

## Varslingsrutiner for Bergen kirkelige fellestråd

### Hva er varsling

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold.

### 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, innleide, frivillige, deltakere og publikum kan varsle om kritikkverdige forhold.

### Hensikt

Retningslinjen skal bidra til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften, slik at vi kan gjøre noe med saken og minske risikoen for at situasjonen gjentar seg. Prosedyren skal også tydeliggjøre ansvar og saksbehandlingsrutiner i varslingsaker.

### Hva er kritikkverdige forhold

Forhold som er i strid med lov, med etiske retningslinjer i virksomheten eller med etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet regnes som kritikkverdige forhold. Dette kan være forhold som innebærer fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, utilbørlig adferd, 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

### Varslingsplikt

Verneombud har særskilt varslingsplikt, og alle medarbeidere har plikt til å varsle om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse.

### Varslingsgruppe

Bergen kirkelige fellestråd har nedsatt følgende varslingsgruppe:

Ingrid Haugland Lisøy

[ih889@kirken.no](mailto:ih889@kirken.no)

Sigurd Melvær Øgaard

[so342@kirken.no](mailto:so342@kirken.no)

May Britt Skåtøy

[ms766@kirken.no](mailto:ms766@kirken.no)

## Varslingsrutiner for Bergen kirkelige fellesråd, oppdatert 2022 ifm innføring av mittvarsel.no

Varslingsgruppen er ansvarlig for at varslingsrutiner er oppdaterte til enhver tid, og for at innkomne varsel blir tatt til behandling og fulgt opp. Varslingsgruppen skal også drive opplæring internt og veilede i saker som omhandler varsling. Varslingsgruppen har absolutt taushetsplikt og skal håndtere saker med varsomhet. Dersom det kommer inn meldinger som ikke blir omfattet av varslingsregelverket, skal meldingen henvises til riktig kanal for behandling. Dette kan eksempelvis være en klage eller et avvik.

### **Leders ansvar**

Ledere på alle nivå har ansvar for å legge til rette for et godt ytringsklima og gjøre varslingsrutinene kjent blant sine medarbeidere. Mottar leder varsel direkte skal denne videreformidle varset til varslingsgruppen for videre saksbehandling.

### **Rutine for varsling:**

**1.** Arbeidstakers rett til å varsle er slått fast i arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Kirkeverge har ansvar for at varslingsrutinene tilfredstiller lovkravet

**2.** Bergen kirkelige fellesråd har lagt til rette for digital varsling via mittvarsel.no. Dette er en trygg kanal som sikrer at varsel blir tatt til behandling. Varsling kan også foretas muntlig eller skriftlig.

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 bør skje via vår digitale portal for varsling; MittVarsel.no, men kan også skje via verneombud, tillitsvalgt, til leder eller HR-sjef. Du kan også varsle på vegne av andre.

**5.** 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.

**6.** Saken behandles i varslingsgruppen så raskt som mulig.

**7.** Som varsler vil du få en tilbakemelding innen 5 dager om at varsel er mottatt og under behandling.

**8.** 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 varslingsgruppen 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 som kan bli brukt dersom det oppstår tvistesaker.

### **Vern mot gjengjeldelse:**

Den som varsler skal ikke utsettes for gjengjeldelse ved varsling.

Med gjengjeldelse menes her enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse 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 bli gjort kjent med 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.

### **Ytring til media**

Dersom intern varsling ikke fører fram, kan det vurderes å involvere utenforstående eller media. Dette kan være en stor belastning både for den som varsler og for den det blir varslet om. Slike ytringer bør først vurderes dersom:

- det først er varslet internt uten at det fører frem
- varsler er i aktsom god tro om innholdet i varselet
- at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse

### **Behandling av varsler i BKF**

Varslingsgruppen vurderer innkomne varsler og beslutter om disse skal saksbehandles i varslingsgruppen eller sendes til behandling til hos kirkeverge eller i linjen. Kirkevergen holdes oppdatert om innkomne varsler, med mindre kirkevergen er den det er varslet på. Leder i enhet det er varslet i/om bør gjøres kjent med at det foreligger et varsel dersom denne selv ikke er part i varslingsaken.

## Varslingsrutiner for Bergen kirkelige fellestråd, oppdatert 2022 ifm innføring av mittvarsel.no

Saksbehandlingen skal ellers bestå i:

- Vurdering av varsel
- Utredning
- Konklusjon
- Utarbeidelse av tiltak
- Tilbakemelding til partene
- Oppfølging

Partene holdes orientert om saksgang så langt det er mulig og formålstjenlig.

Saker som kan være brudd på straffelov sendes av kirkevergen videre til politibehandling, jf. Også vår retningslinje "Lokal beredskapsplan ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuell overgrep"

Bergen, 22. Juni 2022

Godkjent av kirkeverge