

BRAGETEATRET

REGIONTEATER FOR BUSKERUD

Varslingsrutiner

Brageteatrets ledelse oppfordrer den enkelte ansatte, som blir kjent med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, om å varsle fra om disse. Varsling kan gjøre det mulig å rette opp i kritikkverdige forhold og dermed bidra til å utvikle Brageteatret positivt. Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Hvis en ansatt får kjennskap om forhold der liv og helse er i fare, har den ansatte en lovpålagt plikt til å varsle. I tillegg har den ansatte en lovbestemt rett til å varsle om det man mener er kritikkverdige forhold.

Kritikkverdige forhold er blant annet brudd på Brageteatrets interne retningslinjer og regulerte forpliktelser, antatte brudd på andre lov- eller forskriftsbestemmelser og brudd på etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet. Det kan for eksempel varsles om korrupsjon, økonomisk mislighold, brudd på regler om arbeidsmiljø, mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, annen utilbørlig atferd eller brudd på sikkerhetsrutiner.

1. Hvem skal det varsles til

Dersom en ansatt blir kjent med kritikkverdige forhold, skal nærmeste leder varsles. Det er også mulig å varsle andre ledere, tillitsvalgte eller verneombud. Disse har plikt til å ta saken videre til lederen som har myndighet til å behandle saken. Eventuelle varslingssaker som angår virksomhetens øverste leder skal varsles til styret.

Selv om den normale fremgangsmåten vil være å varsle internt først, har den ansatte alltid rett til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

2. Hvordan skal det varsles

Det skal varsles skriftlig eller muntlig. Ved skriftlig varsling kan vedlagt skjema benyttes. Den som mottar muntlig varsling skal dokumentere opplysningene som det varsles om.

Varslingen skal være forsvarlig, det vil si at det skal varsles på en forsvarlig måte og at varslingen skal baseres på et forsvarlig grunnlag. Varsling i henhold til disse varslingsrutinene vil anses som varsling på forsvarlig måte. Om det foreligger forsvarlig grunnlag for varsling, vil avhenge av om varsleren er i aktsom god tro med hensyn til sannheten i det som blir lagt frem i varselet. Dersom den ansatte har gjort det han eller hun med rimelighet kan for å frembringe riktige fakta, er det tilstrekkelig, selv om informasjonen i ettertid viser seg å ikke være korrekt. Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter ansees som forsvarlig varsling.

3. Anonym/konfidensiell behandling

Det kan varsles anonymt. Det oppfordres allikevel til at den som varsler tilkjenner hvem vedkommende er overfor de som behandler varselet. Ellers vil varselet holdes anonymt, dersom det er mulig. Dersom en varsler ikke ønsker å stå fram med navn, er det bedre at det

varsles anonymt enn at det ikke varsles i det hele tatt, men da kan muligheten til å undersøke det varslede forhold nærmere være begrenset.

4. Vern mot gjengjeldelse

Varsleren, eller den som gir til kjenne at hun eller han planlegger eller vurderer å varsle, skal ikke oppleve gjengjeldelser i forbindelse med varsling, jf. § 2-A-2.

5. Behandling av varsling

Varsling skal behandles fortrolig.

Leder/verneombud/tillitsvalgt som mottar varsel om kritikkverdige forhold, vil gi tilbakemelding til varsleren om hva som gjøres med forholdet. Denne informasjonen kan imidlertid måtte begrenses av personvern hensyn eller annen taushetsplikt.

Den som mottar et varsel har et ansvar for å bidra til at dette ikke får negative konsekvenser for den som har varslet.

Drammen, 2018

Skjema for intern varsling

Jeg vil varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Forslag til hva som kan gjøres:

Varslet av:

Dato: