

# VARSLINGSPLAKATEN

## VARSLING I FORSVARSSEKTOREN

### Hva er varsling?

I arbeidslivet som ellers er hovedregelen at vi tar opp forhold vi mener er kritikkverdige med den det gjelder. Når dette ikke fører fram, eller vi mener det er nødvendig å ta saken opp med andre som kan gjøre noe med de kritikkverdige forholdene, kalles det varsling. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.

### Rett og plikt til å varsle

Ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og oppfordres til å varsle fordi det kan bidra til å utvikle forsvarssektoren positivt. Ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold, trakassering og diskriminering, forhold som kan påføre forsvarssektoren tap eller skade, eller forhold der liv og helse er i fare.

### Forsvarlig varsling er positivt

Varsling er bra både for forsvarssektoren og for samfunnet for øvrig fordi kritikkverdige forhold da kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs. Det forutsetter imidlertid at varslingen er forsvarlig. Normalt vil dette innebære at forholdene varsles internt i linjen eller gjennom forsvarssektorens egne varslingsenheter.

### Vern mot gjengjeldelse ved varsling

Den som varsler forsvarlig skal ikke straffes. En varsler som opplever negative reaksjoner må si fra, for eksempel til personalsjefen, tillitsvalgte eller sektorens varslingsenheter, som straks skal behandle et slikt tilfelle.

### Oppfølging av varsling

Ledelsen i sektoren har et ansvar for å rydde opp i saker som er varslet. Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig, og varsleren og den det varsles om skal ha tilbakemelding innen rimelig tid. Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren få en ordentlig forklaring. Ledelsen har et ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk.

### Hvem varsler du til?

Den konkrete situasjonen vil avgjøre hvordan det best bør varsles. Det kan varsles til nærmeste leder i linjen, eller til den person eller enhet, nærmest i linjen, som har

myndighet til å håndtere og følge opp forholdet. Det kan også varsles til virksomhetens varslingsenhet.

Eventuelt kan det varsles til blant annet virksomhetens verneombud/hovedverneombud, tillitsvalgt, arbeidsmiljøutvalg eller bedriftshelsetjeneste. Det kan også varsles til Forsvarsdepartementets varslingsenhet.

### Ekstern varsling

Forsvarssektoren har lagt til rette for å varsle internt på en god måte. Samtidig har den enkelte alltid rett til å varsle eksternt, så lenge bestemmelsene for forsvarlig varsling er fulgt.

### Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er, er likevel fortrolig informasjon. Informasjon knyttet til et varsel skal håndteres fortrolig. For nærmere informasjon se «Retningslinjer for varsling i forsvarssektoren».

### Kontaktinformasjon

*Forsvarsdepartementet:*

varslingskanal@fd.dep.no

FDs varslingskanal, Postboks 8126 Dep, 0032 Oslo

Tlf. 23 09 60 36

*Forsvaret:*

FST\_R002@mil.no / forsv.varslingskanal@mil.no

Forsvarets varslingskanal 1550 Sentrum, 0015 OSLO

Tlf. 800 89 666 / 05109666

*Forsvarsbygg:*

varsling@forsvarsbygg.no

FBs varslingskanal, Postboks 405 Sentrum, 0103 OSLO

Tlf. 23 09 32 11

*Forsvarets forskningsinstitutt:*

varslingskanal@ffi.no

FFIs varslingskanal, Postboks 25, 2027 Kjeller

Tlf. 63 80 71 10

*Nasjonal sikkerhetsmyndighet:*

varslingskanal@nsm.stat.no

NSMs varslingskanal, Postboks 8126 Dep, 0032 Oslo

Tlf. 67 86 43 54