



# VARSLINGSPLAKATEN

*Det er et mål for Herøy kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkes og følges opp.*

## Hva er varsling?

Å varsle er å gå videre med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.

## Varsling er positivt

Varsling er bra for kommunen og for samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Folk som varsler er en viktig ressurs for Herøy kommune.

## Rett og plikt til å varsle

Den enkelte medarbeider som blir kjent med kritikkverdige forhold oppfordres til å si i fra. Medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.

## Hvordan kan du varsle og hvem varsler du til?

Varsling av et kritikkverdig forhold skal fortrinnsvis skje via tjenestevei:

**Varsling skal i utgangspunktet skje til nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen. Uavhengig av hvilket nivå i linjen det varsles, kan man alltid varsle til verneombud og tillitsvalgte.**

Varsling skal skje forsvarlig. Med forsvarlig menes at intern varsling skal være forsøkt før eventuell offentlig varsling. Du har til enhver tid rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse.

Varsling til media er et alternativ som kun benyttes når du ikke når fram internt, og du vurderer at dette vil tjene saken og samtidig ivaretar andre personers rettsvern. 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 å være forsvarlig bør alle varsler formuleres skriftlig, saklig og nøkternt. For ansatte foretrekkes varslingsmodulen i det elektroniske kvalitetssystemet; Compilo. Her kan du velge hvem du varsler til i ledelsen, samt om du vil være anonym eller ikke. Hvis ikke varslingen er skriftlig, bør du likevel notere hvem du varsler, og når du gjør det.

## Forbud mot å straffe varsleren

Det er forbudt å straffe eller sanksjonere mot ansatte som har varslet. Avstraffelse av varslere medfører erstatningsansvar for virksomheten. Det gjelder også avstraffelse av ansatte som har til hensikt å varsle, for eksempel ved innhenting av dokumentasjon. 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. Varslere identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter og ikke gjøres tilgjengelig uten varslerens samtykke.

## Oppfølging av varsling

Ledelsen har ansvar for oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan, og til hvem, du har varslet. De varslede forhold skal rydde opp i. Varsleren skal ha beskjed innen 1 uke. Dersom kritikk og varsler viser seg å være grunnløse, skal allikevel varsleren ha en ordentlig forklaring. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren, og den som eventuelt er rammet av varslet eller kritikken.