



## **Varsling i Redd Barna**

### **Veiledning for mottakere av varslinger**

Følgende veiledning (sjekkliste) har til hensikt å hjelpe de som mottar informasjon til å handle på riktig måte for å beskytte varslerne, de som er involverte i angivelige brudd på Redd Barnas (RBs) etiske prinsipper og RB som organisasjon. Denne veiledningen bør brukes i sammenheng med RBs retningslinjer for alle ansatte og assosierte parter om varsling i RB.

Ledere og andre som mottar informasjon, bør ha følgende i minne når de vurderer hvilke tiltak som skal treffes.

Mistanker om manglende etterlevelse av RBs etiske prinsipper, herunder brudd på RBs Sikkerhet for Barn policy/internasjonale Redd Barnas Child Safeguarding Policy, skal følges opp så raskt som mulig av den som mottar et varsel. Når det gjelder brudd på RBs Sikkerhet for Barn policy/ internasjonale Redd Barnas Child Safeguarding Policy, skal varsel videreformidles i varslingskjeden innen 24 timer.

#### **Generelle faktorer**

1. Ingen tiltak som blir besluttet må forhindre ansatte eller tredjeparter under kontrakt med RB fra å avdekke informasjon som angår manglende etterfølgelse av RBs etiske prinsipper.
2. Mistanker skal ikke utgjøre grunnlag for disiplinærtiltak før ytterligere undersøkelser er utført på en rettferdig og balansert måte.

#### **Særlige påminninger**

1. Varslere skal informeres om at meldingen er mottatt og at opplysningene undersøkes.
2. Undersøkelser og tiltak må planlegges nøye for å unngå å krenke enkeltpersoners rettigheter.
3. Tiltak eller undersøkelser må utføres så snart som mulig.
4. All informasjon bør dokumenteres så langt det er mulig.
5. Husk at bevisbyrden i ethvert formelt tiltak ligger hos arbeidsgiver, ikke hos varsleren eller personen som hevdes å være involvert.
6. Relevant dokumentasjon må begrenses til de som mottar informasjonen, og som ansees nødvendig for undersøkelsene. En oppsummering av innholdet i varslingen bør overbringes til kontrollkomiteens sekretær ved RBs hovedkontor.
7. Varslerens identitet må holdes fortrolig med mindre annet er uttrykkelig avtale med varsleren.
8. Under visse omstendigheter vil det bli nødvendig å treffe synlige tiltak for å dempe rykter som kan ha en ugunstig innvirkning på organisasjonskulturen.
9. Husk at krav om fortrolighet samt ansattes rettigheter må ivaretas når eventuell konsultasjon med andre ledere finner sted.