

# VARSLINGSPLAKATEN

## Varsling om kritikkverdige forhold i Norec

Kva er varsling?.....	1
Kvifor bør eg varsle? .....	1
Kva er kritikkverdige forhold? .....	2
Kven kan varsle? .....	2
Korleis varslar eg?.....	2
Kven bør eg varsle? .....	2
Har eg rett til å varsle? .....	3
Har eg plikt til å varsle? .....	3
Har verneombodet særskilt varslingsplikt? .....	3
Kva bør varselet innehalde? .....	4
Kva for nokre krav blir det stilt til varsling? .....	4
Kan eg varsle til media? (offentleg varsling) .....	4
Kva for nokre prinsipp gjeld for handtering av varslingsaker? .....	5
Kven handterer varslinga? .....	5
Vil eg få tilbakemelding? .....	6
Gjeld det avgrensingar for varsling? .....	6
Tar eg nokon risiko ved å varsle? .....	6
Omsynet til den varselet gjeld.....	6

## Kva er varsling?

Varsling er å seie frå om kritikkverdige forhold i verksemda. Reglane om varsling står i arbeidsmiljølova kapittel 2 A.

## Kvifor bør eg varsle?

Dersom du varslar, får arbeidsgivar kunnskap om kritikkverdige forhold og dermed moglegheit til å sette i verk nødvendige tiltak.

## Kva er kritikkverdige forhold?

Med kritikkverdige forhold meiner vi brot på lover og forskrifter, interne retningslinjer eller etiske normer. Her er nokre eksempel:

- trakassering eller anna utilbørleg åtferd
- diskriminering
- rusmisbruk, speleavhengigheit
- forhold som utgjør fare for liv og helse
- andre brot på kravet om eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø
- farlege produkt
- misleg økonomisk framferd som underslag, tjuveri, bedrageri, korrupsjon eller annan økonomisk utruskap internt i organisasjonen og/eller hos eksterne samarbeidspartnarar
- utlevering av opplysningar som er underlagde teieplikt
- uforsvarleg oppbevaring av sensitive dokument

## Kven kan varsle?

Alle tilsette i Norec kan varsle ifølge desse retningslinjene.

Eksterne personar, mellom anna Norec sine partnarar og deltakarar, kan også varsle om kritikkverdige forhold. I slike tilfelle gjeld retningslinjene så langt dei passar.

## Korleis varslar eg?

Du kan varsle skriftleg eller munnleg, for eksempel per telefon, per e-post, i brev eller ved personleg frammøte.

## Kven bør eg varsle?

Norec kan ikkje pålegge nokon å varsle på ein bestemt måte.

Som hovudregel bør tilsette i Norec først ta opp saka med sin nærmaste leiar eller med ein leiar høgare opp i linja. Du kan også varsle tillitsvald, verneombod eller ein kollega, men dei må i så fall bringe varselet vidare til arbeidsgivar.

Dersom du ikkje arbeider i Norec, eller dersom du som tilsett føretrekker å varsle utanom linjeleiinga, kan du varsle direkte til ein ekstern varslingskanal [via dette skjemaet](#) eller brev til:

Ernst & Young AS  
Att. Granskingsenheten (Forensics), Oslo Atrium  
Postboks 1156 Sentrum, NO-0107 Oslo NORWAY

Merk e-posten eller konvolutten med «Konfidensielt varsel».

I tillegg har du alltid rett til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet eller politiet).

## Har eg rett til å varsle?

Som arbeidstakar har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i verksemda, jf. arbeidsmiljølova kapittel 2 A.

## Har eg plikt til å varsle?

Ja, i visse situasjonar har du varslingsplikt.

- Dersom du oppdagar feil eller manglar som kan medføre fare for liv eller helse, må du straks underrette arbeidsgivar og verneombod og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakarar, med mindre du sjølv kan rette på forholdet.
- Dersom du oppdagar trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, må du straks underrette arbeidsgivar eller verneombod.
- Dersom du blir skadd i arbeidet eller får ein sjukdom du meiner kjem av arbeidet eller forholda på arbeidsstaden, må du melde frå til arbeidsgivar.
- Dersom du oppdagar forhold som kan påføre arbeidsgivar, tilsette eller omgivnadene tap eller skade, må du melde frå til arbeidsgivar, jf. *Etiske retningslinjer for statstenesta*.

## Har verneombodet særskilt varslingsplikt?

Ja, verneombodet har ei særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljølova.

Dersom verneombodet får vite om forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal han eller ho straks varsle arbeidstakarane på staden og melde frå til arbeidsgivar om forholdet, med mindre verneombodet sjølv kan avverje faren. Dersom arbeidsgivaren ikkje tar omsyn til meldinga innan rimeleg tid, skal verneombodet informere Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalet.

## Kva bør varselet innehalde?

Eit varsel bør ha med

- fullt namn (kan også vere anonym)
- tenestestaden til varslaren (kan også vere anonym)
- dato for rapportering
- tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- konkret kva ein har observert
- stad for handlinga
- andre vitne
- eventuell kjennskap til tidlegare saker med same person(ar)

## Kva for nokre krav blir det stilt til varsling?

Ifølge arbeidsmiljølova kapittel 2 A skal framgangsmåten ved varsling vere forsvarleg.

I eit godt arbeidsmiljø er det låg terskel for å seie frå om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kritikkk og usemje blir dessutan handtert på ein sakleg og ryddig måte.

Likevel kan påstandar om kritikkverdige forhold vere ei belastning både for den eller dei varselet gjeld, for verksemda og kollegaer og dessutan for miljøet på arbeidsplassen. Mange opplever også det å varsle om kritikkverdige forhold som ei belastning i seg sjølv.

Kva som er ein forsvarleg framgangsmåte ved varsling, vil avhenge av ei konkret, skjønsmessig og heilskapleg vurdering. Du bør stille deg sjølv desse spørsmåla:

- Har eg grunnlag for kritikken?
- Korleis bør eg gå fram?
- Kven bør eg seie frå til?

Dersom arbeidsgivar meiner at framgangsmåten ved varsling ikkje har vore forsvarleg, er det etter lova arbeidsgivaren som må bevise det.

Det blir ikkje stilt strenge krav til arbeidstakaren sine vurderingar når det gjeld val av framgangsmåte. Det krevst ikkje at du skal vite, men du må ha rimeleg grunn til å tru at det er snakk om kritikkverdige forhold.

Dersom du varslar i samsvar med desse retningslinjene, vil framgangsmåten alltid bli rekna som forsvarleg.

## Kan eg varsle til media? (offentleg varsling)

Ifølge Grunnlova § 100 om ytringsfridom har du rett til å delta på eigne vegner i den alminnelege samfunnsdebatten. Dette omfattar å uttale deg kritisk om forhold som

gjeld verksemda du arbeider i. Men det finst òg ei lojalitetsplikt som ikkje er lovfesta, men som tilseier at du ikkje skal skade arbeidsgivaren sine interesser eller aktivitetar gjennom offentleg negativ omtale utan at kritikken er velgrunna. Kravet om at du må gå fram på ein forsvarleg måte, inneber vanlegvis at du skal varsle om forholda gjennom dei interne varslingskanalane i verksemda og til offentlege tilsyn. Kravet om at framgangsmåten skal vere forsvarleg, er strengare når det gjeld offentleg varsling, det vil seie varsling til media, blogging, heimesider, e-post til fleire mottakarar utanfor verksemda og andre kommunikasjonskanalar med ein stor og open mottakarkrets. Ved offentleg varsling bør forholda du varslar om, ha ei viss allmenn interesse.

## Kva for nokre prinsipp gjeld for handtering av varslingsaker?

- Vi skal ta alle meldingar på alvor og handtere dei med det same.
- Vi skal vurdere habilitet i tråd med føresegnene i forvaltningslova.
- Vi skal undersøke fakta.
- Val av varslingsmåte skal ikkje ha noko å seie for saksbehandlinga.
- Anonymitet er mogleg.
- Behandlinga skal vere konfidensiell.
- Varslingsaker skal dokumenterast.
- Vi skal vareta rettstryggleiken til partane gjennom kontradiksjon. Det vil seie at alle partar skal få moglegheit til å uttale seg om saka.
- Vi skal halde alle partar informerte.
- Vi skal vareta alle partar. Alle skal kunne bruke varslingsystemet utan frykt for konsekvensar.
- Gjengjelding overfor varslaren er ulovleg.

## Kven handterer varslinga?

Arbeidsgivaren må gjere ei konkret vurdering av kva for nokre interne og/eller eksterne ressursar som skal delta i den vidare behandlinga av saka, og kva for nokre tiltak som skal settast i verk. Dette avheng av kva type sak det er snakk om, og kven varslinga gjeld.

Saka skal arkiverast/journalførast og behandlast i samsvar med gjeldande regelverk.

Norec har eigne retningslinjer om handtering av desse forholda:

- retningslinjer for handtering av mistanke om misleg økonomisk framferd
- retningslinjer for handtering av konflikhtar, trakassering eller anna utilbørleg åtferd (HMS 4.2–4.3).
- retningslinjer for handtering av rusmisbruk, speleavhengigheit og anna problematisk avhengigheit på arbeidsplassen (AKAN-avtalen til Norec)

## Vil eg få tilbakemelding?

Varslaren skal dersom det er mogleg, få ei stadfesting på at Norec har fått varselet. Når det gjeld innsyn generelt, følger det reglane i blant anna offentleglova, forvaltningslova og personopplysningslova.

## Gjeld det avgrensingar for varsling?

Reglar om teieplikt, sikkerheit og liknande gjeld også ved varsling. Dette betyr at varslarar ikkje har rett til å bryte reglar om for eksempel teieplikt.

## Tar eg nokon risiko ved å varsle?

Gjengjelding mot ein arbeidstakar som varslar, er forbode ved lov.

## Omsynet til den varselet gjeld

Dersom arbeidsgivar bestemmer seg for å forfølge saka, skal den varselet gjeld, gjerast kjend med varselet og dei opplysningane som er gitt. På denne måten får vedkommande høve til å komme med sin versjon av saka. Når saka er ferdig behandla, skal den varselet gjeld, straks få beskjed. Det gjeld også dersom konklusjonen er at det ikkje har skjedd noko kritikkverdig.