

SAKSFRAMLEGG

Til:
Læringsmiljøutvalget

Møtedato:
05.12.2017

Sak:

Mandat for arbeidsgruppe for retningslinje for håndtering av mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Innstilling til vedtak:

1. Læringsmiljøutvalget vedtar mandat slik det fremgår av saksfremlegget.
2. Sekretariatet gis fullmakt til å oppnevne medlemmer til arbeidsgruppa.

1. BAKGRUNN

UiT Norges arktiske universitet har ikke utarbeidet egne retningslinjer for å forhindre mobbing og trakassering mellom studenter.

Ingrid Lund, professor ved Universitetet i Agder (UiA), presenterte i vår en undersøkelse om mobbing og trakassering i høyere utdanning. Lunds forskning viser at 9 prosent av studentene opplever seg mobbet.¹ For de fleste handler det om psykisk mobbing, om utestengelse og utenforskap, både av faglig og sosial karakter. Hun har tall fra fem universiteter og høyskoler og 3254 studenter deltok i studien. Forskningen gir oss grunn til å hevde at mobbing er et utbredt problem i hele sektoren. Erfaring fra studentombud og fra ansatte ved UiT, viser at det foregår mobbing og trakassering mellom studenter ved UiT.

Stortingsmelding 16 legger til grunn at universitetene og høyskolene må ha en tydelig ambisjon om at studentene skal integreres bedre i det akademiske og sosiale fellesskapet og trives i studiene. Som et ledd i dette arbeidet, er det ønskelig at også UiT utarbeider egne retningslinjer for å kunne håndtere saker om mobbing og trakassering blant studenter. Siden UiT ikke har utarbeidet en egen retningslinje som kan bistå i å løse opp i en tilspisset konflikt, blir det opp til hver enkelt **ansatt** å forsøke å løse situasjonen etter beste evne.

Stortinget har kunngjort ny Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Loven trer i kraft 1. januar 2018. Etter § 13 følger det at arbeidsgivere og ledelsen i utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

LMU har i sak 12/17 bedt sekretariatet om at det utarbeides et forslag til mandat for en arbeidsgruppe som skal utarbeide retningslinje for håndtering av saker om mobbing og/eller

¹ <https://khrono.no/debatt/sammen-mot-mobbing?nav=forside>

trakassering. Under diskusjonen i sak 12/17 ble det foreslått at arbeidsgruppa rapporterer til LMU og legger fram et forslag til framdriftsplan i løpet av våren 2018. Endelig forslag legges frem for LMU når arbeidsgruppa har utarbeidet et forslag.

2. HENSIKT MED RETNINGSLINJEN

2.1. Hvilke behov skal dekkes?

Retningslinjen skal ivareta den som blir utsatt for mobbing og/eller trakassering, den som er antatt som mobber og/eller trakasserer og den som melder om mobbing og/eller trakassering dersom det ikke er den som blir utsatt for mobbing og/eller trakassering. Utfra retningslinjen må en kunne utlede handlingsregler som beskriver hvordan UiT skal håndtere saker om mobbing og/eller trakassering.

Retningslinjen må være funksjonell og operasjonell slik at den kan benyttes i det praktiske arbeidet i saker om mobbing og trakassering. Løsningene som retningslinjen legger opp til, skal være kvalitetssikrede og anvendbare.

Retningslinjen vil i første omgang bare regulere saker der mobbing og/eller trakassering har oppstått, og vil ikke ha formål som en handlingsplan for holdningsskapende arbeid. En slik handlingsplan bør forankres som en felles handlingsplan for universitetet som helhet.

2.1.1. Juridisk forsvarlig

Retningslinjen/veilederen skal ha som oppgave å ivareta rettsikkerheten til alle parter i en sak om mobbing og/eller trakassering. Dette innebærer at prinsipper fra forvaltningsloven må etterfølges, slik som undersøkelses-, veilednings- og opplysningsplikten til forvaltningsorganet.

2.1.2. Organisatorisk forsvarlig

For at saker om mobbing og/eller trakassering skal kunne løses, må noen ha eierskap til prosessene som følger av retningslinjen. Under diskusjon av sak 12/17 i LMU ble det foreslått at det var nærliggende at ansvaret for dette ligger hos administrativ ledelse på instituttnivå. Ansvaret blir dermed plassert så nært student som mulig, og det vil være enklere å få oversikt over hva som har skjedd.

2.1.3. Psykologisk forsvarlig

Det å bli utsatt for mobbing og/eller trakassering er svært krevende. UiT må møte vedkommende student med respekt og forståelse slik at det åpnes for en trygg arena som bidrar til å få oversikt over hva som har skjedd, hvem som står bak og om det oppleves som mobbing/trakkassering.

Tilsvarende vil det å få en anklage om mobbing og/eller trakassering rettet mot seg være en belastning. For antatt mobber kan handlingene være bevisste og målrettede mot offeret. Men det kan likevel bero på en misforståelse, eller at vedkommende ikke er oppmerksom nok til å forstå at det kan oppleves annerledes enn det det er ment som.

Retningslinjen må derfor ha som formål så langt som mulig å ivareta de psykiske og psykososiale aspektene i denne typer saker.

2.1.4. Pedagogisk forsvarlig

Retningslinjen må utarbeides utfra et pedagogisk ståsted slik at den blir forståelig for alle. Målsetningen må - så langt det er mulig - være at retningslinjen er entydig og klar, og ikke til å

misforstå. For brukere av retningslinjen, må det være liten tvil om hvordan partene skal ivaretas, videre saksgang, mulige konsekvenser og utfall av en slik sak.

2.2. Avgrensinger mot andre lover og/eller retningslinjer

Dersom en ansatt er part i saken, skal retningslinjer gjeldende for ansatte benyttes selv om en student også er part i saken.

Dersom studenten studerer ved ett av studiene som innehar skikkethetsvurdering, vil en sak om mobbing og/eller trakassering også kunne meldes til institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering dersom en mener at den som mobber og/eller trakasserer, ikke er skikket til å kunne utføre et slikt yrke.

Saker som inneholder handlinger som er straffbare etter straffeloven, skal løses gjennom anmeldelse til politi og påtalemyndighet. Det må også vurderes hvorvidt studenten som har utført handlingene også skal utestenges etter universitets- og høyskoleloven § 4-8.

3. VEIEN VIDERE

For å få en oversikt over hvordan dette arbeidet rent konkret bør utføres, vil det i første omgang være hensiktsmessig å få etablert en egen prosjektgruppe med medlemmer fra LMU. Det bør også vurderes om andre parter på sikt bør involveres i arbeidet, eksempelvis representanter for studenter, rådgivingstjenesten i samskipnaden og ansatte med administrative lederfunksjoner.

LMU bes på møtet den 5. desember 2017 om å vedta mandat for utarbeidelse av retningslinje om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. Videre er det ønskelig at LMU diskuterer en hensiktsmessig sammensetning av prosjektgruppa.

Det foreslås videre at prosjektgruppa rapporterer til LMU og legger fram et forslag til framdriftsplan i løpet av våren 2018. Arbeidsgruppa skal legge frem forslag til retningslinje for LMU, som fatter vedtak om retningslinjen vedtas eller ikke.

4. FORSLAG TIL MANDAT

Sekretariatet har på oppdrag fra LMU i sak 12/17 utarbeidet følgende forslag til mandat;

Arbeidsgruppen skal foreslå utforming av retningslinje som sikrer klare og kvalitetssikrede tiltak for håndtering av saker om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. Tiltakene som foreslås skal være kunnskapsbaserte. Retningslinjen skal definere krav til forvaltningsansvaret slik at alle saker om mobbing og/eller trakassering får en forsvarlig oppfølging.

Retningslinjen skal:

- *ivareta rettsikkerheten til partene i en sak om mobbing og/eller trakassering*
- *lede til løsninger slik at saker om mobbing og/eller trakassering kan løses effektivt av administrativ ledelse*
- *sikre at løsningene er psykologisk forsvarlig*
- *være pedagogisk forsvarlig slik at det er fremstår som klart hvordan saker om mobbing og/eller trakassering skal håndteres*

Hege Svendsen e.f.
konst. seksjonsleder

—
Hege.svendsen@uit.no
77 64 57 53

Erlend Berntsen
rådgiver

—
erlend.berntsen@uit.no
77 64 47 53

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur