

Varslingsrutiner for Midtnorsk filmsenter AS

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold. Å varsle er ikke det samme som å klage. Varsling er en spesiell form for yttring om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass.

Hvem kan varsle?

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslingsrutinen gjelder for alle fast ansatte, midlertidige ansatte, innleide og andre som utfører arbeid for filmsenteret.

Hvorfor skal du varsle?

Du skal varsle fordi det er i Midtnorsk filmsenters interesse å rette opp alle kritikkverdige forhold. På den måten ivaretar vi fellesskapets verdier og arbeidsmiljøet i filmsenteret bedre.

Hva er kritikkverdige forhold?

Loven definerer kritikkverdig forhold til å være forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten og etiske normer med bred tilslutning i samfunnet. Loven gir disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- fare for liv og helse
- fare for klima og miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Loven presiserer at yttringer om forhold som kun gjelder arbeidstakerens eget arbeidsforhold, ikke regnes som varsling med mindre det omfattes av et av kulepunktene over. En konflikt eller et arbeidsmiljøproblem, samt klage på egen leder, er i utgangspunktet ikke varsling før saken har blitt prøvd løst på ordinært vis.

Hvordan kan du varsle?

Varslet kan være skriftlig eller muntlig. Midtnorsk filmsenter vil gjerne at varsel er skriftlig og underskrevet med navn. Da kan arbeidsgiver både innhente ytterligere opplysninger og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt. Slike varsel vil også tas alvorlig.

Hvem skal jeg varsle?

Normalt bør varsel leveres daglig leder. Dersom du ikke ønsker å ta opp saken med daglig leder, eller varslet gjelder daglig leder, kan du levere varsel til styreleder eller annet medlem i styret. En varsling til daglig leder eller en representant fra filmsenterets styre, regnes som en intern varsling.

Du kan alltid varsle eksternt til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Normalt vil eierne, Trondheim kommune eller Trøndelag fylkeskommune, eller offentlige tilsynsmyndigheter som Arbeidstilsynet eller Statsforvalteren være aktuelle varselmottakere.

Kan du varsle til media?

Du kan bare varsle eksternt til media dersom du først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Det er et krav for varsling til media at varselet har allmenn interesse og at arbeidstakeren er i aktsom god tro om innholdet i varselet.

Du har ytringsfrihet og rett til å delta på egne vegne i den offentlige samfunnsdebatten. Du har lov til å være kritisk til forhold ved din egen arbeidsgiver, men du må være tydelig på at du uttaler deg på egne vegne. Slike ytringer er ikke varsling i lovens forstand, og du er ikke vernet som varsler og må forhold deg til ordinære regler om taushetsplikt mv.

Hva skal varselet inneholde?

Når du varsler bør du gjengi så mange opplysninger som du kan om hendelsen:

- Ditt navn og arbeidssted (for ikke anonyme varsel)
- Varslingsdato
- Tid, sted og eventuelt klokkeslett for forholdet det varsles om
- Sted for hendelsen
- Beskrivelse av hendelsen
- Vitner eller ting som kan bekrefte forholdet

Når skal du varsle?

Når du oppdager kritikkverdige forhold skal du ikke vente og se det an, men varsle så snart du har blitt oppmerksom for forholdet. Du bør varsle selv om du er i tvil om de faktiske forhold. Det er varslingsmottakeren som skal vurdere alvorlighetsgraden.

Taushetsplikt

Dette gjelder ikke ved intern varsling. Midtnorsk filmsenters interne varslingsrutiner kan ikke inneholde løfter om fortrolighet eller anonymitet for varsler fordi den det varsles om i noen tilfeller kan ha rett på informasjon.

Tilsynsmyndigheter og andre eksterne offentlige myndigheter som mottar varsel har absolutt taushetsplikt om varslers navn og andre identifiserbare opplysninger. Taushetsplikten gjelder overfor sakens parter og deres representanter og den går foran reglene om partsinnsyn etter forvaltningsloven.

Både interne og eksterne offentlige myndigheter har som varslingsmottakere taushetsplikt, men den er knyttet til bestemmelser i forvaltningsloven, personopplysningsloven og offentlighetsloven. Den eller de det varsles om har i noen tilfeller rett til partsinnsyn. Forvaltningsloven kan etter omstendighetene gi den opplysningene handler om rett til innsyn i varslers identitet. Som et alminnelig utgangspunkt kan det legges til grunn at hvis opplysningene som er gitt ikke er entydige bekreftet og dokumentert, må parten ha krav på å få vite hvem som er kilden. I så fall vil man be varsleren om samtykke til å oppgi identiteten.

Vær likevel oppmerksom på at vi er en liten organisasjon. Dersom det kommer varsel kan andre i noen tilfelle kunne slutte seg frem til hvem som har varslet, selv om taushetsplikten er ivaretatt.

Tar du noen risiko ved å varsle?

Varslere er lovbeskyttet mot alle former for *gjengjeldelse*. Loven definerer gjengjeldelse som: «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av, eller en reaksjon på, at arbeidstaker har varslet». Loven gir følgende eksempel på gjengjeldelse:

- trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering
- advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering, degradering
- suspensjon, oppsigelse, avskjed, ordens-straff

Arbeidsgiver skal selv avstå fra gjengjeldelse og har også en plikt til å sørge for at varslere ikke utsettes for gjengjeldelse fra andre. Hvis du blir utsatt for gjengjeldelse etter å ha varslet kan du kreve oppreisning og erstatning.

Vær likevel oppmerksom på at varsling kan være belastende både for den som varsler og den det blir varslet om. Midtnorsk filmsenter har plikt til å undersøke varsel og kan i den forbindelse stille spørsmål og komme med motargumenter. Motargumenter regnes ikke som gjengjeldelse. Den som varsler må regne med at det kommer saklige motargumenter som opplyser saken fra flere sider.

Hva skjer videre med et varsel?

Arbeidsgiver har plikt til å undersøke og registrere alle varsel. Varslingsmottakere behandler opplysningene som er gitt med stor varsomhet. De har taushetsplikt om personlige opplysninger og plikter å hindre at andre får kjennskap til det de i tjenesten får vite om. Identiteten til den som varsler gis ikke til andre enn de som har en berettiget interesse, dvs. de trenger opplysningen for å utføre en oppgave de er satt til å gjøre, eller selv er den det varsles om.

Du vil få en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med intern rutine. Arbeidsgiver vil ta nærmere kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon i saken, eller det er grunnlag for å gi deg ytterligere informasjon om hva som skjer med saken du har varslet om.

Den som varsler regnes ikke som part i saken og har derfor ikke automatisk rett til innsyn i selve saksbehandlingen. Men varslere skal få beskjed om at varselet er mottatt og hvordan arbeidsgiver håndterer saken.

Hva skjer med den eller de det varsles om

Midtnorsk filmsenter skal følge opp alle involverte på en forsvarlig og respektfull måte. Dersom varslingen gjelder en eller flere navngitte personer, vil alt bli gjort for å ivareta deres rettssikkerhet. Det innebærer at den/de vil bli orientert om opplysningene som er mottatt, og at de får anledning til å uttale seg.

Varslingsplikt

Det er i alles interesse at problemer løses på laveste mulige nivå. Derfor har ansatte i visse tilfeller ikke bare en *rett* men også en *plikt* til å si ifra slik at problemene ikke utvikler seg videre.

Ifølge Arbeidsmiljøloven § 2-3 har arbeidstakere en plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal straks underrette arbeidsgiver* når han eller hun blir oppmerksom på:

- feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse
- blir kjent med at det foregår trakassering eller diskriminering

Grensen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Det lar seg ikke gjøre å trekke opp en klar grense mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Arbeidstaker kan uttale seg på egne vegne, også om forhold som angår arbeidsplassen. Ansatte bør likevel avstå fra enkelte ytringer dersom disse kan bli oppfattet som et uttrykk for mer enn den ansattes personlige standpunkt. En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne reagere på en frimodig ytring, er at ytringen har medført åpenbar risiko for skade på Midtnorsk filmsenters interesser. Sosiale medier regnes som et offentlig rom, i mange tilfeller også i lukkede grupper, og rettsreglene om ytringsfrihet og lojalitetsplikt har derfor fått et videre anvendelsesområde, samtidig som terskelen for å ytre seg offentlig har blitt senket.

Midtnorsk filmsenter vil være varsom med å sanksjonere i tvilstilfeller. Dersom filmsenteret innkaller til samtale etter at arbeidstaker har ytret seg, skal leder være seg bevisst hvordan samtalen oppfattes for arbeidstaker.

Plan for internkontroll

Plan for internkontroll og medvirkning knyttet til HMS vil gjennomføres i forbindelse med planlagt sertifisering som Miljøfyrtårn i 2022.

Mer informasjon?

Varsling er regulert i Arbeidsmiljøloven kap 2A, som du kan finne her:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven#KAPITTEL_3

Du kan også få ytterligere informasjon hos Arbeidstilsynet her:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

Vedtatt av styret i Midtnorsk filmsenter, 28.10.2021

*Dersom ansatte blir enige om å velge verneombud/tillitsvalgt vil dette suppleres i teksten.