoriske rutiner og retningslinjer som gjelder i saker som angår seksuell trakassering ved OsloMet (6. september 2017, styresak 17/05735-1). Siden da har det pågått et systematisk forbedringsarbeid koordinert fra HR-avdelingen med følgende mandat:

1. Gjennomgå universitetets rutiner/retningslinjer på seksuell trakassering for å identifisere forbedringspunkter.
2. Hvilke muligheter har universitetet for kartlegging av omfang?
3. Hvordan kan OsloMet bli bedre på å forebygge og håndtere seksuell trakassering?

Følgende funksjoner har vært/er involvert i arbeidet: Studentombudet, hovedverneombudet, Læringsmiljøutvalget (LMU), Studentparlamentet, Arbeidsmiljøutvalget (AMU), HMS-enheten, HR-direktør og –sjefer ved fakultetene, Mangfoldskomiteén, Avdeling for samfunnskontakt og kommunikasjon (SK) og Avdeling for studier, utdanningskvalitet og internasjonalisering (STU).

Rektor, ORV- og HR-direktør har blitt underrettet om arbeidet underveis.

Denne orienteringen skal gi universitetsstyret en kort statusoppdatering på OsloMets arbeid mot seksuell trakassering i henhold til mandatet. Det er ønskelig med styrets vurdering av arbeidet og eventuelle innspill til videreutviklingen av dette.

**Vedlegg:** Notat til universitetsstyret – OsloMets arbeid mot seksuell trakassering

## NOTAT TIL UNIVERSITETSSTYRET – OSLOMETS ARBEID MOT SEKSUELL TRAKASSERING

#metoo-kampanjen har bidratt til et økt fokus og press på virksomheters arbeid mot seksuell trakassering. UH-sektoren har ikke utgjort noe unntak, og ved OsloMet har det siden høsten 2017 pågått et systematisk forbedringsarbeid koordinert fra HR-avdelingen med følgende mandat:

1. Gjennomgå universitetets rutiner/retningslinjer på seksuell trakassering for å identifisere forbedringspunkter.
2. Hvilke muligheter har universitetet for kartlegging av omfang?
3. Hvordan kan OsloMet bli bedre på å forebygge og håndtere seksuell trakassering?

Notat skal gi styret en kort statusoppdatering på OsloMets arbeid mot seksuell trakassering i henhold til mandatet:

### 1: Rutiner og retningslinjer

- Gjennomført:
  - Informasjon om varslingsinstituttet er revidert og «lansert» mot målgruppene [studenter](#) og [ansatte](#). Dette i tråd med bl.a. studentombudets anbefaling (ref. styresak 17/05735-1). Informasjonen er også lagt inn på [www.sikresiden.no](http://www.sikresiden.no) under OsloMet.
  - Opplæring i «Hvordan hindre og håndtere seksuell trakassering» tilbys nå alle ledere, tillitsvalgte, verneombud, studentombud, HR, HMS osv. via OsloMet-akademiet. Kursene er utviklet i samarbeid med Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).
- Under utvikling/utredes:
  - Nettbasert lederopplæring på seksuell trakassering i samarbeid med [sikresiden.no](http://sikresiden.no).
  - Revidere Si-fra systemet for studenter for slik at det i større grad egner seg for mottak av varslings saker.
  - Ekstern gjennomgang av rutiner for varsling til varslingsnemda.

### 2: Kartlegging

- *Studenter:*
  - Spørsmål om seksuell trakassering er tatt inn i Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHOT) og rektorat og Læringsmiljøutvalg har hatt kampanjer for å få opp svarprosenten. Det utvikles en plan for oppfølging av resultatene.
- *Ansatte:*
  - I samsvar med Komiteen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) sin anbefaling og mandatet til Universitetets og høgskolerådets (UHR) arbeidsgruppe

som skal jobbe mot seksuell trakassering, *foreslås det at spørsmål omkring seksuell trakassering tas inn i OsloMets medarbeiderundersøkelse som skal gjennomføres høsten 2018.* Dette vil gi oss et bilde av omfang og en anledning til å vurdere innretning av oppfølgingsarbeidet i lys av dette.

- Seksjon for dokumentasjons- og informasjonsforvaltning utarbeider nye rutiner for arkivering av trakasseringssaker slik at det fremover vil bli mulig å hente ut oversikter slik at omfang og utvikling lettere kan overvåkes.

### **3: Forebygging/holdningsarbeid**

- Utvikling av etiske retningslinjer for OsloMet er igangsatt. Disse skal sette en standard for forventet adferd for universitetets ansatte og studenter. Retningslinjene skal (bl.a.) adressere potensielle risikosituasjoner for seksuell trakassering, spesielt i forhold der det er maktubalanse, så som f.eks. mellom veileder og stipendiat. Arbeidet med etiske retningslinjer skal tematiseres under felles ledersamling.
- Mangfold er en av universitetets kjerneverdier og OsloMet skal ha et student- og arbeidsmiljø preget av inkludering, fritt for trakassering. Universitetet har nå en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering og studenter og ansatte inviteres jevnlig til ulike arrangementer som skal bidra til/støtte opp under holdninger som skal redusere risikoen for uønsket seksuell oppmerksomhet. Eksempler på dette er Kvinnedagsmarkeringer, feministiske bokbad, Pride-deltakelse, Program for mangfoldsledelse osv.
- Arbeidet med lokale (fakultetsvise) handlingsplaner for mangfold er igangsatt, og det er stilt en forventning om at arbeid mot seksuell trakassering innarbeides i disse.

Det foreslås at det institusjonelle arbeidet mot seksuell trakassering sikres gjennom kommende handlingsplan for mangfold (gjeldene fra 2020). Denne skal vedtas i universitetsstyret og med det følger en forpliktelse som vil sørge for et systematisk og langsiktig arbeid mot seksuell trakassering ved OsloMet.