

# Retningslinje for å håndtere mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Læringsmiljøutvalget  
Fastsatt den ??-??-????

**SETT INN EGET BILDE HER.**

// VELG DENNE RAMMEN,  
HØYREKLIKK, OG VELG  
ENDRE BILDE/REPLACE PHOTO

## Forord

UiT skal være en trygg og god arbeidsplass og læringsarena for ansatte og studenter. God folkeskikk er hovedregelen blant ansatte, blant studenter og mellom ansatte og studenter. Jeg vil i alle anledninger minne om det ansvaret studenter og ansatte har for hverandre, for et godt arbeidsmiljø og et godt læringsmiljø.

Dessverre er det eksempler på mobbing, trakassering og seksuell trakassering mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom studenter. Det er derfor nødvendig med rutiner for å håndtere den som mobber/trakasserer og den som blir mobbet og trakassert.

Jeg er glad for at det nå er laget retningslinjer for å håndtere mobbing og trakassering. Samtidig håper jeg at retningslinjene sjelden kommer til anvendelse og at studenter og ansatte utøver god folkeskikk i alle situasjoner.

Anne Husebekk  
Rektor

## Innhold

Forord .....	1
1. Formål og bakgrunn .....	3
2. Definisjoner .....	3
Trakassering.....	3
Mobbing .....	4
Varsel.....	4
Parter.....	4
3. Modell for behandlingen av saker etter retningslinjene.....	5
Beskrivelse av modell .....	6
4. Prinsipper for hvordan UiT jobber med varsler om mobbing og/eller trakassering.....	6
Forsvarlig behandling av personopplysninger.....	7
5. Avgrensning .....	8

## 1. Formål og bakgrunn

Retningslinjen har som formål å ivareta den som blir utsatt for mobbing og/eller trakassering og den som er antatt som mobber og/eller trakasserer på en forsvarlig måte.

Læringsmiljøutvalget vedtok i 2008 en vær-varsom-plakat som har som formål å sikre at ansatte og studenter skal omgås hverandre med respekt og omtanke. På plakaten fremheves det at et godt læringsmiljø er nødvendig for at universitet skal oppleves som en trygg arena for utvikling og læring. Å krenke andres faglige og personlige integritet kan føre til svekket mulighet for utvikling og trivsel for den enkelte student og ansatt. Det legges også til grunn at studentene har et selvstendig ansvar for å ivareta student- og læringsmiljøet.

Stortingsmelding 16 (2016-2017) 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 nødvendig å utarbeide retningslinjer for å kunne håndtere saker om mobbing og trakassering mellom studenter.

Av Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 13 følger det at ledelsen i utdanningsinstitusjoner innenfor sitt ansvarsområde skal forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Loven trådte i kraft 1. januar 2018. Retningslinjene må ses i sammenheng med plikten til å forhindre trakassering og seksuell trakassering. Men retningslinjene vil i første omgang bare regulere saker der mobbing og/eller trakassering har oppstått, og vil ikke ha som formål å være en handlingsplan for holdningsskapende arbeid ved UiT.

UiT Norges arktiske universitet har ansvaret for at læringsmiljøet for studentene er forsvarlig, jf. Universitets- og høyskoleloven § 4-3 (2).

## 2. Definisjoner

### Trakassering<sup>1</sup>

Trakassering og utilbørlig opptreden forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene. Trakassering er vanligvis handlinger som gjentas over tid, men også alvorlige enkelthendelser kan defineres som trakassering. Dette kan arte seg direkte gjennom ord og handlinger, eller unnlater av handlinger, men også på mer indirekte måter.

Seksuell trakassering - eksempler på handlinger:

- Uønskete kommentarer om noens kropp
- Press om seksuelle tjenester
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Seksuelle hentydninger og kommentarer
- Seksuelt hentydende gester, berøringer og befølinger
- Offentliggjøring av nakenbilder

---

<sup>1</sup> Arbeidstilsynets definisjon, se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

## Mobbing<sup>2</sup>

Når en eller flere personer føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Det som særlig skiller mobbing fra trakassering, er at hendelsene er gjentakende, systematiske og forekommer over tid.

Eksempler på handlinger:

- Baksnakke og spre rykter
- Overse noen i en sosial situasjon
- Utfryse og isolere noen
- Holde tilbake informasjon
- Fleipe med noen på en vedvarende negativ måte
- Underkjenne noens faglige innsats og kvalifikasjoner

## Varsel

Det stilles ingen krav til hvem som varsler. Det foreligger et varsel når noen har kunnskap om eller vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) ved UiT, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdene. Det er ingen krav til hvordan det kan varsles. Det kan skje per e-post, telefon eller ved møte. Mer informasjon som eksempelvis kontaktpersoner finnes på lenke til varslingsside [her](#)<sup>3</sup>.

## Parter

Part er den eller de som varselet omhandler, enten som den som er utsatt for mobbing og/eller trakassering og den antatt som mobber/trakasserer.

---

<sup>2</sup> Arbeidstilsynets definisjon, se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

<sup>3</sup> Nettside er ikke opprettet, men vil opprettes før retningslinja vedtas.

### 3. Modell for behandlingen av saker etter retningslinjene



## Beskrivelse av modell

1. Varsel om hendelse
  - a. Alle kan varsle.
  - b. UiT skal gi tilbakemelding innen 2 virkedager om at varsel er mottatt og skal gi informasjon om videre saksgang.
2. Innledende møte
  - a. Gjennomføres snarest, men senest innen 10 virkedager etter at varsel er mottatt
  - b. Samtale med varsler for å få kunnskap om bakgrunnen for varselet. Eventuelt flere samtaler ved behov.
  - c. Avklare videre tidsplan.
3. Kartlegging
  - a. Samtale med den som er angitt som mobbet/trakassert skal gjennomføres først.
  - b. Samtale med den som er antatt som mobber/trakasserer.
  - c. Ved behov vil det innhentes informasjon fra relevante personer, som medstudenter, faglige og administrativt ansatte m.fl.
  - d. Ved behov vil det innhentes informasjon om andre relevante forhold, som størrelse på kull, fagmiljø og læringsmiljø.
4. UiTs vurdering
  - a. Foreligger det mobbing/trakassering? Hvis ja, hvor alvorlig er den?
  - b. Vurdering av ulike tiltak.
5. Tiltak iverksettes i samråd med partene
  - a. Innkalling til samtale med partene.
  - b. Avklare videre tiltak og tidsplan.
  - c. UiT oversender avtalt tidsplan og tiltak skriftlig til partene.
6. Oppfølging og avslutning
  - a. UiT skal i henhold til tidsplan kontakte partene for å få informasjon om tiltakene fungerer.
  - b. Dersom tiltakene fungerer, orienterer UiT at saken avsluttes.
  - c. Dersom tiltakene ikke fungerer, gå til forrige punkt.

## 4. Prinsipper for hvordan UiT jobber med varsler om mobbing og/eller trakassering

I UiTs saksbehandling skal det legges vekt på at det primære formålet ikke er å fastlegge rettigheter og plikter, men å løse konflikter så godt det lar seg gjøre. Det legges stor vekt på åpen kommunikasjon slik at partene får kunnskap om og innsikt i hverandres synspunkter og situasjon, og på å oppnå respekt mellom partene.

Retningslinjene gjelder i alle relasjoner mellom studenter, og det stilles ikke krav til at partene skal noen annen tilhørighet utover at partene skal være studenter ved UiT. For å bli ansett for å være

student, må personen være semesterregistrert når forseelsen om mobbing og/eller trakassering foregår.

Det er opp til universitetsdirektøren å avgjøre hvem som skal behandle saker om mobbing og/eller trakassering ved UiT. Universitetsdirektøren skal veilede om varsling som følge av mobbing og/eller trakassering mellom studenter ved forespørsel. I tillegg vil Studentombudet, Studentsamskipnadens rådgivingstjeneste og studentprest også kunne veilede dersom en student ønsker å snakke med noen om mobbing og/eller trakassering.

Partene har rett til å bli hørt, og til å få anledning til å imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning.

Dersom den som varsler ønsker anonymitet, også i forhold til den det varsles om, vil UiT imøtekomme dette ønsket så langt det er mulig. Partenes rett til å bli hørt og til å imøtegå anførsler blir umulig å oppfylle om man samtidig skal la noen involverte være anonyme og bevare taushet om visse type opplysninger. Anonyme varsler vil ikke bli ansett for å være et fullverdig varsel, men UiT vil undersøke og foreta grep dersom det er nødvendig. Studentombudet kan kontaktes dersom noen ønsker å varsle anonymt.

#### Forsvarlig behandling av personopplysninger

Alle saker om mobbing og/eller trakassering skal behandles forsvarlig. Forvaltningslovens regler gjelder for behandlingen (habilitet, taushetsplikt, veilednings- og informasjonsplikt, utredningsplikt, klageadgang osv.). Ansatte som får spørsmål om varsling skal henvise til rett instans etter denne retningslinjen.

Ved varsling skal innholdet i varselet være taushetsbelagt, jf. lov om behandlingsmåten i forvaltningen § 13. Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor eksterne parter, men også overfor andre ansatte ved UiT. Saker som behandles vil bli lagret med høy skjerming, slik at kun de som behandler sakene har tilgang til disse.

Partenes innsynsrett etter forvaltningsloven § 18 går foran reglene om taushetsplikt. Parter som får innsyn og kjennskap til opplysninger som er undergitt taushetsplikt, får selv taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13 b). Det vil ikke være mulig å være anonym som avsender da motparten også har krav på å få informasjon.

Det skal ikke innhentes mer informasjon fra andre enn partene og eventuell varsler enn det som er nødvendig for å få saken så godt opplyst som mulig. UiT skal bevare taushet om sensitive personopplysninger og vurdere nøye hvem som trenger å bli informert om saken. Dersom det ikke er nødvendig å innhente informasjon fra andre enn partene, som medstudenter eller ansatte ved UiT, skal informasjonen heller ikke innhentes. Informasjon og detaljer som framkommer i saksbehandlingen vil ikke bli gjort tilgjengelig for flere enn nødvendig. UiT vil behandle saker med diskresjon.



## 5. Avgrensning

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

Dersom antatt mobber/trakasserer studenter ved ett av studiene som innehar skikkethetsvurdering, vil en sak om mobbing og/eller trakassering også kunne meldes til institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering, se [https://uit.no/utdanning/art?p\\_document\\_id=338497&dim=179005](https://uit.no/utdanning/art?p_document_id=338497&dim=179005)

Saker som inneholder handlinger som er straffbare etter straffeloven, skal normalt anmeldes til politi og påtalemyndighet. Støttesenter for kriminalitetsutsatte kan kontaktes for informasjon og veiledning om å anmelde hendelser, se <https://www.politiet.no/kontakt-oss/stottesenter-for-kriminalitetsutsatte/>. En eventuell politianmeldelse av straffbare forhold forhindrer ikke at sak om mobbing og/eller trakassering kan behandles av UiT.

Studenter kan utestenges dersom han/hun ved bisarr, aggressiv eller plagsom oppførsel ødelegger arbeidsmiljøet for medstudenter og tilsatte, jf. Universitets- og høyskoleloven § 4-8. Da det er den grovt forstyrrende adferden som går ut over medstudenter og ansatte som bestemmelsen rammer, innebærer det at loven ikke omfatter alle former for forstyrrende og/eller uønsket adferd. Kontakt sekretær for klagenemnda for mer ytterlige informasjon om utestengelse av student.