



LILLEHAMMER
KOMMUNE

**Orientering om håndtering,
rutiner og retningslinjer ved
varsling om seksuell
trakassering.
Kontrollutvalget 5.2.18**



Diskriminering og trakassering og – forbud ved lov

- Diskrimineringsloven, §§ 6,7,8
- Arbeidsmiljøloven, § 4-3

Varslingsbestemmelser – krav til arbeidsgiver

- Arbeidsmiljøloven, Kap. 2A

Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Arbeidsmiljøloven, § 2-3 d)



Rutiner og retningslinjer vedr. vold, trusler og trakassering:

- HMS/IA – plan: forebyggende
- Prosedyrer for vold og trusler: forebyggende og saksbehandling
- Vernerunde: forebyggende og undersøkende
- Rutine for arbeidsmiljøproblematikk: forbyggende og saksbehandling
- Varslingsrutine: forebyggende og saksbehandling
- Etiske retningslinjer for folkevalgte



HMS/IA-plan:

- HMS/IA-planen 2017-18 omhandler krav til kartlegging og utarbeidelse av rutiner for å håndtere vold- og trusselsituasjoner

Vold og trusler om vold:

Arbeidsplasser som er utsatt for vold og trusler i tjenesten skal kartlegge risiko og iverksette tiltak for å forebygge og å håndtere trusselsituasjoner. Planene skal være i overensstemmelse med nye [regler om vold og trusler](#) gjeldende fra 1.1.17.

Leder i samarbeid med vernetjeneste og tillitsvalgte	Kontinuerlig	Ansatte i aktuelle tjenesteområder
--	--------------	------------------------------------

- HMS/IA-planen rulleres årlig. Hvordan inkludere forebygging og håndtering av meldinger om trakassering vil være tema i rulleringen.
- Rutiner for forebygging og oppfølging av vold og trusler



Vernerunder:

Ny tekst under **Psykososialt arbeidsmiljø** desember 2017.

Tidl. tekst:

ID: 6738-3

Vernerunde og risikovurdering_sjekkliste

Lillehammer kommune



Prosess	Felles STANDARDEN / HR/personal-håndbok / Arbeidsmiljø (HMS/IA)	Dokumentkategori	HMS
Godkjent dato	19.12.2017 (Sissel Brath)	Siste revisjon	
Endret dato	15.12.2017 (Ame Christian Ringen)	Neste revisjonsdato	31.08.2017
Utgiftelsesområde		Ansvarlig	Siri Moen

SJEKKLISTE FOR VERNERUNDE OG RISIKOVURDERING

TO/avdeling:	TRINN 1		TRINN 2		2F	2G			
	Bra	Trenger tiltak	Tentelig (kan skje)	Konsekvens (kan føre til)					
Dato:									
Deltakere:									
TEMA	SCENARIO		1	2	3	0	1	2	
	Funktene er ment som hjelpestikkord, lista er ikke utfyllende.								
	TRINN 1: Vurder forholdene og kryss av for Bra eller Trenger tiltak.		TRINN 2: Ved avkrysning for Trenger tiltak: Beskriv farer, problemer, uønskede hendelse/situasjoner/ påvirkninger knyttet til temaene. Vurder sannsynlighet og konsekvens, og regn ut risikoverdien.						
			TRINN 2: Sannsynlighet (kan skje)		Konsekvens (kan føre til)				
			Tentelig	Har skjedd	Har skjedd flere ganger		Ingen	Forbigående skade	Varig skade
			1	2	3	0	1	2	

2 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ – organisatoriske forhold i arbeidslivet, med psykiske og sosiale virkninger

2G	<p>Overgrep/trakassering/trusler</p> <p>Har du vært utsatt for overgrep/trakassering/trusler av fysisk, psykisk og/eller seksuell karakter? Er du kjent med forebyggende tiltak og/eller varslingsrutiner i TQM eller lokalt på arbeidsplassen? Gjennomfører dere opplæring, over dere på vold/trusselsituasjoner jevnlig? Inngår risiko for vold/trusler i opplæring av nytilsatte/vikarer?</p>							
----	---	--	--	--	--	--	--	--



Rutine for arbeidsmiljøproblematikk:

ID: 7911-1

Arbeidsmiljøproblematikk - rapportering og saksbehandling

Lillehammer kommune



Prosess Felles STANDARDEN / HR/personal-håndbok /
Arbeidsmiljø (HMS/IA)
Godkjent dato 21.05.2014 (Sidsel Brath)
Endret dato 10.01.2014 (Arne Christian Ringen)
Gyldighetsområde

Dokumentkategori HMS
Siste revisjon
Neste revisjonsdato
Ansvarlig Sidsel Brath

ARBEIDSMILJØPROBLEMATIKK– RAPPORTERING OG SAKSBEHANDLING

Lillehammer kommunes rutiner for saksbehandling av søknader, klager og varsler knyttet til arbeidsmiljøproblematikk.

Formål:

Ivareta og rettlede både arbeidsgiver og arbeidstakere i håndtering av arbeidsmiljøproblematikk. Sørgе for en ansvarlig saksbehandling der alle involverte blir hørt og avgjørelser blir tatt på et saklig grunnlag.

Lovhjemmel:



Varslingsrutine:

ID: 10213-1

Varslingsrutiner

Lillehammer kommune

Prosess	Felles STANDARDEN / HR/personal-håndbok / Arbeidsmiljø (HMS/IA)	Dokumentkategori	HMS
Godkjent dato	23.03.2017 (Sidsel Brath)	Siste revisjon	
Endret dato	23.03.2017 (Ame Christian Ringen)	Neste revisjonsdato	
Gyldighetsområde		Ansvarlig	Ame Christian R

Rutiner for varsling i Lillehammer kommune

Veiledning til ansatte

1. Arbeidstakerens rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidsgiver har en lovbestemt plikt til å legge forholdene til rette for varsling, jfr.

Varslet skal dreie seg om kritikkverdige forhold som den ansatte mener at arbeidsgiver bør bli gjort oppmerksom på slik at det kan rettes opp.

Kritikkverdige forhold kan være:

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Uforsvarlig saksbehandling
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og andre økonomiske misligheter
- Korrupsjon
- Farlige produkter eller dårlig arbeidsmiljø
- Brudd på kommunens etiske retningslinjer



Etiske retningslinjer for folkevalgte:

Etiske retningslinjer for folkevalgte

Lillehammer kommune

*Vedtatt av kommunestyret 24.9.2015 i sak 67/15.
Gjeldende fra og med kommunestyreperioden 2015-2019*

1. Verdigrunnlag

Lillehammer kommunes verdigrunnlag bygger på følgende menneskesyn:

- Jeg vil vise andre mennesker toleranse og respekt.
- Jeg vil møte andre mennesker med åpenhet, tillit og ærlighet.
- Jeg vil vise romslighet for andre menneskers egenart; Vi er alle likeverdige som mennesker.
- Når jeg står oppe i enkeltsituasjoner i hverdagen er det disse verdiene jeg aktivt vil forsøke å etterleve.

2. Likebehandling

Lillehammer kommune legger vekt på likebehandling uavhengig av kjønn, religion, legning, etnisk tilhørighet eller funksjonsnivå.

3. Holdninger – lojalitet

Lillehammer kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. De folkevalgte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det høye krav til den enkeltes etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også å forholde seg lojalt til vedtak som er fattet.

De folkevalgte skal være seg bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktiv avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.





Oppsummering vold, trusler og trakassering:

- Har rutiner og verktøy som setter fokus på forebygging, undersøkelse og saksbehandling av arbeidsmiljøproblematikk og varsling generelt.

For ansatte:

- Skjema for vernerunde 2018 er endret til konkret å omtale uønsket seksuell adferd/trakassering.
- Varslingsrutinene er under revidering. Vedtak i AMU, arb.gruppe nedsatt (Prosessleder HR-rådgiver, kommuneadvokat, TO-leder, 2 HTV, HVO samt aktuelle eksternt kompetanse). Avventer også regjeringens ekspertutvalg
- Rutiner og retningslinjer ses i sammenheng, og oppdateres fortløpende

For folkevalgte:

- Pr. i dag ikke vurdert eller tatt stilling til revidering/endring av de etiske retningslinjene