Vedlegg 2
Norads varslingsplakat

VARSLING OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I NORAD,
jf. aml.

Hva er varsling?	Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.
Hva er kritikkverdige forhold?	Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovregler, interne retningslinjer eller etiske normer, f.eks. mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, forhold som er fare for personers liv og helse, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.
Hvem kan varsle?	Retningslinjene gjelder som utgangspunkt alle ansatte i Norad, herunder hospitanter og konsulenter. Eksterne personer uten tilknytning til Norad er også velkomne til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold. For slike varslere gjelder retningslinjene så langt de passer.
Hvordan varsler jeg?	Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte.
Til hvem bør jeg varsle?	Som hovedregel bør du varsle til din nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen. Du kan også varsle internt til ledelsen indirekte via tillitsvalgt, verneombud, kollega, advokat eller annen rådgiver. Dersom du ikke arbeider i Norad, eller dersom du som ansatt foretrekker å varsle utenom linjeledelsen, kan du varsle direkte til ekstern varslingskanal, Kluge Advokatfirma DA, enten ved: E-post: norad@alertus.no Tlf. nr.: **+47 465 48 479** Post: Kluge Advokatfirma DA "Varsel", Postboks 1548 Vika, 0177 Oslo I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi, o.a.)
Har jeg rett til å varsle?	Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten,
Varslingsplikt! Om hva og til hvem har jeg plikt til å varsle?	o Du har plikt til straks å underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, med mindre du selv kan rette på forholdet. o Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet om trakassering, mobbing og diskriminering på arbeidsplassen. o Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet. o Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, jf. etiske retningslinjer for statstjenesten.
Har jeg en særskilt varslingsplikt som verneombud?	Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven. Blir verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet.

Hva bør varslingen inneholde?	En varsling bør ha med: o Fullt navn (Kan være anonym) o Varslerens tjenestested (Kan være anonymt) o Dato for rapportering o Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen o Konkret hva en har observert o Sted for handlingen o Andre vitner o Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er).
Hvilke krav stilles til varsling?	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. Du har uansett alltid rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling, jf. aml. § 2-4 nr. 2, andre punktum. Du har uansett også alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi el
Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)	Grl. § 100 om ytringsfrihet 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 kan skade arbeidsgivers interesser eller aktiviteter gjennom offentlig negativ omtale uten at dette er berettiget. Kravet om at du må gå frem på en forsvarlig måte innebærer normalt at forholdene varsles gjennom virksomhetens interne varslingskanaler og til offentlige tilsyn. Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, dvs. varsling til media, blogging, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets.
Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?	• Alle henvendelser skal tas alvorlig • Alle henvendelser skal behandles med en gang • Anonymitet er mulig • Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder • De ulike metodene for varsling skal verdsettes likt • Konfidensiell behandling • Varslingssystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser • Varsler skal få tilbakemelding innen rimelig tid (om ikke varsler er anonym)
Hvem håndterer varslingen? Saksgang?	Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av hvem som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot. Saken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk.
Mottar jeg noen tilbakemelding?	Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt. For øvrig vil spørsmål om innsyn være regulert i bl.a. offentlighetsloven, forvaltningsloven, personopplysningsloven m.m.
Gjelder det begrensninger for varsling?	Regler om taushetsplikt, ærekrenkelser m.v. gjelder uten hensyn til retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven.
Tar jeg noen risiko ved å varsle?	Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, er forbudt
Hensynet til den det varsles om	I de saker hvor arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om, i utgangspunktet gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt. 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 utfallet av behandlingen