

**Malli työntekijöille tiedottamiseen**

 [Hyvä työntekijä)

Olemme ottaneet käyttöön ilmiantojärjestelmän, jota voit käyttää, jos epäilet jonkun rikkovan työpaikkamme sääntöjä. Kyse voi olla lain rikkominen, seksuaalinen häirintä tai sisäisten sääntöjemme törkeä rikkominen. Kyse voi myös olla epäeettisestä käytöksestä tai muista tietyn vakavuusasteen olosuhteista. Järjestelmää ei tule käyttää vähäisiin tapauksiin, vaan tietyn vakavuusasteen tapauksiin. Jos sinua esimerkiksi häiritsee muiden kollegoiden huono käytös, käänny johtajasi [tai henkilöstöosastomme] puoleen.

Jos käytät järjestelmää, se tapahtuu täysin nimettömästi. Kukaan ei pysty selvittämään, kuka viestin kirjoitti.

Meille on tärkeää, että yrityskulttuurimme on avoin, turvallinen ja luottamusta herättävä. Meille on tärkeää, että sääntöjen rikkominen ja epäeettinen käyttäytyminen tulevat ilmi – ja että ne käsitellään asianmukaisesti. Haluamme johtaa yritystä, joka ei pelkästään noudata sääntöjä, vaan joka tunnetaan vahvoista arvoistaan ja korkeista eettisistä normeistaan. Sillä, keitä me olemme ja miten käyttäydymme, on ratkaiseva merkitys nauttimallemme luottamukselle. Asiakkaidemme, alihankkijoidemme ja yhteistyökumppaneidemme sekä meitä ympäröivän yhteisön luottamus on meille tärkeää.

On tärkeää huomauttaa, että työntekijä voi aina ottaa yhteyttä [välittömään esihenkilöönsä tai muihin johdon jäseniin, henkilöstöosastoon sekä luottamushenkilöön] ja jakaa epäilyksensä tai huolensa kyseiselle henkilölle ilman, että muut saavat tietää hänen henkilöllisyytensä. Ilmiantojärjestelmä on nähtävä tämän täydentäjänä.

**Mitä tarkoittaa Whistleblower?**

Whistleblower eli ilmiantaja on henkilö, joka ilmoittaa petoksesta, väärinkäytöksestä, korruptiosta ja muista lainrikkomuksista tai sisäisten sääntöjen rikkomisesta tai epäeettisestä käytöksestä. Ilmiantaja työskentelee yleensä siinä yrityksessä, jossa rikkomus tapahtuu.

Ilmiantaja voi halutessaan esiintyä julkisesti ja kertoa tiedosta, joka hänellä on. Tästä on monia esimerkkejä mediassa.

Kaikki, joilla on raskauttavaa tietoa, eivät halua esiintyä julkisesti. Siksi jotkut saattavat olla vastahakoisia välittämään tietojaan eteenpäin. Siksi olemme ottaneet käyttöön ilmiantajaratkaisun, joka varmistaa ilmiantajan täydellisen nimettömyyden.

**Kuinka ilmiantajajärjestelmämme toimii?**

Pääset ilmiantajajärjestelmäämme kirjoittamalla selaimeesi seuraavan URL-osoitteen: <https://nordicwhistle.whistleportal.eu>. Kirjoita sitten käyttäjänimi: [lisää käyttäjätunnus] ja salasana: [lisää salasana], niin pääset sivulle, jolla voit kuvailla epäilyksesi tai huolesi. Paina sitten "lähetä". Järjestelmä on erittäin helppokäyttöinen, ja ohjeet järjestelmään löydät osoitteesta [linkki / tiedot].

Viestisi vastaanottaja saattaa tarvita lisätietoja voidakseen jatkaa tapauksen käsittelyä. Kyseisellä henkilöllä on siis mahdollisuus kirjoittaa sinulle takaisin järjestelmän sisäisesti. Kun olet painanut "lähetä", saat koodin, jolla voit kirjautua myöhemmin sisään ja lukea tarvittaessa mahdolliset viestit. Tällä tavalla voit viestiä vuorovaikutuksessa, mutta paljastamatta henkilöllisyyttäsi.

Kun olet lähettänyt viestin, saat aina seitsemän päivän sisällä palautteen, jossa kerrotaan, että olemme vastaanottaneet sen. Saat aina kolmen kuukauden kuluessa tiedon siitä, miten olemme toimineet kyselysi perusteella.

On tärkeää harkita tarkasti, miten kuvailet epäilyäsi. On tärkeää, että saamme mahdollisimman paljon tietoa, jotta voimme viedä asian eteenpäin. Järjestelmässä voit liittää tiedostoja, jos sinulla on kirjallista materiaalia, joka voi tukea epäilyä.

Samalla sinun tulee olla tietoinen siitä, että jos haluat pysyä nimettömänä, sinun on ilmaistava itseäsi harkiten. Voit täysin tahattomasti paljastaa henkilöllisyytesi kokonaan tai osittain antamalla tietoja, jotka antavat muille vihjeen siitä, kuka olet.

**Kuka voi käyttää järjestelmää?**

Ilmiantajajärjestelmää voit käyttää, jos olet yrityksemme nykyinen tai entinen työntekijä, ja tämä koskee myös palkattomia harjoittelijoita ja opiskelija-avustajia. Työtehtäväsi luonteella ei ole merkitystä tässä asiassa.

**Kuka vastaanottaa ilmiantajien viestit?**

[Olemme valinneet, että [X] on ilmiantajien viestien vastaanottaja, ja [hän] myös järjestää tapauksen jatkotutkinnan.

Tapaus käsitellään kuten mikä tahansa muu henkilöstötapaus. Siksi olemme velvollisia ilmoittamaan siitä henkilölle/henkilöille, josta ilmoitus on tehty. Ennen mitään tiedottamista tehdään konkreettinen arvio siitä, mitä tietoja voidaan luovuttaa ja milloin, jotta asianosaisille tiedottaminen ei heikennä mahdollisuutta selventää mahdollisia rikkomuksia.

Asianomaisille henkilöille ei asian luonteen huomioon ottaen voi antaa tietoa ilmiantajan henkilöllisyydestä, koska meillä ei yleensä ole sitä tietoa, sillä ilmoitus tehdään nimettömänä. Jos ilmiantajan henkilöllisyys kuitenkin ilmenee ilmoituksen varsinaisesta epäilyn kuvauksesta, sitä ei julkisteta. Oikeudenkäynnin yhteydessä voi tulla ajankohtaiseksi, että ilmiantaja voidaan kutsua todistajaksi, jos hänen henkilöllisyytensä on tiedossa.

On tärkeää todeta, että ilmiantajan epäilyä käsitellään epäilynä, ja että sitä on siksi tutkittava tarkemmin. Saattaa hyvinkin käydä ilmi, että olosuhteet, jotka saattavat välittömästi vaikuttaa epäilyttäviltä, eivät tarkemmin tutkittuina ole sellaisia.]

*vaihtoehtoisesti*

Olemme päättäneet, että ilmiantajien viestien vastaanottaja ei saa olla yrityksen palveluksessa oleva henkilö. Näin vältetään epävarmuus siitä, miten viestejä käsitellään. Jos epäilyksesi liittyy esihenkilöön, ja henkilö itse on vastuussa tai suoraan vastuussa ilmiantojen käsittelystä, niin järjestelmämme käyttäminen ei olisi ollenkaan järkevää.

Olemme siksi päättäneet, että meille järjestelmän toimittanut yritys Whistleblower Partners vastaa viestin alustavasta seulonnasta ja toimittaa ensimmäisen arvion tapauksesta. Whistleblower Partnersilla on riippumattomia asiantuntijoita, jotka ovat erikoistuneet ilmiantajien viestien käsittelyyn.

Ilmoituksen perusteella Whistleblower Partners viestii meille takaisin siten, että ilmiannon kohteena olevalle henkilölle/henkilöille ei aluksi kerrota viestin saapumisesta ja sen sisällöstä. Tarvittaessa myös yrityksen johtokunta voidaan osallistaa.

Ilmiantajan tekemä ilmoitus käsitellään kuten mikä tahansa muu henkilöstöasia. Siksi olemme velvollisia ilmoittamaan siitä henkilölle/henkilöille, josta/joista ilmoitus on tehty. Ennen mitään tiedottamista tehdään konkreettinen arvio siitä, mitä tietoja voidaan luovuttaa ja milloin, jotta asianosaisille tiedottaminen ei heikennä mahdollisuutta selventää mahdollisia rikkomuksia.

On tärkeää todeta, että ilmiantajan epäilyä käsitellään epäilynä, ja että sitä on siksi tutkittava tarkemmin. Saattaa hyvinkin käydä ilmi, että olosuhteet, jotka saattavat välittömästi vaikuttaa epäilyttäviltä, eivät tarkemmin tutkittuina olekaan sellaisia.

Asianomaisille henkilöille ei asian luonteen huomioon ottaen voi antaa tietoa ilmiantajan henkilöllisyydestä, koska meillä ei yleensä ole sitä tietoa, sillä ilmoitus tehdään nimettömänä. Jos ilmiantajan henkilöllisyys kuitenkin ilmenee ilmoituksen varsinaisesta epäilyn kuvauksesta, sitä ei julkisteta. Oikeudenkäynnin yhteydessä voi tulla ajankohtaiseksi, että ilmiantaja voidaan kutsua todistajaksi, jos hänen henkilöllisyytensä on tiedossa.

**Mistä saat lisätietoa?**

Olemme kuvanneet ilmiantajajärjestelmäämme henkilöstön käsikirjassa ja ilmiantomenettelyssämme, jotka löydät täältä [linkki / tiedot].

Voit aina kääntyä lähimmän esihenkilösi [ja henkilöstöosastomme tai luottamushenkilömme] puoleen.

Esittelemme whistleblower-suunnitelman myös tulevassa [osastokokouksessa/neljännesvuosittaisessa kokouksessa/koko yrityksen yhteiskokouksessa], ja silloin voit esittää kysymyksiä.

Ystävällisin terveisin

[johto]