y

Den norske legeforening

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Deres ref.: |  | Vår ref.: | xx/xxxx | Dato: | 23.10.2018 |

## Høring – endringer i universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven – studentombud, trakassering og tilrettelegging av læringsmiljø

## Det vises til høring - endringer i universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven – studentombud, trakassering og tilrettelegging av læringsmiljø med intern svarfrist 24. oktober 2018.

## Høringen omhandler 3 forslag:

## Lovfeste ordningen med studentombud

## Tydeliggjøring av forbudet mot trakassering

## Tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne

## Om å lovfeste ordningen med studentombud

## Det foreslås å lovfeste ordningen med studentombud - en ordning som allerede er etablert ved flere utdanningsinstitusjoner. Ylf støttet dette. Det fremkommer av forslaget at selve organiseringen av ordningen skal sikre studentombudene uavhengighet. Imidlertid finnes ikke dette begrep – uavhengighet – igjen i lovteksten. Samtidig legger lovgiver opp til lokal organisering av selve ordningen, dvs at det ikke lovreguleres hvordan dette faktisk skal organiseres. Etter Ylfs vurdering medfører uavhengighet noe mer enn at studentombudet ikke kan instrueres i sitt virke. Det vil da være styrets ansvar å sikre en organisering som medfører reell uavhengighet. Det foreslås derfor at lovteksten ny § 14a Studentombud, annet ledd, annet punktum endres til:

Studentombudet *skal sikres uavhengighet* og kan ikke instrueres i sitt virke.

Det foreslås videre at det skal gis mulighet til å ansette studentombudet på åremål. Argumentasjonen er behovet for faglig og administrativ nyorientering, samt at åremål kan sikre at studentombudet ikke blir for nært knyttet til institusjonen. Ylf reiser spørsmål ved denne type argumentasjon. Faglig og administrativ nyorientering kan sikres på andre måter, f.eks ved at det avsettes tilstrekkelige midler i studentombudenes budsjetter til kompetanseutvikling. Og selv om det er mulig at studentombudet blir for nært knyttet til institusjonen over tid, så vil på den annen side kunne være en reell fare for uavhengigheten når studentombud blir avhengig av arbeidsgivers goodwill for å kunne få videreført sitt ansettelsesforhold utover den midlertidige ansettelsesperioden. Det handler i stor grad om personligheten og bakgrunnen til studentombudene.

## Om tydeliggjøring av forbudet mot trakassering

Ylf har tidligere kommentert at det er en svakhet ved myndighetenes arbeid med bekjempelse av seksuell trakassering at utdanningssektorene ikke sees i sammenheng med arbeidslivet. Myndighetenes arbeid er nå fragmentert i 3 ulike høringsarbeid. Forslagene går heller ikke langt nok til å få bukt med de problemene seksuell trakassering innebærer.

Ylf mente ved høringen av lavterskeltilbud mot seksuell trakassering at man også måtte inkludere undervisningssektoren for å få til varig endring. Utdanning er for mange veien inn til arbeidslivet, og også her er det nødvendig med en effektiv sanksjonering av brudd på loven. Undersøkelser blant våre medisinstudenter viser at svært mange saker finner sted på dette nivå, og det er således behov for en særlig beskyttelse av unge mennesker i en studiefase hvor man er særlig sårbar. Utdanningsinstitusjonene innehar stor grad av asymmetriske maktstrukturer. For legeyrket videreføres denne asymmetrien inn i arbeidslivet, i en rekke tilfelle av de samme personene som besitter maktposisjoner ved universiteter. Når trakassering har kunnet finne sted i det omfang som er beskrevet i undersøkelser tyder dette på stor grad av unnfallenhet fra ledelsen. I flere tilfeller rapporteres det om at problemene er kjent, men det har likevel ikke vært grepet inn med tiltak.

På same måte som arbeidsgivers ansvar bør tydeliggjøres for å oppnå nulltoleranse mot trakasserende adferd, burde derfor også utdanningsinstitusjonenes ansvar tydeliggjøres ytterligere. Ledelsen av utdanningsinstitusjonene har gjennom sin styringsrett mulighet til å skape atferdsendringer og det bør derfor ligge i kravene at det gjøres mer for å oppnå nulltoleranse. Ylf mener derfor at det bør gjelde et objektivt ansvar for både arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner i trakasseringssaker, slik at disse kan holdes ansvarlig for trakassering som finner sted på arbeidsplassen eller utdanningsinstitusjonen.

## Ylf mener på denne bakgrunn at departementets forslag om å tydeliggjøre forbudet mot trakassering gjennom regulering av gjeldende rett ikke er tilstrekkelig for å oppnå nødvendig endring og skape nulltoleranse mot seksuell trakassering.

## Om tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne

Ylf støtter forslaget om regulering vedrørende personer med nedsatt funksjonsevne i samsvar med diskrimineringsregelverket.

Med vennlig hilsen

Yngre legers forening

Christer Mjåset

leder

Dokumentet er godkjent elektronisk