



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 41/20

Møtedato: 23.04.2020

Dato: 27.03.2020

Arkivsaksnr: 2018/11042

Revisjon av retningslinjer om mobbing, trakassering og seksuell trakassering som gjelder studenter

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 127/18, [Retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering m.v. som gjelder studenter](#)
- Gjeldende [retningslinjer](#) for student/student
- Gjeldende [retningslinjer](#) for student/ansatt
- [LMU](#)-sak 9/20

Saken gjelder:

Retningslinjene for mobbing, trakassering og seksuell trakassering av studenter, ble vedtatt av styret i 2018. Retningslinjene skulle revideres etter en viss virketid. De har i den forbindelse vært ute på høring på fakultetene. Innspill fra høringen og fra behandlingen i Læringsmiljøutvalget (LMU) og Utdanningsutvalget er så langt mulig hensyntatt i vedlagte forslag til reviderte retningslinjer, som her legges frem for styret til beslutning. Forslaget ligger nærmere opp til det som gjelder for ansatte. Retningslinjene er ett virkemiddel blant flere i arbeidet med å forebygge og håndtere konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering av studenter. Av andre virkemidler er særlig Si fra-systemet vesentlig. Si fra-systemet har vært en del av internrevisjonen som også behandles av styret i dette møtet.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar «Retningslinjer for konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter ved UiB».
2. Retningslinjene trer i kraft fra 3. mai 2020.
3. Fra samme tid oppheves gjeldende retningslinjer

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

20.03.2020/Per Gunnar Hillesøy/avd. dir. Christen Soleim

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Forslag til ny retningslinje

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
41/20

Møtedato:
23.04.2020

Arkivsaksnr:
2018/11042

Revisjon av retningslinjer om mobbing, trakassering og seksuell trakassering som gjelder studenter

Bakgrunn

Styret vedtok retningslinjene høsten 2018, og satte dem i kraft fra 2019. Det var et premiss, både i LMU, i Utdanningsutvalget og i styret, at retningslinjene skulle gjennomgås og eventuelt revideres. Saken er behandlet av Læringsmiljøutvalget to ganger, den 29.01.20 og den 19.03.20. Fire fakulteter, Studentparlamentet, ett fagutvalg og HR-avdelingen leverte innspill i høringsrunden. Studentombudet har også gitt en kort uttalelse, som er omtalt i teksten. Utdanningsutvalget behandlet saken i sitt møte 26.03.20.

Hovedpunkter

I det videre følger hovedpunktene som ble fremhevet i høringen og under behandling av saken:

Adgang til anonyme meldinger om mobbing, trakassering m.v.

Spørsmålet om det bør være adgang for studentene til å varsle anonymt, ble tatt opp særskilt i høringsbrevet, der Studieavdelingen ga uttrykk for at det alt i alt ikke vil være heldig å åpne for anonyme meldingskanaler. Dette har høringsinstansene og LMU sluttet seg til. I høringen og i LMU ble det vist til at anonyme meldinger kan være svært vanskelige å følge opp. Det er ikke gunstig for noen, verken for en melder som normalt forventer oppfølging, eller for den det blir meldt om. Den det blir meldt om vil også ha begrensede muligheter for å forsvare seg. Dette vil kunne gi ubalanse i oppfølgingen av saken.

Studentombudet melder for øvrig at ombudet i sin uavhengige rolle kontaktes, dersom man ønsker å være anonym overfor UiB ellers. Det juridiske fakultet har vist til at i særlige tilfeller kan anonymitet være aktuelt, men at det da vil være bedre å legge opp til behandling utenom de vanlige meldingskanalene.

Innretningen av dokumentet

Læringsmiljøutvalget har hele tiden vært tydelig om at selve retningslinjedokumentet ikke var enkelt å forstå. Det kom også fram i høringen. Etter dette er språket og utformingen endret, med sikte på å forenkle og tydeliggjøre. Dette henger også sammen med hvem dokumentet primært er skrevet for. Dokumentet skal først og fremst være et arbeidsredskap for saksbehandlere og ledere som skal behandle innkomne saker. For studentene er annen informasjon viktigere, og Studieavdelingen og HR-avdelingen arbeider med å forbedre informasjonen for studentene om gjeldende retningslinjer. Det er likevel viktig at retningslinjene i seg selv blir forståelige for studentene. Da saken var til andregangsbehandling i LMU, var det enighet om at dokumentet hadde blitt enklere å forstå.

Definisjoner

Noen av definisjonene har blitt kommenterte. Dette gjelder blant annet definisjonene av mobbing og trakassering, hvor det gjøres til kriterier hvordan den som utsettes for det, selv opplever forholdet. Det er spurt om ikke dette blir for vidt, og om det ikke er bedre med mer objektivt konstaterbare kriterier.

Det er riktig at definisjonene trekker inn den rammedes opplevelse. Dette har paralleller i annen lovgivning, og den mest nærliggende er likestillings- og diskrimineringsloven, som definerer trakassering og seksuell trakassering blant annet som *handlinger, unnlatelser og ytringer som har «som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»*, jf. § 13, andre ledd, om trakassering (vår understreking). Også i utkastet til tilsvarende retningslinjer for ansatt/ansatt-relasjonen er «formål eller virkning» brukt, og der er det vist til litteraturen i psykologi.

Når «*virkning*» er brukt, vil den rammedes opplevelse veie tungt. Det kan gjøre det vanskelig å komme fram til en fornuftig standard for hva som er mobbing/trakassering og hva som er mindre inngripende ytringer etc. som ikke når opp til en slik terskel. Imidlertid framstår alternativene som enda vanskeligere. Hvis formål eller hensikt blir stående alene, kan det bli svært vanskelig å bevise eller gripe inn mot forhold som klart bør tas tak i. En autoritativ liste kan være nyttig, men må utformes med svært stor omhu, og kan uansett bli for rigid.

Etter vårt syn er også den rammedes opplevelse svært relevant i mange sammenhenger. Vi vil da peke på det kumulative negative «trykket» som man kan oppleve, for eksempel hvis man har en kroppslig eller atferdsmessig framtoning som oppleves som avvikende. Et eksempel som på mange måter er annerledes, men som har likhetstrekk, er bruk av hijab eller lignende. Sporadiske negative kommentar vil ofte ligge under tålegrensen, men når det blir et gjentatt mønster, blir det mer problematisk. Da kan opplevelsen for den som rammes, være ganske annerledes enn fra den som framsetter ytringen. Vi vil derfor holde fast ved de definisjonene som er foreslått.

Etter Utdanningsutvalgets møte kom det opp et alternativt forslag til definisjon. De to forslagene lyder:

1) Forslaget som står fra før:

Med trakassering og utilbørlig opptreden menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som *har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.*

2) Det alternative forslaget

Med trakassering og utilbørlig opptreden menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som *den som utfører dem burde skjønne ville bli oppfattet som krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.*

Her er alternativene for korthets skyld bare presentert for trakassering og utilbørlig opptreden, men de er like aktuelle for mobbing og seksuell trakassering.

Det vil alltid være utfordrende å komme fram til definisjoner som er tjenlige. Grovt sett har tre modeller for dette vært framme i prosessen:

- *Objektive kriterier.* Dette kan for eksempel være oppregning eller beskrivelse av ulike former for krenkende atferd, så som blikk, kommentarer om kropp og utseende osv. Dette er ikke en modell som er foreslått, men det kan være nyttig i informasjons- og veiledningssammenheng, slik at de definisjonene som blir valgt, blir mer konkrete.
- *Hensikt eller virkning.* Dette er den modellen som står nå, og som det er redegjort for fra før.

- *Det alternative forslaget fra SV-fakultetet.* Dette fastsetter en standard, og impliserer tydelig en aktsomhetsplikt for den som handler, ytrer osv.

Uansett hvilken løsning man lander på, er det universitetets ansvar å ta stilling i den enkelte saken. Det betyr å konkludere med om det har skjedd en krenkelse, og i så fall hva slags tiltak som skal velges. Vi foreslår å beholde den definisjonen som ligger i det opprinnelige forslaget, og viser i den forbindelse til at den har fått tilslutning i Læringsmiljøutvalget, samt at den bygger på den tilsvarende definisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven.

Partsrelasjoner

Ett fakultet har trukket fram at konflikter, mobbing og trakassering ikke bare skjer innad på UiB. Mange studenter har også utstrakt kontakt med studenter på andre institusjoner, så som HVL, og det kan være at dette også bør reguleres.

I LMU-møtet kom det også spørsmål om ikke retningslinjene bør gå mer inn på tilfeller der det er ansatte som mobbes, trakasseres m.v. av studenter. Det er et relevant innspill, men det er også en problemstilling som det vil kreve tid å utrede. Vi foreslår at dette, sammen med spørsmålet om mobbing m.v. mellom studenter fra ulike institusjoner, bør tas opp i neste revisjon.

Hvor stort skal dokumentet være, og hvor mye skal med?

I tillegg til mobbing, trakassering, seksuell trakassering og gjengjeldelse, er konflikter tatt med. For ansatte er dette skilt ut i et eget dokument.

Konflikter, slik det er brukt i utkastet, er av en mildere karakter enn mobbing og trakassering, og derfor kan det ligge til rette for andre framgangsmåter. Å ta med konflikter i et dokument som også gjelder mobbing og trakassering, kan i verste fall også bidra til at konflikter blir unødig skjerpet, fordi det står «side om side» med mobbing og trakassering. Motsatt kan det tenkes at om man tar konflikter ut, skapes et inntrykk av at konfliktsøkende atferd «ikke er så farlig». Dette ble særskilt drøftet i LMU, og konklusjonen var at konflikter fortsatt bør være med, selv om det også gjør dokumentet langt.

Et separat spørsmål er om de gjeldende etiske retningslinjene for relasjonen mellom student/kandidat på den ene siden og veileder på den andre, også bør revideres samtidig. Vi har ikke foreslått dette, da disse retningslinjene har hatt sin egen prosess, de har til dels andre interessenter, og de berører en del felt som ikke har en naturlig forbindelse til mobbing og trakassering.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Retningslinjene er ett av flere tiltak som må virke sammen for å forebygge og løse konflikter og hindre mobbing, trakassering og seksuell trakassering som gjelder studenter. Andre er Si fra-systemet, enkel og målrettet informasjon, samt holdningsskapende arbeid i alle miljøer.

Under behandlingen i Utdanningsutvalget kom det kommentarer om prinsippet om at saker skal løses på lavest mulig nivå, samt om at e-post som mulig meldingskanal ble fjernet i teksten etter høringen. Fra studentene ble behovet for opplæring og kompetanseheving for studenttillitsvalget understreket.

Prinsippet om at saker skal løses på lavest mulig nivå, handler mest om hvordan man kommer fram til tiltak og løsninger som gjør det mulig å «leve sammen» også framover. Da er lokal involvering og lokalt eierskap til konflikter m.v. ofte vesentlig. Det dreier seg ikke om å forskyve ansvar fra høyere til lavere nivå i organisasjonen. Alle ledd har ansvar, og dersom et fakultet trenger bistand fra sentraladministrasjonen eller fra institusjonsledelsen, skal de få det.

Det er universitetets ansvar å sikre at informasjon i enkeltsaker behandles på en sikker måte, særlig i de mer sensitive sakene. Det er noe av bakgrunnen for Si fra-systemet og sikkerhetselementene som ligger i den røde linjen. Vanlig e-post er usikkert, og vi vil derfor ikke oppfordre til at det blir brukt. E-post gir også mindre trygghet for at meldinger kan finnes igjen enn om meldingen kommer i et dedikert meldingssystem. Vi kan likevel ikke hindre at meldinger kommer som e-post, og vi har samme plikt til å behandle en sak som kommer inn, enten den er meldt på den ene eller den andre måten.

Opplæring for studenttillitsvalgte er et område som trenger videre arbeid, og vi vil gå i dialog med Studentparlamentet om en systematisk oppfølging her.

I alle tilfelle må det understrekes at verken retningslinjene eller andre tiltak som henger sammen med dem, er ferdige en gang for alle. De må stadig evalueres, og ytterligere revisjoner vil komme.

27.03.2020/Per Gunnar Hillesøy/Christen Soleim (avd.dir.)

Vedlegg til styresak xx/20

Forslag til reviderte retningslinjer for konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter ved UiB

1: Allment

Formål, virkeområde og forankring

Studenter og ansatte har rett til et fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø. Det er Universitetets ansvar å sikre dette.

Retningslinjene skal bidra til å:

- Oppfylle universitetets ansvar
- Løse konflikter
- Forebygge og håndtere mobbing, trakassering og seksuell trakassering
- Opprettholde og utvikle standarden for et godt lærings- og arbeidsmiljø

Retningslinjene gjelder både for partsrelasjonen ansatt/student og student/student.

Rettslig forankring:

- Universitets- og høyskoleloven
- Arbeidsmiljøloven
- Ligestillings- og diskrimineringsloven
- Forvaltningsloven

Definisjoner

Konflikt

En konflikt er en situasjon der to personer, en person og en gruppe eller to grupper føler seg forhindret eller frustrert av den eller de andre.

Mobbing

Med mobbing menes handlinger, unnlater eller ytringer som er gjentakende, systematiske og vedvarende, og har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Det er også typisk for mobbing at den som blir rammet, har problemer med å forsvare seg, fordi hendelsesforløpet er preget av en faktisk eller opplevd ubalanse mellom partene (jf. Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011; Olweus, 1993).

Trakassering og utilbørlig opptreden

Med trakassering og utilbørlig opptreden menes handlinger, unnlater eller ytringer som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, eller ydmykende (ligestillings- og diskrimineringsloven § 13).

Alternativt forslag: Med trakassering og utilbørlig opptreden menes handlinger, unnlater eller ytringer som den som utfører dem burde skjønne ville bli oppfattet som krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Former for trakassering kan være:

- Enkeltstående eller gjentatte og systematiske handlinger, unnlater eller ytringer

- Direkte (så som en aggressiv eller seksuelt ladet form) eller indirekte (så som sosial utestenging)

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Diskriminering er alltid å regne som utilbørlig opptreden, jf. likestillings- og diskrimineringsloven. Det samme gjelder gjengjeldelse mot personer som har meldt fra etter disse retningslinjene. Alle referanser til mobbing og trakassering omfatter også utilbørlig opptreden.

2: Ansvar, organisering og saksbehandling

Kompetanse

Det er universitetets ansvar å sikre at alle som deltar i behandlingen av saker etter disse retningslinjene har nødvendig kompetanse.

Saker som gjelder ansatt/student:

Den ansattes fakultet eller avdeling er ansvarlig for å håndtere saken. Fakultetsdirektøren eller dekanen avgjør hvem som skal behandle den. For sentraladministrasjonen avgjør avdelingsdirektøren eller universitetsdirektøren hvem som skal behandle saken. Fakultetene og berørte fagavdelinger skal ved behov samarbeide om enkeltsaker.

Saker som gjelder student/student

Normalt skal det berørte fakultetet håndtere saker etter retningslinjene her. Dersom saken involverer studenter fra flere fakulteter, skal saken normalt behandles der den som melder fra, har sin hovedtilknytning. I den enkelte saken kan fakultetet delegerer til en annen instans, for eksempel et institutt, å behandle saken, dersom det er forsvarlig og hensiktsmessig.

Alltid

Alle saker skal behandles forsvarlig og så raskt som mulig. Forvaltningslovens kapittel I-III gjelder (habilitet, taushetsplikt, veiledningsplikt m.v.) gjelder alltid. Normalt vil også kap. IV (varsling, kontradiksjon og innsyn i opplysninger) også gjelde. I saker om enkeltvedtak gjelder fvl. kap. IV-VI alltid. ansvarlige lederen skal se til at alle saker blir behandlet i samsvar med retningslinjene her og andre relevante regler.

Del 3: Konflikter

Forebygging og den enkeltes ansvar

Ikke enhver uenighet er en konflikt, og retningslinjene skal ikke være til hinder for fri meningsutveksling. Alle har et ansvar for at skadelige konflikter blir forebygget, eller at de blir løst eller avhjulpet dersom de likevel oppstår.

Respekt

Alle ansatte skal vise respekt overfor studenter de kommer i kontakt med. Dette gjelder både veiledere, undervisere, teknisk og administrativt ansatte og andre. Ansatte skal være særlig oppmerksomme på at det typisk er et skjevt maktforhold mellom ansatte og studenter.

Studenter skal vise respekt for ansatte og for andre studenter. Truende eller på andre måter upassende atferd rettet mot ansatte eller andre studenter, er ikke akseptabelt.

Enkel behandling av konflikter

Enkel behandling vil normalt si:

- At saker behandles på lavest mulig nivå
- At formen er en relativt uformell dialog

- At målet er en minnelig løsning

Studenter som mener de har kommet i konflikt med en eller flere ansatte ved UiB, eller med andre studenter, blir oppfordret til å ta kontakt med de(n) det gjelder for å løse konflikten. Dersom dette ikke fører fram, eller studenten mener det ikke har noen hensikt, kan studenten i stedet melde fra i Si Fra-systemet, ta kontakt med en studieveileder, læringsmiljøkontakten på fakultetet, ledelsen ved instituttet/fakultetet, studenttillitsvalgte, Studentombudet eller andre.

Ansatte som mener de har kommet i konflikt med en eller flere studenter ved UiB, oppfordres også til å ta kontakt med de(n) det gjelder for å løse konflikten. Dersom det ikke fører fram, eller den ansatte mener det ikke har noen hensikt, bør den ansatte ta kontakt med sin nærmeste leder, som vil avgjøre hvordan saken skal behandles videre. Det er også anledning til å melde fra til, eller søke råd hos, HR-avdelingen, bedriftshelsetjenesten, verneombudet, tillitsvalgte eller andre.

Videre behandling av konflikter

Konflikter som ikke lar seg løse enkelt, må meldes til rette instans slik som beskrevet i del 2. I behandlingen skal målet primært være å søke en løsning på konflikten. Den ansvarlige enheten skal normalt samtale med begge/alle parter, og ellers sørge for at fakta kommer fram. Dersom det er nødvendig eller ønskelig, kan enheten be om bistand fra andre enheter ved universitetet. Alternativt kan det vises til hjelpetiltak utenfor universitetet, så som den psykiske helsetjenesten eller rådgivningstjenesten i Sammen, eller andre. Det er taushetsplikt om folks personlige forhold, jf. forvaltningslovens § 13.

Råd om behandlingen

Det er naturlig å starte med en kartlegging. Sakens natur avgjør hvordan denne skal skje. Dersom saken gir inntrykk av å være en enkel konflikt, kan for eksempel en kort samtale eller kontakt på telefon eller lignende være tilstrekkelig.

Dersom det trengs ytterligere kartlegging, bør den involverte enheten ha samtaler med de involverte og eventuelle andre som kan opplyse saken.

Noen råd om samtalen:

- Informer de involverte om deres rett til å ha med tillitsvalgt/rådgiver i innkallingen. Opplys samtidig om hvem som vil være til stede fra den ansvarlige enheten.
- Begynn med å klargjøre formålet med og premissene for samtalen.
- Vær forberedt på at slike samtaler kan være følelsesmessig belastende.
- Ikke vær forutinntatt. Vær opptatt av å lytte. Unngå å bli farget av den første informasjonen du mottar. Ulike versjoner kan være like riktige eller gale.
- Lag notat fra samtalen. For å unngå eventuelle misforståelser, bør deltakerne få gjennomgå og eventuelt revidere notatene fra sine samtaler.
- Fortrolighet og konfidensialitet er særdeles viktig i slike sammenhenger. Ved videreformidling av meddelte opplysninger, unngå å referere til hvem som har sagt hva, men fokuser heller på det som ble formidlet.
- Lag en oppsummering av saken når samtalen er over.
- Vurder om fakta er godt nok klarlagt, eller om det trengs mer informasjon. Dette kan være ytterligere samtaler eller andre former for informasjon eller dokumentasjon.

Tiltak for å løse en konflikt

Aktuelle tiltak kan være:

- **Megling og forsoning:** Partene har gjennom dialogen eller på annen måte fått bedre forståelse for hverandre, og innsikt i hvordan egen atferd påvirker andre. De er enige om å legge forholdene bak seg. Dette er ikke et tiltak som kan brukes i saker om mobbing eller trakassering.
- **Klargjøring av plikter og ansvar:** Den ansvarlige instansen gjør det klart overfor en eller begge/alle parter hvilke normer eller instruksjoner de har plikt til å rette seg etter, så som at uakseptabel atferd opphører.
- **Dersom slike eller lignende tiltak ikke virker, eller ikke virker godt nok, må den ansvarlige instansen vurdere ytterligere tiltak.** Dersom kartleggingen har vist at det er tale om mobbing eller trakassering, skal saken behandles videre i tråd med del 4 i retningslinjene her.

Del 4: Mobbing og trakassering

Prinsipper og hovedregler

Mobbing og trakassering er ikke akseptert ved Universitetet i Bergen.

Mobbing og trakassering av studenter utført av ansatte er brudd på tjenestepliktene.

Mobbing og trakassering utført av studenter kan føre til advarsel, bortvisning eller utestenging av studenten(e). Dette gjelder både mobbing og trakassering som retter seg mot andre studenter, og mot ansatte.

Melding om mobbing og trakassering m.v.

Studenter som mener de har vært utsatt for mobbing eller trakassering fra ansatte eller andre studenter, kan melde dette i Si Fra-systemet. Det er også mulig å melde fra muntlig eller skriftlig til studieveileder, læringsmiljøkontakten på fakultetet, ledelsen ved instituttet eller fakultetet, eller andre. Ansatte som får kjennskap til at andre ansatte har mobbet eller trakassert studenter, har plikt til å melde dette til sin ansvarlige leder.

Ansatte som mener de har vært utsatt for mobbing eller trakassering fra en eller flere studenter, skal primært melde dette til sin ansvarlige leder. Det er også anledning til å melde fra til bedriftshelsetjenesten, en kollega, verneombud eller tillitsvalgt.

Behandling av saker om mobbing eller trakassering

Alle meldinger om påstått mobbing eller trakassering skal behandles forsvarlig og så raskt det lar seg gjøre. Normalt starter dette med en kartlegging, der den ansvarlige enheten har samtaler med de involverte og andre som kan kaste lys over saken. Dersom en eller flere parter er ansatt, bør den ansvarlige rådføre seg med bedriftshelsetjenesten eller HR-avdelingen.

Noen råd om samtalene:

- Informer de involverte om deres rett til å ha med tillitsvalgt/rådgiver i innkallingen. Opplys samtidig om hvem den ansvarlige har bedt om å være tilstede på møtet.
- Begynn samtalen med å klargjøre formålet med og premissene for den.
- Vær forberedt på at slike samtaler kan være følelsesmessig belastende.
- Ikke vær forutinntatt. Vær opptatt av å lytte. Unngå å bli farget av den første informasjonen du mottar. Ulike versjoner kan være like riktige/gale.
- Lag notat fra samtalene. For å unngå eventuelle misforståelser, bør deltakerne få gjennomgå og eventuelt revidere notatene fra sine samtaler.

- Fortrolighet og konfidensialitet er særdeles viktig i slike sammenhenger. Ved viderefremidling av meddelte opplysninger, bør man unngå å referere til hvem som har sagt hva, men fokusere på det som ble formidlet.
- Etter samtalene: Lag en oppsummering av saken. Vurder om saken er godt nok opplyst, eller om det trengs mer informasjon, i form av ytterligere samtaler eller på andre måter.

Når saken er så godt opplyst som mulig, må det bestemmes hvordan saken skal behandles videre, eller hva som nødvendig eller hensiktsmessig for å sikre et fullt forsvarlig arbeids- eller læringsmiljø. De involverte skal informeres om konklusjonen.

Oppfølging og tiltak

Formålet med tiltak er å gjenopprette et fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø for alle involverte. Den ansvarlige lederen må avgjøre hvilke tiltak som er nødvendig, herunder om det er grunnlag for formelle reaksjoner mot en eller flere involverte. I tillegg må det vurderes forebyggende tiltak, slik at forholdet ikke gjentar seg.

Aktuelle tiltak kan være:

- Endrede rutiner for det systematiske læringsmiljø-/HMS-arbeidet.
- Klargjøring av plikter og ansvar: Den ansvarlige instansen gjør det klart overfor en eller begge/alle parter hvilke normer eller instruksjoner de har plikt til å rette seg etter, så som at uakseptabel atferd opphører.

Det kan etter forholdene være hensiktsmessig eller nødvendig å formalisere de nødvendige tiltakene, og eventuelt å sette opp framdriftsplaner eller lignende for å sikre at løsningen blir fulgt lojalt opp av alle involverte.

- Formelle reaksjoner: Dette er regulert i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (for ansatte) og i uhl. (for studenter). Dersom slike tiltak blir vurdert eller valgt, skal saksbehandlingen følge de relevante lovene. Saker om formelle reaksjoner mot ansatte skal behandles av HR-avdelingen.

Om retningslinjene

Retningslinjene ble vedtatt av universitetsstyret [dato] og trådte i kraft [dato].