

## Varslingsplakat

| Spørsmål:  | Svar:  |
|--|--|
| <i>Hva er varsling?</i>                          | Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.   |
| <i>Hva er kritikkverdige forhold?</i>            | <p>Med kritikkverdige forhold menes forhold på din arbeidsplass som du er blitt kjent med, som har en viss allmenn interesse, som ikke er allment kjent eller tilgjengelige og som er, eller kan være, i strid med lov og forskrift eller Betonmast sine interne retningslinjer.</p> <p>Eksempler på kritikkverdige forhold:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Brudd på lover, forskrifter eller Betonmasts etiske retningslinjer</li><li>• Korrupsjon, underslag eller andre former for økonomiske misligheter</li><li>• Mobbing, trakassering, diskriminering eller rusmisbruk på arbeidsplassen</li><li>• Feilrapportering eller manipulering av finansiell rapportering</li><li>• Fare for liv og helse samt miljøtrusler</li></ul> <p>Forhold som ikke omfattes av begrepet kritikkverdige forhold kan være kritikk av forhold som en arbeidstaker er uenig i kun fra sin personlige eller politiske overbevisning, interne personalkonflikter, uenighet om bemanningssituasjon eller for eksempel misnøye knyttet til egen lønn eller arbeidsoppgaver.</p> |
| <i>Hvem kan varsle?</i>                          | Medarbeidere og innleide arbeidstakere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, har rett til å varsle og for enkelte tilfeller også plikt til å varsle. Betonmast sine leverandører, samarbeidspartnere og andre oppfordres også til å varsle om kritikkverdige forhold.   |
| <i>Har jeg plikt til å varsle?</i>               | Du har plikt til å varsle dersom du blir kjent med forhold som kan medføre fare for liv og helse, og du selv ikke kan rette forholdet, eller dersom du blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Betonmast oppfordrer uansett om at det varsles om alle kritikkverdige forhold.  |
| <i>Hvordan varsler jeg?</i>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ta kontakt med din nærmeste leder eller leder på høyere nivå</li><li>• Til varslingsutvalget i Betonmast, muntlig eller via e-post (<a href="mailto:varsling@betonmast.no">varsling@betonmast.no</a>). Se intranett eller Betonmast-appen for mer informasjon</li><li>• Via Betonmast sin eksterne varslingstjeneste levert av BDO som er tilgjengelig via intranett, Betonmast-appen og på <a href="http://betonmast.no">betonmast.no</a></li></ul>   |
| <i>Hvem er BDO?</i>                              | <p>BDO drifter Betonmast sitt eksterne varslingsmottak. BDOs rolle er å motta varsler, foreta en innledende vurdering samt gi råd og anbefalinger om Betonmast sin videre behandling av varselet.</p> <p>BDO behandler også forhold omkring anonymitet, hvor ansatte som ønsker å varsle anonymt kan oppgi navn og kontaktinformasjon til BDO, uten at dette blir formidlet til Betonmast. BDO kan som ekstern rådgiver konsulteres av ansatte som har spørsmål om varsling eller er usikre på om varsling er rett fremgangsmåte. Kontaktinfo: <a href="mailto:integrity@bdo.no">integrity@bdo.no</a> eller tlf 97086000.</p>  |
| <i>Hvem er varslingsutvalget og hva gjør de?</i> | Betonmast sitt varslingsutvalg er mottakere av de varslinger som blir varslet via e-post for varsling ( <a href="mailto:varsling@betonmast.no">varsling@betonmast.no</a> ) og er mottaker av råd og anbefalinger fra vår eksterne varslingstjeneste via BDO. Informasjon om hvem som til enhver tid er representert i varslingsutvalget finnes på <a href="http://betonmast.no">betonmast.no</a> .   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Som varslingsmottaker har utvalget ansvar for innledende undersøkelser (forundersøkelse). Varslingsutvalget vil gi anbefalinger til ytterligere undersøkelser (faktaundersøkelse), med mindre saken kan avsluttes uten ytterligere saksbehandling. I dette ligger også anbefaling om hvem som skal utføre ytterligere undersøkelser.</p>  |
| <p><i>Hva bør varslingen inneholde?</i></p>   | <p>Ditt varsel bør inneholde følgende informasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ditt navn (men husk at du kan varsle anonymt)</li> <li>• Din avdeling (med mindre du ønsker å være anonym)</li> <li>• Dato for når du rapporterer om forholdet</li> <li>• Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for kritikkverdige forhold du har observert</li> <li>• Konkret hva du har observert (dvs. beskriv de faktiske forhold)</li> <li>• Sted for handlingen</li> <li>• Andre som kan ha vært vitner til hendelsen eller ha informasjon om forholdet</li> <li>• Eventuell kjennskap til tilsvarende saker eller tidligere kritikkverdige forhold som gjelder samme person(er).</li> </ul>  |
| <p><i>Hvilke krav stilles til varsling?</i></p>                                       | <p>Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. Hva som er forsvarlig fremgangsmåte, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet vil være om du har forsvarlig grunnlag for kritikken, og om du har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers saklige interesser med hensyn til måten det varsles på.</p>   |
| <p><i>Kan jeg varsle til media?<br/>(Offentlig varsling)</i></p>                      | <p>Ytringsfriheten gir deg rett til å delta på egne vegne i den alminnelige samfunnsdebatten, herunder å uttale deg kritisk om forhold som berører virksomheten du arbeider i. Den ulovfestede lojalitetsplikten tilsier imidlertid at du ikke har rett til å skade arbeidsgivers interesser eller aktiviteter gjennom offentlig negativ omtale, uten at dette er berettiget.</p> <p>Kravet om at du må gå frem på en forsvarlig måte ved varsling innebærer normalt og som hovedregel at forholdene varsles gjennom Betonmast sine ovennevnte varslingskanaler. I tillegg har du alltid rett til å varsle til offentlige tilsynsmyndigheter (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi, o.a.)</p> <p>Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, for eksempel varsling til media, sosiale medier, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets.</p> |
| <p><i>Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker i Betonmast?</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle henvendelser skal tas på alvor</li> <li>• Alle henvendelser skal behandles med en gang</li> <li>• Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder</li> <li>• Anonyme varsler skal saksbehandles (men det gjøres oppmerksom på at anonym varsling er krevende å behandle, spesielt innen psykososialt arbeidsmiljøforhold)</li> <li>• Alle varslingssaker skal behandles konfidensielt</li> <li>• Gjengjeldelse mot varsler er forbudt</li> <li>• Varsler skal få tilbakemelding innen rimelig tid om at de forhold varselet gjelder er saksbehandlet i Betonmast (gjelder kun når varsler ikke er anonym)</li> </ul>  |
| <p><i>Hvem behandler varslingen?</i></p>  | <p>Med behandling av varsling menes all vurdering og undersøkelse som leder frem til en konklusjon om hvorvidt varselet omhandler kritikkverdige forhold eller ikke. Behandlingen består av forundersøkelse og eventuell faktaundersøkelse.</p> <p>Hvem som er behandlingsansvarlig avhenger av hvor og hva varselet gjelder. Varslingsmottaker kan være behandlingsansvarlig, men kun dersom hen er habil og har nødvendig kompetanse til å håndtere saken. Gjennomføres behandlingen varslingsmottaker i linjeledelsen, skal varslingsutvalget konsulteres. Ved behov kan</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>varslingsutvalget overta behandlingen og vil da overta ansvaret som behandlingsansvarlig. Ekstern behandling kan også være aktuelt.</p> <p>Dersom faktarapport har konkludert med brudd, skal ansvarlig leder iverksette tiltak for å gjenopprette kritikkverdige forhold og følge opp at tiltakene får ønsket og varig effekt. Er det eksempelvis avdekket brudd på arbeidsmiljøloven, skal ansvarlig leder sikre at fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjenoprettes.</p>  |
| <i>Hvordan vurderes behandlingsansvarliges habilitet?</i> | Behandlingsansvarlig skal være habil. Det vil si at det ikke foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til hens upartiskhet i den konkrete varslingsaken. Det kan være utfordrende å vurdere habilitet og i mange tilfeller kan rådføring med varslingsutvalget og/eller varsler og/eller omvarslet være fornuftig.  |
| <i>Mottar varsler noen tilbakemelding?</i>                | Varslere skal ha en bekreftelse på at varselet er mottatt og så langt saken tillater det gis informasjon om sakens utfall (dette gjelder kun når varsler ikke er anonym).   |
| <i>Tar jeg noen risiko ved å varsle?</i>                  | Gjengjeldelse mot medarbeider som varsler er forbudt. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at medarbeider har varslet.   |
| <i>Tas det hensyn til den det varsles om?</i>             | I de saker hvor Betonmast som arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om i utgangspunktet gjøres kjent med innholdet i varslet og de påstander som er rettet mot hen. På denne måten får vedkommende anledning til å komme med sin versjon av saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfall av behandlingen.  |
| <i>Hvilken rolle har tillitsvalgt i varslingsaker</i>     | <p>Når arbeidstakere varsler via tillitsvalgte, skal tillitsvalgte videreformidle varselet til arbeidsgiver, hvis den som varsler, ønsker det.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillitsvalgte skal videreformidle varselet til arbeidsgiver og gjør det mulig for den som varsler å være anonym om det er ønskelig</li> <li>• Tillitsvalgte kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.</li> <li>• Tillitsvalgte kan delta i møter med ledelsen og andre involverte personer.</li> <li>• Tillitsvalgte skal ikke saksbehandle varselet.</li> </ul>   |
| <i>Hvilken rolle har verneombudet i varslingsaker</i>     | <p>Verneombudet skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og ivareta arbeidstakeres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet har varslingsplikt for kritikkverdige arbeidsmiljøforhold ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trakassering og diskriminering</li> <li>• skade og sykdom</li> <li>• fare for liv og helse</li> </ul> <p>Verneombudet representerer alle innenfor sitt verneområde og må være bevisst sin rolle. I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom verneombudet i varetar kun én av personene.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verneombudet skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.</li> <li>• Verneombudet kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.</li> <li>• Verneombudet bør ikke delta i møter som støtte for én side i saken.</li> <li>• Verneombudet er ikke den som saken omhandler (er ikke part i saken), og skal ikke saksbehandle varselet.</li> </ul> |