

Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Oppdatert 02/03/2020

Caritas Norge ønsker å legge til rette for at de ansatte benytter seg av sin rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, slik denne retten er lovfestet i Arbeidsmiljølovens § 2A-1:
(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse*
- b) fare for klima eller miljø*
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
- d) myndighetsmisbruk*
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø*
- f) brudd på personopplysningsikkerheten.*

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Retten til å varsle gjelder også personer som er tilknyttet virksomheten.

Åpenhet og tillit

Caritas Norge tilstreber et best mulig arbeidsmiljø for sine ansatte. Et godt arbeidsmiljø er preget av åpenhet og tillit, med en lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold, og med saklig og ryddig håndtering av kritikk og uenighet.

Hva er varsling?

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som kan sørge for eller bidra til at disse forholdene opphører. Kritikkverdige forhold er forhold som er eller kan være i strid med lover og regler, Caritas' egne retningslinjer, eller alminnelige oppfatninger om hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt. mobbing, brudd på etiske eller interne regelverk, lovbrudd eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd. Den som varsler må ha saklig grunn for sin kritikk, den må ikke bygge på sladder eller ubegrunnede påstander. Faglig, religiøs eller politisk uenighet gir heller ikke grunnlag for varsling etter disse rutinene.

Varsling er positivt

Caritas' ansatte oppfordres til å benytte retten til å varsle dersom kritikkverdige forhold oppdages. Varsling bidrar til kvalitetssikring av virksomheten og til intern og offentlig oppmerksomhet omkring den etiske atferd vi ønsker i vår virksomhet. Kritikk og varsling beskyttes av grunnlovens bestemmelse om ytringsfrihet. Varslerne er engasjerte og dedikerte medarbeidere som vil virksomhetens beste. De skal ikke straffes eller utsettes for andre negative reaksjoner. Slik gjengjeldelse er forbudt i følge Arbeidsmiljølovens § 2A-4, og kan utløse krav om oppreisning og erstatning (jf. Arbeidsmiljølovens § 2A-5).

Hvordan kan man varsle?

Varsling skal skje forsvarlig. Dette innebærer at intern varsling skal være forsøkt før eventuell ekstern varsling. Varsling til offentligheten eller media er likevel forsvarlig når interne varsel ikke fører fram, eller når intern varsling ikke framstår som hensiktsmessig for varsleren.

- Varsling i Caritas Norge skjer normalt til generalsekretæren
- Dersom varslingen gjelder generalsekretæren eller generalsekretæren ikke gjør noe med forholdene det varsles om, eller dersom man av andre grunner opplever det vanskelig å varsle til generalsekretæren, kan varsling skje til verneombudet.
- Dersom varsleren opplever både generalsekretær og verneombud som vanskelige å varsle til, kan varsling skje til styret.

Man har til enhver tid rett til å varsle offentlige eller kirkelige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse. Slike eksterne instanser kan være biskopene, Arbeidstilsynet, politiet, Norad/UD eller andre, avhengig av hvilke kritikkverdige forhold det er snakk om.

Varsling til media bør være et alternativ som kun benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat.

Varslingens form

Varsling bør skje skriftlig, og det bør framgå at det gjelder varsling i henhold til Arbeidsmiljølovens § 2A-1. Hvis varslingen ikke skjer skriftlig, må varslere og den som mottar varselet sammen referere skriftlig hvordan varslingen har foregått og hva saken gjelder.

Håndtering av varsel

Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt (jf. Arbeidsmiljølovens § 2A-3).

Den som mottar et varsel om kritikkverdige forhold skal gi tilbakemelding til varslere om at varselet er mottatt og så langt det er mulig informere om hvilken behandling varselet undergis og hvilke tiltak som skal iverksettes. Likeså skal varslere få korrigerende opplysninger dersom undersøkelser viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold.

Den som mottar et varsel om kritikkverdige forhold, har selv eller i samarbeid med andre (interne eller eksterne) instanser ansvar for at saken blir fulgt opp på en forsvarlig måte. Dette skjer bl.a. gjennom å:

- Undersøke de faktiske forhold det varsles om, kartlegge partenes standpunkter, interesser og behov.
- Gjennomgå saken og invitere de involverte til konstruktiv dialog.
- Avklare de involvertes roller i saken.
- Bidra til at det trekkes konklusjoner om det foreligger kritikkverdige forhold eller ikke.
- Gi tilbakemelding til varslere om at hva som skjer i saken, eventuelt diskutere framgangsmåte.
- Ivareta rettsikkerhet og personvern for den det varsles om, herunder retten til å bli gjort kjent med påstander rettet mot en selv, samt mulighet til å imøtegå disse.
- Søke råd dersom det oppstår tvil om hvordan saken skal håndteres.

Anonymitet og fortrolighet

I en åpen organisasjon er målet at ansatte opplever trygghet slik at det ikke er behov for anonyme varslere. I situasjoner der det er vanskelig å varsle til nærmeste leder, for eksempel fordi varselet gjelder dennes forhold, bør andre varslingskanaler benyttes. Varslerens identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter, og ikke gjøres tilgjengelig uten varslereens samtykke. I den utstrekning det varsles helt anonymt, vil det ikke være praktisk mulig å undergi varselet samme grundige saksbehandling som for øvrige varslingssaker.

Mer informasjon

For mer informasjon om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, se bl.a.:

- [Arbeidsmiljølovens § 2A](#)
- [Arbeidstilsynets temaside om varsling](#)