

## **Varslingsrutiner i Skolelederforbundet**

Regler om varsling står i arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Nye regler trådte i kraft i juni 2017.

Alle virksomheter som sysselsetter minst 5 arbeidstakere har plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering trådte i kraft 1.1.2018. Loven gir bl. a. regler om forbud mot diskriminering, mot å trakassere og forbud mot gjengjeldelse mot noen som har varslet, se §§ 13, 14 og 15.

### **1. Skolelederforbundets sekretariat har følgende varslingsrutiner:**

- 1) Ansatte og innleide i Skolelederforbundet har både rett til og oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i Skolelederforbundets virksomhet, herunder diskriminering og trakassering.
- 2) Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig.
- 3) Arbeidsgiver har bevisbyrden dersom det påstås at varslingen er i strid med AML § 2 A-1 eller likestillings- og diskrimineringsloven § 13.
- 4) Varsling skal gis skriftlig eller muntlig til Skolelederforbundets administrasjonsleder. Administrasjonsleder følger opp saken videre ved å
  - a. Drøfte videre oppfølging med tillitsvalgt i NOSEF og/eller
  - b. Ta saken opp med Sentralstyret
- 5) Administrasjonsleder har ansvar for å følge opp varsler og sørge for at varsler får informasjon om behandling av varselet og hva varselet fører til.
- 6) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt, jf. AML § 2 A-2.

### **2. Varslingsrutiner for Skolelederforbundets medlemmer:**

- 1) Medlemmer i Skolelederforbundet har både rett til og oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i Skolelederforbundets virksomhet, herunder diskriminering og trakassering.
- 2) Fremgangsmåten ved varslingen skal være forsvarlig.
- 3) Fylkeslagsleder m.m. har bevisbyrden dersom varselet vurderes å være ubegrunnet eller i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 13.
- 4) Varsling skal gis skriftlig eller muntlig til leder i fylkeslaget. Varsling kan også gis Skolelederforbundets administrasjonsleder eller Sentralstyret. Fylkeslagsleder m.m. følger opp saken videre ved å
  - a. Drøfte videre oppfølging med styret i fylkeslaget, med Skolelederforbundets administrasjonsleder og/eller
  - b. Ta saken opp med Sentralstyret
- 5) Fylkeslagsleder m.m. har ansvar for å følge opp varsler og sørge for at varsler får informasjon om behandling av varselet og hva varselet fører til.

### 3. Behandling av varslingsaker:

- En varsler kan gi skriftlig eller muntlig varsel.
- Et muntlig varsel må nedtegnes skriftlig av administrasjonsleder eller fylkeslagsleder.
- Varsler kan ikke være anonym.
- Et varsel må få en skriftlig tilbakemelding der Skolelederforbundets varslingsrutiner vedlegges og det orienteres om antatt saksbehandlingstid.
- Saken skal behandles så raskt som mulig.
- Taushetsplikt og fortrolighet må ivaretas ved behandlingen.
- Kontradiksjon må ivaretas for varsler og for den/de det varsles om.
- Administrasjonsleder eller fylkeslagsleder må undersøke saken varselet dreier seg om ved å:
  - Snakke med varsler
  - Innhente dokumenter
  - Snakke med eventuelle vitner
- Varsler skal orienteres om hva som foretas i saken.
- Administrasjonsleder/fylkeslagsleder oppsummerer saksbehandlingen i et notat som drøftes videre, se punkt 4.
- Etter at saken er drøftet må administrasjonsleder/fylkeslagsleder/sentralstyret konkludere. Konklusjonen må vise hva varselet fører til. Dette kan være:
  - At varselet er i strid med AML § 2A-1, at det er ubegrunnet eller at det er opptrådt grovt uaktsomt jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 14. Varselet behandles derfor ikke videre.
  - Samtaler/konfliktløsning
  - En arbeidsrettslig reaksjon (irrettesettelse, advarsel, oppsigelse, suspensjon, avskjed)
  - Politianmeldelse
  - Melding til tilsynsmyndigheter
  - Annet
- Varsler skal få et skriftlig svar med konklusjon og begrunnelse når saken er ferdigbehandlet.

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A og lenke til lov om likestilling og forbud mot diskriminering samt lovens §§ 13, 14 og 15 følger vedlagt.

## Arbeidsmiljøloven Kapittel 2 A. Varsling

0 Kapitlet tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

### § 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

### § 2 A-2. *Vern mot gjengjeldelse ved varsling*

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

### § 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

(1) Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.

(3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

(5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

- a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
- b) fremgangsmåte for varsling,
- c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.  
0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

#### § 2 A-4. *Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet*

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), lenke:

<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2017-06-16-51?searchResultContext=2099>

#### § 6. *Forbud mot å diskriminere*<sup>1</sup>

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter [§§ 7](#) og [8](#) som ikke er lovlig etter [§§ 9](#), [10](#) eller [11](#).

#### 13. *Forbud mot å trakassere*

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd og seksuell trakassering, er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

#### *§ 14. Forbud mot å gjengjelde*

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt.

Forbudet etter første ledd gjelder tilsvarende overfor vitner i en klagesak, og overfor personer som bistår i en klagesak.

Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har unnlatt å gjøre det de har blitt instruert til i strid med [§ 15](#).

#### *§ 15. Forbud mot å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde*

Det er forbudt å instruere noen om å diskriminere i strid med [§ 6](#), trakassere i strid med [§ 13](#), og gjengjelde i strid med [§ 14](#).