

Varsling om kritikkverdige forhold i utenriktjenesten (arbeidsmiljøloven kapittel 2 A)

Hva er varsling?	Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.
Hvorfor bør jeg varsle?	Du oppfordres til å varsle slik at arbeidsgiver kan få kunnskap om kritikkverdige forhold og dermed mulighet til å iverksette nødvendige tiltak.
Hva er kritikkverdige forhold?	Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og forskrifter, interne retningslinjer eller etiske normer. Dette kan f.eks. være: • trakassering eller annen utilbørlig opptreden • diskriminering • rusmisbruk, spill- eller nettbasert avhengighet • forhold som er til fare for personers liv og helse, • andre brudd på kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø • farlige produkter • økonomiske misligheter som underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon eller annen økonomisk utroskap internt i tjenesten og/eller hos eksterne samarbeidspartnere • utlevering av taushetsbelagte opplysninger • uforsvarlig oppbevaring av sensitive dokumenter • myndighetsmisbruk • brudd på personopplysningssikkerheten Ytring om forhold som bare gjelder eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre ytringen også gjelder kritikkverdige forhold som nevnt over.
Hvem kan varsle?	Alle kan varsle om kritikkverdige forhold. Arbeidsmiljøloven gir særlige regler om varsling, herunder om varslervern og varslingsplikt. Det betyr at alle som arbeider i utenriktjenesten, utsendte, lokalt ansatte og honorær representant ved norsk utenriksstasjon samt hospitanter, praktikanter og konsulenter, kan varsle etter disse retningslinjer. Retningslinjene gjelder så langt de passer når personer uten tilknytning til utenriktjenesten varsler om kritikkverdige forhold.
Hvordan varsler jeg?	Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte.
Til hvem bør jeg varsle?	Utenriktjenesten kan ikke pålegge noen å varsle på en bestemt måte. Som hovedregel bør ansatte i utenriktjenesten først ta opp saken med sin nærmeste leder eller leder høyere opp i linjen. Du kan også varsle til tillitsvalgte, verneombud, kollega eller bedriftshelsetjenesten. Disse må imidlertid bringe varslet videre til arbeidsgiver. Dersom du ikke arbeider i utenriktjenesten, eller dersom du som ansatt foretrekker å varsle utenom linjeledelsen, kan du varsle direkte til Sentral kontrollenhet i Utenriksdepartementet eller til utenriktjenestens eksterne varslingskanal: Sentral kontrollenhet: s-kontrollenhet@mfa.no; +47-23 95 11 42, +47 23 95 04 40 eller +47 23 95 11 12; postadresse: Utenriksdepartementet, Postboks 8114 Dep., 0032 Oslo; besøksadresse: Kronprinsensgate 9, 0251 Oslo. Ernst & Young ved bruk av dette skjemaet Varslingsskjema, på telefon 24 00 20 14 eller ved brev til Ernst & Young AS, Att: Granskingsenheten, Oslo Atrium, Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi, o.a.).
Har jeg rett til å varsle?	Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd.

Har jeg plikt til å varsle?	Ja, i visse situasjoner er det varslingsplikt. - Du har plikt til straks å informere arbeidsgiver og verneombudet, og om nødvendig andre arbeidstakere, om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, med mindre du selv kan rette på forholdet. - Du har plikt til å informere arbeidsgiver eller verneombudet så snart du blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. - Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom du blir skadet i arbeidet eller pådrar deg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet. - Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, jf. etiske retningslinjer for statstjenesten.
Har verneombudet særskilt varslingsplikt?	Ja, verneombudet har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven. Dersom verneombudet kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare de selv ikke kan avverge, skal verneombudet straks informere arbeidstakerne på stedet, og varsle arbeidsgiver om forholdet. Dersom arbeidsgiver ikke har tatt hensyn til meldingen innen rimelig tid, skal verneombudet varsle Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.
Hva bør varslingen inneholde?	En varsling bør ha med: - Fullt navn (kan også være anonym) - Varslerens tjenestested (kan også være anonymt) - Dato for rapportering - Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen - Konkret hva en har observert - Sted for handlingen - Andre personer som har kjennskap til forholdet. - Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er).
Hvilke krav stilles til varsling?	Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-2 at fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. I et godt arbeidsmiljø er det lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Samtidig håndteres kritikk og uenighet på en saklig og ryddig måte. Påstander om kritikkverdige forhold er en belastning både for den eller de det varsles om, for virksomheten og kolleger samt miljøet på arbeidsplassen. Mange som varsler om kritikkverdige forhold opplever også selv dette som en belastning. Hva som er en forsvarlig fremgangsmåte ved varsling vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Du bør spørre deg selv følgende spørsmål: - Har jeg saklig grunnlag for kritikken? - Hvordan bør jeg gå frem? - Hvem bør jeg si fra til? Etter loven er det arbeidsgiver som må bevise at en fremgangsmåte ikke har vært forsvarlig. Det stilles ikke strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte. Det kreves ikke at du skal vite, men du må ha rimelig grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold. Hvis du varsler i henhold til disse retningslinjene og øvrige interne retningslinjer i Utenriktjenesten, vil fremgangsmåten alltid anses som forsvarlig.

Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)	Du kan varsle til media eller offentligheten for øvrig dersom du er i aktsom god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse og at du først har varslet internt, med mindre du har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?	• Alle henvendelser skal tas alvorlig og tas tak i med en gang. • Habilitet vurderes i tråd med bestemmelsene i Forvaltningsloven. • Fakta må undersøkes. • Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for saksbehandlingen. • Anonymitet er mulig. • Konfidensiell behandling. • Dokumentasjon. • Kontradiksjon. • Informasjon til partene. • Ivaretagelse av berørte parter. • Gjengjeldelse overfor den som har varslet er ulovlig.
Hvem håndterer varslingen?	Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av hvilke ressurser, interne og/eller eksterne som skal involveres i behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes. Dette avhenger av hva slags type sak det dreier seg om og hvem varslingen er rettet mot. Saken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk. Utenriktjenesten har egne retningslinjer om håndtering av følgende forhold: • Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden • Retningslinjer for håndtering av rusmisbruk, spill- og annen problematisk avhengighet på arbeidsplassen • Retningslinjer for håndtering av mistanke om økonomiske misligheter
Mottar jeg noen tilbakemelding?	Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt. For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.m.
Gjelder det begrensninger for varsling?	Regler om taushetsplikt, sikkerhetslovgivningen ol gjelder også ved varsling. Dette betyr at den som varsler ikke har rett til å bryte regler om blant annet taushetsplikt.
Tar jeg noen risiko ved å varsle?	Gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler er forbudt i arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og om nødvendig sørge for tiltak for å forebygge gjengjeldelse.
Hensynet til den det varsles om	I de saker hvor arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det er varslet om gjøres kjent med varselet og med hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å kunne uttale seg og imøtegå evt. anklager. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, også dersom det konkluderes med at det ikke har forekommet noe kritikkverdig