

RETNINGSLINJER FOR VARSLING

UiT Norges arktiske universitet

Forslag til universitetsstyrets møte 17.6.2022

Innhold

1. Formål.....	2
2. Hva er varslingslinje.....	2
3. Fremgangsmåte ved varslingslinje.....	3
3.1. Generelt om hvordan gå frem.....	3
3.2. Hva bør varslingslinjen inneholde.....	4
En varslingslinje bør ha med:.....	4
3.3. Varslingslinje internt ved UiT.....	4
3.5. Varslingslinje til allmennheten.....	5
3.6. I hvilke tilfeller er det en plikt til å varsle?.....	5
3.7. Nærmere om anonymt varsel.....	6
3.8. Taushetsplikt som hinder for varslingslinje?.....	6
4. Håndtering av varsel.....	6
4.3. Varslers vernet mot gjengjeldelse.....	7
4.4. UiTs undersøkelses- og tiltaksplikt.....	8
4.5. Anledning til å møte og møte varsel.....	9
4.6. Informasjon til varslerslinjen om saksgang og utfall.....	9
4.7. Støtte til involverte parter.....	10
5. Forholdet til den alminnelige ytringsfrihet.....	10
6. Spesifikke varslingsrutiner, aktuelle retningslinjer/instrukser, særskilt rapporteringsplikt	10

1. Formål

UiT Norges arktiske universitet skal tilrettelegge best mulig for at ansatte, studenter og andre berørte velger å si ifra om kritikkverdige forhold.

Formålet med disse retningslinjene er å gi ansatte og studenter veiledning om hvordan de kan varsle om kritikkverdige forhold, å sikre en effektiv beskyttelse av varslere, og å informere om hvilke rettigheter varslere har, og hvilke rettigheter de som blir varslet om har.

Retningslinjene skal klargjøre hvordan varslinger skal mottas, følges opp og avsluttes av UiT. Dette skal sikre forsvarlig behandling av alle varslinger, og gi mest mulig forutsigbarhet rundt saksbehandlingen.

Ansattes og studenter rett til å varsle må sees i sammenheng med UiTs arbeid for et trygt og godt ytringsklima. Det skal være så enkelt og så lite belastende som mulig å si ifra om kritikkverdige forhold eller hevde kontroversielle synspunkter. Åpenhet kan bidra til å unngå at kritikkverdige forhold oppstår, senke terskelen for intern kritikk og avdekke kritikkverdig praksis.

Personer uten tilknytning til UiT kan også varsle om ethvert kritikkverdig forhold i virksomheten. For disse gjelder disse retningslinjene så langt de passer.

2. Hva er varsling

Det å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakere, inkludert innleide arbeidstakere, har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Studenter har rett til å varsle om kritikkverdige forhold ved institusjonen. Dette følger av universitets- og høyskoleloven § 4-3 (7).

Begrepet «kritikkverdige forhold» skal forstås bredt. Det omfatter for det første forhold som er i strid med lov, forskrift eller andre rettsregler. Det omfatter også brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.¹ Det omfatter også brudd på andre interne regler og retningslinjer.

Eksempler på kritikkverdige forhold som omfattes av dette er blant annet:

- Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav. Dette gjelder for eksempel mobbing, trakassering, rusmisbruk, og uforsvarlig arbeidsmiljø.
- Utilbørlig lederadferd
- Uforsvarlig læringsmiljø for studenter
- Fare for liv og helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- Uforsvarlig saksbehandling i et forvaltningsorgan.
- Brudd på personopplysningssikkerheten

Forhold som ansatte og studenter mener er kritikkverdig kun ut fra egen private, politiske eller etiske overbevisning, faller i utgangspunktet utenfor.

Det er ikke nødvendig at en som sier ifra om kritikkverdige forhold selv bruker uttrykket «varsling» for at reglene om varsling skal komme til anvendelse. Det avgjørende er om det sies fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.

UiT skal ta alle varsel på alvor. Dette gjelder enten det er ansatte, studenter, eller personer uten tilknytning til UiT som varsler.

Det kan være tvil om et forhold faller inn under varslingsreglenes definisjon av «kritikkverdige forhold». Ansatte som er usikker på om et forhold er å anse som tilstrekkelig alvorlig til å varsle, oppfordres uansett til å si ifra til nærmeste leder eller annen ansvarlig om dette. Studenter som er usikker på om et forhold er å anse som tilstrekkelig alvorlig til å varsle, oppfordres til å si ifra til kursansvarlig, lærer, instituttleder eller studentombud. Hvorvidt et forhold kan anses for å være kritikkverdig, må ofte avklares nærmere i oppfølgingen av en slik henvendelse.

3. Fremgangsmåte ved varsling

3.1. Generelt om hvordan gå frem

Det er ikke formkrav ved varsling. Ansatte og studenter kan varsle muntlig eller skriftlig. Ansatte og studenter kan også varsle anonymt. Ikke-anonyme varsel behandles uansett fortrolig i samsvar med punkt 6.1 i retningslinjen.

Den som er saksansvarlig for saken, jf. punkt 3.3 i retningslinjen, vurderer om det foreligger et varsel i henhold til arbeidsmiljøloven.

En varsling skal være forsvarlig. For at varslingen skal være forsvarlig, stilles det krav til at varsleren:

- Har saklig grunnlag for kritikken
- Er i god tro om de faktiske kritikkverdige forholdene
- Har tatt hensyn til ansatte, studenter og virksomheten i måten det varsles på
- Har vurdert om forholdet har allmenn interesse, og i hvilken grad opplysningene kan skade virksomhetens omdømme

Arbeidsmiljøloven har regler om fremgangsmåte ved varsling i § 2 A-2. Disse er av særlig betydning ved varsling til media eller allmennheten, som kun kan skje i nærmere angitte tilfeller. Dette omtales under punkt 3.4 i retningslinjen. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at en varsling ikke har skjedd på forsvarlig måte.

Ansatte og studenter velger i utgangspunktet når de ønsker å varsle. UiT oppfordrer ansatte og studenter til å varsle snarest mulig. Dette er både for at løpende kritikkverdige forhold bringes til opphør så raskt som mulig, og også for at det er lettere å undersøke et varsel som gis kort tid etter at et kritikkverdig forhold har inntruffet.

Ansatte og studenter som er usikre på om de ønsker eller bør varsle om et mulig kritikkverdig forhold, kan drøfte dette med de samme personer som kan motta varsel ved UiT, jf. punkt 3.3 i retningslinjen. Ansatte kan også drøfte slike spørsmål med verneombud, tillitsvalgt eller egen advokat. Studenter kan drøfte slike spørsmål med studenttillitsvalgte og studentombud.

Foreligger det varslingsplikt, plikter ansatte og studenter å varsle straks. Varslingsplikt omtales under punkt 3.7 i retningslinjene.

3.2 Hva bør varslingen inneholde

UiTs mulighet til å følge opp varslingen henger sammen med hvor utfyllende varslingen er. Utfyllende informasjon om det kritikkverdige forholdet, som tid, sted, hva som ble gjort, hvem som var til stede, hvem varsleren anser som ansvarlig med videre, hvor man kan innhente ytterligere opplysninger mv, kan bidra til at UiT raskere kan reagere og dermed få stanset det kritikkverdige forholdet.

En varsling bør ha med:

- Fullt navn, men varsler kan være anonym
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for hendelsen eller observasjonen
- Konkret hva som er observert/beskrivelse av hendelse
- Hvem det varsles om
- Sted for handlingen/hendelsen
- Andre vitner
- Eventuell kjennskap til tidligere saker

3.3 Varsling internt ved UiT

Ansatte kan alltid varsle internt til nærmeste leder, eller leder høyere opp i organisasjonen, herunder øverste leder. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som ansatte kan varsle til. Navn og kontakthinformatjon oppdateres på uit.no/si-ifra. Ansatte kan også varsle internt via verneombud, tillitsvalgt eller egen advokat.

Studenter kan alltid varsle til kursansvarlig, lærer eller instituttleder. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som studenter kan varsle til. Navn og kontakthinformatjon oppdateres på uit.no/si-ifra. Studenter kan også varsle via studenttillitsvalgte.

Saksansvarlig i varslingssaker er leder på den aktuelle enhet;

- På nivå 3 i UiTs organisasjon er institutt-/senterlederleder saksansvarlig
- på nivå 2 i UiTs organisasjon er dekan/fakultetsdirektør saksansvarlig
- på nivå 1 i UiTs organisasjon er avdelingsleder saksansvarlig

Den som mottar et varsel skal melde saken videre til saksansvarlig for den aktuelle sak. Dette skal gjøres uten unødig opphold. Det er saksansvarlig som skal vurdere den aktuelle sak og sørge for at den følges opp på en forsvarlig måte, og håndteres i henhold til retningslinjene.

I tilfeller der saksansvarlig er klart inhabil, f.eks i en situasjon der varslet omhandler saksansvarlig, skal den som mottar varslet melde saken videre til den saksansvarliges overordnede leder.

Dersom det i enkelte saker oppstår usikkerhet om hvem varslet skal meldes videre til kan dette avklares i samråd med UiTs kontaktpersoner i Fellesadministrasjonen på nivå 1.

3.4 Varsling til offentlig myndighet

Ansatte og studenter kan også alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet. Dette kan eksempelvis gjelde varsel til politiet, Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Sivilombudet, Datatilsynet, Riksrevisjonen, departement eller andre instanser.

3.5 Varsling til allmennheten

Arbeidsmiljøloven stiller strengere krav ved varsel til allmennheten. Dette er på grunn av at varsling til allmennheten kan ha større skadepotensiale for virksomheter enn intern varsling. Varsling til allmennheten omfatter varsel til aviser, radio, TV, blogging, podcaster og gjennom sosiale medier.

Ansatte og studenter kan varsle eksternt til allmennheten dersom:

- Varsler har først varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Det kan eksempelvis være grunn til å tro at intern varsling ikke er hensiktsmessig dersom arbeidstaker/student har grunn til å tro at intern varsling vil bli møtt med gjengjeldelse.
- Varsler er i aktsom god tro om innholdet i varselet. Dette innebærer at varsler bør så langt det er mulig undersøke de faktiske omstendighetene. Det vil ikke anses forsvarlig å varsle media eller allmennheten om grunnløse eller svakt funderte påstander.²
- Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse. Dette kravet skal ikke vurderes strengt, men kan etter omstendighetene beskytte UiT mot at opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse kommer ut og drøftes på den offentlige arena.³

3.6 I hvilke tilfeller er det en plikt til å varsle?

Det er i utgangspunktet frivillig å varsle.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2-3, 2. ledd, bokstav b), d) og e) at det foreligger plikt til å varsle i følgende tilfeller:

- Ved feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse om du ikke selv kan rette på forholdet.
- Ved trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen/studieplassen
- Ansatte og studenter som blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.

Det følger av etiske retningslinjer for statstjenestemenn punkt 2.2 at det foreligger varslingsplikt i følgende tilfelle:

- Forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte, studenter eller omgivelsene tap eller skade.⁴

I tilfeller hvor det foreligger en plikt til å varsle, skal det varsles straks.

Verneombud har en strengere varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 6-2 tredje ledd. Dersom et verneombud blir kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til ansatte på stedet og til arbeidsgiver. Dersom meldingen ikke er tatt hensyn til innen rimelig tid, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

3.7 Nærmere om anonymt varsel

Det kan varsles anonymt. Et anonymt varsel er et varsel hvor den eller de som mottar varslene ved UiT ikke kjenner til hvem det er som varsler. Anonyme varsler kan sendes inn gjennom uit.no/si-ifra. Anonym varsling kan imidlertid være vanskeligere for UiT å følge opp, ettersom man ikke kan følge opp med ytterligere spørsmål til varsleren mv. Anonyme varsler håndteres så langt det er mulig på samme måte som varslinger der varslere er kjent.

3.8 Taushetsplikt som hinder for varsling?

Taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 er ikke til hinder for at ansatte varsler internt. Den er heller ikke til hinder for ekstern varsling til overordnet myndighet i linjen.

Ansatte kan være pålagt særlig taushetsplikt gjennom annen lov. Utgangspunktet er at reglene om taushetsplikt kan begrense retten til å varsle. Det må derfor i det enkelte tilfelle vurderes konkret om de aktuelle lovbestemmelser begrenser varslingsretten.

4. Håndtering av varsel

4.1 Grunnprinsipper for håndtering av varsling ved UiT

Varslingssaker skal gis en forsvarlig saksbehandling. Forvaltningslovens saksbehandlingsregler gjelder ved varsling.

Det er saksansvarlig som skal vurdere varselet og sørge for at det følges opp på en forsvarlig måte, og håndteres i henhold til retningslinjene. Saksansvarlig skal informere overordnet leder så snart som mulig. Saksansvarlig vurderer hvem som skal involveres i den videre behandlingen av saken, og vurderer behov for støtte og bistand i oppfølgingen av varselet. Saksansvarlig vurderer egen habilitet, og skal i en tidlig fase søke råd og bistand fra UiTs kontaktpersoner i følgende fagavdelinger i Fellesadministrasjonen; Avdeling for forskning, utdanning og formidling og Avdeling for organisasjon og økonomi.

De som håndterer varslene plikter å undersøke påstander om kritikkverdige forhold snarest mulig etter at en varsling er mottatt. Saken undersøkes ved samtale med varslere.

Den eller de det er varslet om gis anledning til å gjøre rede for sitt syn på situasjonen og de faktiske forhold i henhold til retningslinjens pkt. 4.5.

Ytterligere undersøkelser og kartlegginger, herunder samtaler med og innhenting av informasjon fra andre enn partene i saken, vurderes og gjennomføres i den grad det er nødvendig for å få saken så godt opplyst som mulig.

Dokumenter i saken arkiveres og gis nødvendig skjerming på egen sak i elektronisk arkiv.

Hvilke øvrige saksbehandlingsregler som skal gjelde i den enkelte sak vil avhenge av situasjonen og alvorligheten i de forholdene som det er varslet om.

UiT har følgende grunnprinsipper for håndtering av varslinger:

- Alle henvendelser skal tas alvorlig
- Varslers identitet er en fortrolig opplysning – Varslerens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som absolutt er nødvendig for den videre saksbehandlingen
- Anonyme varslinger skal behandles
- Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder
- Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for hvordan varslingen håndteres
- Varslingssaken skal behandles konfidensielt
- Varslingssaken skal gis en objektiv vurdering
- Krav om habilitet for de som behandler saken
- Ansatte skal kunne varsle uten frykt for konsekvenser
- Saksansvarlig skal sørge for at det foretas nærmere undersøkelser av påstandene om de kritikkverdige forholdene snarest mulig.
- Varslere skal få tilbakemelding innen rimelig tid

4.2 Ekstern bistand

Ved behandling av enkeltsaker der det eksempelvis foreligger habilitetskonflikter eller i saker som krever faglig spesialkompetanse, f.eks ved varslinger knyttet til økonomiske misligheter eller andre særskilte forhold, kan UiT benytte seg av ekstern bistand for å undersøke og vurdere saken. Nivå 1 i UiTs organisasjon vurderer og tar stilling til om det skal benyttes ekstern bistand i den enkelte sak.

4.3 Varsleres vern mot gjengjeldelse

Det er etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler. Det er etter universitets- og høyskoleloven § 4-3 (7) forbud mot gjengjeldelse mot student som varsler. Med gjengjeldelse menes enhver usaklig handling, praksis eller unnlattelse, som har karakter av straff eller sanksjon, og som er som følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. Dette omfatter blant annet:

- Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden.
- Advarsel, usaklig endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- Suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

Saklige motargumenter og motbevis regnes ikke som gjengjeldelse.

Forbudet mot gjengjeldelse inntreffer allerede når en ansatt/student gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

UiT oppfordrer alle som varsler, ansatte og studenter, til å opplyse dersom de mener det har forekommet gjengjeldelse i strid med dette forbudet.

Dersom ansatte og studenter legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd en gjengjeldelse, har arbeidsgiver bevisbyrden for en eventuell påstand om at det likevel ikke har skjedd en slik gjengjeldelse.

Varsleres vern mot gjengjeldelse er betinget av at lovens regler for fremgangsmåte er fulgt.⁵ Dette vil være oppfylt så lenge ansatte og studenter går frem på måten som er beskrevet i punkt tre. En åpenbart feilaktig varsling, eller varsling for å skade, kan imidlertid få personalmessige konsekvenser. Henvendelser som faller utenfor varslingsreglene, skal i ethvert tilfelle håndteres på en forsvarlig og saklig måte.

Gjengjeldelse mot en varslar gir varsleren rett til oppreisning fra arbeidsgiver, uavhengig av om arbeidsgiver kan klandres (se arbeidsmiljøloven § 2 A-5). Dersom arbeidstaker også har lidt et økonomisk tap på grunn av gjengjeldelsen, kan dette kreves erstattet av arbeidsgiver etter vanlige erstatningsrettslige regler.

Varslerens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen. Ingen andre enn de som er nødvendig for å få klarhet i de kritikkverdige forholdene, skal involveres.

Dersom den det er varslet om ber om innsyn i saken etter forvaltningslovens regler, må UiT ta stilling til om vedkommende har krav på å få opplyst varslers identitet. Dersom varsleren ikke ville ha varslet uten å få være anonym overfor den det varsles om, kan UiT vurdere å unnta varslers identitet fra partsinnsyn, jf. forvaltningslovens § 19, andre ledd, bokstav b).

Dersom det er nødvendig å gjøre varslers identitet kjent for den eller de det varsles om, skal varsleren orienteres om dette på forhånd. Om varsleren ønsker, skal vedkommende kunne trekke varslet tilbake.

4.4 UiTs undersøkelses- og tiltaksplikt

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-3 at når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

Hva som skal anses som rimelig tid, beror blant annet på varselets alvorlighetsgrad, hvor viktig det er med rask avklaring og hvor lang tid det praktisk vil ta å undersøke forholdet.⁶ UiT skal generelt prioritere varslingssaker høyt.

UiT skal gjøre de undersøkelser som varslet saklig sett gir grunnlag for, og skal påse at varslingssaker er så godt opplyst som mulig.⁷

Dersom undersøkelsene avdekker at det har funnet sted kritikkverdige forhold, skal UiT sørge for at disse opphører umiddelbart. UiT skal også vurdere tiltak for å forebygge at lignende kritikkverdige forhold forekommer i fremtiden.

UiT må i den enkelte sak sørge for at de fastsatte tiltak følges opp av ansvarlig leder, evt. andre som er gitt et særskilt ansvar for oppfølgingen. Det skal i den enkelte sak fastsettes:

- Tydelig hva tiltakene går ut på,

- hvem som skal følge opp saken, og
- hvem som skal gis informasjon om tiltakene.
- I saker der det er fastsatt tiltak over tid, må det gis nødvendig informasjon om tiltakene til eventuelle nye ansvarlige ledere.

Et varsel kan utløse handlingsplikt etter lov for UiT. Slik handlingsplikt bortfaller ikke uten videre dersom et varsel i ettertid trekkes tilbake. Handlingsplikten kan medføre at det ikke er mulig å bevare fortrolighet om varslet. UiT skal i slike tilfeller så langt det er mulig ta hensyn til en varslers ønske om anonym eller fortrolig behandling av saken.

4.5 Anledning til å imøtegå varsel

Den eller de det er varslet om må få anledning til å gjøre rede for sitt syn på situasjonen og de faktiske forhold, samt få innsyn i varslingssaken. Dette er både for at UiT skal sikre at saken er så godt opplyst som mulig, og for å ivareta de det varsles om sin rett til imøtegåelse (kontradiksjon).

UiT må vurdere når det er riktig å gi den det er varslet om informasjon om varslingens innhold. Dersom det er fare for ødeleggelse av bevis eller annen utilbørlig påvirkning av undersøkelsene, må UiT vurdere å foreta nærmere undersøkelser før man informerer den det er varslet om. I slike tilfeller skal den det er varslet om gjøres kjent med varslingen når det er forsvarlig av hensyn til sakens opplysning.

Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, skal tilbakemeldingen gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke.

I enkelte tilfeller kan UiTs innledende undersøkelser avdekke at det ikke foreligger noe kritikkverdig forhold. En varslers kan ha handlet i god tro, men ha tatt feil med hensyn til sakens faktiske forhold. I slike tilfeller må UiT vurdere om det er riktig å informere den eller de det er varslet om. Dette må bero på en konkret vurdering av hensynene til varsleren, hensynet til den eller de er varslet om, hensynet til god varslingsskiltur, og hensynet til arbeidsmiljøet for øvrig.

4.6 Informasjon til varsleren om saksgang og utfall

Den som varslers skal ha bekreftelse på at varslingen er mottatt så snart som mulig og senest innen 7 dager. Det er naturlig at den som varslers også ønsker å få vite hvordan varslingen blir behandlet. Utover informasjon om saksgang og rutiner er det viktig at varsleren ikke blir mer involvert i saken enn nødvendig.

Hvis et varsel fører til et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, er varsleren normalt part i saken. UiT skal sikre at partsrettighetene etter forvaltningsloven blir ivaretatt.

Varsleren bør få informasjon om hvem som kjenner varslersens identitet og på hvilket nivå saken behandles, men har ikke krav på å få nærmere innsyn i saksbehandlingen eller hvilke vurderinger som gjøres i saken.

Den som har varslet, skal ha beskjed om utfallet av varslingen.

Dreier saken seg om forhold som arbeidsgiver har taushetsplikt om, må det så langt som mulig gis informasjon til varsleren uten at taushetsbelagte opplysninger røpes. Tjenestemessige reaksjoner mot den eller de det er varslet om og grunnlaget for disse reaksjonene vil normalt ikke være omfattet av taushetsplikt.⁸ Derimot kan reaksjonene være unntatt offentlighet på grunn av hensynet til en forsvarlig personalforvaltning, jf. offentleglova § 23. Varslere som mottar informasjon om reaksjon eller andre forhold som UiT unntar offentlighet, skal informeres om deres plikt til å medvirke til at slike opplysninger unntas offentlighet.

4.7 Støtte til involverte parter

Det å være involverte i en varslings sak kan være belastende for varslere, for den eller de det er varslet om, og for andre involverte. Tiltak som kan lette belastningen skal vurderes fortløpende. Ansatte skal informeres om muligheten for oppfølging av bedriftshelsetjenesten. Studenter skal informeres om muligheten for oppfølging av studentrådgivningen.

5. Forholdet til den alminnelige ytringsfrihet

Arbeidsmiljølovens regler om varslings kommer i tillegg til ansattes alminnelige ytringsfrihet. Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold. Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt. I tillegg til dette kan lojalitetsplikten i arbeidsforhold innebære visse begrensninger. Se nærmere «Ethiske retningslinjer for statstjenesten» punkt 3.3. med kommentarer.

6. Spesifikke varslingsrutiner, aktuelle retningslinjer/instruks, særskilt rapporteringsplikt

For å gjøre det lettest mulig å varsle, og for å sikre en best mulig saksbehandling, er det for enkelte forhold utarbeidet spesifikke rutiner for varslings.

Spesifikke varslingsrutiner:

- Retningslinjer om handsaming av forskningsetiske spørsmål ved UiT Noregs arktiske universitet
- Retningslinjer for varslings av seksuell trakassering
- Retningslinje for rapportering av HMS-avvik
- Retningslinje for å håndtere varslere om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Aktuelle retningslinjer:

- Ethiske retningslinjer veiledere
- Ethiske retningslinjer for undervisere
- Ethiske retningslinjer for statstjenestemenn

Rapporteringsplikt kan også følge av særlovgivning.

Særsilt rapporteringsplikt:

Merknad: Listen skal fylles ut i det videre arbeidet.

¹ Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 annet ledd.

² Prop.74 L (2018-2019) side 52.

³ Prop.74 L (2018-2019) side 52.

⁴ Slik plikt følger allerede av «Etske retningslinjer for statstjenestemenn» punkt 2.2.

⁵ Arbeidsmiljøloven § 2 A-4 første ledd første setning.

⁶ Prop.74 L (2018-2019) side 52.

⁷ Jf. prinsippet i forvaltningsloven § 17 første ledd.

⁸ Se blant annet Justis- og politidepartementets veileder til offentleglova (G-2009-419) punkt 6.2.3.2.