

## **Varslingsrutiner for medlemmer og tillitsvalgte i Fagforbundet**

### **Generelt:**

Fagforbundet har nulltoleranse for uønsket oppførsel, blant annet diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og rusmisbruk, i tråd med forbundets etiske retningslinjer.

Dersom det oppdages brudd på lovregler eller alminnelige etiske standarder, Fagforbundets vedtekter og/eller retningslinjer, eller sikkerhetsbrudd, er det viktig at dette ryddes opp i. Dette gjelder også dersom man blir utsatt for eller observerer brudd på etiske retningslinjer.

Disse varslingsrutinene gjelder for tillitsvalgte i Fagforbundet og medlemmer som deltar på arrangementer i regi av Fagforbundet. Det foreligger egne varslingsrutiner for ansatte.

Målet er å skape trygge miljøer og en trygg atmosfære for alle tillitsvalgte/medlemmer.

Varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold til noen som direkte eller indirekte kan gjøre noe med det. Varselet kan være muntlig eller skriftlig.

Varsling som skjer i tråd med disse rutinene vil anses som forsvarlig varsling.

### **Hva kan være grunnlag for et varsel:**

Dersom man opplever kritikkverdige forhold som man mener er i strid med Fagforbundets etiske standard, vedtekter eller at det er lovbrudd, kan det være grunnlag for en varsling.

Eksempler på kritikkverdige forhold:

- mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- diskriminering, eller annen krenkende adferd
- rusmisbruk, spill- eller nettbasert avhengighet
- forhold som er til fare for personers liv og helse
- andre brudd på kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- økonomiske misligheter som underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon eller annen økonomisk utroskap internt i virksomheten og / eller hos eksterne samarbeidspartnere
- utlevering av taushetsbelagte opplysninger
- brudd på personvernlovgivningen og GDPR
- Seksuell trakassering som uønsket berøring, seksuelt ladet, verbal intimitet, seksualiserte meldinger eller bilder på e-post, tekstmeldinger eller meldinger i sosiale medier
- motytelser med forventning om seksuelle tjenester

Man må skille et varsel fra et systemavvik, som er en uønsket hendelse som innebærer brudd på interne rutiner, prosedyrer eller lovbestemmelser. Det kan være et avvik av teknisk, organisatorisk art, eller menneskelig svikt. Dette kan for eksempel være et tilgangspå problem innen IT, brudd på sikkerhetsrutine eller manglende kontroll med systemtilgang. Denne type avvik meldes gjennom avvikshåndteringsrutiner.

### **Hvem skal det varsles til:**

Det er et generelt ønske og mål at varslingssaker bør løses på lavest mulig nivå, så raskt som mulig og med minst mulig konflikt.

Som utgangspunkt og hovedregel varsler man internt til den eller de som kan rette opp i det kritikkverdige forholdet. Disse må imidlertid kunne bringe varset videre til den eller de som kan rette opp forholdet avhengig av hva som er tematikken i varselet.

I våre varslingsrutiner er varslingsnivåene slik:

Den som ønsker å varsle om en sak, kan gjøre dette til nærmeste tillitsvalgte i tråd med vedtektene, f.eks. fagforeningsleder eller fylkesleder.

Dersom forholdet knytter seg til nærmeste tillitsvalgte, kan det varsles til nærmeste overordnede tillitsvalgt. Dersom varselet omhandler en fylkesleder, medlemmer av Forbundsstyret eller medlemmer i Forbundsstyrets arbeidsutvalg, skal varselet sendes forbundsleder. Dersom varselet knyttes til en eller flere i forbundets styrende organer, vil anbefaling og konklusjon bli sluttbehandlet i Fagforbundets forbundsstyre.

Dersom varselet omhandler forbundsleder, og/eller de to nestlederne, skal varselet sendes til daglig leder i Fagforbundet som umiddelbart sørger for at det nedsettes et eksternt varslingsutvalg. Sammensetningen av utvalget er noe avhengig av sakens karakter. Det gjennomføres saksforberedelse med anbefaling og konklusjon, som forelegges Fagforbundets forbundsstyre for sluttbehandling.

Habilitetsvurderinger skal gjennomføres ved vurdering av hvem som skal involveres i en varlings sak. Den som varsler skal få opplysninger om hvem som skal behandle varselet, slik at habilitetsgrunnlaget sjekkes. Dersom det er grunnlag til å anta at det foreligger forhold som kan svekke vedkommendes nøytralitet, skal hen ikke delta i behandlingen.

Konfidensialitet er viktig. Kun personer som har saklig grunn til å kjenne saken eller som er involvert i behandlingen av saken, enten som part, saksbehandler eller vedtaksorgan, skal kunne få informasjon om sakens innhold. Kontradiksjon, - at den det varsles på skal få mulighet til innsyn i saken og mulighet til å uttale seg, vektlegges som et viktig prinsipp.

### **Kan varselet være anonymt?**

Som varsler, bør du oppgi din identitet slik at mottaker har mulighet til å følge opp saken på en god måte. Du kan unntaksvis varsle anonymt, men det kan da være vanskelig å følge opp og gjøre nødvendige undersøkelser av anonyme varsler. Det er da også umulig å kunne ivareta omsorgsplikten overfor deg som varsler.

### **Framgangsmåte ved varsling**

Varsling kan skje skriftlig eller muntlig gjennom brev, e-post, telefon eller muntlig henvendelse / personlig frammøte. Varslingen må skje på en forsvarlig måte, og innholdet bør være mest mulig konkret slik at det er mulig å følge opp i etterkant.

Et skriftlig varsel bør inneholde:

- Fullt navn (med mindre varsleren vil være anonym)
- Dato for varslingen
- Tidsrom for observasjonen
- Konkret hva man har observert
- Sted for handlingen
- Navn på vitner, andre berørte, omvarslede
- Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme personer

### **Hvilke krav stilles til varslingen?**

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning for den eller de det varsles om, for forbundet og kolleger, samt det interne miljøet. Mange opplever også det å varsle om kritikkverdige forhold som en belastning.

Det bør være tilstrekkelig at du har rimelig grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold. Hva som er en forsvarlig framgangsmåte ved varsling, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Før man sender et varsel, bør man ha tenkt gjennom hva som er grunnlaget for kritikken. Varsles det gjennom kanalene som kommer fram i disse varslingsrutinene, skal framgangsmåten alltid ansees som forsvarlig.

#### **Hvilke krav stilles til behandlingen av et varsel:**

- Alle henvendelser skal tas på alvor og tas tak i med en gang
- Fakta skal undersøkes og god dokumentasjon må foreligge
- Habilitet skal vurderes og hensyntas
- Varslingen skal om mulig søkes løst raskest mulig og på lavest mulig nivå. Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for saksbehandlingen
- Varslers identitet skal behandles fortrolig og konfidensielt så langt det er mulig for å oppnå en forsvarlig saksbehandling.
- Kontradiksjon skal i varetas
- Partene skal ha informasjon
- Ivaretagelse av berørte parter (varsler, omvarslede og andre berørte)
- Etter avsluttet sak, skal dokumentene slettes i tråd med personvernregelverket

Gjengjeldelse overfor varsler er forbudt.

#### **Videre håndtering av varslingen**

Varslingsmottaker foretar en konkret vurdering av om varselet innholdsmessig er et varsel om kritikkverdige forhold, videre hvilke ressurser, interne og/eller eksterne som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes. Vurderingen vil avhenge av hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot, varslingens innhold og karakter.

Varslingsmottaker må foreta en undersøkelse av fakta i saken innen rimelig tid.

Saken skal arkiveres/registreres og ellers behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk og interne saksbehandlingsrutiner.

Varsleren skal så snart det er mulig, få en tilbakemelding om at varselet er mottatt, og at vedkommende vil få en tilbakemelding når det er tatt en beslutning om hvordan varselet skal følges opp.

Den det varsles om, har krav på å bli kjent med varselet og om hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å uttale seg og imøtegå eventuelle anklager. Så langt det er mulig, vil det gis informasjon om saken til både varsler og omvarslede underveis i saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, også dersom det konkluderes med at det ikke har forekommet noe kritikkverdige.