



**Handlingsplan
mot
seksuell trakassering
ved
Fjellhaug Internasjonale Høgskole**

Vedtatt av styret for Fjellhaug Internasjonale Høgskole, 27.05.2015 (sak 35/15)



Innhold

| | |
|---|---|
| 1. Innledning..... | 3 |
| 1.1. Bakgrunn..... | 3 |
| 1.1. Hva sier lovverket? | 3 |
| 2. Hva er seksuell trakassering? | 4 |
| 2.1. Uønsket seksuell oppmerksomhet | 4 |
| 2.2. Utnyttelse av en maktrelasjon | 4 |
| 3. Forebyggende tiltak..... | 5 |
| 3.1. Informasjon | 5 |
| 3.2. Kvalitetssystem..... | 5 |
| 3.3. Opplæring..... | 5 |
| 4. Prosedyre for behandling av meldinger om seksuelle trakassering..... | 6 |
| 4.1. Kontaktpersoner..... | 6 |
| 4.2. Behandlingsmåte og oppfølging av meldinger | 6 |

1. Innledning¹

1.1. Bakgrunn

Fjellhaug Internasjonale Høgskole har som mål at ansatte og studenter skal ha en hverdag fri for opplevelser av å bli trakassert. Når saker blir meldt, skal den som melder fra og den som opplever seg trakassert oppleve å bli møtt på en ivaretagende og profesjonell måte og i samsvar med gjeldende retningslinjer.²

Hovedformålet med handlingsplanen er å bevisstgjøre ansatte og studenter med hensyn til:

- Hva er seksuell trakassering?
- Hvordan forebygges seksuell trakassering i vår virksomhet?
- Hvordan behandler vi meldinger og opplysninger om seksuell trakassering?

1.1. Hva sier lovverket?

Likestillingsloven:

Loven gir et generelt vern mot seksuell trakassering. Lovens ordlyd er:

Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er ikke tillatt. Slik trakassering anses som forskjellsbehandling i strid med § 3.

Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at trakassering i strid med bestemmelser i denne loven skjer innenfor sitt ansvarsområde.

Ved håndhevingen av forbudet mot trakassering på grunn av kjønn i første ledd og bestemmelsen i tredje ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene.³

Arbeidsmiljøloven:

Som en følge av oppmerksomhet rundt seksuell trakassering som arbeidsmiljøproblem ble følgende formulering en del av loven: "Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden".⁴

Universitets- og høyskoleloven:

"Styret har ansvar for at læringsmiljøet på institusjonen, herunder det fysiske og psykiske arbeidsmiljø, er fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd".⁵

Bestemmelsene i lovverket gir samlet sett både studenter og ansatte rett til det samme vern mot seksuell trakassering.

¹ Planen har delvis anvendt Universitetet for miljø og biovitenskap (UMB) sin "Handlingsplan mot seksuell trakassering" vedtatt 30.09.2004, http://statisk.umb.no/adm/laeringsmiljo/hp_seksuell_trakassering.pdf (16.09.11)

² Det vises her til [Retningslinjer for håndtering av seksuelle krenkelsers. Veiledning for ansatte, frivillige medarbeidere og tillitsvalgte, Oslo 2009.](http://www.lovdata.no/all/rl-20050617-062-004.html#4-3)

³ Likestillingslovens § 8a, <http://www.lovdata.no/all/tl-19780609-045-0.html#8a> (16.09.11)

⁴ Arbeidsmiljølovens § 4-3, pkt. 3, <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-3> (16.09.11)

⁵ Universitets- og høyskolelovens § 4-3 pkt. 2, <http://www.lovdata.no/all/hl-20050401-015.html#4-3> (16.09.11)

2. Hva er seksuell trakassering?

2.1. Uønsket seksuell oppmerksomhet

”Seksuell trakassering” som begrep er mest anvendt i offentlige forvaltning og ved andre arbeidsplasser.

”Uønsket seksualisert oppmerksomhet” er en beskrivelse av hva seksuelle trakassering kan være. Seksuell trakassering i vår sammenheng kan skje i en relasjon mellom ansatt og student, mellom studenter og mellom ansatte.

EU-kommisjonen (*Commission of the European Communities 92/131/EEC*) definerer seksuell trakassering på følgende måte:

Seksuell trakassering er ord eller handlinger av seksuell art som forårsaker at den som utsettes for det føler seg krenket. Det som kjennetegner seksuell trakassering er at den er uønsket. Det er den som utsettes for ordene eller handlingen som avgjør hvorvidt den kan aksepteres eller hvorvidt den er krenkende og dermed uønsket.⁶

Eksempler på seksuell trakassering kan være:

- Uønsket seksualisert oppmerksomhet i form av klapp på baken, hentydninger i samtaler o.l.
- Nærgående kommentarer om kropp eller klær eller annet av personlig karakter
- Seksualiserte framstøt, forslag eller hentydninger
- Krav om seksuelle tjenester som motytelse i forhold til karaktergivning, bedømming etc.

Den subjektive opplevelsen av seksuell trakassering er avgjørende for hvordan hendelsen påvirker den som blir utsatt. Små kommentarer, blikk og berøring kan oppleves som trakassering uavhengig av hvilken intensjon den andre har. Miljø og kultur har også ofte stor betydning. Dette er ikke minst viktig å være oppmerksom på i en flerkulturell relasjon. Det er derfor viktig å understreke – i samsvar med EU-kommisjonens definisjon – at *den som forulempes har rett til å avgjøre om uønsket atferd er trakassering*.

2.2. Utnyttelse av en maktrelasjon

Seksuell trakassering kan også beskrives som en utnyttelse og misbruk av det å være i en overmaktsposisjon. Det kan for eksempel være en lærers eller veileders seksuelle utnyttelse av en students fascinasjon og ønske om kontakt. Seksuell kontakt i en profesjonell relasjon er misbruk av rolle og makt, og det er alltid den med mest makt som er ansvarlig for at relasjonen ikke utvikler seg utover sin karakter. ”Seksuell trakassering” er derfor en seksuell krenkelse:

Med seksuelle krenkelser menes at den som har størst makt i en relasjon mellom personer i et asymmetrisk maktforhold, anvender en seksualisering av relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket.⁷

Seksuelle krenkelser og seksuell trakassering innebærer maktmisbruk fordi den ene er i en maktposisjon som gir anledning og mulighet til å utøve grenseoverskridende atferd. Maktasymmetrien i relasjonen er i enkelte tilfeller åpenbar – eksempelvis når en student eller ansatt blir utsatt for seksuelt krenkende atferd av en lærer eller leder. I andre relasjoner kan maktasymmetrien være mindre synlig og i lav grad. Jo tydeligere maktubalansen er, jo vanskeligere kan det være for den som blir trakassert å forholde seg til opplevelsen som en trakassering. Dette har sammenheng med at den krenkede ikke bare påføres seksualiserte handlinger, men også en forvrengt virkelighetsforståelse. Når den som er i maktposisjonen framstiller

⁶ Sitat og oversettelse er hentet fra Universitetet for miljø og biovitenskap (UMB) sin ”Handlingsplan mot seksuell trakassering” vedtatt 30.09.2004, http://statisk.umb.no/adm/laeringsmiljo/hp_seksuell_trakassering.pdf (16.09.11)

⁷ Definisjonen er hentet fra Tormod Kleivens doktoravhandling *Intimitetsgrenser og tillitsmakt, Kirkesamfunns bruk av retningslinjer i møte med seksuelle krenkelser sett i lys av et diakonifaglig perspektiv*, Det teologiske Menighetsfakultet, Oslo, 2008, s.12.

hendelsene som noe begge ville, eller som den utsatte la opp til, blir den utsatte urettmessig gjort medansvarlig og tier om det som har skjedd. Det er derfor viktig at Fjellhaug Internasjonale Høgskole har et avklart syn på hva seksuell trakassering er, og har et system som fanger opp anklager og bidrar til en tydelig ansvars plassering.

3. Forebyggende tiltak

Med forebyggende tiltak menes tiltak som bidrar til å skape holdninger som motvirker seksuell trakassering og som initierer en handlingsberedskap i møte med krenkende atferd.

3.1. Informasjon

Ansatte og studenter ved Fjellhaug Internasjonale Høgskole skal få informasjon om arbeid mot seksuell trakassering og om rettigheter og plikter knyttet til dette.

Tiltak:

- Retningslinjene skal gjøres tilgjengelig i Fjellhaug Internasjonale Høgskoles kvalitetssystem på høgskolens læringsplattform eller hjemmeside og i informasjon for øvrig
- Informasjonsmateriellet som gis til studentene ved oppstart på høgskolen skal inneholde opplysninger om prosedyrer, handlingsplan, retningslinjer og kontaktpersoner.
- Kvalitetsleder og rektor har ansvar for at dette følges opp.

3.2. Kvalitetssystem

Oppfølging av handlingsplanen skal tas inn som et eget punkt i kvalitetssystemet ved Fjellhaug Internasjonale Høgskole.

Tiltak:

- Ved kontroll av arbeidsmiljøforhold skal uønsket seksualisert oppmerksomhet tas inn som et eget sjekkpunkt.
- Høgskolens evalueringssystem for studentenes læringsmiljø skal legge best mulig til rette for at studentene kan melde fra om seksuell trakassering.
- Læringsmiljøutvalget har et spesielt ansvar for å ivareta at dette følges opp

3.3. Opplæring

Forebygging og avdekking av seksuell trakassering skal være tema når interne kurs og faglige samlinger behandler temaer knyttet til arbeids- og/eller læringsmiljø og relasjonskompetanse. Som en del av en slik opplæring kan den enkelte oppfordres til å reflektere over hva en kan gjøre for å bidra til at egen atferd og oppførsel ikke oppleves trakasserende. Det er først og fremst viktig å registrere hvilke reaksjoner oppførsel vekker hos andre.

Tiltak:

- Fjellhaug Internasjonale Høgskoles ledelse samt Studentråd har ansvar for at dette følges opp.

4. Prosedyre for behandling av meldinger om seksuelle trakassering

4.1. Kontaktpersoner

Fjellhaug Internasjonale Høgskole skal ha faste kontaktpersoner som ansatte og studenter kan henvende seg til dersom noen opplever uønsket seksualisert oppmerksomhet, eller om noen ønsker å formidle en bekymring om atferd som kan oppleves trakasserende.

Det skal oppnevnes tre kontaktpersoner; to ansatte og en student. Kontaktpersonene blant ansatte oppnevnes av Personalmøtet og bør representere begge kjønn. Det oppmuntres til at verneombud er en av kontaktpersonene. Kontaktperson blant studentene oppnevnes av Studentrådet.

Følgende premisser og tiltak skal knyttes til kontaktpersonordningen:

- Personer og funksjon skal gjøres kjent i miljøet
- De som har behov for bistand kan fritt velge hvem av kontaktpersonene de vil snakke med
- Kontaktpersonene skal ha eller gis kompetanse til å bistå dem de blir kontaktet av. Kontaktpersonene har ansvar for å sette seg inn i det relevante lovverket og informasjonspakke til kontaktpersoner ved seksuelle krenkelser. Administrasjonssjef har ansvar for at kontaktpersonene får utdelt dette.
- Kontaktpersonene skal ha tilgang på personer utenfor Fjellhaug Internasjonale Høgskole med spesiell kompetanse på håndtering av saker som gjelder seksuelle krenkelser
- Kontaktpersonene har taushetsplikt
- Kontaktpersonene skal fungere som team der sakens karakter tilsier det. Informasjon om hvem saken gjelder, skal imidlertid bare gis til de andre kontaktpersonene dersom den som har henvendt seg har gitt tillatelse til dette.

4.2. Behandlingsmåte og oppfølging av meldinger

Hvilken prosedyre som skal følges i den enkelte sak er avhengig av sakens karakter. Det er imidlertid viktig i alle saker å fastholde at *den som forulempes har rett til å avgjøre om den atferden en har vært utsatt for er trakassering*. Det betyr at enhver som opplever seg trakassert har rett til en oppfølging i samsvar med dette.

Følgende beskriver en prosedyre for hvordan saker behandles når noen opplever seg seksuelt trakassert med utgangspunkt i student- og/eller ansatterollen i vår sammenheng:

1. Dersom ansatte eller studenter får kjennskap til eller mistanke om at ansatt/student blir utsatt for seksuelt krenkende atferd, skal vedkommende snarest ta kontakt med en av kontaktpersonene. Denne tar imot informasjonen og kan gi råd og bistand. Den utsattes identitet skal imidlertid ikke røpes for kontaktpersonen dersom vedkommende ikke har gitt tillatelse til det.
2. Når den som er blitt utsatt for seksuell trakassering kontakter en kontaktperson (enten direkte eller via en tredjeperson), skal kontaktpersonen i samtale med den utsatte be om en så nøyaktig beskrivelse som mulig av hva som har skjedd, og samtidig bekrefte den utsattes rett til å oppfatte det som har skjedd som seksuell trakassering.
3. Kontaktpersonen eller den utsatte selv skriftliggjør deretter innholdet i historien på grunnlag av samtalen for å kvalitetssikre at innholdet er oppfattet i samsvar med den utsattes beskrivelse.

4. Når sakens karakter tilsier det skal kontaktpersonen formidle at det er ønskelig å gå gjennom historien sammen med den andre kontaktpersonen⁸ og koordineringsgruppa i NLM for å få innspill på hvordan saken best mulig kan følges opp. Den utsatte skal informeres om at det ikke vil bli gjort noe uten at hun/han er informert, og at vedkommendes identitet ikke vil bli røpet uten samtykke verken for de andre kontaktpersonene eller andre i/utenfor Fjellhaug Internasjonale Høgskole. Rektor orienteres om at det er meldt sak til koordineringsgruppa i NLM.
5. En oppfølging av saken skal alltid skje i dialog med den utsatte, og på en måte som i størst mulig grad ivaretar vedkommende. Samtidig må Fjellhaug Internasjonale Høgskole gjennom sakshåndteringen sørge for at den som utsetter andre for seksuell trakassering blir ansvarliggjort, samtidig som en forebygger at andre kan bli utsatt for tilsvarende trakassering.
6. Når den utsattes historie er klarlagt og vedkommende har gitt tillatelse til det, skal den som er anklaget for trakasserende atferd innkalles til samtale. Det forutsetter at sakens innhold forankres i Fjellhaug Internasjonale Høgskoles ledelse, og at begge parter gis rett og mulighet til bistand fra tillitsvalgt eller annen støtteperson. En slik samtale skal sørge for at følgende forhold ivaretas:
 - Vedkommende skal få anledning til å fortelle hva som skjedde knyttet til den konkrete situasjonen, og også få anledning til å gi sin versjon i skriftlig form.
 - Dersom de to partene har likelydende beskrivelse av de faktiske forholdene, skal den utsattes rett til å karakterisere atferden som seksuell trakassering fastholdes, og den andre part skal bes om å reflektere over sin egen atferd i lys av dette.
 - Det informeres om at sakens konsekvenser for vedkommendes posisjon som student eller ansatt vil bli vurdert av den med formelt ansvar for dette i etterkant av samtalen.
 - Dersom de to partene har motstridende beskrivelser av de faktiske hendelsene, må Fjellhaug Internasjonale Høgskole i etterkant vurdere hvilken av de to partenes historier den fester størst lit til. I en slik avklaring innhentes råd fra koordineringsgruppa i NLM og eventuelt andre personer med fagkompetanse og erfaring fra håndtering av seksuelle krenkelsessaker.
7. Konsekvensene av seksuell trakassering må vurderes i det enkelte tilfelle. Følgende forhold skal være anliggender som vektlegges når formelt ansvarlig tar stilling til hvilke tiltak som skal iverksettes:
 - a. Den utsatte skal i størst mulig grad oppleve at tiltakene bekrefter at hun/han har blitt utsatt for seksuell trakassering, og i den forstand gis en oppreisning.
 - b. Informasjon må gis til ansatte og studenter i den utstrekning det er nødvendig for å avdekke om flere kan være utsatt, og for i størst mulig grad å hindre gjentagelse av seksuelt krenkende atferd.
 - c. En hver sak må vurderes i forhold til juridiske implikasjoner; både knyttet til personalforvaltning og strafferett. I saker som anses for å kunne ha strafferettslige konsekvenser skal det vurderes politianmeldelse, eventuelt gi anbefaling og støtte til den utsatte om å anmelde saken.
 - d. Hensynet til Fjellhaug Internasjonale Høgskoles renommé skal ikke føre til at saker feies under teppet eller hindre at ansatte ansvarliggjøres.

⁸ Kontaktpersonen til studenten skal kun være med dersom minst en av de involverte er student.