

Retningslinjer for varsling



Innledning:

Som *arbeidstaker* er rett og plikt til å varsle hjemlet i lov. Som *tillitsvalgt* er det ingen lover som hjemler dette, KY har egne retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og for seksuell trakassering der loven ikke gjelder.

Det er viktig for KY at det både i organisasjonen og i enhetene er gode rutiner for varsling. Det skal være et godt og trygt yringsklima der medlemmene og tillitsvalgte er.

En god yringskultur og gode rutiner for varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er med å sikre et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere, og mellom tillitsvalgte og medlemmer.

En lojal medarbeider er ikke nødvendigvis en lydige medarbeider. Det er lojalt å si fra om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte. Det skal ikke være sånn at en ikke tør å si ifra av frykt for å bli straffet.

Ledere har det overordnede ansvaret for å sikre og tilrettelegge for god yringskultur. Særlig øverste leders holdning til åpenhet er avgjørende. Det er av stor betydning at ledere på alle nivå praktiserer åpenhet og møter kritikk og uenighet på en konstruktiv måte. Det må tilrettelegges for at kritikk og uenighet kommer frem i formelle og uformelle fora. Dersom medarbeidere opplever å bli møtt med uvilje når det fremmes kritikk og uenighet, vil det kunne påvirke yringsfriheten på en negativ måte.

Som tillitsvalgt har man en annen rolle enn den man har som medlem. Tillitsvalgte representerer organisasjonen og er endel av KYs ansikt utad. Spesielt for ledende tillitsvalgte vil det være tett mellom identiteten som tillitsvalgt og identiteten som privatperson. Profesjonalitet og tillit vil kunne bli vurdert ut fra hvordan man opptrer og/eller uttaler seg som privatperson. Tillitsvalgte bør tenke over om det de legger ut på sosiale medier som privatpersoner, om seg selv eller kollegaer, er forenelig med rollen som tillitsvalgt.

Noen ganger kan det være vanskelig å vite hva som er forskjellen på «å si fra» og «å varsle». Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene ikke fører frem. Varslinger kan grense mot avvik, tips og andre meldinger. Det er innholdet som avgjør om det dreier seg om varsling.

Hva er varsling?

Varsling er når en arbeidstaker sier ifra om forhold på arbeidsplassen som ikke er som de skal. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser som lovfester arbeidstakers rett til å varsle. Loven gir arbeidstaker som varsler vern mot gjengjeldelser og pålegger arbeidsgivere å legge forholdene til rette for varsling. Stortinget endret i 2017 arbeidsmiljølovens

bestemmelser om varsling. Formålet med de nye varslingsreglene var å styrke arbeidstakernes varslingsvern. I forarbeidene til lov endringen legger departementet derfor til grunn at rutiner for intern varsling vil ha en positiv effekt for ytringsklimaet i virksomhetene, og kan bidra til å styrke vernet av arbeidstakere som varsler.

Arbeidsmiljølovens tekst:

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen

Lovens varslingsregler gjelder alle situasjoner der en arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold.

Hva som kan menes med kritikkverdige forhold (listen er ikke uttømmende):

- o Brudd på lover og regler
- o Almennelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.
- o Svikt i sikkerhetsrutiner
- o Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav, f. eks mobbing og trakassering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø
- o Uforsvarlig saksbehandling
- o Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- o Fare for liv og helse
- o Brudd på andre interne regler eller retningslinjer

I noen tilfeller vil arbeidstaker ikke bare ha rett, men også plikt til å varsle. Det vil alltid være rettmessig å varsle i samsvar med en varslingsplikt i lov, instruks eller reglement. Et eksempel på varslingsplikt i medhold av lov, er arbeidsmiljøloven § 2-3 d) om trakassering på arbeidsplassen

Hvem kan man varsle til?

Som arbeidstaker skal en forholde seg til arbeidsplassens varslingsrutiner. Arbeidsgiver bør oppfordre ansatte til å varsle til nærmeste leder eller eventuelt overordnet ledelse. Dette er normalt de som er nærmest til å undersøke og raskt stoppe de kritikkverdige forholdene. Det er viktig at ledere på alle nivåer oppfordres til å møte opplysninger om mulige kritikkverdige forhold på en konstruktiv måte.

Det er også viktig at ledere på alle nivåer kjenner reglene og rutinene for varsling.

Det er ikke alle som ønsker å varsle i linjen.

Varslingen kan fremmes muntlig eller skriftlig. Innholdet i en varsling er ikke klart definert i loven og det kan i praksis ofte være uklart om det faktisk dreier seg om en varsling.

Forbud mot gjengjeldelse

Arbeidsmiljøloven gir et klart forbud mot gjengjeldelser, AML § 2 A-1. Varslere skal vernes mot gjengjeldelse, det vil si trakassering, diskriminering, fordeling av arbeidsoppgaver, oppsigelse, avskjed osv. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren. Varslere skal få informasjon om hvordan varslingen er blitt fulgt opp.

KYs retningslinjer for varsling

Når en som medlem og tillitsvalgt deltar på møter, kurs og arrangement i regi av KY opplever uetisk atferd som kan svekke vårt omdømme og/eller kritikkverdige forhold bør en melde ifra.

Hva bør varslet inneholde?

Et varsel bør inneholde navn, med mindre du velger å være anonym. Grunnlaget for din observasjon eller bekymring bør beskrives. Dette kan være hva du har sett, opplevd eller observert. Vær så konkret som mulig i beskrivelsen, angi tid og sted om det er mulig. Gi også informasjon om tidligere saker du kjenner til som kan ha betydning for varslingen og hvem som for øvrig er kjent med forholdet det varsles om.

Hvem varsle til?

Du bør varsle til en tillitsvalgt

- Lokal tillitsvalgt
- Regionalt tillitsvalgt
- Sentral tillitsvalgt
- Kontrollkomiteen

KY sitt varslingsutvalg er kontrollkomiteen. Varslingsutvalget vil granske varslingen med de ressurser som kreves. Tillitsvalgte bør ha en fri og uavhengig stilling for å kunne ivareta medlemmene.

Hvis det varsles til andre enn kontrollkomiteen skal det nivå som mottar varslet sende en orientering til kontrollkomiteen. Når saken er ferdig behandlet skal en rapport med konklusjon og kopi av underbilag sendes kontrollkomiteen.

KY søker å håndtere varslingen slik at det ikke er nødvendig å varsle offentlig. Da vil saken kunne eskalere.

Håndtering av varsler i KY

Disse grunnleggende prinsippene skal legges til grunn ved håndteringen av et varsel:

- Den som varsler skal beskyttes mot gjengjeldelse
- Alle varsler skal tas alvorlig
- Mottaker av et varsel skal alltid sørge for en forsvarlig behandling av saken
- Varslingssaker skal behandles fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identiteten til varsler og den/de det ev. er varslet om, ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for den videre behandling av saken
- Den som har varslet skal få bekreftelse på at et varsel er mottatt, og få informasjon om utfallet av saken, med mindre varsler er anonym.

Mottaker av varselet skal foreta nødvendige undersøkelser av varselet snarest mulig og iverksette egnede tiltak på grunnlag av resultatet av sine undersøkelser. Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle hvem som skal involveres i den videre behandlingen i saken. Varsler skal gis mulighet til å legge fremme sitt syn på saken, og skal gis mulighet til å la seg bistå av en tillitsperson.

Dersom det igangsettes nærmere undersøkelser av en sak skal den/ de det blir varslet om gjøres kjent med varselet, hvilke opplysninger som er gitt og få muligheten til å komme med sin versjon av saken. Den det er varslet om skal få anledning til å la seg bistå av en person denne har tillit til.

Dersom utfallet av saken viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold, skal de involverte i saken får tilbakemelding om at saken er avsluttet. Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, og den det er varslet om også er gjort kjent med varslingen, gis en tilbakemelding til både varsler og den det er varslet om. Tilbakemeldingen gis så raskt som mulig, og skal

gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke. Dersom den det varsles om ikke har vært involvert i saken og det ikke har fremkommet noe kritikkverdig forhold, vil det i utgangspunktet ikke være naturlig å gi tilbakemelding til vedkommende. De som har behandlet varselet skal utarbeide en logg i alle saker som de mottar, hvor det fremgår om saken ble behandlet, hvordan den ble behandlet, hvem som deltok og resultatet av varslingen. Logg og øvrige saksdokumenter skal arkiveres og lagres som fortrolig på betryggende måte.

Seksuell trakassering

KY er en organisasjon med nulltoleranse for seksuell trakassering.

Med seksuell trakassering menes uønsket, seksuell oppmerksomhet som oppleves som ubehagelig for den som opplever oppmerksomheten. Hva som oppleves krenkende kan variere fra person til person, bl.a. avhengig av kultur og bakgrunn. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal, og omfatte alt fra seksuelle kommentarer til uønsket atferd.



Ofte kan grovheten i disse handlingene utvikle seg over tid. Det kan f.eks. dreie

seg om alt fra en ubehagelig enkeltepisode til systematisk plaging over en lengre periode. Enkelstående tilfeller av uønsket atferd kan også være seksuell trakassering. I slike tilfeller krever det mer av handlingen og situasjonen. Der det er en ubalanse i maktforholdet, er dette skjerpene.

Med seksuelle overgrep menes å tvinge et annet menneske til seksuell omgang som det ikke ønsker, enten det er ved vold, truende adferd eller dersom vedkommende er ute av stand til å motsette seg handlingen eller å gi sitt samtykke

Har du blitt utsatt for seksuell trakassering:

- Du bør alltid si fra
- Si fra til den det gjelder så fort som mulig - hvis du klarer.
- Du kan også si fra skriftlig til den det gjelder.
- Ta kontakt med en tillitsvalgt og forklar situasjonen. Er det vanskelig å gjøre det alene, ta med en du har tillit til.
- Det kan også meldes direkte til kontrollkomiteen, som er KYs varslingsutvalg

Uansett bør du lage noen egne notater hvor du beskriver hendelsen(e). Noter tid og sted, hva som hendte og hvordan du reagerte.

Vern mot gjengjeldelse: Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte å varsle om trakassering

Det er viktig å agere hurtig og smidig når en får kjennskap til slike saker. Tillitsvalgte må vise respekt for begge parter slik at begge versjon kommer fram.

Håndtering av saken

Det er viktig for behandling av saken at det foretas en grundig utredning. Det vil bl.a. si:

- 1 Å raskt innkalle til samtale den som opplever seg trakassert; vedkommende kan ha med seg en bisitter.
- 2 Innkalle den som er anklaget for forholdet til samtale. Den anklagede skal informeres om retten til å ta med seg en tredjeperson.
- 3 Det skal ikke konkluderes før begge parter har forklart seg.

Dokumentasjon

Møter og saksgangen må dokumenteres. All informasjon om hva som gjøres, oppfølgingstiltak og referat fra møter må nedtegnes skriftlig og vedlegges saken. Dette er viktig i tilfelle saken utvikler seg til en varslings sak.

Kontakt

Sentralstyret, post@ky.ys.no

Regionstillitsvalgt region Nord, lasse.pettersen@kriminalomsorg.no

Regionstillitsvalgt region Vest, gjert.tore.gjertsen@kriminalomsorg.no

Regionstillitsvalgt region Sør-Vest, erling.rafoss@kriminalomsorg.no

Regionstillitsvalgt region Sør, kristin.ebbestad@kriminalomsorg.no

Regionstillitsvalgt region Øst, ole.peder.kvitblik@kriminalomsorg.no

Kontrollkomiteen/varslingsutvalget, kontrollkomiteen@ky.ys.no