



AVYOs varslingsrutine ved trakassering

1. *Hva er varsling?*

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Selv om varsling er regulert i arbeidsmiljøloven, kan grenseoppgangen mellom varsel, en klage og det å "bare" si fra være vanskelig, særlig i forhold som omhandler trakassering. Generelt vil varsling være aktuelt hvis vanlige kanaler ikke fører fram eller er hensiktsmessige. Saker som omhandler personlige eller politiske uenigheter er ikke varslingsmateriale.

Arbeidstilsynet oppsummerer området for varsling slik:

- Brudd på lover og regler
- Brudd på virksomhetens retningslinjer
- Brudd på alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være mobbing, trakassering, diskriminering, underslag, økonomisk utroskap, rusmisbruk eller andre handlinger som bryter med forbundets retningslinjer.

2. *Hvem kan varsle?*

Medlemmer, tillitsvalgte eller ansatte i AVYO har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i forbundet. Som følge av arbeidsmiljølovens § 2-3 (2 d) har ansatte plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud så fort som mulig dersom de blir kjent med at trakassering og diskriminering skjer på arbeidsplassen.

3. *Hvem skal det varsles til?*

Dersom forholdet gjelder ansatte eller frikjøpte tillitsvalgte, skal det varsles til AVYOs leder eller verneombudet.

Dersom det varsles om AVYOs leder, skal det varsles til leder i Delta.

Dersom forholdet gjelder tillitsvalgte eller medlemmer, skal det varsles til AVYOs avdelingsledere.

4. Varselets forsvarlighet

Det må ligge ett eller flere konkrete forhold til grunn for varsling. Den som mottar varselet må kunne bringe på det rene hva som menes å ha skjedd, med hvem, hvor og når. Disse forholdene bør ideelt sett være dokumenterbare og etterprøvbare. Dersom dette ikke er mulig, må det kunne sannsynliggjøres at det som varsles har skjedd.

5. Formelle krav til varselet

Det trenger ikke være et krav at varselet gis skriftlig. Imidlertid bør det så langt som mulig skriftliggjøres av den som mottar varselet.

6. Varslerens identitet

Anonyme varsler bør så langt som mulig unngås, særlig i saker som handler om trakassering. Anonymitet gjør det vanskelig å gjennomføre den videre saksbehandlingen på en forsvarlig måte. Dette gjelder både den anklagedes mulighet til kontradiksjon og muligheten til å få brakt de aktuelle kjensgjerningene på det rene.

7. Habilitet

Det er viktig at det gjøres habilitetsvurderinger der det er aktuelt. Imidlertid kvalifiserer ikke det at man kjenner hverandre til inhabilitet i seg selv. Det er et spørsmål om når en relasjon er av en slik art at den kan påvirke evnen til å behandle en sak nøytralt og saklig.

Alle saksbehandlere må sette seg inn i forvaltningslovens bestemmelser på dette området, og må også være i stand til å saklig vurdere klager vedrørende habilitet.

8. Saksgang

I saksbehandlingen av varselet må både den som varsler og den det har blitt varslet mot holdes løpende informert om forløpet. Prosessen må være så raskt som overhodet mulig av hensyn til de involverte og forbundet generelt. Hva som gjøres i saken bør også fortløpende sammenfattes skriftlig.

9. Undersøkelser

Den som mottar varselet har plikt til å undersøke saken så raskt som mulig. Undersøkelser innebærer å så langt som mulig bringe fakta på det rene, innhente den andre partens syn på saken, innhente dokumentasjon og eventuelt informasjon fra andre vitner. Retten til kontradiksjon må ivaretas.

10. Konkludering av sak

Det er helt sentralt at undersøkelser i varslingsaker får en konklusjon. Med det menes at man avgjør hva man mener er de faktiske saksforholdene og hvilke eventuelle konsekvenser saken skal få. Det er hensiktsmessig at den som behandler saken konkluderer i samråd med minst en annen, for eksempel nærmeste leder. Videre må alle involverte informeres om konklusjonen.

11. Reaksjoner

Dersom konklusjonen er at varselet er begrunnet må dette få en konsekvens. I saker som gjelder ansatte danner lovverket en naturlig ramme. I saker som gjelder tillitsvalgte og/eller medlemmer som har opptrådt til skade for forbundet, kan det vurderes utelukkelse fra AVYO. Det er sentralstyret som kan vedta å utelukke et medlem, jfr. vedtektenes § 4 nr. 3.

Ved straffbare forhold skal det politianmeldes.

12. Ankemulighet

Ifølge vedtektenes § 4 nr. 3 kan sentralstyrets vedtak om utelukkelse/ekskludering klages inn for landsstyret, men den utelukkede/ekskluderte står utenfor forbundet i tiden mellom sentralstyrets vedtak og landsstyrets behandling av saken.