

Document No: INO-AP-68	Prepared by: Hege Furland	Updated by: G. Breivik	Approved by: E. Aursland	Published: 26.09.14	Rev. No: 05	Rev. Date: 05.09.2023	Page: 1 av 4
---------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------	--------------------------	-----------------

Index:

1	VARSLING	1
1.1	Prosedyre for varsling	2
1.1.1	Generelle prinsipper	2
1.1.2	Hvem kan det varsles til?	2
1.1.3	Når kan det varsles?	2
1.1.4	Når skal det varsles?	3
1.1.5	På hvilken måte kan varslet gis?	3
1.1.6	Behandling av varsler	3
1.1.7	Varslingsgruppens arbeidsoppgaver:	3
1.1.8	Forsvarlighetskravet	4

1 VARSLING

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

I henhold til [Arbeidsmiljølovens § 2 A-1](#) har arbeidstaker alltid rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

I henhold til [Arbeidsmiljølovens § 2 A-2](#) er gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 2 A-4 er forbudt.

I henhold til [Arbeidsmiljølovens § 2 A-3](#) har arbeidsgiver aktivitetsplikt ved varslingssaker.

I henhold til [Arbeidsmiljølovens § 2 A-7](#) har tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter taushetsplikt om arbeidstakers navn og andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

Intensjonen med nedenfor prosedyre for varsling er å:

- Etablere et trygt og pålitelig verktøy for ansatte og innleide arbeidstakere til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften som ikke blir eller kan håndteres på en forsvarlig måte via bedriftens system for avvik- og observasjonsrapportering.
- Opplyse om rettigheter og plikter som må oppfylles både av arbeidstaker og av arbeidsgiver.
- Fange opp kritikkverdige forhold på et tidlig tidspunkt samt å være i stand til å håndtere slike forhold på en kontrollert måte og således forhindre følgeskader
- Forhindre ryktespredning, lekkasje til pressen og skade på bedriftens rykte.

Bestemmelsene skal bidra til å styrke arbeidstakers reelle ytringsfrihet i arbeidsforholdet og omfatter de tilfeller der arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med:

- Norske lover og regler
- Virksomhetens retningslinjer
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt
- Etc.

Document No: INO-AP-68	Prepared by: Hege Furland	Updated by: G. Breivik	Approved by: E. Aursland	Published: 26.09.14	Rev. No: 05	Rev. Date: 05.09.2023	Page: 2 av 4
---------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------	--------------------------	-----------------

1.1 Prosedyre for varsling

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den som varsler, den eller de det varsles om, for virksomheten og kolleger samt miljøet på arbeidsplassen. Før det fremsettes en påstand om kritikkverdige forhold bør det foretas en vurdering om saken kan håndteres som en avvik- eller observasjonsrapportering. Det anbefales derfor at du søker rådgivning via tillitsvalgt, HR eller verneombud, før du eventuelt går til det skritt å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. I tillegg bør arbeidstaker spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Varslingen skal være forsvarlig i henhold til nedenfor bestemmelser.

1.1.1 Generelle prinsipper

Alle er forpliktet til å overholde følgende generelle prinsipper for håndtering av varslingssaker:

- Alle varsel må tas seriøst
- Alle varsler må håndteres straks
- Nødvendige tiltak må settes i verk for å sikre at varslingssaken blir gjennomgått og undersøkt så inngående som mulig

1.1.2 Hvem kan det varsles til?

Det skal alltid varsles internt til nærmeste leder, HR eller til leder høyere opp. Det kan også varsles via Verneombud, KHMSR-leder, Tillitsvalgt eller via bedriftens varslingskanal på intranettet. Dersom saken gjelder kritikk i forhold til Øverste leder og det ikke er hensiktsmessig å gå til denne lederen kan man varsle styret.

Imenco jobber ut ifra prinsippet om at alle saker skal søkes løst på lavest mulig nivå. Arbeidstaker kan varsle eksternt til offentligheten eller til media dersom

- Arbeidstaker først har varslet internt
- Arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet
- Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse
- Arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig

1.1.3 Når kan det varsles?

Dersom du har en berettiget mistanke eller kjennskap til brudd på lovregler, interne retningslinjer eller våre normer som ikke ansees som et avvik eller observasjon kan du varsle i henhold til denne prosedyren.

Document No: INO-AP-68	Prepared by: Hege Furland	Updated by: G. Breivik	Approved by: E. Aursland	Published: 26.09.14	Rev. No: 05	Rev. Date: 05.09.2023	Page: 3 av 4
---------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------	--------------------------	-----------------

1.1.4 Når skal det varsles?

Hvis hendelser som kan medføre fare for liv eller helse er varslet og rapportert i henhold til HMS-håndbok og slike hendelser ikke blir behandlet og fulgt opp i henhold til prosedyre, **skal** det varsles videre i henhold til denne prosedyren.

1.1.5 På hvilken måte kan varslet gis?

Varslet bør gis skriftlig, enten per epost eller i brev form. Skriv ned, så objektivt så mulig hva som har skjedd. Varslet kan være anonymt, men vi oppfordrer alle til å varsle med navn for lettere å kunne følge opp saken og gi tilbakemeldinger.

1.1.6 Behandling av varsler.

Varslet skal behandles av vedkommende som har mottatt varselet. Med mindre varsler er anonym skal varsler motta bekreftelse på at varselet er mottatt uten ugrunnet opphold. Mottaker av varselet skal deretter fremlegge varselet til varslingsgruppen normalt bestående av Daglig leder og KHMS-leder, med unntak av når varselet gjelder daglig leder. Da organiserer styreleder varslingskomite. Gjelder varselet KHMS leder henter daglig leder inn kvalifisert personell til å bistå i granskingen.

1.1.7 Varslingsgruppens arbeidsoppgaver:

- Innkalle granskingskomite og iverksette gransking umiddelbart etter at varselet er mottatt for å finne ut om det er grunnlag for påstandene som fremsettes i varselet.
- Snarest mulig og senest innen 2 uker skal varsleren motta informasjon om hvordan saken vil bli håndtert og når det kan forventes utfall i saken (med mindre varsler er anonym). Konfidensiell informasjon må ikke under noen omstendigheter bli videreformidlet.
- Personen det er varslet om skal gis informasjon om beskyldningene og hvilken informasjon som er fremlagt. Vedkommende skal også gis anledning til å fremlegge sin versjon av saken. Konsekvensene av å gi personen som det er varslet om informasjon om saken skal vurderes, spesielt med tanke på gjengjeldelse.
- Gjennomgå og undersøke saken for å fastslå om det foreligger faktiske kritikkverdige forhold i saken. Varslingsgruppen står fritt til å benytte seg av ekstern ekspertise hvis saken er uklar eller dersom man anser dette som nødvendig.
- Beslutte nødvendige tiltak og føre tilsyn med gjennomføringen av tiltakene så raskt det lar seg gjøre, men senest innen 3 uker fra mottatt varsel.
- Når saken er avsluttet må personen som det er varslet om bli informert om utfallet av saken selv om det ikke ble avdekket noen kritikkverdige forhold, uten ugrunnet opphold.
- Med mindre varsleren er anonym skal varsleren informeres om utfallet i saken og om tiltakene som iverksettes. Hvis varslingsgruppen ikke har avdekket noen kritikkverdige forhold skal dette informeres om og det skal gis en inngående forklaring så raskt det praktisk lar seg gjennomføre om hvorfor saken er avsluttet uten at det er iverksatt tiltak.

Document No: INO-AP-68	Prepared by: Hege Furland	Updated by: G. Breivik	Approved by: E. Aursland	Published: 26.09.14	Rev. No: 05	Rev. Date: 05.09.2023	Page: 4 av 4
---------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------	--------------------------	-----------------

- Varslingsgruppen skal forsikre seg om at varsleren ikke er utsatt for noen form for gjengjeldelse.

1.1.8 Forsvarlighetskravet

Etter loven er det arbeidsgiver som har bevisbyrden ved påstand om at fremgangsmåten ved varsling ikke har vært forsvarlig. Det skal ikke stilles strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte.

Arbeidsgiver kan ikke påberope seg forsvarlighetskravet for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han eller hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig.

Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene.

Hvis fremgangsmåten ikke er forsvarlig, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette betyr imidlertid ikke at en gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.