# Prosedyre for varsling om kritikkverdige forhold

|  |  |
| --- | --- |
| **Hensikt:** | Prosedyren beskriver systematisk fremgangsmåte for varsling om kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass.  |
| **Tidskrav:** | Ansatte i Ortomedic oppfordres til å varsle snarest ved observasjon av kritikkverdige forhold. |
| **Kvalitetskrav:** | Et varsel bør inneholde konkret og tydelig informasjon om det kritikkverdige forholdet. |
| **Miljøkrav:** | Forhold knyttet til miljø skal også varsles |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Steg** | **Beskrivelse** | **Merknad** |
| **Prosesstart** | Ansatt opplever kritikkverdige forhold  |  |
| **Steg 1** | **Ansatt****Intern varsling:*** Kontakter leder, hvis denne har den ansattes tillit, om det kritikkverdige forholdet
* Hvis det ikke er tillit til leder kontaktes overordnet leder eller verneombud

**Eksternvarsling*** Varsle til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet (eks Arbeidstilsyn, Statsforvalter, Likestillings- og diskrimineringsombudet)
 | Merknad: Arbeidstilsynet kan kontaktes for veiledning dersom man er usikker på hvem man bør varsle til, telefon 73199700.Støttedokument:[Varsling (arbeidstilsynet.no)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/) |
| **Steg 2** | **Arbeidsgiver*** Registrere og bekrefte at varselet er mottatt
 |  |
| **Steg 3** | **Arbeidsgiver*** Vurdere hvem som skal involveres i behandling av varselet, sikre at disse er habile.
* Vurdere om det er behov for ekstern bistand.
 | Merknad:Støttedokument: |
| **Steg 4** | **Arbeidsgiver*** Undersøke, avdekke og saksbehandle. Innfri arbeidsgivers aktivitetsplikt ved å både følge opp den som varsler og det varslede forholdet. Sikre konfidensialitet under behandling.
 |  |
| **Steg 5** | **Arbeidsgiver*** Nødvendige tiltak besluttes og iverksettes senest innen to uker for å gjøre belastningen på varsler så liten som mulig
* Besluttede tiltak meldes tilbake til varsler
 |  |
| **Prosesslutt** | De kritikkverdige forhold er løst |  |

**Kritikkverdige forhold**

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

* Fare for liv og helse
* Fare for klima eller miljø
* Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
* Myndighetsmisbruk
* Uforsvarlig arbeidsmiljø
* Brudd på personopplysningssikkeheten
* Interne regler og retningslinjer

Varsling kan skje både skriftlig og muntlig, men det oppfordres til at det gjøres skriftlig.

**Plikt til å varsle**

Som arbeidstaker har du plikt til å varsle arbeidsgiver og verneombudet når du bli oppmerksom på:

* feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet
* trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
* dersom du blir skadet i arbeidet eller pådrar deg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet

**Hvem skal varsles?**

Som hovedregel skal du først varsle internt i virksomheten, helst til nærmeste leder. Du kan også varsle via verneombud eller til offentlige myndigheter.

I noen spesielle tilfeller kan det også være riktig å varsle media, men da stiller arbeidsmiljøloven noen ekstra krav:

- Du må være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger er kritikkverdig forhold

- Varslet må gjelde kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse

- Du må først ha varslet internt, eller ha god grunn til å tro at det ikke vil nytte å varsle internt i virksomheten

«aktsom god tro» vil si at du må ha god 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.

**Dersom varslet gjelder øverste leder, hvem skal varsles?**

Dersom varslet gjelder øverste ledere, skal dette rapporteres til verneombud, alternativt et av de andre AMU-medlemmene.

**Hvorfor skal det varsles?**

Dersom det finnes kritikkverdige forhold hos Ortomedic er det ønskelig at dette avdekkes slik at det kan håndteres og rettes opp i. Varsling vil bidra til å forebygge nye kritikkverdige forhold. Ansatte i Ortomedic oppfordres til å varsle ved observasjon eller egen opplevelse av kritikkverdige forhold.

**Hva skal varslet inneholde:**

Et varsel bør inneholde konkret og tydelig informasjon om det kritikkverdige forholdet. En saklig og presis beskrivelse er viktig ved både intern og ekstern varsling. Varselet bør beskrive:

* Navn og kontaktinformasjon til den som varsler, dersom den som varsler ikke ønsker å være anonym.
* Hva har skjedd? Er det et lovbrudd eller brudd på virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer?
* Hvem er involvert?
* Hvor skjedde det? Hvor ble det oppdaget?
* Når skjedde det?
* Har det skjedd flere ganger?
* Var det vitner til stede?

Legg ved konkrete eksempler og bevis/dokumentasjon dersom det finnes.

**Anonym varsling**

Anonym varsling kan gjøres via posthyllen til verneombudet, alternativt kan man opprette en ekstern e-mail (gmail, hotmail eller liknende).

**Saksbehandling**

Når Ortomedic undersøker et varsel skal følgende prinsipper for god saksbehandling følges:

* Varslerens identitet og opplysninger i saken skal ikke være kjent for flere enn det som er nødvendig (konfidensialitet)
* Den som håndterer varslingen skal ikke ha egne interesser i saken (habilitet)
* Den som beskyldes for et kritikkverdig forhold, vil få mulighet til å gi sin versjon av saken

**Gjengjeldelse**

Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven, er forbudt. Eksempler på gjengjeldelse er usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering og advarsler. Ved fare for gjengjeldelse så vil Ortomedic risikovurdere, og sørge for tiltak som kan forbygge dette.

**Hva skjer dersom du blir varslet på?**

Et varsel kan være rettet mot en 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 hen er beskyldt for, og gi sin versjon av saken.

Lenker:

[Virksomheten skal ha rutiner for intern varsling (arbeidstilsynet.no)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/virksomheten-skal-ha-rutiner-for-intern-varsling/)

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven)

[Varsling (arbeidstilsynet.no)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/)