



UiO • Universitetet i Oslo

Oppfølging etter LAMU-seminaret 2019



GRUPPEDISKUSJON - RISIKOKARTLEGGING

Risiko for seksuell trakassering

Risikofaktorer

- Avhengighet og underordning
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Seksualisert kultur
- Negative holdninger
- Midlertidighet
- Alkohol
- Røff sjargong
- Lav status
- Ensidig sammensatt arbeidsstokk

Risikosituasjoner

- Jobbreiser, seminarer, feltarbeid
- Sosiale medier
- Servering av alkohol
- Arbeid i «private» situasjoner
- Sosiale settinger på jobben
- Alenearbeid

Risikogrupper

- Unge og nye arbeidstakere
- Kvinner
- Studenter/stipendiater
- Utenlandske studenter
- Midlertidig ansatte
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall
- Servicepersonale

Risikofaktorer - Innspill fra gruppediskusjoner under LAMU-seminaret 2019

Risikofaktor	Antall grupper som rangerte faktoren som en av tre viktigste faktorer
Avhengighet og underordning	xxxxx xxxx
Uklar grense mellom jobb og privatliv	xxxxx xx
Kulturforskjeller	xxxxx xx
Alkohol	xxxxx x
Dårlig ledelse	xxxxx
Konkurransedrevet miljø	xxxx
Språklige utfordringer	xx
Lavt bevissthetsnivå	xx
Midlertidighet	xx
Intern kultur	xx
Manglende lederopplæring	xx
Kommunikasjonsstil	xx
Utydelig ledelse	xx
Røff sjargong	x
Negative holdninger	x
Seksualisert kultur/språk	x
Rasisme	x
Homofobi	x
Størrelse på organisasjonen	x

Risikofaktorer



Risikosituasjoner - Innspill fra gruppediskusjoner under LAMU-seminaret 2019

Risikosituasjon	Antall grupper som rangerte situasjonen som en av tre viktigste risikosituasjoner
Jobbreiser, seminarer, feltarbeid	xxxxx xx
Veiledningssituasjon	xxxxx xxx
Alkoholservering	xxxxx xx
Arbeid i «private» situasjoner	xxx
Praksisarbeid	xxx
Sosiale settinger på jobb	xxx
Alenearbeid	xx
Overtid	x
Tidsfrister	x
Feiringer	x
Gruppesituasjoner	x
Rangforskjeller	x
Møter	x
Lukkede Møterom	x
Kveldsarbeid	x

Risikosituasjoner



Risikogrupper - Innspill fra gruppediskusjoner under LAMU-seminaret 2019

Risikogruppe	Antall grupper som rangerte gruppen som en av tre viktigste risikogrupper
Studenter	xxxxx xxxx
Stipendiater	xxxxx xxx
Utenlandske	xxxxx
Unge og nye arbeidstakere	xxxxx
Midlertidige	xxxx
Kvinner	xxxx
Ansatte som representerer/ oppfattes som mindretall	xxx
Funksjonshemmede	xx
Teknisk/ administrativt ansatte	xx
Servicepersonale	x
Menn	x
Brukere	x
Pasienter	x
lærlinger	x
Kulturforskjeller	x
Småmiljøer	x
Transpersoner	x

Risikogrupper



Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

Målsettinger

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer



Årsplan 2019-2021

En helhetlig personalpolitikk - Tiltak 7:

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

Forslag til oppfølging etter seminaret

AMU sender LAMUene på nivå 2:

- Oppsummering etter LAMU-seminaret, og
- Presentasjon som danner grunnlaget for risikokartleggingen
 - Tekst til etiske retningslinjer
 - Sammen mot trakassering
 - Om bruk av mal for risikokartlegging
- Mal for risikokartlegging

Etiske retningslinjer

Regler som styrer virksomheten

For UiOs virksomhet er blant annet universitets- og høyskoleloven, forvaltningsloven, arbeidsmiljøloven, statsansatteloven, likestillings- og diskrimineringsloven og Etiske retningslinjer for statstjenesten særlig sentralt, UiO har også eget regelverk som gjelder for eksempel innkjøp, veiledning og forskningsetikk.

For en samlet oversikt over det regelverket som styrer virksomheten, se oversikten over UiOs regler og retningslinjer. I teksten nedenfor omtales noen områder som er særlig viktige for et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø.

Den enkeltes ansvar for arbeids- og læringsmiljøet

Alle ved UiO har ansvar for å følge de lover og regler som gjelder ved universitetet og utføre arbeidet på en etisk forsvarlig måte.

Det forventes at ansatte og studenter har et bevisst forhold til hvordan egen adferd kan påvirke arbeids- og læringsmiljøet. Dette gjelder også [egen adferd på sosiale medier](#).

Ansatte har ansvar for å forhindre misbruk og utnyttelse i relasjoner med maktubalanse, særlig i møte med studenter.

[Misbruk av rusmidler i jobbsammenheng](#) er ikke akseptert.

Mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering

Ved UiO aksepteres ikke noen former for mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Se UiOs retningslinjer mot trakassering

Ansatte som blir kjent med at det forekommer mobbing, rasisme, diskriminering eller trakassering ved UiO plikter etter arbeidsmiljøloven å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet om dette, eller benytte [UiOs nettskjema for varsling](#).

Studenter som blir kjent med eller opplever mobbing, rasisme, diskriminering eller trakassering oppfordres til å si fra til læringsmiljøkontakt ved sitt fakultet eller bruke [UiOs Si fra-system for studenter](#).

Ansatte som opplever [mobbing, rasisme, diskriminering eller trakassering](#) oppfordres til å si fra til arbeidsgiver ved å kontakte nærmeste leder.

Mobbing, rasisme, diskriminering eller trakassering kan få følger for den ansattes arbeidsforhold eller for studenters studier.

Ansatte har ikke lov til å utsette ansatte eller studenter som [varsler for gjengjeldelse](#).

Doble relasjoner og habilitet

Med doble relasjoner menes at den ansatte også innehar andre roller enn den profesjonelle i møte med en kollega eller en student. Doble relasjoner kan oppstå som følge av blant annet slektskap, kjærlighetsforhold, vennskap, uvenskap eller økonomiske interesser.

Doble relasjoner kan føre til at det oppstår interessekonflikter og tvil om habilitet, eller påstander om dette. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved den ansattes uavhengighet og integritet.

Den enkelte ansatte har selv ansvar for å vurdere og opplyse om egen inhabilitet, samt å tre til side når saken krever det. Ved tvil om egen habilitet skal den ansatte informere nærmeste leder.

En leder ved UiO bør ikke ha direkte underordnede som vedkommende er i familie med, har nært slektskap til, har kjærlighetsforhold eller seksuelle relasjoner til. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved lederens beslutninger overfor den enkelte. Dersom slike relasjoner oppstår, plikter lederen å ta dette opp med sin overordnede.

En ansatt kan ikke ha doble relasjoner overfor studenter eller ph.d.-kandidater som de sensurerer, veileder eller tar faglige eller administrative avgjørelser overfor. En ansatt plikter å ta doble relasjoner opp med sin overordnede.

Særlig aktsomhet må utvises ved oppnevning av sensor, bedømmelseskomité og innstillingskomité for tilsetning og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres en uavhengig vurdering.

Forskernes ansvar for forskningsetikk

UiOs forskere har et selvstendig ansvar for at forskningen utføres i samsvar med god [forskningsikk](#) og anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper. Forskerne plikter å sette seg inn i, og utføre sin forskning i samsvar med de anerkjente forskningsetiske normene som gjelder for fagområdet. Ansatte som driver veiledning av stipendiater eller studenter plikter å påse at studentenes og stipendiatenes arbeid utføres i tråd med de reglene som gjelder for forskningsetikk.

Særlige spørsmål kan oppstå der en ansatt og en stipendiat eller en student utfører forskning sammen og publiserer sammen. Dette er situasjoner med maktubalanse der den ansatte plikter å vise særlig varsomhet.

Akademisk samarbeid

UiO legger til grunn, med utgangspunkt i prinsippet om akademisk frihet, at vi vil ha gode forbindelser til og er åpen for faglig samarbeid med allment anerkjente akademiske miljøer på tvers av landegrensene og politiske og kulturelle skillelinjer.

UiO er imot bruk av akademisk boikott som et politisk virkemiddel og arbeider for at vitenskapelige nettverk kan benyttes på en positiv måte i konflikter der diplomatiske kanaler brytes ned.

Menneskerettigheter

UiO ser det som en oppgave å støtte forskere og studenter som på grunn av konflikt eller undertrykkende politiske forhold hindres i å utøve sin akademiske frihet.

UiO vil fremme grunnleggende menneskerettigheter og studentenes frihet ved inngåelse og oppfølging av samarbeidsavtaler med institusjoner i andre land. Vurdering av samarbeidsavtaler skal inkludere en gjennomgang av akademisk frihet ved den aktuelle institusjon.

Sammen mot trakassering

1. Vi skal møte hverandre med **respekt** og **stoppe** alle former for **mobbing**, **maktmisbruk**, **rasisme**, **trakassering**, **diskriminering** og **seksuell trakassering**.
2. Vær åpen for **tilbakemeldinger** som gjelder **egen språkbruk** og **adferd**.
3. Som **leder**, veileder, underviser, ansatt, studentleder, kjeller-/foreningsleder og fadder er det forventet at du har en **særlig bevissthet** om egen adferd, slik at **maktubalanse** ikke utnyttes, eksempelvis for å oppnå seksuelle relasjoner.
4. **Berøringer**, **oppførsel** og **intim språkbruk** som kan oppleves som **seksuelt krenkende** skal ikke forekomme.
5. Det er **ikke lov** å sende eller videresende **seksuelt ladede tekster** eller **bilder** uten eksplisitt samtykke.
6. **Seksuelle overgrep** skal meldes til, og etterforskes av **politiet**.
7. **Unngå situasjoner** som kan oppleves som **utrygge** eller **uønskede** for andre.
8. **Ta hensyn** på reiser, feltarbeid, praksis, utplassering og på arrangementer slik at **ingen opplever situasjonen som utrygg**.
9. **Alkohol** kan **øke risikoen** for trakassering og seksuell trakassering. Dette innebærer et **skjerpet ansvar** både for arrangører og deltakere.

RISIKOKARTLEGGING

Risiko for seksuell trakassering

Risikofaktorer

- Avhengighet og underordning
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Seksualisert kultur
- Negative holdninger
- Midlertidighet
- Alkohol
- Røff sjargong
- Lav status
- Ensidig sammensatt arbeidsstokk

Risikosituasjoner

- Jobbreiser, seminarer, feltarbeid
- Sosiale medier
- Servering av alkohol
- Arbeid i «private» situasjoner
- Sosiale settinger på jobben
- Alenearbeid

Risikogrupper

- Unge og nye arbeidstakere
- Kvinner
- Studenter/stipendiater
- Utenlandske studenter
- Midlertidig ansatte
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall
- Servicepersonale