

Retningslinjer for håndtering av varsling i Norske Lakseelver

Norske Lakseelver (NL) ønsker en organisasjonskultur preget av åpenhet, der verdiene våre *inkluderende - kunnskapsbasert – løsningsorientert* legges til grunn.

Vi tar opp forhold som oppleves kritikkverdige direkte med den det gjelder. Dersom dette ikke fører fram, eller om det blir nødvendig å ta opp saken med noen andre som kan gjøre noe med de kritikkverdige forholdene, kalles det varsling.

Retningslinjene følger av arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.

Lovanvendelse i disse retningslinjene:

[-LOV-2005-06-17-62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven – aml\)](#)

[-LOV-2017-06-16-51 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)

Hva det bør varsles om

I Norske Lakseelver ønsker vi at det sies ifra om kritikkverdige forhold og atferd som er i strid med våre verdier og etiske retningslinjer, og som svekker NLs omdømme.

Vi aksepterer ingen form for diskriminering, trakassering eller annen kritikkverdig oppførsel eller adferd.

- Diskriminering er forbudt og følger av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#)
- Trakassering er når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger eller ytringer, som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan også være fravær av handlinger, for eksempel å holde tilbake informasjon.
- Kritikkverdige forhold er brudd på lover og regler med bred tilslutning i samfunnet. Arbeidsmiljøloven definerer [kritikkverdige forhold](#) i § 2A-1.

Et varsel etter disse retningslinjene må gjelde forhold som knytter seg til NL, organisasjonens ansatte, ledelse eller tillitsvalgte. Varslingsreglene gjelder normalt ikke for personalkonflikter og uenigheter om gjennomføringen av arbeidsavtalen.

Før det varsles bør uenigheter eller konfliktsaker søkes løst mellom de involverte.

Det kan være vanskelig å avgjøre om et forhold er kritikkverdig eller ikke. Da kan den som vurderer å varsle, søke råd hos nærmeste overordnede i tabellen under eller kontakte Arbeidstilsynet for veiledning.

Hvem kan varsle

I tråd med våre verdier ønsker Norske Lakseelver at alle som opplever kritikkverdige forhold i organisasjonen, gir beskjed om det. Det er mulig å varsle dersom du opplever kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Hvem det kan varsles til

Norske Lakseelver har følgende interne varslingskanaler:

Hvem varsler	Varsel sendes til	Kontakt
Tillitsvalgte	Styreleder i Norske Lakseelver	Ragnhild Brennslett, 915 97 875, ragnhild.brennslett@online.no
Ansatte	Generalsekretær	Torfinn Evensen, 450 21 637, torfinn@lakseelver.no

Eksterne personer varsler til generalsekretær.

Det skal som hovedregel varsles til nærmeste overordnede.

- Nestleder håndterer varsler om styreleder
- Valgkomiteen informeres om varsler om tillitsvalgte
- Styreleder håndterer varsler om generalsekretær

Hvordan det skal varsles

Varsling om kritikkverdige forhold kan gjøres ved personlig oppmøte, via telefon eller skriftlig. Et varsel bør inneholde fullt navn, med mindre det er ønskelig å være anonym.

Beskriv grunnlaget for observasjonen eller bekymringen så konkret og detaljert som mulig. Gi gjerne også informasjon om tidligere kjente saker som kan ha betydning for varslingen, og hvem som for øvrig er kjent med forholdet det varsles om. Varslingen skal skje på forsvarlig måte, og den som varsler må ta ansvar for sine ytringer.

Varsler har rett til å varsle anonymt. Normalt vil imidlertid åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat.

Alle varsler behandles konfidensielt. Kun personer som har saklig grunn til å kjenne saken eller som er involvert i behandlingen av saken, enten som part eller saksbehandler, skal kunne få informasjon om sakens innhold.

Hvordan Norske Lakseelver håndterer varsler

Ved håndtering av et varsel har både varsler og den det bli varslet om krav på å bli tatt forsvarlig hånd om, både mens saken behandles og etter at saken er ferdig behandlet.

Norske Lakseelver behandler varslet etter disse stegene anbefalt av [Arbeidstilsynet](#):

1. Norske Lakseelver registrerer varselet
2. Norske Lakseelver bekrefter mottak av varslet
3. Norske Lakseelver undersøker og vurderer varselet
4. Norske Lakseelver tar beslutning om videre prosess
5. Norske Lakseelver lukker saken og informerer de berørte
6. Evaluering og læring

Utarbeidet av	Per-Fredrik Rønneberg Nordhov
Revidert av	Styret
Sist revidert	10.05.2023