

# Varslingsrutiner for ansatte og tillitsvalgte i Studieforbundet Funkis

Behandlet av Studieforbundet Funkis første gang den 01.03.18 på husmøte, i samarbeid med arbeidstakere og generalsekretær. Oppdatert og vedtatt på styremøte 27.05.19.

Alle ansatte og tillitsvalgte skal informeres om disse varslingsrutiner.

Ansatte, tillitsvalgte og innleide arbeidstakere som blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle etter disse retningslinjene.

## Hva er varsling?

Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet.

Retten til å varsle omhandler mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Med kritikkverdige forhold menes:

- Brudd på lover og regler
- Brudd på virksomhetens interne etiske retningslinjer
- Brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet
- Mobbing og trakassering
- Opplysninger om kriminelle forhold

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold. Det kan være vanskeligere å vurdere hva som anses som uetisk av samfunnet. Som en rettesnor i denne vurderingen legger loven til grunn at det kritikkverdige forholdet må være av en «viss allmenn interesse».

Arbeidstakeres rett til å varsle er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap. 2A. Loven gir arbeidstakere og innleide arbeidstakere rett til å varsle internt og eksternt om mulige kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass.

## Hvorfor er varsling ønskelig?

Ved å få informasjon om kritikkverdige forhold i virksomheten kan arbeidsgiver rydde opp i forholdet.

Dette sikrer at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold unngås i virksomheten, noe som igjen kan skape et bedre arbeidsmiljø.

Din informasjon kan hjelpe bedriften med å få dette til.

## Hvem kan varsle?

Alle ansatte, tillitsvalgte og innleide i virksomheten kan varsle.

## Hvem skal det varsles til?

Du kan alltid varsle din nærmeste overordnede eller andre i virksomheten som har ansvar for de spørsmål eller personer det gjelder.

Du kan også varsle til tillitsvalgt eller verneombud, som så igjen skal følge opp henvendelsen overfor rette vedkommende i virksomheten.

Gjelder informasjonen en sak som kan involvere ledere i bedriften, og/eller du ikke har oppnådd noen reaksjon fra den du først varslet til, kan du kontakte styreleder. Du har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlige myndigheter, slik som Arbeidstilsynet, Økokrim og Konkurransetilsynet, men det er ønskelig at varsling først forsøkes internt slik bedriften har tilrettelagt for.

## På hvilken måte kan du varsle?

Arbeidsmiljøloven stiller ingen formkrav til hvordan et varsel skal leveres. Det gjør det mulig å varsle både muntlig og skriftlig.

Muntlig varsling kan skje pr. telefon eller direkte til en av dem som er opplistet i de interne retningslinjene.

Skriftlig varsling kan skje pr. brev eller e-post.

Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at du oppgir din identitet av hensyn til virksomhetens behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig. Dette sikrer også et best mulig resultat.

Dersom du varsler vil navnet ditt være en fortrolig opplysning for den begrensede personkrets i virksomheten som behandler saken.

## Oppfølging av varsling

Den som mottar varselet, skal følge opp dette og undersøke påstandene grundig. Det skal snarest mulig ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold.

Så lenge bedriften vet hvem som har varslet, skal du alltid få tilbakemelding så raskt som mulig om hvordan saken er behandlet.

Så langt som mulig skal du også få tilbakemelding om hvilket utfall saken har fått.

Dersom det viser seg at det etter gjennomførte undersøkelser ikke er avdekket kritikkverdige forhold, skal du også få tilbakemelding om dette.

Melding om kritikkverdige forhold knyttet til navngitte personer er å anse som personopplysninger og skal behandles i tråd med reglene i personopplysningsloven.

## Sikkerhet for varsler

Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver og innleier som følge av varslingen.

Gjengjeldelse kan være advarsel, oppsigelse, trakassering, endring i stilling med mer.

Dersom du likevel opplever gjengjeldelse, skal du straks si fra til styreleder som snarest skal følge opp dette.