

Mandat for eksternt utvalg - varslingskanal for seksuell trakassering

Seksuell trakassering er forbudt i arbeidslivet ifølge arbeidsmiljøloven § 13-1, jfr. likestillings- og diskrimineringsloven § 13, samt forbudt i samfunnet for øvrig etter likestillings- og diskrimineringsloven. I dette ligger også seksuelle overgrep, som er straffbart etter aktuelle bestemmelser i straffeloven kapittel 26. NTNU har nulltoleranse for seksuell trakassering. Seksuell trakassering er uforenelig med et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, og handlinger av en slik art er i strid med NTNUs grunnverdier og ambisjon om å ha arbeids- og studiemiljø preget av respekt og omtanke jfr. Etske retningslinjer for ansatte ved NTNU.

Digital varslingskanal

NTNU har opprettet en digital varslingskanal hvor man kan varsle om seksuell trakassering, herunder seksuelle overgrep, som et tillegg til øvrige varslingskanaler. Mottaket for varslinger via denne kanalen er et eksternt utvalg, med det formål å legge til rette for en objektiv og konfidensiell første vurdering av saken, og senke terskelen for å melde fra om slike saker. Utvalgets behandling av saken skal skje gjennom CIM, et system som er risikovurdert som sikker i forhold til personvern og informasjonssikkerhet.

Kanalen kan benyttes av alle, både ansatte, studenter og eksterne (herunder pårørende).

Utvalgets kompetanse og sammensetning

Utvalget består av fire personer. Utvalget er imidlertid beslutningsdyktig til å gi anbefaling i en sak også der kun tre kan delta i behandlingen. Begge kjønn skal være representert i utvalget. Utvalgsmedlemmene kan ikke ha en direkte kobling til NTNU. Utvalgets medlemmer til sammen skal inneha både juridisk, organisatorisk og psykologisk kompetanse. NTNU stiller selv med sekretariatsfunksjon til utvalget.

Utvalgets arbeidsoppgaver

Utvalgets arbeidsoppgaver vil i hovedsak være å foreta en foreløpig vurdering av enkeltsaker som mottas via NTNUs digitale varslingskanal. Utvalget skal, på bakgrunn av den informasjon om saken som er tilgjengelig for utvalget, gi NTNU en anbefaling med forslag om håndtering og videre oppfølging som bør iverksettes av NTNU. Dersom en sak er av en slik art at politianmeldelse er foreslått, skal dette fremgå først i rapporten. Utvalgets anbefaling skal leveres til NTNUs sentrale varslingsmottak, som per i dag vil si NTNUs HR- og HMS-sjef. Utvalget sender kopi til rektor i saker der utvalget er av den oppfatning at arbeidsgiver har en plikt til å anmelde forholdet til politiet, jf. strl. § 196.

Utvalget kan ta kontakt med varsler og andre personer som nevnes i varselet. Kontakt med andre enn varsler må begrenses til det som er nødvendig for å belyse saken godt nok til å foreta den innledende vurderingen. Dette må utvalget vurdere fra sak til sak, basert på dens omfang og kompleksitet. Det presiseres at utvalget i sitt arbeid ikke skal kontakte den eller de personene som har blitt påvarslet.

I og med at utvalgets saksbehandling formelt sett er en del av NTNUs arbeidsgiveransvar skal all behandling skje i samsvar med forvaltningsloven, offentleglova, etiske retningslinjer i statstjenesten og NTNUs regelverk som omhandler saksbehandling og etikk, samt annet relevant lov- og regelverk.

Arbeidsgiver utarbeider en arbeidsinstruks angående utvalgets saksbehandling ut fra behov.

Årsrapport

Utvalget skal for hvert kalenderår utarbeide en årsrapport som viser en oversikt over antall saker og orientere arbeidsgiver om hvilke typer saker som utvalget har hatt til behandling. Årsrapporten overleveres til Rektor ved NTNU innen utløpet av februar påfølgende år.

Pressekontakt

Leder er den som på vegne av utvalget skal uttale seg til media og presse. Leder uttaler seg ikke på vegne av arbeidsgiver, men som leder av det eksterne utvalget. Dette må presiseres overfor aktuelt medium i hvert tilfelle. Arbeidsgiver legger til grunn at leder orienterer arbeidsgiver v/ HR- og HMS-sjef om all kontakt med media. Arbeidsgiver kan gi retningslinjer om slik mediekontakt.

Vedtatt 3. oktober 2019



Arne Kr. Hestnes, HR- og HMS-sjef