**Utkast til mal for rutine om varsling**

1. Arbeidsgiver vektlegger en åpen ytringskultur. En slik kultur er viktig for det generelle arbeidsmiljøet og er sentral for at virksomheten skal kunne drives på best mulig måte. Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for arbeidsmiljøet, den enkelte og virksomheten. Det er derfor viktig at slike forhold gripes fatt i og håndteres på en forsvarlig måte.
2. Arbeidsgiver oppfordrer derfor alle ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold som oppdages på arbeidsplassen.
3. Oppdages det kritikkverdige forhold, har arbeidstaker rett, og av og til plikt, til å varsle om dette.
4. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Dette innbefatter for eksempel forhold som kan innebære

a) fare for liv eller helse

b) fare for klima eller miljø

c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet

d) myndighetsmisbruk

e) uforsvarlig arbeidsmiljø

f) brudd på personopplysningssikkerheten.

1. Varslingsretten gjelder også innleide arbeidstakere, lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.
2. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i henhold til denne rutinen, i henhold til varslingsplikt etter aml § 2-3, til tilsynsmyndigheter/offentlige myndigheter, eller i henhold til regler om varsling etter aml kapittel 2 A er forbudt.
3. Varsling kan gjøres skriftlig, muntlig og også anonymt.
4. Arbeidstaker oppfordres til om mulig å være konkret om det kritikkverdige forholdet som det varsles om. Herunder tid, sted, hendelse og personer involvert. Bakgrunnen for ønske om konkretisering er at det da vil være enklere for arbeidsgiver å undersøke forholdene.
5. Arbeidstaker skal i utgangspunktet varsle nærmeste overordnede. Er nærmeste overordnede involvert i det kritikkverdige forholdet det varsles om, kan det varsles til rådsleder/styreleder, verneombud eller tillitsvalgt.
6. I de tilfeller intern varsling ikke fører frem eller varsler har saklig grunn til å tro at intern varsling ikke vil føre frem, kan det varsles eksternt, for eksempel til politiet eller arbeidstilsynet, andre offentlige myndigheter eller media.
7. Ved varsling til media oppfordres varsler til å
* Grundig å undersøke fakta vedrørende det kritikkverdige forholdet det varsles om
* Vurdere om intern varsling/varsling til tilsynsmyndighet i stedet vil være hensiktsmessig
* Vurdere om andre utenfor virksomheten har en berettiget interesse av å vite om forholdene
1. Varsles det om en eller flere personer, må anklagede som hovedregel gjøres kjent med kritikken for å få anledning til å gi sin versjon.
2. Varslerens identitet behandles konfidensielt.
3. Varsler vil få informasjon om at varselet er mottatt og om frist for ferdigbehandling. Fristen vil avhenge av hvor kompleks saken er og hvor grundige undersøkelser som varselet gir grunnlag for.
4. Kritikkverdige forhold skal som utgangspunkt registreres og følges opp av den i virksomheten som er ansvarlig for det forholdet varslingen gjelder.
5. Etter at saken er tilstrekkelig godt opplyst, skal beslutning om utfallet av saken i utgangspunktet tas av den i virksomheten som er ansvarlig for det forholdet varslingen gjelder.
6. Det skal alltid vurderes om den enkelte varslingssak gir grunnlag for generelle tiltak i virksomheten. Når beslutning i saken er tatt, skal den som har varslet informeres om beslutningen så langt dette ikke er i strid med lov.