

Rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold i Vefsn kirkelige fellesråd.

1. Formål

Formålet med rutinen er å legge til rette for åpenhet og tillit i Vefsn kirkelige fellesråd, samt å gi veiledning til ansatte som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. Det er viktig at ansatte som avdekker kritikkverdige forhold melder fra om dette, slik at forholdene kan bedres.

Vi har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlige myndigheter som Arbeidstilsynet, Økokrim, Konkurransetilsynet eller kontrollutvalg. Slik varsling kalles for ekstern varsling og omfattes ikke av rutinen. Varsling bør først skje internt, ref. etiske regler.

2. Omfang

Rutinen gjelder for alle ansatte i Vefsn kirkelige fellesråd samt Dolstad, Drevja og Elsfjord sokn.

3. Definisjoner

Med *varsling* menes her at arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold i soknet, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (AML) § 2A-1.

Ytringer om forhold som er allment kjent regnes ikke som varsling. Heller ikke kritiske ytringer, som faglig og politisk uenighet.

Kritikkverdige forhold kan være lovbrudd eller straffbare forhold, brudd på interne regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Eksempelvis:

- Korrupsjon
- Underslag/tyveri
- Seksuelle overgrep
- Brudd på taushetsplikt
- Forhold som medfører fare for liv og helse
- Rettighetsbrudd
- Maktmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Diskriminering

Trakassering og utilbørlig opptreden:

Trakassering og utilbørlig opptreden forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene. Trakassering er vanligvis handlinger som gjentas over tid, men også alvorlige enkelthendelser kan defineres som trakassering. Dette kan arte seg direkte gjennom ord og handlinger eller unnlater av handlinger, men også på mer indirekte måter. Det som særlig skiller mobbing fra trakassering, er at hendelsene er gjentakende, systematiske og forekommer over tid. Trakassering er gjerne vanskeligere å identifisere da den pågår mer skjult for omgivelsene. Den kan være fysisk, verbal og ikke-verbal.

Eksempler på handlinger – mobbing

- Ta arbeidsoppgaver fra noen
- Baksnakke og spre rykter
- Overse noen i en sosial situasjon på jobb

- Utfryse og isolere noen sosialt
- Holde tilbake informasjon
- Fleipe med noen på en vedvarende negativ måte
- Underkjenne noens faglige innsats og kvalifikasjoner

Eksempler på handlinger – seksuell trakassering

- Uønskete kommentarer om arbeidstakers kropp
- Press om seksuelle tjenester
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Seksuelle hentydninger og kommentarer
- Seksuelt hentydende gester, berøringer og befølinger
- Nakenbilder på arbeids- eller pauserom

4. Rett og plikt til å varsle

Ansatte har gjennom AML § 2A-1 en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Dette medfører normalt ingen plikt til å varsle, men ansatte i Vefsn kirkelige felelsråd oppfordres til å benytte seg av retten til varsling.

Ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold, trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, og om forhold der liv og helse er i fare, jf. for eksempel AML § 2-3 (2) b, d og e, samt den ulovfestede lojalitetsplikten.

5. Ledelsesansvar

Varslingsordningen er en del av ledelsens ansvarsområde. Det er et ledelsesansvar å oppklare de faktiske forhold og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes ved varsling, uavhengig av hvordan og til hvem det blir varslet. Det overordnede ansvaret ligger hos kirkevergen.

6. Fremgangsmåte ved varsling

Varsling skal skje på en forsvarlig måte. Dette betyr at den som varsler skal ha tilstrekkelig grunnlag for kritikken og at det skal tas tilbørlig hensyn til soknets saklige interesser. Med soknets saklige interesse menes interesser som har sammenheng med kirkens aktiviteter og formål.

Varsling tjenestevei

Utgangspunktet er at kritikkverdige forhold på arbeidsplassen først skal varsles til nærmeste leder. Dersom varslingen gjelder nærmeste leder, eller man har grunn til å tro at leder ikke gjør noe med saken, bør nærmeste leders overordnede varsles. Gjelder varsel kirkevergen, skal det gå til menighetsrådets leder som utøvelse av arbeidsgiveransvar overfor kirkevergen.

Varsling utenom tjenestevei

Dersom varsling via tjenestevei ikke antas å være tilstrekkelig, eller man ikke ønsker å varsle på egen arbeidsplass, kan varsleren henvende seg til tillitsvalgte eller verneombud/hovedverneombud, som så igjen skal følge opp henvendelsen overfor rette vedkommende i virksomheten. Ved saker relatert til arbeidsmiljøet, arbeidskonflikter mv. vil

som hovedregel varsling til tillitsvalgt eller verneombud være hensiktsmessig dersom varsling via tjenesteveien ikke ansees som tilstrekkelig. Varsling som gjelder kirkevergen kan være hensiktsmessig å levere til menighetsrådet.

Hvordan varsle?

Varsling kan skje via telefon, ved personlig oppmøte, via e-post eller ordinær post. Det oppfordres til å varsle skriftlig og med fullt navn. Varslers identitet er fortrolig informasjon, men vil som hovedregels omfattes av reglene for partsinnsyn i forhold til den som varselet retter seg mot.

Den som varsler om kritikkverdige forhold, bør fortrinnsvis stå fram med navn slik at ytterligere opplysninger kan innhentes, og varsler kan gis tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Varsling kan også gjøres anonymt, men det kan føre til at det blir vanskelig for mottaker av varselet å gjøre noe med saken.

7. Vern for varsleren mot gjengjeldelse

Varsleren vil bli ivaretatt i henhold til AML § 2A-2, som verner mot gjengjeldelse ved varsling. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet i samsvar med loven forbudt. Dersom arbeidstakeren legger fram opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, må arbeidsgiver bevise at gjengjeldelse ikke har skjedd (delt bevisbyrde). Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på forsvarlig varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Eksempler er oppsigelse, suspensjon, avskjed, endring i arbeidsoppgaver, endringer i lønns- og arbeidsvilkår for øvrig, omplassering, utfrysing m.m., når dette ikke har årsak i andre forhold. Arbeidsgiver har adgang til å komme med motytringer, forutsatt at dette ikke får karakter av gjengjeldelse.

8. Vern for den det varsles om

Den det varsles om skal vernes. Før innholdet i et varsel er bekreftet/avkreftet skal varslingssaken behandles med stor varsomhet slik at færrest mulig får tilgang til den. Den det varsles om vil som hovedregel ha partsinnsyn i alle opplysninger i varselet - inkludert hvem som har varslet - fra det tidspunkt det opprettes en varslingssak. Dersom varslingen ikke medfører grunnlag for anmeldelse eller opprettelse av personalsak, skal personopplysninger knyttet til saken slettes når det er gått 2 måneder etter avslutning av undersøkelsene knyttet til varselet. Personopplysninger som fremgår av varsler som vurderes som ubegrunnet, skal slettes umiddelbart.

Vedtatt i møte: 20.06.19 Fr-sak 25/ 19