

TILTAKSPLAN MOT PLAGSOM/TRUENDE SEKSUELL OPPMERKSOMHET VED UNIVERSITETET I STAVANGER

Denne tiltaksplanen inneholder forebyggende og problemløsende tiltak mot plagsom/truende seksuell oppmerksomhet overfor studenter og ansatte ved Universitetet i Stavanger. Tiltaksplanen er utarbeidet av en arbeidsgruppe med representanter for studenter, forelesere, ansatte med erfaring fra praksisveiledning og administrativt personale. Tiltaksplanen er inspirert av Universitetet i Oslo tiltaksplan mot plagsom/truende seksuell oppmerksomhet, som igjen er basert på Stockholm Universitetets "Åtgärdsprogram mot sexuella trakassier".

Innledning

At seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem når det forekommer, er bekreftet av forskning. Derfor fikk Arbeidsmiljølovens §12 (nå § 4-3 (3) en viktig tilleggformulering i 1994: "Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden". Denne nye formuleringen innbefatter også fenomenet seksuell trakassering på arbeidsplassen. Ligestillingsloven har også fått en egen bestemmelse om seksuell trakassering. Universitetet i Stavanger har plikt til å iverksette forebyggende og problemløsende tiltak knyttet til seksuell trakassering.

Universitetet i Stavanger er en stor arbeidsplass med mange studenter og ansatte, og er sammensatt av ulike enheter med variasjon i miljø og kultur. Spørsmålet om uønsket seksuell oppmerksomhet er like relevant å stille her som ved andre arbeidsplasser. Forholdet veileder-student/stipendiat kan være spesielt utsatt. Det er derfor utarbeidet egne etiske retningslinjer for veiledere ved Universitetet i Stavanger. Uønsket seksuell oppmerksomhet kan selvsagt også forekomme blant de ansatte.

Det er ikke gjennomført systematiske undersøkelser av omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet ved Universitetet i Stavanger. Spørsmålet om kvantitet bør være underordnet det faktum at når problemet oppstår, er det er ille nok for den som utsettes for slik atferd.

Begrepsavklaring

Seksuell oppmerksomhet kan være både ønsket og uønsket. Det er opplevelsen hos mottakeren av oppmerksomheten som avgjør om den er ønsket eller ikke. Gjensidig flørt, forelskelse og kjærlighet oppleves positivt av begge parter og har derfor ingen relevans i denne sammenheng.

Begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet er imidlertid et meget vidt begrep. Vi kan snakke om en skala av opplevelser knyttet til uønsket seksuell oppmerksomhet. Det kan være alt fra å reagere med likegyldighet til å føle seg plaget og truet - til enden av skalaen der vedkommende føler seg systematisk trakassert.

F.eks. finnes det tilfeller av seksuell oppmerksomhet som mottaker ikke liker, men som vedkommende likevel stiller seg likegyldig til, eksempelvis frekke og ertende bemerkninger med seksuelle overtoner fremsatt mellom gode venner og kollegaer.

Av hensyn til rettsikkerhet og seriøsiteten bak tiltakene, finner Universitetet i Stavanger det nødvendig å avgrense begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet til seksuell oppmerksomhet av plagsom og truende karakter.

En plagsom og truende atferd kan ta form av alt fra verbale hentydninger, kommentarer til kropp og utseende, til psykisk og fysisk press om seksuelle tjenester. Ofte kan grovheten i disse handlingene eskalere over tid, og gjerne også opptre sammen. I en veileder-student/stipendiat relasjon kan dette f.eks. dreie seg om alt fra en ubehagelig enkeltepisode til systematisk plaging over tid. Når situasjonen får preg av systematisk plaging over tid der den som plager er klar over mottakers negative reaksjoner, snakker vi om seksuell trakassering. Seksuell trakassering er den aller groveste form for plagsom/truende seksuell oppmerksomhet. Trakasseringen kan ha ødeleggende konsekvenser for studie-/arbeidssituasjonen for de studenter/stipendiater/ansatte som utsettes for dette. Av den grunn er det nødvendig at ledelsen på de nivåer det er aktuelt, tar et bevisst ansvar og griper inn.

FOREBYGGENDE OG PROBLEMLØSENDE TILTAK

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

Forebyggende tiltak

- Retningslinjer for vitenskapelig ansatte i tilknytning til veiledningsvirksomheten overfor studenter på alle nivåer, inkludert stipendiater. Plagsom/truende seksuell oppmerksomhet skal der omtaltes spesielt.
- Tiltaksplanen mot plagsom/truende seksuell oppmerksomhet skal tas med i Internkontrollsystemet. Ledere på alle nivå har et ansvar for å forebygge plagsom/truende seksuell oppmerksomhet ved deres respektive enheter/arbeidssted og ta alle henvendelser om slik atferd alvorlig.

Informasjon

Studenter og ansatte skal få informasjon om Universitetet i Stavangers arbeide mot plagsom/truende seksuell oppmerksomhet og om rettigheter og plikter de har i slike tilfeller. Det utarbeides en kortfattet brosjyre med informasjon om hvor personer som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet kan henvende seg for å få råd og hjelp.

Informasjon om uønsket seksuelle oppmerksomhet skal integreres i annet relevant informasjonsmaterieell og skal gjøres tilgjengelig på universitetets intranett.

Opplæring

Ledere på alle nivåer, fagforeningene, bedriftshelsetjeneste, studentpsykolog, sosionomtjenesten og studentprest skal tilbys opplæring i forebygging og takling av eventuelle tilfeller av plagsom/truende seksuell oppmerksomhet.

Problemløsende tiltak

Kontaktgruppe

Studenter/stipendiater og ansatte som utsettes for plagsom/truende seksuell oppmerksomhet skal ha tilbud om å kunne henvende seg til en nøytral person utenfor studie- /arbeidsmiljøet sitt for å snakke ut om problemene og få hjelp til å løse dem. En kontaktgruppe som kan fylle denne funksjonen skal opprettes. Kontaktgruppen skal bestå av følgende personer:

- Representant fra læringsmiljøutvalget
- Bedriftslege/bedriftshelsetjenesten
- En representant fra arbeidstakerorganisasjonene
- Sosionomtjenesten ved Studentsamskipnaden
- Studentprest
- Representant for studentene
- Representant fra personalavdelingen

De som får behov for hjelp kan fritt velge hvilken person i kontaktgruppen de ønsker å snakke med. Kontaktgruppen skal få faglig opplæring på temaet seksuell trakassering samt hvordan de skal bistå dem som henvender seg. Alle medlemmene i kontaktgruppen har taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13. Kontaktgruppen skal kun fungere som en førstelinjekontakt, og kanalisere eventuelle alvorlige saker tilbake til den aktuelle/mest tjenelige linjeledelsen. Alle saker er alvorlige i den forstand at de er negative for den som opplever å bli trakassert – med alvorlig menes i denne sammenheng saker som krever at høgskolen må iverksette tiltak.

Prosedyre ved eventuelle klagesaker vedrørende seksuell trakassering - disiplinærforføyning

Hvilken prosedyre eller fremgangsmåte som velges, vil selvsagt være avhengig av sakens karakter. Det finnes ikke én allmenngyldig prosedyre for håndtering av denne typen saker. Det er likevel utarbeidet en mal som kan være til hjelp i valg av den mest hensiktsmessige fremgangsmåten både for student/ansatt og ledelsen på de ulike nivåene.

Hva kan studenten/den ansatte gjøre når situasjonen blir vanskelig?

Når situasjonen føles uhåndterlig 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.

Saker bør forsøkes løst lokalt, eller på det nivå som er mest naturlig ut fra sakens karakter. Klager kan få hjelp til å vurdere om det bør fremmes skriftlig klage. Det kan være behov for å løfte saken til et høyere nivå spesielt i de tilfeller der:

- Trakassereren og førstelinjelederen er en og samme person
- Dersom det er sterke lojalitetsbånd mellom ledelsen for den aktuelle enheten og den som trakasserer
- Dersom den lokale linjeledelsen vegrer seg for å gjøre noe med saken eller ikke tar klagen seriøst

Hvordan skal ledelsen håndtere denne typen saker?

Når ledelsen på det aktuelle nivå har mottatt en *skriftlig klage* om seksuell trakassering, må saken utredes grundig. Ledelsen har et ansvar for å finne ut hva klagen består i og hvordan den skal håndteres videre; om klagen bør få følger for den som er anklaget. Ledelsen bør sjekke ut om det kan være andre lignende forhold knyttet til den anklagede. Saksbehandlingen må håndteres strengt konfidensielt. Et overordnet krav er at partene skal behandles med verdighet og respekt uansett karakteren av de anklager som kommer frem.

Ledelsen må innkalle 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 personalavdelingen kontaktes for eventuell råd/veiledning i håndtering av den aktuelle saken.

Tiltak/sanksjoner må stå i forhold til det som har skjedd. F.eks. kan ledelsen ved den aktuelle enheten irettesette vedkommende, vedta at veileder fratrer bestemte deler av undervisning eller sensurering. Enheten kan 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 vitneuttalelser. Eventuelle tilrettevisninger eller advarsler mot tjenestemann må fremføres skriftlig.

I mer alvorligere saker vil Tjenestemannslovens §§14, 15 og 16 som omhandler hhv. ordensstraff, avskjed og suspensjon kunne komme til anvendelse. Fremgangsmåte i slike tilfeller er som ved andre saker med henvisning til de samme paragrafer. Også her vil personalavdelingen kunne gi råd og veiledning.