

Varslingsrutiner i LEVE

Behandlet av landsstyret i LEVE 5. desember 2020, etter samarbeid med sekretariatets ansatte. Alle av LEVEs organisasjonsledd skal informeres om disse varslingsrutiner. Varslingsrutinene skal også gjøres offentlig tilgjengelig på LEVEs hjemmesider www.leve.no.

Ansatte og innleide arbeidstakere som blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle etter disse retningslinjene. Det samme gjelder personer som utfører arbeid uten å være arbeidstaker, som er i tillitsverv, er frivillig, deltar i frivillige aktiviteter i regi av LEVE o.l. (se nedenfor).

Hva er varsling?

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen eller i organisasjonen. Med arbeidsplassen menes både arbeidsgivers virksomhet og virksomheten til innleier. Med organisasjonen menes LEVEs frivillige og ideelle utøvende virksomhet sentralt, i fylkeslag og i lokallag. 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.

Det kan for eksempel være forhold som:

- innebærer fare for liv eller helse
- innebærer fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre det faller inn under ett av strekpunktene over.

LEVE har ansvaret for personlige og ofte sensitive opplysninger fra og om medlemmer og andre som kontakter LEVE for støtte. Personvern og GDPR er derfor førende for hvordan vi håndterer opplysninger som kommer til oss: [Personvernerklæring - Leve](#). Retningslinjene skal sikre at vår aktivitet gjennomføres innenfor rammen av offentlig lovverk og etiske regler i næringslivet.

Varsling er regulert i arbeidsmiljøloven kap. 2 A.

Hvorfor er varsling ønskelig?

Ved å få informasjon om kritikkverdige forhold i virksomheten kan organisasjonens ledelse rydde opp i forholdet. Dette sikrer at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold unngås i virksomheten, noe som igjen kan skape et bedre arbeidsmiljø og godt miljø for frivillig virksomhet. Din informasjon kan hjelpe organisasjonen med å få dette til.

Hvem kan varsle?

Alle ansatte og innleide i virksomheten kan varsle. Personer som utfører arbeid uten å være arbeidstakere har også rett til å varsle. Frivillige og personer i tillitsverv kan varsle. Medlemmer og andre som deltar i organisasjonens virksomhet kan varsle.

Hvem skal det varsles til?

Du kan alltid varsle din nærmeste overordnede, ansvarlige eller andre i virksomheten som har ansvar for de spørsmål, arbeidsområder eller personer det gjelder. Du kan også varsle til leder i ditt fylkeslag, eventuelt nestleder/andre styremedlemmer i fylkesstyret om varselet gjelder styreleder.

Generalsekretær i LEVE er hovedansvarlig for mottak av varsler relatert til LEVEs virke. Kontaktopplysninger står oppført her [Ansatte Arkiver - Leve](#). Generalsekretær følger opp saken med styreleder i LEVE. Om varselet er knyttet til styreleder, følger generalsekretær opp saken med nestleder i LEVE. Om varselet er knyttet til generalsekretær, kan du varsle styreleder i LEVE. Kontaktopplysninger står oppført her [Landsstyret - Leve](#). Styreleder følger da opp saken med nestleder i LEVE.

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 organisasjonen har tilrettelagt for.

På hvilken måte kan du varsle?

Du kan varsle skriftlig eller muntlig.

- 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.
- Ønsker du å varsle ved oppmøte, kan det avtales.

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.

Hva bør varslingen inneholde?

- Navn på varsler (kan også være anonymt)
- Tjenestested (kan være anonymt)
- Dato for varslet
- Tidsrom, eventuell dato og klokkeslett for hendelsen eller observasjonen
- Konkret beskrivelse av hva det varsles om
- Sted for handlingen
- Vitner
- Kjennskap til tidligere saker med samme person(er).

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

Så lenge organisasjonen vet hvem som har varslet, skal du alltid få tilbakemelding så raskt som mulig om saksgangen og rutineene ved oppfølging av et varsel.

Når påstandene i varslet skal følges opp, vil du som regel bli intervjuet av den som følger opp varslet. Formålet med intervjuet er å få påstandene avklart eller utdypet, få frem navn på andre som kan belyse saken og undersøke om det foreligger noen dokumentasjon. Den som

varselet er rettet mot vil også bli intervjuet separat. Dersom det er nødvendig for å få saken opplyst, vil også nærmeste leder eller andre som kan belyse saken bli intervjuet. Den som følger opp saken skal imidlertid ikke involvere flere personer enn nødvendig.

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.

Hensyn til den det varsles om

Den det blir varslet om skal gjøres kjent med innholdet i varslet slik at vedkommende kan komme med sin versjon.

Identiteten til den det varsles om skal ikke gjøres kjent for flere enn det som absolutt er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen.

Sikkerhet for varsler

Varslers identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som absolutt er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen.

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

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. Det kan f.eks være advarsel, oppsigelse, usaklig forskjellsbehandling, trakassering, endring i arbeidsoppgaver/stilling med mer.

Dersom du likevel opplever gjengjeldelse, skal du straks si fra til generalsekretær eller leder av LEVEs landsstyre. Vedkommende skal snarest følge opp dette.