

Rutinar for varsling

-Gjeld tilsette, frivillige og tillitsvalde i Kviteseid sokn

Eksemplar på forhold som bør varslas:

- Brot på retningslinjer som rådet tydelig har kommunisert
- Brot på lovverket
- Korrupsjon
- Overgrep og trakassering, som til dømes uønskt seksuell merksemd
- Medarbeidar mobbast eller fryses ut
- Brot på skattereglar
- Fare for liv og helse
- Økonomisk utroskap, underslag

Lovgrunnlag:

Varsling er omtalt i Arbeidsmiljøloven, i kapittel 2A. Her heter det innleiingsvis i § 2 A 1:

«Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.»

Med «kritikkverdige forhold» meinas høve som er i strid med lov eller med etiske normer, til dømes korrupsjon og anna økonomisk kriminalitet, mobbing, trakassering (som uønskt seksuell merksemd) og overgrep.

Rutine:

1. Dersom det vert oppdaga, eller nokon blir møtt med kritikkverdige åtfærd eller handling, har personen rett, og av og til plikt, til å varsle om dette.
2. Varslinga kan gjerast munnleg eller skriftleg, på papir eller elektronisk. Saka bør i alle høve dokumenterast skriftleg så snart som råd.
3. Arbeidstakar skal i utgangspunktet varsle næraste overordna.
 - a. Er denne involvert i det kritikkverdige høve det varslast om, eller varslaren ikkje har tillit til den overordna eller til denne si handtering av saka, kan ein varsle rådsleiar.
 - b. Gjeld varslinga prest, andre tilsette på prostnivå, eller tilsette i fleire sokn, skal prosten varslast.
4. Frivillige og tillitsvalde varslar leiar av soknerådet, soknepresten eller kyrkjevevja, den varslaren har tillit til.
5. I dei tilfelle intern varsling ikkje fører frem, kan det varslast eksternt, til dømes til politiet eller arbeidstilsynet, andre offentlige myndigheter eller media.
6. Varslast det om ein eller fleire personer, bør desse som hovudregel gjerast kjende med kritikken for å få høve til å gi sin versjon.
7. Kritikkverdige høve skal registrerast på avviksskjema i HMT-systemet og fylgjast opp av nærmaste overordna eller den som har motteke varslinga.
8. Identiteten til varslaren handsamast i utgangspunktet konfidensielt. Gjengjelding mot arbeidstakar som varslar i samsvar med AML § 2-4, er forbode.