

Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i Redd Barna

Dokumentnavn:	Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i Redd Barna
Godkjent:	5. mars 2007
Vedtatt av:	Redd Barnas hovedstyre
Utarbeidet av:	Jenny Linge Valberg Generalsekretærens stab
Revisjon:	Minimum hvert tredje år, senest innen februar 2026
Revidert:	Februar 2023 November 2020 21.05.2019 Oktober 2015

Generelt om varsling i Redd Barna

Redd Barna skal ha en åpen kultur der det er naturlig å ta opp kritikkverdige forhold i den daglige, løpende, dialogen uten at man tenker på dette som varsling. Alle som er tilknyttet Redd Barna skal trygt kunne ta opp små og store spørsmål med sin leder eller kontaktperson i Redd Barna. Dette bidrar til at problemer blir tatt opp og løst på lavest hensiktsmessige nivå.

I praksis vil varsling derfor være å regne som en «sikkerhetsventil» som slår inn i tilfeller der man anser at kritikkverdige forhold ikke blir, eller kan bli, tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen. Når det meldes om kritikkverdige forhold, enten det skjer i den løpende dialogen eller som et varsel, skal Redd Barna ivareta og beskytte den som har rapportert om forholdet og den eller de som beskyldes for kritikkverdige forhold.

Redd Barna oppfordrer til å varsle om kritikkverdige forhold som ikke blir, eller kan bli, tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen. Formålet med Redd Barnas rutine for varsling er å beskrive hvordan man varsler til Redd Barna og hvordan Redd Barna mottar og følger opp varsler. Rutinen klargjør også rettigheter og plikter i forbindelse med varsling.

Rutinen er utarbeidet i tilknytning til Redd Barnas HMS-arbeid og i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte, jmfør [arbeidsmiljøloven § 2 A-6 punkt 2](#).

1. Hva er varsling?

Varsling er å melde ifra til Redd Barna om kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Formålet med varsling er at kritikkverdige forhold meldes inn slik at Redd Barna får mulighet til å undersøke og utbedre forholdene.

2. Hvem kan varsle?

Alle som er ansatt eller innleid arbeidstaker hos Redd Barna har rett til å varsle, jmfør [arbeidsmiljøloven § 2-2 og 2A-1](#).

Redd Barnas medlemmer, frivillige og tillitsvalgte, konsulenter, underleverandører og medlemmer av Press – Redd Barna Ungdom kan også varsle. Dette inkluderer også barn som har med Redd Barna gjøre.

3. Hva kan jeg varsle om?

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i Redd Barna eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Dette inkluderer eksempelvis brudd på Redd Barnas etiske retningslinjer og Safeguarding Policy. Dette omfatter også diskriminering, trakassering og annen utilbørlig opptreden, misbruk av makt og posisjon, økonomisk mislighold, korrupsjon, uforsvarlig arbeidsmiljø, brudd på personopplysningsikkerheten samt brudd på barns sikkerhet og trygghet.

Redd Barna krever ikke at den som varsler kan bevise realiteten i forholdet eller at forholdet er kritikkverdig. Det er tilstrekkelig at den som fremmer varselet mener det i beste mening og på forsvarlig måte. Det er Redd Barna som skal undersøke om varselet gjelder et kritikkverdig forhold og hva konklusjonen av undersøkelsen blir.

Brudd kan få konsekvenser for ansettelsesforhold og/eller samarbeidsforhold med Redd Barna. For arbeidstakere kan konsekvensene eksempelvis være oppsigelse, avskjed eller muntlig/skriftlig advarsel. For frivillige, medlemmer og tillitsvalgte kan det eksempelvis være aktuelt med suspensjon eller eksklusjon. For konsulenter og underleverandører kan det eksempelvis bli aktuelt med avslutning av kontrakt eller samarbeidsavtale.

4. Har jeg rett og plikt til å varsle?

Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jmfør [arbeidsmiljøloven § 2 A-1](#).

I visse situasjoner har arbeidstakere også plikt til å varsle, jmfør [arbeidsmiljøloven § 2-3](#). Dette gjelder forhold som kan medføre fare for liv og helse, forhold knyttet til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, samt forhold knyttet til egen skade eller sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

Redd Barna ønsker primært at arbeidstakere tar opp kritikkverdige forhold i den daglige, løpende, dialogen og at varsling av den grunn blir en «sikkerhetsventil» som benyttes i tilfeller der man anser at kritikkverdige forhold ikke blir eller kan bli tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen.

5. Hvilke krav stilles til varsling?

Varsel kan alltid fremmes internt, enten av varsleren selv eller via verneombud, tillitsvalgt eller advokat, jmfør [arbeidsmiljøloven § 2 A-2](#).

Arbeidstakere kan også varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med [arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2](#).

6. Hvordan og til hvem varsler jeg i Redd Barna?

Varsling til Redd Barna gjøres fortrinnsvis skriftlig. Redd Barna pålegger ikke noen å varsle på en bestemt måte eller til en bestemt person, men anbefaler å varsle slik det står beskrevet i denne rutinen for å sikre best mulig saksbehandling.

6.1. Ansatte

Som hovedregel skal ansatte ta opp saken med varslingsansvarlig på alert@reddbarna.no. Det er bare varslingsansvarlig som har tilgang til denne e-posten.

Dersom den som varsler mener eller tror det er grunn til å anta at varselet ikke vil bli tilfredsstillende håndtert av varslingsansvarlig kan varselet fremmes til en avdelingsleder, Redd Barnas generalsekretær eller hovedstyrets leder.

De som mottar et varsel i Redd Barna er pliktig til å følge Redd Barnas rutine for varsling.

6.2. Andre som er tilknyttet Redd Barna

Redd Barnas medlemmer, frivillige og tillitsvalgte i styrende organer, konsulenter, underleverandører, medlemmer av Press – Redd Barna Ungdom og barn som har med Redd Barna å gjøre bør som hovedregel varsle sin kontaktperson i Redd Barna. Kontaktpersonen vil da hjelpe vedkommende å bringe saken videre til varslingsansvarlig.

Dersom det ikke er ønskelig eller mulig å varsle via kontaktpersonen, kan saken varsles direkte til varslingsansvarlig i Redd Barna. Kontaktinformasjon er;

Kanal	Kontaktinformasjon
E-post	alert@reddbarna.no
Telefon	22 99 09 00 Be sentralbordet om å sette deg over til varslingsansvarlig i generalsekretærens stab.
Brev	Varslingsansvarlig Generalsekretærens stab Redd Barna Postboks 6902 St. Olavs plass 0130 Oslo

7. Hva bør et varsel inneholde?

Varsling kan skje skriftlig eller muntlig, men det oppfordres til skriftlighet. Varsling bør være så detaljert som mulig og gjerne si noe om:

- Navn på varsler (dersom vedkommende ikke varslet anonymt)
- Dato for rapporteringen
- Hva som er observert/opplevd
- Tidsrom (dato og tidsrom for observasjonen/opplevelsen)
- Sted for hendelsen/handlingen
- Eventuelle vitner
- Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er)
- Eventuell dokumentasjon av forholdet

Dersom et varsel ikke inneholder informasjonen i disse kulepunktene, vil Redd Barna tidlig i prosessen forsøke å innhente denne informasjonen.

Det er mulig å varsle anonymt til Redd Barna, men Redd Barna oppfordrer deg til å stå fram med din identitet fordi det er vanskeligere å følge opp anonyme varsler. Tiltak som treffes på grunnlag av anonyme varslinger behandles på lik linje som andre typer varslinger, men det vil ikke være mulig å gi tilbakemelding til varsler.

8. Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varsler i Redd Barna?

Alle varsler skal behandles uten unødig opphold og med respekt, grundighet og etterrettelighet.

Prinsippet om kontradiksjon vil være grunnleggende i saksbehandlingen slik at Redd Barna ikke avgjør en sak uten at partene har hatt anledning til å imøtegå motpartens framstilling av saken.

Alle saker skal behandles konfidensielt. Identiteten til varsleren, den/de det varsles om og øvrige opplysninger i saken skal ikke gjøres kjent for flere enn nødvendig.

Varslings saker skal dokumenteres på forsvarlig måte og i tråd med aktuell lovgivning og Redd Barnas egne regler, se punkt 13 om håndtering av personopplysninger i varslings saker.

Habilitet skal vurderes i henhold til regler om habilitet slik de står beskrevet i Redd Barnas statutter, etiske retningslinjer og forvaltningsloven. Ved tvil om habilitet skal den som kan være inhabil ikke delta i håndtering av varselet.

Ved et varsel vil Redd Barna, fortrinnsvis ved varslingsansvarlig og utnevnt saksbehandler, om mulig gjennomføre en innledende samtale med varsler og den eller de det blir varslet om. Varslingsansvarlig og ansvarlig linjeleder vil deretter beslutte hvorvidt saken skal behandles som et varsel og hvordan saken skal håndteres videre.

8.1. Ivaretagelse og oppfølging av den eller de som varsler

Redd Barna skal ivareta den eller de som varsler. Varslingsansvarlig skal sørge for at den som har varslet får bekreftelse om at varselet er mottatt og skal som hovedregel få beskjed når varselet er ferdig behandlet.

Varsler har rett til å legge fram sin side av saken. Dersom varselet medfører kritikk/varslet mot varsler, skal varsler også gis rimelig tid og anledning til å imøtegå dette, jamfør kontradiksjonsprinsippet.

Varsler har mulighet til å bruke en rådgiver eller støtteperson i møter og annen kommunikasjon om varselet.

Ved behov kan Redd Barna tilby psykososial hjelp og støtte til partene i en varslingssak.

8.2 Ivaretagelse og oppfølging av den eller de det blir varslet om

Redd Barna skal ivareta den den eller de det er blitt varslet om, heretter kalt *omvarslede*. Omvarslede skal som hovedregel bli informert om varselet og få informasjon om hvordan Redd Barna vil følge opp saken.

Omvarslede skal orienteres om framdrift. Omvarslede skal få beskjed når saken er ferdig behandlet, også i tilfeller der det etter innledende vurderinger antas at varselet bygger på en misforståelse eller ikke omfatter kritikkverdige forhold. Omvarslede vil som hovedregel gjøres kjent med hvem som har, eller vil få, kjennskap til varselet.

Omvarslede har rett til å legge fram sin side av saken og skal gis rimelig tid og anledning til å uttale seg og imøtegå eventuelle anklager, jamfør kontradiksjonsprinsippet. Omvarslede har rett til innsyn i påstandene om det kritikkverdige forholdet og andre personopplysninger som er samlet inn om vedkommende.

Omvarslede har mulighet til å bruke en rådgiver eller støtteperson i møter og annen kommunikasjon om varselet.

Ved behov kan Redd Barna tilby psykososial hjelp og støtte til partene i en varslingssak.

8.3. Ved avdekking av mislig eller kriminelt forhold

Der det blir avdekket et mislig eller kriminelt forhold, eller der organisasjonen får en begrunnet mistanke om et slik forhold, vil Redd Barna ta saken videre med politiet og eventuelt andre relevante offentlige instanser, slik som barnevernet.

9. Gjelder det begrensinger for varsling?

Regler om taushetsplikt gjelder ved varsling. Det betyr at den som varsler, den eller de det varsles om og eventuelle vitner i saken ikke har lov til å bryte regler om taushetsplikt.

10. Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Redd Barna vil beskytte alle som varsler om kritikkverdige forhold mot gjengjeldelse. Overfor arbeidstakere er gjengjeldelse ulovlig, jamfør [arbeidsmiljøloven § 2A-4](#).

11. Hvordan rapporterer Redd Barna om varsler?

Redd Barnas varslingsansvarlig har ansvar for at alle varsler loggføres og dokumenteres i tråd med rutine for varsling i Redd Barna. Status i saken, funn og tiltak skal også loggføres.

Redd Barnas hovedstyre og kontrollkomité vil bli forelagt en orientering om varslinger på sine møter (rapporteringen inneholder ikke konfidensielle opplysninger eller detaljer fra enkeltsaker) slik at det føres kontroll med Redd Barnas håndtering av varslinger. Redd Barnas generalsekretær holdes løpende orientert om varsler.

Dersom et varsel omfatter en av våre tilskuddsgivere vil Redd Barna orientere tilskuddsgiver i tråd med deres regelverk. Redd Barna sin orientering vil ikke inneholde konfidensielle opplysninger eller detaljer fra enkeltsaker og alt vil være anonymisert.

12. Kan jeg klage på saksbehandlingen i en varslingssak?

Redd Barnas kontrollkomité er klageinstans for saker som gjelder varslinger. Komiteens mandat i en klagesak er å gå igjennom og vurdere Redd Barnas behandling av saken. Den kan ved mangler i saksbehandlingen anmode om ytterligere saksbehandling. Komiteen har ikke mandat til å fatte vedtak i en varslingssak.

For å sende en klage til kontrollkomiteen sendes det skriftlig klage til alert@reddbarna.no eller det tas direkte kontakt med kontrollkomiteens leder. Kontaktinformasjon til leder av kontrollkomiteen fås ved å ta kontakt med Redd Barna på telefon 22 99 09 00 eller ved å sende en epost til post@reddbarna.no.

13. Håndtering av personopplysninger

Redd Barnas håndtering av varsler innebærer behandling av personopplysninger. Formålet med behandlingen er å undersøke varsler om kritikkverdige forhold og å rette opp i slike forhold. For behandling av varsler om våre ansatte og innleide arbeidstakere er det rettslige grunnlaget for behandlingen GDPR artikkel 6 bokstav c (behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse som påhviler Redd Barna).

For Redd Barnas medlemmer, frivillige og tillitsvalgte i styrende organer, konsulenter, underleverandører, medlemmer av Press – Redd Barna Ungdom og barn som har med Redd Barna å gjøre er det rettslige grunnlaget GDPR artikkel 6 bokstav f (Redd Barnas berettigede interesse i å behandle varsler om kritikkverdige forhold).

Personopplysninger i en varslingssak oppbevares og behandles konfidensielt. Opplysningene slettes som hovedregel etter 5 år etter at saken ble avsluttet, med mindre særlige forhold gjør det nødvendig å oppbevare opplysningene lenger (dette skal i så fall begrunnes). For mer informasjon om behandling av personopplysninger vises det til [Redd Barnas personvernerklæring](#).

Ved spørsmål eller kommentarer til rutinen ta kontakt med Redd Barna på alert@reddbarna.no.