



Retningslinjer for å forebygge, motvirke og stanse mobbing og diskriminering i studiemiljøet ved VID vitenskapelige høyskole

Godkjent av høgskolestyret 12.12.2017

INNLEDNING

VID vitenskapelige høyskole (VID) skal være en høyskole fri for mobbing, trakassering, diskriminering og annen utilbørlig atferd¹.

Disse retningslinjene skal bidra til at høyskolens ansatte og studenter sammen tar aktivt del i arbeidet for å forebygge, motvirke og stanse mobbing ved VID og arbeider for å endre adferd og handlinger som gjør at en person opplever seg mobbet, trakassert, diskriminert eller utsatt for krenkende og utilbørlig opptreden i læringsmiljøet.

OMFANG

Retningslinjene omfatter alle som arbeider eller studerer ved VID.

DEFINISJON AV MOBBING

” Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negativ behandling av en eller flere personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene.” (Arbeidstilsynet).

Mobbing kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver og lignende. Det er typisk for situasjonen at maktubalanse gjør det vanskelig for den som føler seg mobbet å forsvare seg.

Det kan videre defineres som mobbing når:

- Handlingene oppleves som dypt urettferdige og krenkende av den som rammes
- De negative handlingene gjentas over tid eller at konsekvensene av disse vedvarer over tid
- Handlingene ikke kan sies å være noe medarbeiderne med rimelighet må kunne finne seg i, og dermed en påregnelig del av arbeidsforholdet.

DEFINISJON AV DISKRIMINERING

«En usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av deres kjønn, religion, tilhørighet til etniske grupper, nasjonaliteter eller nedsatt funksjonsevne» (Store norske leksikon, 2016).

ANSVAR

Både studenter og ansatte ved høyskolen har et medansvar for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Alle har plikt til å medvirke til å forebygge, motvirke og stanse mobbing og

¹ (Jf. Prosedyre for å forebygge, motvirke og stanse mobbing ved VID (gjelder ansatte), Varslingsrutiner for ansatte ved VID, Retningslinjer ved uønsket/ plagsom seksuell oppmerksomhet ved VID)

diskriminering, blant annet ved å melde fra om situasjoner hvor noen blir mobbet, trakassert, diskriminert eller krenket.

Iht. universitets- og høyskoleloven er høgskolestyret ansvarlig for at høgskolen legger forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeider for å bedre studentvelferden på lærestedet (uhl § 4-3).

Læringsmiljøutvalget (LMU) har et særlig ansvar for å påse at det tilstrebes et godt og forsvarlig studiemiljø.

Høgskolens ledelse har plikt å iverksette tiltak for å følge opp påstand om mobbing/trakassering/diskriminering og eventuelle brudd på loven. Høgskolens ledelse har i tillegg et overordnet ansvar for å jobbe systematisk for at ingen skal pådra seg helseskader som følge av mobbing, trakassering og annen utilbørlig atferd på studieplassen.

Saker skal behandles med nødvendig konfidensialitet.

HANDLING

Mobbing og diskriminering kan ha utgangspunkt i konflikter på studiestedet. Om disse er av personlig eller organisatorisk art er i denne sammenheng mindre relevant. VID skal ha et system som fanger opp konflikter og bidrar til løsning på disse før konfliktene får tid og rom til å eskalere.

Studenter kan oppleve det vanskelig å melde fra om mobbing og diskriminering. Det er viktig at studenter har noen å henvende seg til og få hjelp til å finne ut om det er grunn til å gå videre med saken. En slik henvendelse vil kunne bidra til å synliggjøre problemet.

Den som opplever mobbing, trakassering, diskriminering, krenkende eller utilbørlig atferd kan ha behov for å snakke med medstudent eller ansatt for å vurdere hendelsene og egne reaksjoner på disse før vedkommende eventuelt velger å gå videre med saken. Den ansatte har taushetsplikt. Dersom det er graverende forhold som blir avdekket, og den som opplever seg rammet, ikke selv har styrke til å gå videre med saken, kan samtalepartneren ta saken videre dersom samtykke er innhentet.

Personer som tar imot varsel om mobbing og diskriminering, skal gi støtte, veiledning og hjelp. Studenter skal kunne være sikre på å bli møtt med kunnskap og forståelse innenfor en konfidensiell ramme.

Alternative måter å ta opp saken på:

- Ta opp saken med tillitsvalgt/klasseråd
- Ta opp saken med Studentrådet
- Ta opp saken med en vitenskapelig ansatt ved høgskolen
- Ta opp saken med studieleder på utdanningen
- Ta opp saken med dekan på fakultetet
- Ta kontakt med studentprest eller studentdiakon
- Ta opp saken med rektor

SAKSGANG

Saken bør søkes løst umiddelbart og på lavest mulig nivå.

Dersom dette ikke er mulig, bør den fornærmede fremme skriftlig klage til høgskolen. Høgskolen bør tilstrebe å følge saksbehandlingsregler i henhold til Forvaltningsloven. Saken må inneholde skriftlig dokumentasjon på de alvorlige hendelsene, møtoreferater og nedtegnelser av eventuelle forklaringer fra vitner. All dokumentasjon arkiveres. Studieleder ved det studiet den fornærmede studerer er ansvarlig saksbehandler. Denne kan ikke selv være involvert. I så tilfelle trer overordnet leder inn.

1. Leder må opptre objektivt og ta initiativ til en felles samtale etter at begge parter har fått uttale seg. Bisitter (for eksempel tillitsvalgt student eller annen person som er ønsket) kan etter partenes ønske delta i samtalen. Samtalen bør skje raskt etter at klagen er fremsatt.
2. Dersom ønskelig, kan en tredje person (studentprest, diakon eller annen tillitsperson) bistå i meklingsprosessen. Mange saker lar seg løse gjennom samtaler der begge parter får anledning til å forstå virkningene av det som har foregått. Gjennom samtalen gis det anledning til forsoning. Mekling egner seg best om mobbeproblemet blir tatt opp i en tidlig fase.
3. Det skrives referat etter alle møter. Disse skal inneholde problemstillinger og konklusjoner. Partene signerer før møtet avsluttes. Ved uenighet om innholdet i referatet skal dette dokumenteres i referatet.

Faktaundersøkelse

Dersom saken er alvorlig og/eller det vises liten vilje hos de involverte til å finne konstruktive løsninger, bør en faktaundersøkelse med vurdering av videre sanksjoner, gjennomføres. En faktaundersøkelse har som formål å undersøke de konkrete påstandene om mobbing og vitner i saken innkalles til samtale. Alvorlighetsgraden vurderes med hensyn til handlingenes art, hvor lenge disse har pågått og konsekvensene av disse. Det tas hensyn til styrke- og maktforhold mellom partene. Det skal vurderes om de faktiske handlingene er akseptable, uheldige eller utilbørlige. Studentprest eller studentdiakon kan bistå i å gjennomføre faktaundersøkelse ved behov.

MULIGE KONSEKVENSER

Ved mistanke om lovbrudd, skal saken anmeldes.

Studenter kan i henhold til Universitets- og høyskoleloven § 4-8(1) bortvises eller utestenges i inntil ett år.

Sak som involverer ansatte, må håndteres som personalsak i henhold til høgskolens personalreglement.