



DEN NORSKE KIRKE

Rollag kirkelige fellesråd

Varslingsrutiner for Rollag kirkelige fellesråd

Vedtatt i Rollag kirkelige fellesråd 17. februar 2022

Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold:

Dersom du har kjennskap til kritikkverdige forhold i bedriften, så oppfordrer vi deg til å varsle om dette til den eller de som kan gjøre noe med det.

Alle arbeidstakere og innleide kan varsle om kritikkverdige forhold. I tillegg kan følgende personer varsle når de utfører arbeid:

- Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- Vernepliktige
- Sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret
- Pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.
- Personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere
- Personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak

Hensikt:

Prosedyren skal bidra til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften slik at vi kan gjøre noe med saken og hindre at det skjer på nytt.

Med Kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov, med skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller med etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Dette kan være forhold som innebærer fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø eller brudd på personopplysningssikkerheten.

Hva regnes ikke som kritikkverdige forhold?

Ytring som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes normalt ikke som varsling:

Eksempler på arbeidstakers eget forhold som ikke omfattes av varslingsreglene er

- personalkonflikter
- faglige eller politiske ytringer
- generell misnøye med arbeidsplassen

Rutine for varsling:

1. Arbeidstakers rett til å varsle er slått fast i arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Administrerende direktør har ansvar for at varslingsrutinene tilfredstiller lovkravet
2. Varsling kan foretas muntlig eller skriftlig og skal være forsvarlig.
Et varsel bør inneholde en saklig, objektiv og konkret fremstilling av det mulig kritikkverdige forholdet.

Følgende opplysninger bør være med:

- Hva har skjedd (brudd på lover og regler, brudd på etiske normer eller interne retningslinjer)?
 - Hvor skjedde det?
 - Når skjedde det?
 - Hva er omfanget?
 - Finnes det vitner eller dokumentasjon som kan underbygge opplysningene om det kritikkverdige forholdet?
3. Du kan velge å varsle anonymt eller med navn.
 4. Varsling kan skje via tillitsvalgte eller direkte til kirkevergen eller gjennom vår digitale portal MittVarsel.no. Når du bruker MittVarsel.no vil du få tildelt et brukernavn og passord. Dersom du varsler anonymt i MittVarsel.no er det viktig å ta vare på kvittering med brukernavn og passord slik at du kan logge deg på for å kommunisere med saksbehandler.
 5. Saken behandles av kirkevergen så raskt som mulig.
 6. Som varsler vil du få en tilbakemelding innen 5 dager om at varsel er mottatt og under behandling.
 7. Når du varsler anonymt er det viktig at du logger deg inn for å se om det ligger melding fra saksbehandler.

Innsyn i saker

Varslingsaker som meldes inn i MittVarsel.no lagres i systemet og det er kun **XXX** som har innsyn. Systemet loggfører hvem som logger seg inn i systemet og hva som lastes opp av dokumenter og når dette gjøres. Saksbehandler og administrator har tilgang til logg og vil evt. bli brukt dersom det oppstår tvistesaker.

Vern om gjengjeldelse:

Den som varsler skal ikke utsettes for gjengjeldelse ved varsling.

Med gjengjeldelsen menes her enhver ugunstig handling, praksis eller unnløtelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet.

Tilsvarende gjelder for arbeidstakere som uttrykker at de vil varsle.

Følgende regler gjelder for plikt til å gi beskjed:

- Arbeidstakers underretningsplikt: Arbeidsmiljøloven § 2-3
- Verneombudets varslingsplikt: Arbeidsmiljølovens § 6-2
- Bedriftshelsetjenesten: Helsepersonelloven § 17

Kontradiksjon (å motsi)

Den det varsles på har rett til å komme med sin versjon av saken. De har dermed krav på å se innhold i varselet slik at de kan forsvare seg.

Ekstern varsling:

Du oppfordres til å alltid varsle på et lavest mulig nivå til egen leder, til verneombud eller i MittVarsel.no. Dersom dette ikke fører frem, kan en kontakte Arbeidstilsynet som er en offentlig myndighet som plikter å hjelpe arbeidstaker. Krav om at det først skal varsles internt gjelder med mindre det er grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Dersom det først er varslet internt uten at det fører frem, at arbeidstakeren er i aktsom god tro om innholdet i varselet, at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse, så har man rett til å varsle til media.

17. februar 2022

Øyvor Sekkelsten
Kirkeverge i Rollag