

# Varslingsplakat

## § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

**a.** fare for liv eller helse **b.** fare for klima eller miljø **c.** korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet **d.** myndighetsmisbruk **e.** uforsvarlig arbeidsmiljø **f.** brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.»

### Hva er varsling?

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold. Det kan være forhold som utgjør fare for liv og helse, korrupsjon, økonomiske misligheter, sosial dumping, mobbing/trakassering, brudd på taushetsplikt, diskriminering eller uønsket seksuell oppmerksomhet

### Varsling er positivt

Lørenskog kommune skal være en åpen organisasjon som fremmer kommunens omdømme og inngir tillit blant innbyggerne og andre som kommer i kontakt med kommunen.

De ansatte i kommunen skal føle en trygghet i sitt ansettelsesforhold og oppleve å bli tatt på alvor ved varsling av kritikkverdige forhold.

Varslingsrutinene skal legge til rette for at kommunen mottar informasjon om kritikkverdige forhold og at denne informasjonen blir behandlet på en måte som fører til nødvendig endring av forholdet som varselet gjelder.

### Du har rett til å varsle

Loven gir deg rett til å varsle. Ansatte oppfordres til å benytte denne retten dersom kritikkverdige forhold oppdages.

### Hvordan kan du varsle?

Varsling skal skje forsvarlig. Med det menes at intern varsling bør være forsøkt før eventuell offentlig varsling. Varsling til offentligheten eller media er allikevel forsvarlig når interne varsel ikke fører fram, eller når intern varsling ikke framstår som hensiktsmessig for varsleren.

Uansett er det **alltid ansvarlig** å varsle til:

1. Nærmeste og øverste ledelse
2. Tillitsvalgte/verneombud/AMU
3. Romerike Revisjon IKS
4. Tilsyns- eller kontrollmyndigheter

Arbeidstakere underlagt varslingsplikt handler alltid ansvarlig ved varsling i tråd med varslingsplikten.

### Ekstern varsling

Du har til enhver tid rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse. Varsling til media bør være et alternativ som kun benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat.

Forsvarlighet ved offentlig varsling avhenger av om saken har allmenn interesse og er av en viss samfunnsmessig betydning, og ikke er av triviell karakter.

### Varslingens form

For din og virksomhetens del, bør alle varslere være formulert skriftlig.

Av hensyn til forsvarlighetskravet bør varslingen formuleres saklig og nøkternt.

### Når du har varslet

Ledelsen har ansvar for oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan og til hvem du har varslet.

1. De varslede forhold skal undersøkes og følges opp. Varsleren skal få en skriftlig tilbakemelding på hvordan varselet er fulgt opp.
2. Dersom kritikk og varslere viser seg å være grunnløse, skal allikevel varsleren ha en ordentlig forklaring.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslet eller kritikken.

### Forbud mot å straffe varsleren

Det er forbudt å straffe eller sanksjonere mot ansatte som har varslet.

Varslere som opplever slikt må orientere øverste ledelse om forholdene, som umiddelbart skal behandle saken.

### Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet vil bedre saksbehandlingen. Varselet og varslers identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for å behandle varselet.

