

Håndtering av varsler om trakassering hos Norads partnere

Godkjent av Norads assisterende direktør 5. juli 2018

Disse retningslinjene beskriver ansvar og myndighet samt saksgang internt i Norad i tilfeller hvor Norad har blitt gjort oppmerksom på, herunder varslet om, mistanke om trakassering utført av partnere.

Med trakassering forstås «handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til hensikt å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».

Med «partnere» forstås tilskuddsmottakere og ansatte hos mottakere av midler fra Norad, samarbeidsinstitusjoner og konsulenter engasjert av Norad eller Norads tilskuddsmottakere samt ansatte eller frivillige som deltar i program som direkte eller indirekte utfører tjenester knyttet til Norad-finansiering.

Mistanker om trakassering utført av Norads ansatte håndteres av Norads personal- og administrasjonsavdeling.

Avtaleverket mellom Norad og partnere er utgangspunktet for oppfølgingen av hvert enkelt varsel

Norad stiller krav i sine ordningsregelverk til tilskuddsmottakere om en egenerklæring som forplikter dem til å ha etiske retningslinjer som et minimum oppfyller den standard og de krav som fremgår av «Veileder for utarbeidelse av etiske retningslinjer for Norads tilskuddsmottakere». Veilederen inneholder atferdsregler «... et minimum har bestemmelser som er strenge når det gjelder seksuelle overgrep, seksuell utnyttelse og trakassering.» Reglene skal gjelde for personer som tar del i tilskuddsmottakers virksomhet ved at de utfører arbeid eller oppdrag for, eller på vegne av tilskuddsmottaker eller dens lokale partner(e) på fast eller midlertidig basis, lønnet eller ulønnet.

Veilederen pålegger også tilskuddsmottaker følgende: «... det skal snarest mulig foretas nærmere undersøkelse av varsler. Slike undersøkelser bør skje profesjonelt og konfidensielt, under tilbørlig hensyntagen til varslers anonymitet. ... og iverksetting av nødvendige tiltak ved avdekking av brudd på retningslinjene ...». Veilederen pålegger også tilskuddsmottaker å respektere nasjonale lover.

Gjeldende avtalemaler inneholder ingen eksplisitte bestemmelser om trakassering. Men, det finnes eksempler på avtaler som eksplisitt nevner dette («...The Grant Recipient confirms it has in place policies for effective risk management, whistleblowing, safeguarding and prevention of sexual harassment. Respect for human rights,

democratic principles, the rule of law and good governance constitute essential elements of this Agreement...”).

Norads rolle ved mistanke om trakassering hos partnere

Norads rolle vil være vurdering av etterlevelse av gjeldende avtale. Dette vil i praksis innebære en vurdering av eksistensen og etterlevelsen av etiske regelverk og/eller god praksis for internkontroll knyttet til forebygging og avdekking av trakassering, herunder mottak av varsling, håndtering og oppfølging av mistanke om trakassering.

Det er sjelden et 1:1 forhold mellom eksistensen av og etterlevelsen av et regelverk. Vurdering av både regelverk og etterlevelse kan være gjenstand for tolkning. Norads avtaleverk stiller opp visse minimumskrav (rutiner for varsling, konfidensialitet, oppfølging, vern mot gjengjeldelse, mv).

Trakassering utført av partnere vil typisk håndteres av partneres personalavdeling, og være underlagt konfidensialitet. Norad vil følgelig i de fleste saker verken ha hjemmel for eller finne det formålstjenlig å etterlyse informasjon av personsensitiv art – selv om slik informasjon kan ha blitt gitt Norad i forbindelse med innsending av melding/varselet.

I avtaleverket forutsettes det at partner selv avdekker, utreder og tetter avvik. Norad vil i regelen ikke saksbehandle substansen i en pågående trakasseringssak, men vurdere om partneren følger opp den aktuelle saken i henhold til internt regelverk på tilbørlig måte, og har etablert en tilfredsstillende internkontroll vedrørende saker av denne typen. Norad vil i tillegg vurdere om sakens konsekvenser, eller vesentlige mangler i virksomhetens internkontroll, kan utgjøre en finansiell og/eller omdømmerisiko.

Varslingsteamet vil vurdere frys av midler og avvikling av samarbeid med hjemmel i avtale(r). Slik sanksjonering skal besluttet av Norads Direktør/Norads ass. Dir.

Fremgangsmåte ved mottak av mistanke om trakassering

Arbeidet skal utføres i tråd med relevant lovgivning, herunder vedrørende personvern. Det skal dokumenteres og være forankret i Varslingsteamet.

Meldinger med mistanke om trakassering kan komme fra ulike kilder, blant annet fra fornærmet, fra partner, fra Norads ansatte eller fra andre eksterne. Meldingen kan være anonym, og for eksempel komme via Norads varslingskanal.

Ansatte i Norad skal umiddelbart melde til Varslingsteamet ved mistanker om trakassering hos Norads partnere.

Varslingsteamet registrerer meldingen på eget skjermet område, og vurderer og beslutter videre saksgang. I saker av vesentlig omfang eller alvorlighetsgrad orienterer Varslingsteamet ledelsen ved mottak av varsel. Varslingsteamet holder løpende oversikt over saker, pågående og avsluttede.

Dersom Norad varsles, og den angjeldende partner ikke er kjent med saken, vil Norad etter samtykke fra varsler normalt orientere partner om innholdet i varselet.

Norad vil deretter anmode om rapportering fra partneren i tråd med gjeldende tilskudds- eller konsulentavtale.

Norads håndtering av saken skal dokumenteres i interne arbeidsdokumenter.

Varslingsteamet skal ha løpende vurdering av omdømmerisiko – og vil i relevante tilfeller ha dialog med fast kontaktperson i Kommunikasjonsavdelingen.

Varslingsteamet vil informere relevant seksjon i Norad om utviklingen i saken, med de begrensninger som ligger i hensynet til konfidensialitet.

Forholdet avsluttes ved oppsummerende notat til ledelsen som beskriver tilskuddsmottakers håndtering av saken og relevant internkontroll. Notatet kan inneholde anbefalinger til relevant seksjon.

Varsel om mistanker om trakassering skal håndteres i tråd med personvernlovgivningen og bestemmelser om taushetsplikt i forvaltningsloven, og innebærer bl.a. konfidensialitet ved personopplysninger, og i særlig grad ved sensitive personopplysninger. Ved innsynsbegjæringer vil sakene etter mottatt varsel og frem til avsluttet sak i utgangspunktet være unntatt offentlighet i henhold til Off.l § 24, 1. ledd, samt at sakene etter at de er avsluttet ofte vil være unntatt offentlighet i henhold til Off.l § 13, jf. forvaltningsloven § 13.

Håndtering av meldinger/varsler om trakassering kan være tett knyttet til arbeidsrettslig regulering. Norads vurdering av partners etterlevelse av avtalemessige forpliktelser, på samme tid som partner er pålagt å håndtere meldingen/varselet kan være utfordrende, all den tid at mye informasjon ikke kan deles. Håndtering av saken må skje på rett tid og det må opprettes dialog på rett nivå hos partneren.