

Til alle ansatte og studenter ved Kunsthøgskolen i Oslo.

Vi ønsker åpenhet og vi vil arbeide for et godt ytringsklima. Har du oppdaget kritikkverdige forhold som kan være til skade for Kunsthøgskolen i Oslo eller enkeltpersoner ved Kunsthøgskolen i Oslo ønsker vi at du sier ifra straks.

Som ansatt har du etter arbeidsmiljøloven plikt til å si ifra om du opplever trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse.

Det skal være trygt for deg å varsle og du skal være sikker på at saken følges opp.

Cecilie Broch Knudsen  
Rektor

Gyrid Garshol  
Høgskoledirektør

Mathias Aas Stoltenberg  
Studentrådets leder

Björg Valvik  
Hovedverneombud

# RUTINE FOR VARSLING ved Kunsthøgskolen i Oslo

Godkjent i styret den 23. februar 2010

## 1. Varsling om kritikkverdige forhold

Alle ansatte og studenter ved Kunsthøgskolen i Oslo har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

Det er viktig at Kunsthøgskolen i Oslo videreutvikler en kultur der det er åpenhet for å ta opp kritikkverdige forhold samt diskutere og løse disse.

Varsling kan være positivt da hensikten skal være å rette opp kritikkverdige forhold.

Kunsthøgskolen i Oslo vil arbeide kontinuerlig for å ha gode rutiner for varsling og oppfølging av disse, for på denne måten å senke terskelen for å si i fra når noe er galt. Arbeidsgiver har plikt til å legge forholdene til rette for varsling iflg. AML § 3-6.

## 2. Hva er kritikk verdige forhold.

Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og forskrifter eller interne retningslinjer eller etiske regler. Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Brudd på lover og forskrifter
- Korrupsjon, økonomisk utroskap, underslag
- Maktmisbruk
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Mobbing, trakassering, utfrysing
- Handlinger som kan medføre fare for liv og helse
- Brudd på interne rutiner
- Brudd på taushetsplikt
- Brudd på etiske normer, bl.a. "Etiske retningslinjer for statstjenesten".
- Forhold knyttet til forurensning av miljøet

Forhold som en arbeidstaker eller en student mener er kritikkverdig utelukkende ut fra egen politisk eller etisk overbevisning er ikke omfattet av varslingsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven

## 3. Hvordan skal kritikkverdige forhold varsles

Varsling kan skje både eksternt og internt, men skal fortrinnsvis først skje internt. Rådfør deg med noen du stoler på og vær konkret når du varsler. Bare når intern varsling er grundig forsøkt uten tilfredsstillende resultat er det akseptabelt å ty til ekstern varsling.

- Den som varsler må ha et forsvarlig grunnlag for varslingen. Det avgjørende vil være hva den aktuelle arbeidstaker eller student hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på varslingstidspunktet. Kunsthøgskolen i Oslos ledelse vil ha bevisbyrden for at varsling evt. var uforsvarlig.

- **INTERN VARSLING**

Varsling skal vanligvis skje til nærmeste leder i linjen, dvs seksjonssjef eller dekan, eller til den person eller enhet som har myndighet til å gjøre noe med problemet. Hvis innholdet i varslingen omfatter nærmeste leder, kan varsling skje til direktør eller rektor eller annen person som fremstår som naturlig å ta forholdet opp med, herunder styrets representanter. Varsling kan også skje til

- Verneombud eller hovedverneombudet
- Ansattes tillitsvalgte eller studenttillitsvalgt
- Kontaktperson for læringsmiljøsaker

Normal videre saksgang for varsling til tillitsvalgt/studenttillitsvalgt vil være gjennom vedkommendes fagforening, LMU eller studentrådet.

- Den som mottar varslingen har plikt til å ta forholdet opp på den måte og overfor de personer som saken naturlig involverer. Bruk gjerne meldeskjema. Formalisert varsling ved bruk av skjema sikrer mulighetene for en god håndtering av forholdet det varsles om.
- Gjelder saken alvorlige kritikkverdige forhold må den person eller det organ som mottar varselet sørge for å dokumentere tid, sted, hvem som har varslet og hva saken dreier seg om. Dokumentasjon er spesielt viktig i saker som kan resultere i ansvar for enkeltpersoner. Den som har varslet, bør i slike tilfeller attestere at dokumentasjonen gjengir det som det er varslet om på en riktig måte.
- Den person eller det organ som mottar varselet må vurdere om det skal opprettes en sak på grunnlag av varselet. Dersom det opprettes en sak, skal den journalføres i tråd med Kunsthøgskolen i Oslos gjeldende arkivrutiner og arkivloven med forskrifter. Mens saken er til behandling må dokumentene i saken regnes som organinterne dokumenter, og kan unntas fra offentlighet. Når saken er ferdig behandlet, vil dokumentet være offentlig, med mindre de kan unntas etter offentlighetslovens alminnelige regler. I denne forbindelse er det viktig å være oppmerksom på unntakene for personlig opplysninger og personopplysningslovens regler.
- Dersom konklusjonen fra varslingssaken er at det har skjedd en tjenesteforsømmelse, skal en eventuell personalsak registreres som egen sak, slik at saksbehandlingsreglene for tjenestemannssaker kan følges fullt ut. Det vises her til tjenestemannslovens § 18 og forvaltningslovens saksbehandlingsregler.
- Den det blir varslet om, skal så snart som mulig gjøres kjent med varselet og med hvilke opplysninger som er gitt, slik at vedkommende får anledning til å komme med sin versjon av saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfallet av behandlingen.
- Den som har varslet, skal ha beskjed om utfallet av varslingen.
- **EKSTERN VARSLING**  
Den enkelte ansatte eller student vil også ha rett til å kontakte offentlige tilsyn med relevante saker, for eksempel Arbeidstilsynet, politiet, Sivilombudsmannen, Datatilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Varsling til overordnet myndighet som departement er å anse som ekstern varsling og skal kun brukes om intern varslig ikke fører frem.

- Ekstern varsling via media bør kun skje etter at varsler har forsøkt intern varsling, evt. departement/tilsyn og kontrollmyndigheter, da muligheten for å påføre Kunsthøgskolen i Oslo eller enkeltpersoner skade vanligvis er mye større enn ved intern varsling. Loven gir ikke rett til varsling til media.
- Varsling kan skje anonymt, dersom varsleren ønsker det, men dette er å betrakte som en nødløsning. Det bør være åpenhet og høyde for at varsling er ufarlig og positivt. Dersom det varsles anonymt vil det si at kun den som mottar varselet kjenner navnet på varsleren. Kunsthøgskolen i Oslos ledelse kan imidlertid ikke forholde seg passivt til et anonymt varsel.
- Varplerens identitet bør imidlertid ikke være kjent av flere enn det som er absolutt nødvendig for den videre saksbehandlingen.
- Varslingen skal være forsvarlig og ikke stride mot andre lovbestemmelser som for eksempel regler om taushetsplikt.

Det forutsetter at kritikkverdige forhold som varsles blir rettet opp så snart det er mulig.

#### **4. Forholdet til den som varsler**

Den som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte skal ikke utsettes for negative reaksjoner. (AML § 2.5). Kunsthøgskolen i Oslos ledelse har ansvaret for at negative reaksjoner ikke forekommer, verken fra ledere, kolleger eller medstudenter.

Den som varsler skal ha tilbakemelding om hva som blir gjort for å rette opp det som det blir varslet om eller hva som blir utfallet av saken.

#### **5. Forholdet til den det varsles om dersom det gjelder en person**

I de tilfeller varselet er knyttet til en person, ansatt eller student, skal denne gjøres kjent med hvilke opplysninger som er gitt. Vedkommende skal ha en mulighet til å gi sin versjon av saken.

Konsekvensene av at vedkommende blir kjent med anklagene må imidlertid vurderes i forhold til for eksempel forspillelse av bevis, fare for gjengjeldelse m.m.

#### **6. Informasjon om retningslinjer og rutiner for varsling**

Retningslinjer for varsling gjøres kjent for alle ansatte og studenter ved Kunsthøgskolen i Oslo. Rutiner og hjelpeskjema skal ligge tilgjengelig på Kunsthøgskolen i Oslos nettside.

**Regler om varsling finnes i Arbeidsmiljølovens § 2-4, § 2-5 og § 3-6.****§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten**

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (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.

**2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling**

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

**§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling**

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.