



Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten

Innledning

Vi ønsker at medarbeidere, også innleide ansatte, sier fra om ting som kan skade bedriften eller de ansatte, og har utarbeidet felles rutine for intern og ekstern varsling.

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold, som brudd på lover, regler eller etiske retningslinjer, til noen som kan gjøre noe med det.

Det bør varsles ved:

- mobbing, trakassering eller diskriminering
- korrupsjon og økonomiske misligheter som tyveri og underslag
- brudd på regler om arbeidsmiljø og sosial dumping
- fare for liv og helse

Arbeidsmiljøloven har regler om varsling <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

- 1) Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Man må ta et visst hensyn til at arbeidsgiver, arbeidsmiljø og kolleger ikke skades unødig. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med regelverket (§ 2 A-1)
- 2) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han eller hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig. Dette gjelder også overfor innleid arbeidstaker. Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter (§ 2A-2).
- 3) Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver og verneombud blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (§ 2-3-2d)
- 4) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden (§ 4-3-3)

Spesielt om mobbing og trakassering:

Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver o.l.

I mobbesaker foreligger ofte en ubalanse i maktforholdet som gjør det vanskelig for den som mobbes å forsvare seg. Mer om mobbing finnes på <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>

Før du varsler:

- Tenk deg nøye om før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre.
- Det kan være nyttig å skrive ned faktiske hendelser.
- Hvis du opplever at du blir mobbet er det spesielt viktig å skrive ned fakta og hvordan du opplevde situasjonen.
- Du kan gjerne diskutere saken med verneombud eller tillitsvalgt.
- Du kan også be om råd hos din bedriftshelsetjeneste.
- Det er mulig å være anonym, men dette gjør det ofte vanskeligere å undersøke saken, og du får ingen tilbakemelding på hvordan saken står.



Hvordan varsle?

Varsling kan være skriftlig (avviksmelding eller brev) eller muntlig (møte).

Hovedregel ved varsling er at man følger linjevei. I alvorlige eller vanskelige tilfeller kan man varsle eksternt.

	Hvem	Når
1	Nærmeste leder	Hvis man blir oppmerksom på kritikkverdige forhold i virksomheten bør man alltid ta det opp linjevei, dvs. med nærmeste leder.
2	Verneombud eller tillitsvalgt	Hvis man ønsker å drøfte saken med noen kan man ta det opp med verneombud eller tillitsvalgt før man (evt. sammen) går til leder.
3	Leder på høyere nivå	Hvis nærmeste leder er en del av det kritikkverdige forhold kan man varsle til leder på høyere nivå
4	Konsernets HR-ansvarlig	Hvis man har drøftet saken med nærmeste leder og verneombud/ tillitsvalgt, men likevel føler behov for en ny vurdering, kan man alltid ta opp saken med konsernets HR-ansvarlig.
5	Verneombud eller tillitsvalgt på høyere nivå	Hvis lokalt verneombud eller tillitsvalgt er en del av de kritikkverdige forholdet kan man ta opp saken med verneombud eller tillitsvalgt på høyere nivå
6	Styret	Hvis øverste leder er en del av det kritikkverdige forholdet, kan man varsle til styret.
7	Bedriftshelsetjeneste	Man kan be om en samtale med sin bedriftshelsetjeneste. De vil gi råd om hvordan man kan gå videre med saken. De kan også ta opp saken med bedriften på vegne av den ansatt. Bedriftshelsetjenesten har taushetsplikt, og vil ikke ta opp saker utenom det som er avtalt med den enkelte. Dette gir deg mulighet til å varsle anonymt.
8	Arbeidstilsynet eller annen myndighet Tlf. 73 19 97 00	Man kan kontakte Arbeidstilsynet eller annen myndighet når det gjelder forhold som er i strid med lovgivningen. De vil som regel spørre om du har tatt opp saken internt først. De kan også handle etter en anonym henvendelse.
9	Politiet Tlf. 02800	Når det gjelder straffbare forhold, korrupsjon etc. kan også politiet varsles direkte. Man bør ha tenkt nøye gjennom saken før man kontakter politiet.



Hva gjør den som tar imot et varsel om kritikkverdige forhold?

Den som mottar varsel om kritikkverdig forhold skal ta imot henvendelsen seriøst, og skal raskest mulig prøve å løse saken, evt. ta saken opp videre internt eller eksternt.

Konsernets HR-ansvarlig skal alltid involveres i saken.

Det skal vurderes om saken er av en slik karakter at saksbehandling og involverte personer har taushetsplikt.

Det skal dokumenteres hva som er gjort i saken (referater/notater/loggføring).
Varsling som mottas på avviksskjema behandles i forhold til rutiner for avvik.

Den som har varslet skal holdes underrettet om hva som skjer med saken.
Som hovedregel skal det gis skriftlig svar.

Den som har varslet skal ikke utsettes for noen reaksjoner som bærer preg av gjengjeldelse fra ledere eller kolleger. Dette gjelder både formelle (suspensjon, oppsigelse, avskjed) og uformelle (endring i arbeidsoppgaver, interne overføringer, trakassering og interne advarsler). Dette gjelder selv om det viser seg at den som har varslet ikke har hatt rett i sine påstander.