



# Innlandet fylkeskommune

## VARSLINGSPLAKAT

<b>1. Hva er varsling?</b>	Å varsle er å melde fra om ulovlige, farlige eller andre alvorlige (kritikkverdige) forhold.
<b>2. Hvilke forhold kan det være?</b>	Det kan være brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer, f.eks. mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, brudd på regler knyttet til arbeidsmiljø, forhold som utgjør en fare for personers liv og helse, miljøtrusler, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.
<b>3. Hvem kan varsle?</b>	Alle ansatte i fylkeskommunen kan varsle.
<b>4. Hvorfor bør jeg varsle?</b>	Fordi varsling er lojalt og i fylkeskommunens interesse. Innlandet fylkeskommune ønsker å drive en sunn virksomhet der vi følger lover, regler og inngåtte avtaler. Det oppfordres til å varsle slik at fylkeskommunens ansvarlige ledelse får kunnskap om brudd på slike og mulighet til å iverksette nødvendige tiltak for å få slutt på kritikkverdige forhold. På den måten sikres våre felles verdier og arbeidsmiljøet i fylkeskommunen styrkes.
<b>5. Til hvem bør jeg varsle?</b>	<p>Som hovedregel bør du som ansatt i fylkeskommunen varsle internt, for eksempel til fylkesadvokaten som har ansvar for varslingsmottaket, din nærmeste overordnede eller en annen leder du har tillit til. Du kan også varsle via tillitsvalgt, verneombud eller en annen kollega. Varsel kan gis både skriftlig og muntlig.</p> <p>Dersom du ikke ønsker å varsle til noen i Innlandet fylkeskommune, kan du varsle direkte til vårt eksterne varslingsmottak hos Ernst &amp; Young. Se nærmere om fremgangsmåte under punkt 10.</p> <p>I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet hva angår arbeidsmiljøloven, Datatilsynet, politi o.a.).</p>
<b>6. Har jeg rett til å varsle?</b>	Du har etter norsk lov rett til å varsle om kritikkverdige forhold, jf. aml. § 2 A-1(1).
<b>7. Kan jeg varsle anonymt og kan jeg stole på at jeg forblir anonym?</b>	Innlandet fylkeskommune beskytter anonyme varslere. Ernst & Young har sterk taushetsplikt og garanterer for anonymiteten. Du kan opplyse din identitet til dem, men likevel be om å få være anonym overfor Innlandet fylkeskommune.
<b>8. Varslingsplikt! Om hva og til hvem har jeg plikt til å varsle?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Du har plikt til straks å underrette arbeidsgiver, 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, jf. aml. § 2-3 (2) bokstav b.</li><li>○ Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet om trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 (2) bokstav d.</li><li>○ Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener skyldes arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, jf. aml. § 2-3 (2) bokstav e.</li><li>○ Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter aml. § 6-2 (3). Blir et 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 Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.</li></ul>
<b>9. Når skal jeg varsle?</b>	Dersom du har varslingsplikt, må du varsle straks/så snart du har blitt oppmerksom på forholdet, jf. aml. § 2-3 (2) bokstav b og d. For øvrig er det du som bestemmer om og når du ønsker å varsle om kritikkverdige forhold.



# Innlandet fylkeskommune

## VARSLINGSPLAKAT

<b>10. Hvordan varsler jeg?</b>	Du varsler skriftlig eller muntlig. Varsling til Ernst & Young kan gjøres: <ul style="list-style-type: none"><li>- Elektronisk via skjema på fylkeskommunens intranettsider</li><li>- pr. post (Ernst &amp; Young AS, Att. FIDS v/ Ole Jakob Øgland, Oslo Atrium, Pb. 20, 0051 Oslo) eller</li><li>- pr. telefon (970 86 000)</li></ul>
<b>11. Hva bør varslingen inneholde?</b>	En varsling <u>bør</u> inneholde: <ul style="list-style-type: none"><li>o Fullt navn er en fordel, men du kan velge å være anonym</li><li>o Ditt arbeidssted</li><li>o Dato for rapportering</li><li>o Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for forholdet det varsles om</li><li>o Konkret hva forholdet gjelder og så detaljert informasjon som mulig</li><li>o Sted for handlingen</li><li>o Andre vitner som kan bidra til å bekrefte forholdet det varsles om</li><li>o Hva som kan eller bør gjøres for å få slutt på det kritikkverdige forholdet</li></ul>
<b>12. Hvilke krav stilles til varsling?</b>	Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig, jf. aml. § 2 A-1 (2). Hva som er forsvarlig fremgangsmåte vil avhenge av en konkret og skjønsmessig helhetsvurdering hvor det viktigste er at du har et forsvarlig grunnlag for kritikken og at du har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers saklige interesser ved varslingen. Du har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling, jf. aml. § 2 A-1 (2).
<b>13. Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)</b>	Etter norsk lov (Grl. § 100) om ytringsfrihet har du rett til å delta på egne vegne i den alminnelige samfunnsdebatten, herunder å uttale deg kritisk om forhold vedrørende Innlandet fylkeskommune. Ved varsling til media om kritikkverdige forhold er det særlig viktig at du vurderer om kritikken er berettiget. Det kreves at du går frem på en forsvarlig måte, dvs. at som ansatt i fylkeskommunen først varsler gjennom den etablerte varslingsordning slik at Innlandet fylkeskommune har fått muligheten til å rette opp i forholdet det varsles om.
<b>14. Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingssaker?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>o Alle varslinger tas alvorlig og skal behandles raskt</li><li>o Anonym varsling er fullt ut akseptert og kan være like verdifullt</li><li>o De ulike fremgangsmåter for varsling skal vektlegges likt</li><li>o Alle varslingssaker blir behandlet konfidensielt</li><li>o Varsling skal kunne foretas <u>uten</u> frykt for negative konsekvenser for varsleren</li></ul>
<b>15. Hva med rettighetene til den/de det varsles om og de som varsler?</b>	Dersom varslingen gjelder en eller flere navngitte personer, vil alt bli gjort for å ivareta deres rettssikkerhet. Det innebærer bl.a. at den/de det varsles om vil bli orientert om opplysningene som er mottatt og får uttale seg. De som varsler har samtidig krav på beskyttelse og vern mot gjengjeldelse. Både varsler og den/de det varsles over kan la seg bistå av tillitsvalgte eller annen støtteperson.
<b>16. Hvem håndterer varslingen? Saksgang?</b>	Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av hvem som skal involveres i den videre behandling av varslingssaken 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.
<b>17. Mottar jeg noen tilbakemelding?</b>	Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt og likedan gjøres kjent med saksbehandling og utfall av saken. Tilsvarende gjelder den det er varslet om. Spørsmål om innsyn reguleres av gjeldende lover og regler.
<b>18. Er det begrensninger for varsling?</b>	Etter aml. § 2 A-1 har du rett til å varsle, selv om det du varsler om er underlagt taushetsplikt. Det viktige er da at varslingen er forsvarlig, jf. punkt 12.
<b>19. Tar jeg noen risiko ved å varsle?</b>	Varsling kan føles belastende for den enkelte. Loven sier derfor at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt, jf. aml. § 2 A-2. For Innlandet fylkeskommune er det viktig å gi varslere støtte og trygghet!