

Varslingsrutine for NORSØK

Rutinene er i samsvar Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A Varsling

Denne rutinen:

- Oppfordrer ansatte i NORSØK til å varsle om kritikkverdige forhold
- Forteller hvordan arbeidstakerne i NORSØK kan varsle
- Forteller hvordan arbeidsgiveren i NORSØK skal motta, saksbehandle og følge opp selve varselet og den som varsler

1.1 Hva er varsling om kritikkverdige forhold?

Varsling er at vi sier ifra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med

- lover og regler (rettsregler)
- skriftlige etiske retningslinjer
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold.

Eksempler på kritikkverdige forhold er

- fare for liv eller helse
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten
- dårlig dyrevelferd for husdyr

Vær oppmerksom på at arbeidstaker kan ytre seg faglig, politisk eller kritisk om lønn, arbeidsmengde, fordeling av arbeidsoppgaver og alminnelige samhandlingsutfordringer, uten at dette regnes som varsling.

Det er først når arbeidstaker sier ifra eller ytrer seg om det loven definerer som et kritikkverdig forhold, at ytringen er et varsel.

Noen ganger kan det være vanskelig å avgjøre om et forhold er kritikkverdig eller ikke. Da kan den som vurderer å varsle, søke råd hos egen arbeidsgiver, verneombudet, tillitsvalgte eller ringe Arbeidstilsynet for veiledning.

2.1 Hvorfor bør du varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten vår?

Hvorfor bør du varsle om kritikkverdige forhold i vår virksomhet?

Arbeidstaker kan alltid varsle om kritikkverdige forhold etter [arbeidsmiljøloven kapittel 2 A](#). Hvis det finnes kritikkverdige forhold i virksomheten vår, vil vi at de skal avdekkes slik at vi kan håndtere og rette opp i dem. Derfor oppfordrer vi til å varsle om kritikkverdige forhold.

Ut fra risikoforhold hos oss er det særlig viktig og ønskelig at vi varsler om:

Situasjoner som kan være risikable i forhold til liv og helse.

Negativ behandling som over tid kan være trakassering og diskriminering.

Brud på personvern.

3.1 Hvem kan du varsle til?

Arbeidsmiljøloven sier at du kan varsle

- internt til arbeidsgiver
- eksternt til en offentlig myndighet
- eksternt til offentligheten

Dersom du vil varsle offentligheten, for eksempel media, må du ta noen forhåndsregler, (se eget punkt om hvordan varsle eksternt).

Vi ønsker og tilstreber å løse problemer på lavest mulig konfliktnivå. Dette er i tråd med intensjoner i Arbeidsmiljøloven. Derfor ønsker vi at varsling skjer internt ved at du varsler til:

• Daglig leder

- Verneombud
- Tillitsvalgte i fagforeningene

4.1 Hvordan kan du varsle?

Arbeidsmiljøloven stiller ingen formkrav til varsling. Varsling kan dermed foregå både muntlig og skriftlig. Uansett må du forsikre deg om at den du varsler til, oppfatter at du varsler.

Hos oss foretrekker vi at du varsler på denne måten:

Skriftlig varsling foretrekkes.

5.1 Hvem varsler du til hvis varselet gjelder øverste leder?

Dersom varselet gjelder øverste leder, ønsker vi at du varsler til:

• Styreleder i NORSØK

5.2 Kan du varsle anonymt?

Anonym varsling betyr at ingen skal kunne koble navnet ditt til varselet.

Vi ønsker at det i vår virksomhet følges interne varslingsrutiner og at det ikke er anonymt..

6.1 Når har du plikt til å varsle?

Noen ganger har vi plikt til å varsle. Det gjelder dersom vi blir

- oppmerksomme på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og som ansatte ikke selv kan rette opp
- kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
- skadet eller syke av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen

7.1 Hva må du tenke på hvis du skal varsle eksternt?

Arbeidstakerne i virksomheten vår har alltid rett til å varsle til en tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet.

Dersom du vil varsle offentligheten, for eksempel media, stiller arbeidsmiljøloven noen ekstra krav:

- du må være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger et kritikkverdig forhold,
- varselet må gjelde kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse, og
- du må først ha varslet internt, "Aktsom god tro" vil si at du må ha grunn til å tro at det er snakk om et lovbrudd og at påstandene er riktige. Du skal ikke gå ut i media eller offentligheten med grunnløse påstander.

7.2 Hvilke opplysninger bør varselet inneholde?

Et varsel bør inneholde disse opplysningene:

- Navn og kontaktinformasjon til den som varsler, dersom den som varsler ikke ønsker å være anonym
- Hva som har skjedd, eller hva det kritikkverdige forholdet handler om
- Når det skjedde (for eksempel tidsrom, dato, klokkeslett)
- Hvem som er involvert
- Hvor det skjedde
- Om det var vitner til stede
- Dokumentasjon eller bevis, dersom dette finnes

8.1 Vil du som varsler, få en bekreftelse på varselet er mottatt?

Ja

8.2 Hvem skal undersøke, vurdere og håndtere varsling?

HMS utvalget som består av daglig leder, HMS-koordinator, tillitsvalgte og verneombud.

9.1 Hvordan undersøker, vurderer og håndterer vi varsling?

Arbeidsgiver skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. Hvor lang tid, og hvor grundig varselet blir undersøkt, avhenger av varselets alvorlighet eller kompleksitet.

9.2 Prinsipper for god saksbehandling

Når vi undersøker et varsel, skal vi følge prinsipper for god saksbehandling. Det betyr:

- at varslerens identitet og opplysninger i saken ikke skal være kjent for flere enn det som er nødvendig (konfidensialitet)
- at den som håndterer varsling ikke skal ha egne interesser i saken (habilitet)
- at den som beskyldes for et kritikkverdige forhold, må få mulighet til å gi sin versjon av saken

10.1 I hvilke tilfeller kan det være vanskelig å undersøke et varsel?

Varsling og undersøkelse er selvsagt alltid vanskelig i en liten bedrift og i et lite lokalsamfunn.

10.2 Vil du som varsler, få informasjon om hvordan arbeidsgiver håndterer varselet?

Det kommer en skriftlig tilbakemelding til varsler fra daglig leder.

11.1 Hva skjer hvis du som varsler, blir utsatt for gjengjeldelse?

Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven, er forbudt. Eksempler på gjengjeldelse er usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering og advarsler.

Dersom du som varsler, står i fare for å bli gjengjeldt - eller blir gjengjeldt - vil vi:

Det er forbud mot gjengjeldelse og undersøkelse av mulig gjengjeldelse vil også omfatte oppfølging av et varsel.

12.1 Hva skjer dersom du blir varslet på?

Et varsel kan være rettet mot én eller flere personer, mot kollegaer eller mot arbeidsgiver.

Den som blir utpekt som ansvarlig for et kritikkverdig forhold, har rett til å få vite hva hun/han blir beskyldt for, og til å gi sin versjon av saken.

Hos oss skal den som blir varslet på, kunne forvente:

Orientering om saken og mulighet for å fremlegge sin versjon av saken.

12.2 Hvilken rolle har verneombudet i varslingssaker?

Arbeidstakere kan varsle via verneombudet. Verneombudet skal videreformidle varsel til arbeidsgiver, og være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.

Hos oss skal verneombudet ha følgende rolle i varslingssaker:

Verneombudet får kopi av skriftlig tilbakemelding til varsler.
Verneombudet kan kontaktes om varsler finner det vanskelig å kontakte daglig leder eller styreleder.

13.1 Rollen til tillitsvalgt i varslingsaker

Arbeidstaker kan varsle via tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal videreformidle varselet til arbeidsgiver på vegne av en arbeidstaker og gi råd og veiledning til arbeidstakere i saker som gjelder varsling.

Hos oss skal tillitsvalgt ha følgende rolle i varslingsaker:

Tillitsvalgt kan bistå arbeidstaker.

vedtatt i HMS utvalg 26 april 2022