

Varsling av kritikkverdige forhold

For medlemmer og tillitsvalgte i Fellesforbundet er det forbundets vedtekter som regulerer rettigheter og plikter. For alle ansatte, medlemmer og tillitsvalgte gjelder forbundets etiske retningslinjer og Ligestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om trakassering og seksuell trakassering. Varsling er bra både for organisasjonen og for samfunnet fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs for organisasjonen og vi vil gi støtte og beskyttelse til den som avdekker og tar opp kritikkverdige forhold. Fordi noen kan ha høy terskel for å varsle om brudd som gjelder dem selv, er det viktig at også andre enn de som selv er utsatt, også sier fra og varsler.

1. Hva er varsling

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som direkte eller indirekte kan ha myndighet til å gjøre noe med det.

2. Hva er kritikkverdige forhold

Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler/vedtekter eller brudd på etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet.

Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er:

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing, trakassering og seksuell trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering
- Brudd på lovregulerte forpliktelser
- Brudd på forbundets interne retningslinjer og etiske regelverk

Det at medlemmer er uenige i beslutninger vil ikke i seg selv være nok til at forholdet anses som kritikkverdig. Ei heller kritikk av forhold som den enkelte er uenig i ut fra sin personlige eller politiske overbevisning. Interne personkonflikter vil for eksempel normalt ikke omfattes av begrepet.

3. Rett og plikt til å varsle

Den enkelte oppfordres til og har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Dette er viktig både for å stanse uønskede hendelser og for å utvikle organisasjonen slik at alle føler seg trygge og velkomne til å delta. Å kjenne til alvorlige brudd på forbundets etiske retningslinjer uten å gjøre noe for å få stoppet det, vil også regnes som brudd på retningslinjene.

4. Hvordan varsler du?

Hvis du selv er utsatt for, eller kjenner til brudd på de etiske retningslinjene i Fellesforbundet og andre kritikkverdige forhold så skal det varsles til noen som har ansvar for å gjøre noe med saken. Hvis du ønsker det har du alltid rett til å be en person som du har tillit til om å hjelpe deg. Det er viktig at man beskriver hendelsen eller forholdet så godt som mulig slik at mottaker av varselet har grunnlag for å forstå at det er tale om et varsel og at det blir gitt tilstrekkelig informasjon til å undersøke saken.

Du kan varsle til:

- Den/de ansvarlige for arrangementet hvor hendelsen har oppstått.
- Din nærmeste tillitsvalgte eller avdeling.
- Fellesforbundets sentrale varslingsutvalg:

E-post: varslingsutvalget@fellesforbundet.no

Leder: forbundssekretær Hege Espe hege.espe@fellesforbundet.no.

Medlem: faglig sekretær Claus Jervell claus.jervell@fellesforbundet.no

Medlem: faglig sekretær Onur Safak Johansen onur.johansen@fellesforbundet.no

Medlem: seniorkonsulent Kjersti Ødegård kjersti.odegard@fellesforbundet.no

(Får du ikke kontakt med en gang – ring tilbake eller send en e-post). Dersom varselet omhandler noen i forbundsledelsen, skal det sentrale varslingsutvalget kontaktes.

Brudd på straffeloven bør anmeldes til politiet – hvis du trenger hjelp i denne prosessen vil Fellesforbundet støtte deg eller selv vurdere å anmelde.

Ekstern varsling

Det er lagt til rette for å varsle internt på en god måte. Samtidig har den enkelte alltid rett til å gå til offentlige tilsyn med relevante saker.

5. Varslingsutvalget

Fellesforbundet har et internt varslingsutvalg nedsatt av forbundsledelsen for landsmøteperioden. Utvalget består av fire personer, en fra forbundsledelsen, en fra personalavdelingen og to ansatte med fagkompetanse om temaet. Varslingsutvalget har ansvar for at brudd på forbundets etiske retningslinjer blir håndtert etter Fellesforbundets varslingsrutiner.

Alle medlemmer, tillitsvalgte og organisasjonsledd kan kontakte utvalget og be om bistand.

Utvalget kan ved behov innkalle eksternt bistand. Når saken omfatter en tillitsvalgt som er ansatt i forbundet, skal personalavdelingen delta i behandlingen av saken. Når saken omfatter tillitsvalgt/medlem kan en representant fra den innklagedes avdeling tiltre utvalget når utvalget finner at det er behov for det. Utvalget tar stilling til om varslet skal behandles sentralt eller i organisasjonsleddet den anklagede tilhører. Dersom behandlingen av saken delegeres til et organisasjonsledd, skal det sentrale varslingsutvalget sørge for at saken behandles etter forbundets retningslinjer.

Varslet vil bli vurdert opp mot de etiske retningslinjene og mulige lovbrudd. For ansatte tillitsvalgte kan brudd på retningslinjer også få konsekvenser for ansettelsesforholdet. For medlemmer og tillitsvalgte vil bruddene vurderes opp mot vedtektenes § 5 om suspensjon og utelukkning av medlemmer og tillitsvalgte. Ved lovbrudd skal utvalget vurdere å varsle offentlig tilsynsmyndighet eller politianmeldelse.

Når brudd på etiske retningslinjer behandles av avdelinger og klubber, skal det sentrale varslingsutvalget informeres om saken og utfallet av behandlingen. De som er parter i saken, skal anonymiseres. Når saker har blitt behandlet i andre organisasjonsledd og en av partene mener at retningslinjene ikke har blitt fulgt, kan saken ankes til varslingsutvalget for behandling.

I tilfeller der saker har blitt anket til varslingsutvalget eller organisasjonsleddet nekter eller unnlater å treffe beslutning i saker om brudd på Fellesforbundets etiske retningslinjer, kan varslingsutvalget reise saken for forbundsstyret i tråd med vedtektenes 5.1.3.1.1 punkt 6 og 5.1.3.1.2 punkt 5 I tilfeller der organisasjonsleddet nekter eller unnlater å treffe beslutning i saker om brudd på Fellesforbundets etiske retningslinjer kan varslingsutvalget reise saken for forbundsstyret i tråd med vedtektenes §§ 5-1-3-1-1 pkt.6 og 5-1-3-1-2 pkt.5

Varslingsutvalget skal utarbeide materiell/kortkurs som organisasjonsleddene bør bruke i sitt arbeid, og en gjennomgang av dette inkluderes i opplæring av nye styrer.

Varslingsutvalget skal årlig legge fram anonymisert informasjon om saker som er ferdigbehandlet for revisjonskomiteen.

6. Oppfølging av varslings

Den som mottar et varsel, må gjøre en vurdering av varselet og hvordan det skal følges opp. Det første en skal vurdere, er habilitet. Det betyr å vurdere du på noen måte er involvert i saken eller har relasjon til noen av de involverte som hindrer deg å ta en nøytral rolle. I så fall skal det sentrale varslingsutvalget kontaktes. Hvis det sentrale varslingsutvalget ikke er habile, skal eksterne krefter kobles inn.

Som mottaker av et varsel skal man uten unødig opphold opprette kontakt og avtale et møte med den som har kommet med henvendelsen for å avklare bakgrunnen for varselet. Det er i den forbindelse viktig å få avklart om det kritikkverdige forholdet bare er brudd på forbundets etiske regler eller om det også er snakk om et mulig lovbrudd. Begge parter, både den som varsler og den som er innklaget, skal få mulighet til separate møter/samtaler med varslingsutvalget eller det organisasjonsleddet som behandler saken.

Begge parter skal informeres om at en kan ha med seg en tillitsperson på møtet. Det skal føres referat fra møtene med de involverte. Referatene skal gjenspeile de involvertes forklaring og signeres.

Møte med den som varsler:

Den som er utsatt bør gi en skriftlig framstilling av anklagene, (eller skrive under på en nedtegning av det han/hun har fortalt muntlig). Benytt anledningen til å stille spørsmål for å få opplyst varselet best mulig:

- Når og hvor skjedde handlingen det varsles om?
- Be om en så nøyaktig beskrivelse av det kritikkverdige forholdet som mulig. Forsøk å få svar på følgende spørsmål: hva, hvem, når, hvor og hvordan. Be varsler skille mellom hva vedkommende tror og vet.
- Hvordan har vedkommende fått kjennskap til forholdet det varsles om?
- Hvem andre vet eller kan vite om forholdet?
- Har varsler forslag til undersøkelser som kan avklare det forholdet som varslingen gjelder?
- Den som varsler skal gi samtykke til hvem som skal få kjennskap til hennes/hans identitet. Det må opplyses at i trakasseringssaker må den innklagete av rettssikkerhetshensyn få vite hvem som har klaget på dem.

Den som varsler skal holdes orientert om prosess, hvem som skal håndtere saken, hvem som blir informert og om en hensiktsmessig tidsramme. Den som varsler kan gis innsyn i referater fra møter han/hun selv har deltatt i og i den anklagedes forklaring.

I utgangspunktet skal den det varsles mot, orienteres med en gang. Man har likevel anledning til å gjøre innledende undersøkelser i en lukket fase med få involverte for å få mer kunnskap/informasjon før orientering gis.

Møte med den innklagede:

På møtet med den som er innklaget skal den ha informasjon om varselet og inviteres samtidig til skriftlig å gi sin versjon av saken på samme måte som varslers (eller skrive under på en nedtegnning av det han/hun har fortalt muntlig). Den som er innklaget skal holdes orientert om prosess, hvem som skal håndtere saken, hvem som blir informert og en hensiktsmessig tidsramme. Den som er innklaget har rett til innsyn i referater fra møter han/hun selv har deltatt i og i anklagene som rettes mot han/henne.

Vedkommende har ikke krav på å lese den skriftlige fremstillingen av anklagene fra den som er utsatt, men kan få anledning til dette etter samtykke.

Basert på møter/samtaler med de berørte og andre grundige undersøkelser (som kan inkludere samtaler/møter med andre) skal det nivå som behandler varslers konkludere.

Konklusjon

Der man gjennom undersøkelsene kommer fram til at påstandene i varselet ikke er brudd på etiske retningslinjer eller andre bestemmelser, skal saken straks avsluttes.

Der man kommer fram til det er grunn til å tro at de etiske retningslinjer er brutt, og den anklagede ikke kan sannsynliggjøre at det ikke har skjedd, skal det konkluderes og anbefales en reaksjon.

Reaksjoner for tillitsvalgte/medlemmer kan være:

- Skriftlig advarsel – det bør stå tydelig i advarselen hva som vil bli konsekvensen hvis forholdet gjentar seg.
- Begrensing i deltakelse på kurs og seminarer
- Forslag om suspensjon, vedtektene kap. 5
- Forslag om utestengelse, vedtektene kap. 5

Når saken er ferdig behandlet skal begge parter få beskjed om hvilke vurderinger som er gjort, og hvilken konklusjon man har kommet til. Når behandling av varsel er gjort av avdeling/klubb, skal det sentrale varslingsutvalget informeres om saken og konklusjon. Informasjon i organisasjonen om saker som er behandlet etter disse retningslinjene må begrenses av hensyn til de berørte. Nøktern og faktaorientert informasjon kan deles dersom det kan virke forebyggende, for å hindre ryktespredning, eller dersom det gjør det lettere for andre å varsle.

Når saken er ferdig behandlet skal retningslinjene/prosedyrene evalueres internt og eventuelle forbedringer/endringer skal foreslås.