

VARSLINGSPLAKAT – OFTE STILTE SPØRSMÅL

| | |
|-----------------------------------|---|
| Hva er varsling? | Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. |
| Hva er kritikkverdige forhold? | <p>Med kritikkverdige forhold menes forhold på din arbeidsplass som du er blitt kjent med, som har en viss allmenn interesse, som ikke er allment kjent eller tilgjengelige og som er, eller kan være, i strid med lov og forskrift eller FAS sine interne retningslinjer.</p> <p>Eksempler på kritikkverdige forhold er mobbing, seksuell trakassering , diskriminering, rusmisbruk, korrupsjon, underslag eller andre økonomiske misligheter, arbeidslivskriminalitet, forhold som er til fare for personers liv og helse, eller andre forhold som er regelstridig og utenfor akseptabel adferd i FAS.</p> <p>Forhold som ikke omfattes av begrepet kritikkverdige forhold kan være kritikk av forhold som en arbeidstaker er uenig i kun fra sin personlige eller politiske overbevisning, interne personalkonflikter, uenighet om bemanningssituasjon eller for eksempel misnøye knyttet til egen lønn eller arbeidsoppgaver.</p> |
| Hvem kan varsle? | FAS sine arbeidstakere og innleide arbeidstakere har rett til å varsle og for enkelte tilfeller også plikt til å varsle. FAS sine leverandører, samarbeidspartnere og andre oppfordres også til å varsle om kritikkverdige forhold i FAS |
| Har jeg plikt til å varsle? | Du har plikt til å varsle dersom du blir kjent med forhold som kan medføre fare for liv og helse, og du selv ikke kan rette forholdet, eller dersom du blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. FAS oppfordrer uansett om at det varsles om alle kritikkverdige forhold. |
| Hvordan varsler jeg? | Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, pr. telefon, e-post, i brev eller via elektronisk varslings skjema (se lab.no/varsling). |
| Til hvem bør jeg varsle? | <p>Som hovedregel bør du varsle til din nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen. Du kan alternativt varsle til etablert varslingsutvalg, for eksempel via varslingsmail (varsling@lab.no) eller ved bruk av elektronisk varslings skjema (se fas.no/varsling).</p> <p>I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre relevante offentlige myndigheter (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi, o.a.)</p> |
| Hva bør varslingen inneholde? | <p>Ditt varsel bør inneholde følgende informasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ditt navn (men husk at du kan varsle anonymt) • Din avdeling (med mindre du ønsker å være anonym) • Dato for når du rapporterer om forholdet • Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for kritikkverdige forhold du har observert • Konkret hva du har observert (dvs. beskriv de faktiske forhold) • Sted for handlingen • Andre som kan ha vært vitner til hendelsen eller ha informasjon om forholdet • Eventuell kjennskap til tilsvarende saker eller tidligere kritikkverdige forhold som gjelder samme person(er). |
| Hvilke krav stilles til varsling? | Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. Hva som er forsvarlig fremgangsmåte, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet vil være om du har forsvarlig grunnlag for kritikken, og om du har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers saklige interesser med hensyn til måten det varsles på. |
| Kan jeg varsle til media? | Ytringsfriheten gir deg rett til å delta på egne vegne i den alminnelige samfunnsdebatten, herunder å uttale deg kritisk om forhold som berører virksomheten du arbeider i. Den |

VARSLINGSPLAKAT – OFTE STILTE SPØRSMÅL

| | |
|---|---|
| (Offentlig varsling) | <p>ulovfestede lojalitetsplikten tilsier imidlertid at du ikke har rett til å skade arbeidsgivers interesser eller aktiviteter gjennom offentlig negativ omtale, uten at dette er berettiget. Kravet om at du må gå frem på en forsvarlig måte ved varsling innebærer normalt og som hovedregel at forholdene varsles gjennom FAS sine interne varslingskanaler eller til offentlige tilsynsmyndigheter. Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, for eksempel. varsling til media, blogging, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets.</p> |
| Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsaker i FAS | <ul style="list-style-type: none"> • Alle henvendelser skal tas alvorlig • Alle henvendelser skal behandles med en gang • Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder • Anonym varsling skal saksbehandles (men det gjøres oppmerksom på at anonym varsling er krevende å behandle, spesielt innen psykososialt arbeidsmiljøforhold) • Du skal vite at behandlingen av varslersaken er konfidensiell • Varslingssystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser, represalier eller gjengjeldelse for varslere • Varslere skal få tilbakemelding innen rimelig tid om at de forhold varselet gjelder er saksbehandlet i LAB, ÅBF, FAS eller HTB. Det gjelder selvsagt ikke om varslere er anonym |
| Hvem behandler varslingen? | <p>Med behandling av varsling menes all vurdering og undersøkelse som leder frem til en konklusjon om hvorvidt varslingen omhandler kritikkverdige forhold eller ikke. Behandlingen består av forundersøkelse og eventuell faktaundersøkelse.</p> <p>Hvem som er behandlingsansvarlig avhenger av hvor og hva varselet gjelder. Varslingsutvalget vil alltid vurdere og gi anbefaling om hvem som bør behandle varslingen, for de varslinger der varslingsutvalget er mottaker. Varslingsutvalget kan for eksempel anbefale at medlemmer av varslingsutvalget tar hele behandlingsansvaret. Varslingsmottaker i linjeledelsen kan også være behandlingsansvarlig, men kun dersom hun/han er habil. Gjennomføres behandlingen av person i linjeledelsen, anbefales det at interne, kompetente ressurser involveres, enten som rådgivere (varslingsutvalget kan være rådgiver) eller som behandlingsansvarlige. Ekstern behandling kan også være aktuelt.</p> |
| Mottar jeg noen tilbakemelding? | <p>Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt, og så langt saken tillater det gis informasjon om sakens utfall.</p> |
| Gjelder det begrensninger for varsling? | <p>Regler om taushetsplikt, ærekrenkelses mv. gjelder uten hensyn til retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven.</p> |
| Tar jeg noen risiko ved å varsle? | <p>Gjengjeldelse/represalier mot arbeidstaker som varsler på en forsvarlig måte er forbudt.</p> |
| Tas det hensyn til den det varsles om? | <p>I de saker hvor FAS som arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om i utgangspunktet gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å komme med sin versjon av saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfall av behandlingen.</p> |