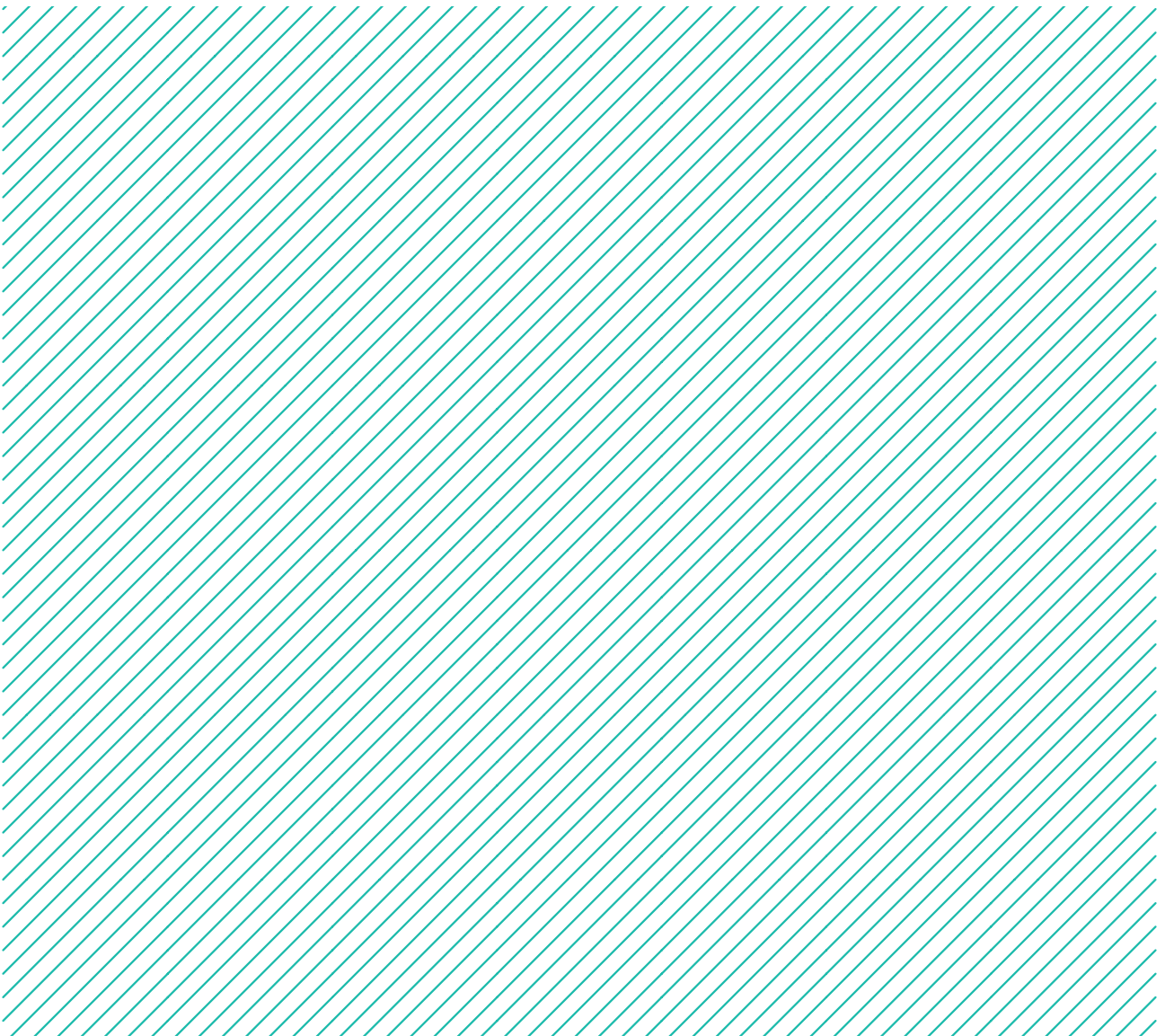




Arbeidstilsynet

Retningslinjer for mottak og håndtering av eksterne varsler til offentlige myndigheter



Januar 2020

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Christin Nylund Bergan, Arbeidstilsynet

Med innspill fra Datatilsynet, Finanstilsynet, Fylkesmannen, Konkurransetilsynet,
Likestillings- og diskrimineringsombudet, Luftfartstilsynet, Mattilsynet,
Miljødirektoratet, Petroleumstilsynet, Skattedirektoratet, Statens helsetilsyn,
Statens jernbanetilsyn og Økokrim.

Tittel: Retningslinjer for mottak og håndtering
av eksterne varsel til offentlige myndigheter

Innhold

03	Innhold
04	Formålet med retningslinjene
05	Om retningslinjene
06	Hva er varslings etter arbeidsmiljøloven § 2 A?
09	Slik skal offentlige myndigheter håndtere ekstern varslings
09	1. Tilrettelegg for ekstern varslings
09	2. Hensyn å ta når dere mottar et eksternt varsel
11	3. Vurder varselet og avklar forventinger
12	4. Beslutt videre prosess
13	5. Hvor lenge skal eksterne varsel lagres?
14	Vedlegg 1: Veiledningstekster om varslings
16	Vedlegg 2: Myndighetenes rolle og kontaktinformasjon
16	Arbeidstilsynet
17	Datatilsynet
17	Finanstilsynet
17	Fylkesmannen
18	Konkurransetilsynet
18	Likestillings- og diskrimineringsombudet
18	Luftfartstilsynet
19	Mattilsynet
19	Miljødirektoratet
19	Petroleumstilsynet
20	Skatteetaten
20	Statens helsetilsyn
21	Statens jernbanetilsyn
21	Økokrim

Formålet med retningslinjene

Det er et felles mål at kritikkverdige forhold i samfunnet avdekkes, håndteres og opphører. Arbeidstakere og innleide arbeidstakere som får kjennskap til et kritikkverdig forhold på sin arbeidsplass, spiller en viktig rolle i så måte, og har rett til å varsle offentlige myndigheter om forholdet. Dette kalles ekstern varsling og er omtalt i arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

Disse retningslinjene skal sikre at offentlige myndigheter mottar og håndterer eksterne varsel i tråd med lovkravene og samfunnets forventninger. Retningslinjene legger føringer for hvordan offentlige myndigheter skal arbeide med å motta og håndtere eksterne varsel.

Om retningslinjene

Offentlige myndigheter har plikt til å motta eksterne varsel

Alle tilsynsmyndigheter og offentlige myndigheter som har som oppgave å håndheve, føre tilsyn med, eller overvåke etterlevelsen av lover og regler, har rolle som eksterne varslingsmottakere og skal kjenne igjen og ta imot varsel.

Hvordan en offentlig myndighet mottar og håndterer eksterne varsel, reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, forvaltningsloven og kravet til god forvaltningsskikk, men også av spesiallovgivningen til den enkelte myndighet. Retningslinjene gjelder eksterne varsel innenfor eget ansvars- og myndighetsområde, men omtaler også hvordan offentlige myndigheter kan videresende eksterne varsel som faller inn under myndighetsområdet til andre myndigheter.

Retningslinjene handler om ekstern varslings

Offentlige myndigheter mottar mange forskjellige meldinger. Som ansatt i en offentlig myndighet må du vurdere alle henvendelser eller meldinger du mottar, og om disse er å regne som varsel etter arbeidsmiljøloven. Disse retningslinjene omhandler kun henvendelser og meldinger som vurderes som varsel etter arbeidsmiljøloven.

Retningslinjene handler ikke om *intern* varslings i egen organisasjon.

Retningslinjene gir hjelp til å håndtere ekstern varslings

Retningslinjene beskriver hva som er varslings etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A og hvordan offentlige myndigheter skal håndtere ekstern varslings.

Retningslinjene har to vedlegg:

- Vedlegg 1 inneholder forslag til veiledningstekster om varslings. Som offentlig myndighet kan dere, dersom dere finner det hensiktsmessig, benytte tekstene på egne nettsider. Dere kan også lenke til Arbeidstilsynets nettsider om varslings på arbeidstilsynet.no/varslings.
- Vedlegg 2 gir oversikt over ansvarsoppgavene og kontaktinformasjonen til de fjorten offentlige myndighetene som har deltatt i samarbeidsprosjektet om ekstern varslings til offentlige myndigheter.

Hvem har utarbeidet retningslinjene?

Arbeidstilsynet har fått i oppdrag å lede et prosjekt for å øke kompetansen og bedre samhandlingen om varslings mellom offentlige myndigheter. Retningslinjene er utarbeidet av Arbeidstilsynet med innspill fra Datatilsynet, Finanstilsynet, Fylkesmannen, Konkurransetilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Luftfartstilsynet, Mattilsynet, Miljødirektoratet, Petroleumsstilsynet, Skattedirektoratet, Statens helsetilsyn, Statens jernbanetilsyn og Økokrim.

Har du spørsmål om retningslinjene?

Kontakt Arbeidstilsynet ved
Christin Nylund Bergan
E-post: christin.bergan@arbeidstilsynet.no
telefon: 900 61 527

Hva er varslings etter arbeidsmiljøloven § 2 A?

Regelverket om varslings er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Arbeidsmiljøloven gir ingen definisjon av hva et varsel er. Faglitteraturen beskriver imidlertid varslings som *å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte kan ha myndighet til å gjøre noe med det.*

Et varsel er først og fremst en ytring, men for at ytringen skal være et varsel etter arbeidsmiljøloven, må ytringen gjelde et kritikkverdig forhold. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med

- lover og regler (rettsregler)
- skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Krav til ytringen:

- Ytringen må være framført av en arbeidstaker eller en innleid arbeidstaker.
- Ytringen må handle om forhold på arbeidstakerens egen arbeidsplass.

Den som varsler offentlige myndigheter, kan ofte bruke begreper som si ifra, melde ifra, tips, bekymringsmelding, varslings, ytring, avvik, jeg lurer på noe og lignende. Som offentlig myndighet må vi være klar over at varsleren ikke har noen plikt til «riktig» ordbruk.

Det som avgjør om meldingen er varslings etter arbeidsmiljøloven, er hvem som er avsender og innholdet i meldingen.

Det er ingen formkrav til hvordan et varsel skal leveres. Både muntlige og skriftlige ytringer om et mulig kritikkverdig forhold regnes som varsel.

Hvem kan varsle?

Alle arbeidstakere og innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Elever, vernepliktige, sivile tjenesteppliktige, pasienter og personer som deltar i arbeidsmarkedstiltak har også rett til å varsle *når de utfører arbeid* i en virksomhet.

Disse persongruppene skal altså ha samme vern som ordinære arbeidstakere i en virksomhet.

§ 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.

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

- (1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt
 - a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver,
 - b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling,
 - c) i samsvar med varslingsplikt,
 - d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.
- (2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.
- (3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
 - a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
 - b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og,
 - c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
- (4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.
- (2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.
- (2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel
 - a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden,
 - b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering,
 - c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.
- (3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

- (1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.
- (2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- (1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.
- (2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.
- (4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde
 - a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
 - b) fremgangsmåte for varsling,
 - c) fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.
- (5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

§ 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet

- (1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.
- (2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

Slik skal offentlige myndigheter håndtere eksternt varslings

1. Tilrettelegg for eksternt varslings

Alle arbeidstakere skal kunne varsle dere, det vil si tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Derfor må alle offentlige myndigheter legge til rette for at arbeidstakere og innleide arbeidstakere (i andre virksomheter) kan varsle dem.

Informer på egne nettsider

Alle offentlige myndigheter har et eget nettsted. Nettstedet skal inneholde informasjon om

- hva varslings av kritikkverdige forhold er
- hvordan arbeidstakere kan varsle dere
- hva dere kan varsles om

I vedlegg 1 finner du et eksempel på veiledningstekster dere kan bruke på egne nettsider. Veiledningsteksten på nettstedet kan formuleres slik at den også omfatter tips og bekymringsmeldinger fra publikum. Husk bare at dette ikke er – og heller ikke skal håndteres som – varslings etter arbeidsmiljøloven (se avsnitt høyre).

Sørg for systemer som ivaretar taushetsplikten

Vanlig e-post ivaretar ikke taushetsplikten ved varslings, jf. eForvaltningsforskriften § 5. Derfor skal ikke offentlige myndigheter legge opp til varslings via vanlig e-post, men gjennom sikre system.

Det finnes ulike digitale løsninger for mottak av varsel. Mange varslere ønsker også å varsle anonymt. Ved anonym varslings forblir identiteten til arbeidstakeren ukjent for alle, inkludert den offentlige myndigheten som mottar varselet. Vurder derfor en digital løsning som legger til rette for både anonym og ikke anonym varslings.

Vurder en digital løsning som også gir mulighet for anonym dialog med varsleren. En (anonym) dialog gir mulighet for å innhente mer informasjon om det påståtte kritikkverdige forholdet, samtidig som identiteten til varsleren holdes anonym.

2. Hensyn å ta når dere mottar et eksternt varsel

Kjenn igjen et varsel

Det er ingen formkrav til hvordan et eksternt varsel skal leveres. Dere kan motta varsel på telefon, på tilsyn, på e-post, gjennom digitale løsninger, via anonyme kanaler, på konferanser eller i sosiale medier. Derfor må dere ha et bevisst forhold til, og et godt system for, hvordan dere skal motta og håndtere eksterne varsel.

I teorien kan alle som er ansatt hos en offentlig myndighet, motta et varsel og komme i kontakt med en varslere. Derfor må alle arbeidstakere hos offentlige



myndigheter ha et minimum av kunnskap om hva varsling er og hvordan et varsel skal mottas.

For offentlige myndigheter vil varsel om brudd på lover og regler innenfor eget myndighetsområde, være av størst interesse. Offentlige myndigheter har likevel en plikt til å ta imot alle typer varsel om kritikkverdige forhold.

Unnta varslingsaken fra offentligheten

Når offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel, har myndigheten taushetsplikt. Det vil si at dere skal hindre at andre får kjennskap til navnet eller andre identifiserende opplysninger til den som varslar. Taushetsplikten innebærer at opplysningene skal holdes hemmelig også overfor partene i saken og deres representanter.

Når dere registrerer et varsel, skal varselet merkes med hjemmel for unntak fra hovedregelen i offentleglova § 3 om innsynsrett. Hjemmelen for å kunne unnta et dokument om varsling fra offentligheten er offentleglova § 13, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-7.

Bruk offentleglova eller egne særhjemler der dere har dette.

Den som varslar kan, dersom det er nødvendig, løse offentlige myndigheter fra taushetsplikten. Et slikt samtykke skal være skriftlig og skal dokumenteres.

Vær oppmerksom på at taushetsplikten ikke er til hinder for at varslers navn eller andre identifiserende opplysninger gjøres kjent ved en sivil tvist eller straffesak for domstolene. Spørsmålet om taushetsplikt vil da bli vurdert etter reglene i prosesslovgivningen.

Sørg for at den som varslar, ikke gjenkjennes på elnnsyn.no

Normen er at offentlige myndigheter publiserer dokumenter de har mottatt, på elnsyn.no. elnsyn.no er en «inngangsport» som danner grunnlag for innsynsbegjæringer fra allmennheten i saksdokumenter, journaler og lignende register, jf. offentleglova § 3.

Ifølge forskrift til offentleglova (offentlegforskrifta) § 7 skal opplysninger som er underlagt taushetsplikt, ikke gjøres tilgjengelig på internett. Slike opplysninger skal derfor heller ikke publiseres på elnnsyn. Derfor må offentlige myndigheter sikre at sakstittelen på varslingsaker i elnnsyn ikke avslører hvem som har varslet.

Ved varslingsaker må ikke arbeidstakerens navn eller andre identifiserende opplysninger framgå av den offentlige journalen. Siden navnet på virksomheten til arbeidstakeren lett kan identifisere arbeidstakeren, skal heller ikke dette framgå av offentlig journal. Dette er særlig viktig når den aktuelle virksomheten er liten. Arbeidstakerens rolle, for eksempel hovedverneombud, kan også være identifiserende opplysninger.

Behandle informasjon som personopplysninger

Når en offentlig myndighet mottar et eksternt varsel, vil myndigheten registrere varselet og lagre opplysninger som kan knyttes til den som varslar eller andre enkeltpersoner. I personvernforordningen, som etter personopplysningsloven § 1 gjelder som norsk lov, defineres personopplysninger i artikkel 4 nr. 1 som «enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person». I forordningen (artikkel 4 nr. 2) defineres behandling av personopplysninger som «enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke».

Eksterne varsel inneholder som regel personopplysninger. Som myndighet må dere vurdere hvem som skal ha tilgang til mottatte varsel og sørge for at behandlingen er i tråd med personvernregelverket.

Følg opp den som varslar

Kommunikasjonen med den som varslar, bestemmes ofte av om han eller hun tar kontakt per telefon, på tilsyn, via e-post, gjennom digitale løsninger, i anonyme kanaler, på konferanser eller i sosiale medier.

Ved første kontakt er det viktig å avklare forventninger. Er det slik at arbeidstakeren ønsker å varsle myndighetene, eller ønsker han eller hun informasjon om regelverket?

Dere bør be om kontaktinformasjon slik at dere kan kontakte den som varslar, hvis dere har behov for flere opplysninger. Offentlige myndigheter skal alltid gi

- en tilbakemelding om at varselet er mottatt
- informasjon om taushetsplikten
- informasjon om rettigheter ved varsling om kritikkverdige forhold
- informasjon om pliktene til den som mottar varselet
- informasjon om hva som skjer videre

Eksempel på en automatisk bekreftelse på at varselet er mottatt:

Din henvendelse er registrert med saksnummer 01234. Takk for at du henvender deg til XX-myndighet og slik bidrar til at mulige kritikkverdige forhold blir avdekket.

XX-myndighet vurderer alle mottatte henvendelser. På bakgrunn av blant annet alvorlighet og omfang blir noen varsel fulgt opp med tilsyn eller veiledning. Alle henvendelser er verdifulle for XX-myndighet, da de kan gi informasjon og danne grunnlag for fremtidig tilsyn.

Dersom din henvendelse blir vurdert å være et varsel i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser, har XX-myndighet taushetsplikt om hvem som varslar oss om mulig kritikkverdige forhold. Du som varslar, blir som hovedregel ikke informert om status i saken eller hvordan det kritikkverdige forholdet følges opp. Det skyldes at personer som varslar offentlige myndigheter om slike forhold, sjelden anses som part i saken.

Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varslar i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Les mer om varslingsregelverket på [Arbeidstilsynet.no/tema/varsling](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling), eller kontakt Arbeidstilsynet på 73 19 97 00.

Din henvendelse vil nå bli lest og vurdert.

I tilfeller hvor det påstått kritikkverdige forholdet er av svært alvorlig karakter og varsling er forbundet med stor risiko, må offentlige myndigheter særlig vurdere kommunikasjonsform med varsleren.

Vil du ha mer informasjon om veiledning av arbeidstakere som vurderer å varsle?

Se e-læringskurset om varsling eller guiden for veiledning som ligger på [Læringsplattformen](#) (Felles digital læringsplattform i staten).

3. Vurder varselet og avklar forventninger

Vurder først om varselet har kommet fram til rett myndighet og om varselet er innenfor etatens myndighetsområde. Dersom varselet helt eller delvis faller utenfor myndighetsområdet, skal dere henvise den som varslar, til rett myndighet (dersom dette er mulig).

Henvis til rett myndighet

Innimellom får offentlige myndigheter varsel som ligger innenfor ansvarsområdet til andre myndigheter. Hvis dere mottar et slikt varsel, skal dere som hovedregel henvise den som varslar, til rett myndighet.

Forvaltningsloven § 11, 4. ledd sier at «dersom noen henvender seg til urette myndighet, skal det forvaltningsorganet som mottar henvendelsen, om mulig vise vedkommende til rett organ».

Varsel skal som hovedregel ikke videresendes

Som følge av taushetsplikten skal dere ikke uten videre videresende et mottatt varsel til en annen myndighet.

Dersom dere ønsker å dele informasjonen i et varsel, må dere enten ha hjemmel i en lov som gir adgang til det, eller ha et skriftlig samtykke fra arbeidstakeren til å løse myndigheten fra taushetsplikten.

Vurder varsel innenfor deres myndighetsområde

Som offentlig myndighet må dere vurdere alle varsel som faller inn under deres myndighetsområde, og om varselet skal prioriteres. Prioriteringen kan være styrt av spesiallovgivningen til myndigheten og av styringssignaler i tildelings- og oppdragsbrev.

Spørsmål til hjelp for å vurdere om dere skal prioritere et mottatt varsel:

- Er det et varsel om et kritikkverdige forhold?
- Hvor alvorlig er forholdet det varsles om?
- Er det kritikkverdige forholdet av allmenn interesse?
- Vil det ha alvorlige samfunnsmessige, økonomiske eller helsemessige konsekvenser dersom det kritikkverdige forholdet ikke opphører?
- Har forholdet blitt forsøkt løst internt (det vil si i virksomheten det kritikkverdige forholdet gjelder)?
- Er det mulig å løse det kritikkverdige forholdet internt?
- Hvem er det som varsler?
- Er varselet tilstrekkelig opplyst og/eller er det mulig å kontakte den som har varslet, for mer informasjon?

Offentlige myndigheter har ikke samme ansvar som arbeidsgiver

Noen forventer at offentlige myndigheter skal undersøke og saksbehandle innholdet i selve varselet og sørge for at den som varsler, blir beskyttet mot gjengjeldelse. De forventer med andre ord at myndigheten skal utøve det samme ansvaret som en arbeidsgiver har overfor egne arbeidstakere. Men ingen offentlig myndighet har et slikt ansvar, med mindre det konkret går fram av hjemler og myndighetsgrunnlag hos den enkelte myndigheten.

Offentlige myndigheter har med andre ord ikke en plikt til å følge opp alle varsel, men offentlige myndigheter skal vurdere og prioritere mellom de varslene de mottar.

Følg opp den som varsler

Eksempel på tilbakemelding til arbeidstakeren og henvisning til rett instans:

Vi viser til e-post datert 24. januar 2020. I e-posten varsler du om kritikkverdige forhold. Det som omhandler innsidehandel, er utenfor vårt myndighetsområde, og vi kan derfor ikke behandle disse opplysningene. Rett myndighetsområde for disse opplysningene er Finanstilsynet. Du kan varsle Finanstilsynet via finansstilsynet.no/om-finanstilsynet/varsling-til-finanstilsynet

Når det gjelder det andre forholdet e-posten tar opp, skal vi vurdere dette og beslutte videre behandling. Vi gjør oppmerksom på at du ikke er part i saken og at du derfor ikke automatisk vil få tilbakemelding om hvordan Arbeidstilsynet vurderer og håndterer varselet.

Takk for at du tok kontakt med oss.

4. Beslutt videre prosess

Offentlige myndigheter må beslutte om innholdet i varselet skal følges opp, settes på vent, tas til etterretning eller avsluttes.

Følg opp innholdet i varselet

Sørg for at varslingssaken raskt får en saksbehandler. Sammen med sin leder og/eller et fagteam må saksbehandleren vurdere hvordan dere skal følge opp saken. Dersom det er behov for å innhente flere opplysninger om det kritikkverdige forholdet, bør dere kontakte den som har varslet.

Det er hjemlene og myndighetsgrunnlaget til din myndighet som bestemmer hvordan dere skal følge opp varselet. Dere kan følge opp gjennom kontroll eller veiledning. Hvis dere velger kontroll, må dere i hvert enkelt tilfelle vurdere om det er nødvendig og/eller mer effektivt å gjennomføre kontrollen sammen med én eller flere andre offentlige myndigheter.

Når dere undersøker varselet, må dere være bevisst på at varselet er en påstand om ett eller flere kritikkverdige forhold. Rettsikkerheten til virksomheten, arbeidsgiveren og arbeidstakerne må ivaretas. Dere må derfor sikre at virksomheten eller arbeidsgiver får mulighet til å gi sin versjon av det kritikkverdige

forholdet. Planlegg hvordan dere skal hente inn forklaringen uten å avsløre identiteten til den som varsler. Alternativt kan den som varsler, løse offentlige myndigheter fra taushetsplikten gjennom en skriftlig fullmakt.

Hvis varselet ikke skal følges opp videre

Dersom dere ikke har mulighet til å følge opp det kritikkverdige forholdet innen rimelig tid, skal informasjonen i varselet tas til etterretning. Dere kan for eksempel bruke informasjonen i varselet i forbindelse med et framtidig utvalg av kontrollobjekter. Varselet kan også, dersom det fortsatt er relevant, hentes fram igjen. Det kan for eksempel skje ved et nytt varsel i samme sak.

Dersom saken verken har prioritet som varslingssak eller har verdi i oppfølgingsøyemed, skal dere avslutte den. Dere må dokumentere årsaken til at dere ikke følger opp saken videre. Dette må også gå fram av saksbehandlingssystemet. Dersom dere har kommet fram til at forholdet ikke er kritikkverdig, må dere skrive ned og arkivere denne vurderingen.

Følg opp den som har varslet

Den som varsler, er som regel ikke part i saken. Selv om regelverket ikke gir ham eller henne rett til informasjon, kan det oppleves som belastende å varsle til offentlige myndigheter uten å få informasjon om at «noe skjer». Noen som varsler ønsker derfor informasjon om hva myndighetene kommer til å gjøre med varselet.

Her er noen råd om hvordan dere kan komme dem i møte:

- a) **Vurder hver sak for seg**
Ingen varslingssaker er like. Den som varsler bør, så vidt det er mulig eller hensiktsmessig, få eller kunne skaffe seg informasjon om at saken følges opp, ikke følges opp eller er avsluttet.
- b) **Be den som varsler om å sende en skriftlig henvendelse**
Der det er mulig og hensiktsmessig kan dere be den som varsler om å sende en skriftlig henvendelse og be om opplysninger i saken.
- c) **Informer om elnnsyn.no**
Den som varsler kan søke på elnnsyn.no og be om innsyn.
- d) **Vurder faren for bevisforspillelse**
I tilfeller hvor det er varslet om alvorlige eller straffbare forhold, må dere ta særlig hensyn til faren for bevisforspillelse når dere vurderer hvilken informasjon dere gir til hvem og på hvilket tidspunkt.

5. Hvor lenge skal eksterne varsel lagres?

Et varsel vil ofte inneholde personopplysninger. Etter personopplysningsloven er hovedregelen at personopplysninger ikke skal lagres lenger enn det som er nødvendig for formålet. Dette betyr at opplysningene må slettes eller anonymiseres når de ikke lenger er nødvendig for det formålet de ble innhentet for.

Offentlige myndigheter har arkivplikt

Til tross for denne bestemmelsen har alle offentlige organ (med unntak for Stortinget, Riksrevisjonen, Stortingets ombudsmann for forvaltning og andre organ for Stortinget) en direkte lovpålagt plikt til å holde arkiv. Her går dermed arkivlovens regler om bevaring foran retten til sletting.

Statlige organ skal ha en bevarings- og kassasjonsplan

Arkivforskriften pålegger statlige organ å utarbeide spesifiserte kassasjonsregler for sine fagsaker. Dette innebærer at organet skal lage en oversikt over hva slags arkivmateriale som skal bevares for ettertiden og hva slags materiale som skal slettes. En slik oversikt blir ofte kalt en bevarings- og kassasjonsplan (bk-plan), fordi den også inneholder frister for kassasjon som skal følges opp.

Vedlegg 1

Forslag til veiledningstekst

Slik kan du varsle [xxx (myndighetsnavn)]

Varsling er viktig!

For samfunnet og for arbeidslivet er det viktig å avdekke kritikkverdige forhold. Ansatte er ofte de første som oppdager eller får mistanke om lovbrudd eller andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsling til offentlige myndigheter bidrar til at de kritikkverdige forholdene opphører. For offentlige myndigheter er varsling også en viktig informasjonskilde som bidrar til kunnskap og innsikt.

Hva er varsling?

Varsling er når en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass.

- Ved intern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen internt i virksomheten som har mulighet til å rette på forholdet, for eksempel til egen leder eller gjennom et internt varslingsystem.
- Ved ekstern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen utenfor virksomheten som har mulighet til å rette på forholdet, for eksempel til en offentlig myndighet.

Rett til å varsle offentlige myndigheter

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere eller innleide arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Retten til å varsle gjelder både internt og eksternt.

[Se arbeidsmiljøloven § 2 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten](#)

Hvilke kritikkverdige forhold kan du varsle om?

Retten til å varsle gjelder kritikkverdige forhold som

- brudd på lover og regler
- brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Innenfor [XX-MYNDIGHET]s ansvarsområde kan kritikkverdige forhold være brudd på [xx, xx, Xx]. [XX-MYNDIGHET] kan varsles om [xx xx xx].

Plikt til å varsle

(fjern avsnittet hvis det ikke er relevant)

I noen tilfeller har du som arbeidstaker en plikt til å varsle. Etter [xx-lovgivning] skal [XX-MYNDIGHET] alltid varsles om [XX].

Hvordan varsler du [XX-MYNDIGHET]?

Du kan varsle [XX-MYNDIGHET] ved [xx]. Det er også mulig å varsle gjennom xx og xx.

Ved varsling til [XX-MYNDIGHET] har alle som mottar informasjon om det kritikkverdige forholdet, taushetsplikt. Taushetsplikten innebærer at [XX-MYNDIGHET] har plikt til å holde ditt navn og andre identifiserbare opplysninger i varselet, skjult for andre.

[Se arbeidsmiljøloven §2 A-7 Taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter.](#)

Hva bør et varsel inneholde?

Et varsel bør inneholde en saklig, objektiv og konkret framstilling av det kritikkverdige forholdet. Følgende opplysninger bør være med:

- Hva har skjedd? Beskriv det du tenker er i strid med lover, regler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- Hvor skjedde det?
- Når skjedde det?
- Hva er omfanget?
- Finnes det vitner eller dokumentasjon som kan underbygge opplysningene om det kritikkverdige forholdet?

For at vi skal kunne behandle varselet best mulig, er det en fordel om du framstiller saken skriftlig, gjerne med eksempler og dokumentasjon. Det er også en fordel at du legger ved kontaktopplysninger slik at vi kan kontakte deg dersom det er behov for mer informasjon om det kritikkverdige forholdet.

Hvordan følger [XX-MYNDIGHET] opp varsel om kritikkverdige forhold?

- Alle varsel som [XX-myndighet] mottar, vil bli vurdert innen [xx tid].
- Alle varsel som sendes/registreres i [xx] blir bekreftet med en e-post og får et eget referansenummer.
- I noen tilfeller vil varsel følges opp med veiledning, tilsyn eller kontroll avhengig av mandatet til myndigheten. I denne fasen kan du bli kontaktet for å gi utfyllende informasjon om forholdet.
- Personer som varsler offentlige myndigheter om kritikkverdige forhold, anses sjelden som part i saken. Det innebærer at du som varsler, som hovedregel ikke kan forvente å bli informert om status i saken eller hvordan det kritikkverdige forholdet følges opp av [xx-myndighet]. Du kan eventuelt henvende deg skriftlig og be om opplysninger i saken.

Hva bør du tenke på før du varsler?

Varsling er viktig. Samtidig kan varsling være en vanskelig prosess å stå i. Før du varsler, bør du derfor tenke gjennom følgende:

- Arbeidsplassen din skal ha rutiner for varsling. Bli kjent med rutinen og følg den dersom den er i tråd med varslingsregelverket.
- Prat med noen du stoler på før du varsler. Tillitsvalgte og verneombud kan være gode samtalepartnere.
- Søk veiledning hos Arbeidstilsynet dersom du ikke har andre å rådføre deg med.

- Vær oppmerksom på at arbeidsgiver har plikt til å belyse saken fra flere sider og kan komme med oppfølgingsspørsmål og motargument.
- Varsling kan være ensomt. Ikke gå med bekymringer alene, men snakk med noen du stoler på.
- Hvis du vurderer å varsle media og offentligheten, bør du tenke gjennom om du vil stå fram med navn eller varsle anonymt, og hvilke personlige belastninger dette kan medføre for deg og familien din.

Forbud mot gjengjeldelse

Alle former for gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler – eller som gir til kjenne at de planlegger eller vurderer å varsle – er forbudt. [Se arbeidsmiljøloven §2 A-4 Vern mot gjengjeldelse ved varsling.](#)

Gjengjeldelse er enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av – eller en reaksjon på – at arbeidstaker har varslet. Den kan være formell i form av arbeidsrettslige sanksjoner som oppsigelse, avskjed eller skriftlig varsel. Gjengjeldelse kan også være uformell i form av endrede arbeidsoppgaver, redusert ansvar, sosial ekskludering, trakassering og liknende.

Arbeidstilsynet tilbyr veiledning i varsling

Ønsker du veiledning i varslingsregelverket eller mer informasjon om dine rettigheter i forbindelse med varsling? Kontakt Arbeidstilsynet på telefon 73 19 97 00.

Du finner mer informasjon om varsling på arbeidstilsynet.no/varsling.

Vedlegg 2

Myndighetenes rolle og kontaktinformasjon

Dette vedlegget gir ansatte i offentlige myndigheter

- beskrivelse av rollen og ansvaret til de ulike myndighetene – også i varslingssaker – slik at de henviser arbeidstakere som vil varsle, til rett myndighet
- kontaktinformasjon for varsling til de ulike myndighetene

Noen myndigheter har digitalt kontaktskjema der all informasjon blir kryptert og sikker. Siden e-post ikke er regnet som en sikker kanal for varsling, har vi ikke oppgitt e-postadresser.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidstilsynet fører tilsyn med om virksomheter følger kravene i arbeidsmiljøloven.

Eksempler på hva Arbeidstilsynet kan varsles om

Arbeidstilsynet kan varsles om brudd på arbeidsmiljøloven, for eksempel arbeidsmiljøkriminalitet, fare for liv og helse, manglende arbeidstakervirkning, manglende etterlevelse av HMS-regelverket, trakassering eller annen utilbørlig opptreden på egen arbeidsplass.

Kontaktinformasjon for tips og varsling

Nettside: arbeidstilsynet.no

Sikkert elektronisk kontaktskjema:

tips.arbeidstilsynet.no

Telefon: 73 19 97 00

Datatilsynet

Datatilsynet er den norske personvernmyndigheten og fører tilsyn med behandling av personopplysninger, uavhengig av sektor eller bransje. Tilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underlagt Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Datatilsynet forvalter EUs personvernforordning (gjerne kalt GDPR) som er gjennomført i den norske personopplysningsloven. Datatilsynet fører også tilsyn etter to forskrifter under arbeidsmiljøloven om kameraovervåking i virksomheter og om arbeidsgivers innsyn i e- postkasser og annet elektronisk lagret materiale. Datatilsynet forvalter og fører tilsyn også etter flere lover som er relevant for enkelte bransjer/ etater, slik som politiregisterloven, helseregisterloven og SIS-loven.

Eksempler på hva Datatilsynet kan varsles om

Datatilsynet kan varsles om brudd på regler om behandling av personopplysninger, uavhengig av om bruddet handler om bruk av personopplysninger om kunder, klienter eller virksomhetens egne ansatte. Datatilsynet kan for eksempel varsles om ulovlig kameraovervåking på arbeidsplassen, at personopplysninger blir brukt til andre formål enn det som blir opplyst om, for dårlig sikring av personopplysninger eller at virksomheter ikke gir enkeltpersoner de rettigheter de har, slik som innsyn i egenopplysninger eller rett til å få opplysninger slettet.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettside: datatilsynet.no
Telefon: 22 39 69 00

Finanstilsynet

Finanstilsynet er underlagt Finansdepartementet og fører blant annet tilsyn med at banker, forsikringsforetak, finansieringsforetak, verdi-papirforetak, fondsforvaltere, infrastrukturforetak, eiendomsmeglere, e-pengeforetak, inkassoforetak-, revisorer- og regnskapsførere mv, følger de lover og regler som gjelder for finansmarkedet.

Eksempler på hva Finanstilsynet kan varsles om

Finanstilsynet kan varsles om brudd på finanslovgivningen som gjelder foretak under tilsyn og kan for eksempel varsles om innsidehandel, brudd på hvitvaskingsregelverket, brudd på rådgivnings- og informasjonsplikten i forbindelse med salg av finansielle instrumenter og mangelfull styring og kontroll i en tilsynsenhet.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettside: finansstilsynet.no
Sikkert elektronisk kontaktskjema:
finansstilsynet.no/om-finanstilsynet/varsling-til-finanstilsynet/
Telefon: 22 93 98 00

Fylkesmannen

Fylkesmannen er statens representant i fylket og har ansvar for å følge opp vedtak, mål og retningslinjer fra storting og regjering. Fylkesmannen rapporterer til flere departement og direktorat og er administrativt underlagt Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Fylkesmannen er tilsyns-, forvaltnings- og klagesaksmyndighet innenfor barnehage, skole, helse, sosial, barnevern, samfunnssikkerhet og beredskap, kommunaløkonomi, forurensning og miljøvern, plan- og bygningssaker og landbruksforvaltning.

Eksempler på hva Fylkesmannen kan varsles om

Fylkesmannen kan varsles om kritikkverdige forhold innenfor alle saksfeltene som Fylkesmannen har ansvar for. Det mest nærliggende vil likevel være varsler om kritikkverdige forhold fra arbeidstakere i kommuner, og fra offentlige eller private institusjoner og virksomheter.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettside:
fylkesmannen.no/Om-oss/Kontakt-oss
Sikkert elektronisk kontaktskjema:
fmsffmedocvwr.fylkesmannen.no/eDocument.Viewer/Fylkesmannen/varsling
(søk etter skjemaet "Varsel til fylkesmannen")
Telefon: 22 93 98 00

Konkurransetilsynet

Konkurransetilsynet er underlagt Nærings- og fiskeridepartementet, og tilsynets samfunnsoppdrag er å bidra til effektiv ressursbruk ved å fremme konkurranse som er til fordel for forbrukere og næringsliv. En viktig del av dette arbeidet er å føre tilsyn med forbudet mot konkurransebegrensende avtaler mellom foretak, samt forbudet mot misbruk av dominerende stilling. Varsel og tips fra enkeltpersoner og foretak gir Konkurransetilsynet verdifull informasjon om mulige lovbrudd. Gjennom veiledning og dialog med næringslivet samt effektiv håndheving av konkurranseloven, vil Konkurransetilsynet forebygge og stanse ulovlig konkurransebegrensede aktivitet.

Eksempler på hva Konkurransetilsynet kan varsles om

Konkurransetilsynet kan varsles om prissamarbeid, markedsdeling, anbudssamarbeid, samarbeid om begrensning av produksjon eller salg, konkurrenters utveksling av konkurransesensitiv informasjon og annet samarbeid med konkurransebegrensende formål eller virkning. Videre kan tilsynet varsles om konkurranseskadelig virksomhet fra dominerende aktører (misbruk av markedsrett), eksempelvis underprising, lojalitetsskapende rabattordninger, eksklusivavtaler, leveringsnektelse eller konkurranse-skadelig produktsammenbinding.

Kontaktinformasjon for tips og varsling

Nettside: konkurransetilsynet.no
Sikkert elektronisk kontaktskjema:
konkurransetilsynet.no/tips-oss
Telefon: 55 59 75 00

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet er administrativt underlagt Barne- og likestillingsdepartementet, men er faglig uavhengig. Ombudet gir veiledning i saker om seksuell trakassering og diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. I tillegg gir ombudet veiledning om arbeidsmiljølovens kapittel 13 om

diskriminering på grunn av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner. Ombudet har også tilsynsansvar med kvinnekonvensjonen av 1979, rasediskrimineringskonvensjonen av 1965 og konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne av 2006.

Eksempler på hva Likestillings- og diskrimineringsombudet kan varsles om

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan varsles dersom arbeidstakere opplever seg diskriminert eller trakassert etter grunnlagene over. Det samme gjelder hvis man opplever eller er vitne til seksuell trakassering på arbeidsplassen sin.

Kontaktinformasjon for tips og varsling

Nettside: ldo.no
Sikkert elektronisk kontaktskjema:
ldo.no/ombudet-og-samfunnet/kontakt-ldo
Telefon: 23 15 73 00
Veiledningstelefon (grønt nummer): 800 41 556

Luftfartstilsynet

Luftfartstilsynet er underlagt Samferdselsdepartementet. Luftfartstilsynet har hovedansvaret for tilsyn med sivil luftfart i Norge. Luftfartstilsynet godkjenner og fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som er underlagt luftfartsregelverket. Luftfartstilsynet har i tillegg et tilsynsansvar for besetningsmedlemmer med hjemmebase i Norge.

Eksempler på hva Luftfartstilsynet kan varsles om

Luftfartstilsynet kan varsles om brudd på arbeidsmiljøloven eller andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Alle besetningsmedlemmer i norske eller utenlandske flyselskaper – som har hjemmebase i Norge – kan varsle.

Luftfartstilsynet kan også varsles om lovbrudd på luftfartsregelverket og andre forhold som kan ha sikkerhetsmessig betydning.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettside: luftfartstilsynet.no
Sikkert elektronisk kontaktskjema:
luftfartstilsynet.no/om-oss/melde-fra
Telefon: 75 58 50 00

Mattilsynet

Mattilsynet er underlagt Landbruks- og matdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. Mattilsynet har ansvar for å sikre forbrukerne trygg mat og trygt drikkevann. De skal fremme folke-, plante-, fiske- og dyrehelse, miljøvennlig produksjon og etisk forsvarlig hold av fisk og dyr. Mattilsynet har også oppgaver i tilknytning til kosmetikk og legemidler og fører tilsyn med dyrehelsepersonell.

Eksempler på hva Mattilsynet kan varsles om

Mattilsynet kan varsles om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass som dreier seg om utbrudd av sykdom på grunn av mat, mistanke om at drikkevann ikke er helsemessig trygt, symptomer på smittsomme sykdommer hos dyr, mistanke om karanteneskadegjørere på planter og saker om dyrevelferd.

Kontaktinformasjon for varslings

Nettside: mattilsynet.no

Sikkert elektronisk kontaktskjema:

mattilsynet.no/om_mattilsynet/varsle_oss/varsling_om_kritikkverdige_forhold.33532

Telefon: 22 40 00 00

Miljødirektoratet

Miljødirektoratet er underlagt Klima- og miljødepartementet. Miljødirektoratets hovedoppgaver er å redusere klimagassutslipp, forvalte norsk natur og hindre forurensning.

Eksempler på hva Miljødirektoratet kan varsles om

Miljødirektoratet kan varsles om ulovlige forhold knyttet til

- utslipp til luft, vann og jord fra landbasert og offshore industri (som ikke er delegert til Fylkesmannen)
- import og eksport av avfall og håndtering av farlig avfall og EE-avfall
- ulovlig salg av forbrukerprodukter (på grunn av kjemiske, hygieniske eller lydmessige egenskaper), kjemikalier og biocider

- manglende sertifisering av virksomheter som installerer og vedlikeholder varme- og kjøleanlegg som benytter fluorholdige gasser
- ulovlig innførsel, utførsel, besittelse og omsetning av internasjonalt truede arter (CITES), innførsel, utsetting og omsetning av fremmede arter og genmodifiserte organismer (som ikke tilhører Mattilsynets myndighetsansvar)
- ulovlig motorisert ferdsel i utmark og vassdrag
- ulovlige inngrep og tiltak i verneområder
- ulovlig utøvelse av jakt, fiske og fangst (for eksempel ulovlige garn)

Kontaktinformasjon for tips og varslings

Nettside: miljodirektoratet.no

Kontaktskjema:

miljodirektoratet.no/om-oss/tips-og-varsler

Telefon: 73 58 05 00

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet og er tilsynsmyndighet for sikkerhet og arbeidsmiljø på norsk sokkel og åtte landanlegg. Petroleumstilsynet fører tilsyn med tema som er regulert i petroleumsregelverket og arbeidsmiljøloven med underliggende forskrifter.

Eksempler på hva Petroleumstilsynet kan varsles om

Dårlig arbeidsmiljø og fare for sikkerhet, liv og helse i egen virksomhet på norsk sokkel og på landanleggene.

Kontaktinformasjon for varslings

Nettside: ptil.no

Sikkert elektronisk kontaktskjema:

ptil.no/kontakt-oss/varsle-oss

Telefon: 51 87 32 00

Skatteetaten

Skatteetaten er underlagt Finansdepartementet og har ansvar for at folkeregisteret er oppdatert og at skatter og avgifter blir fastsatt og innbetalt på riktig måte.

Eksempler på hva Skatteetaten kan varsles om

Skatteetaten kan varsles om skatte- og avgiftsunndragelser og falsk identitet på egen arbeidsplass.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettside: skatt.no
Telefon: 800 80 000

Statens helsetilsyn

Statens helsetilsyn er underlagt Helse- og omsorgsdepartementet. Barne- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet bidrar i eierstyringen gjennom Helse- og omsorgsdepartementet. Statens helsetilsyn og fylkesmennene er de statlige tilsynsmyndighetene for sosiale tjenester, barnevern, helse- og omsorgstjenester og folkehelsearbeid.

Fylkesmannen er direkte underlagt Statens helsetilsyn når de fører tilsyn med barneverntjenester, sosiale tjenester, helse- og omsorgstjenester og folkehelsearbeid, jf. barnevernloven, sosialtjenesteloven og helsetilsynsloven.

I tillegg til å ha overordnet faglig ansvar for tilsyn på områdene over, gjør Statens helsetilsyn følgende:

- Behandler alvorlige enkeltsaker mot helsepersonell hvor det er aktuelt å gi en administrativ reaksjon. Reagerer med pålegg overfor virksomheter.
- Behandler varsel etter spesialisthelsetjenesteloven § 3-3 a om alvorlige hendelser i spesialisthelsetjenesten. Gjennomfører stedlig tilsyn der det er aktuelt.
- Behandler tilsynssaker som gjelder medisinsk og helsefaglig forskning på mennesker. Behandler meldinger etter helseforskningsloven § 23 om forhold som kan medføre fare for forskningsdeltakeres sikkerhet samt meldinger om alvorlige, uønskede og uventede medisinske hendelser som antas å ha sammenheng med forskningen.

- Utfører planlagt tilsyn med håndtering av humant materiale (blod, celler, vev og organer).
- Utfører tilsyn også på andre områder etter avtale med aktuelle departementer.

Eksempler på hva Statens helsetilsyn kan varsles om

Statens helsetilsyn kan varsles om kritikkverdige forhold på de områdene etaten fører tilsyn med etter ulike særlover (se punkt forrige avsnitt).

Varsel som gjelder andre mulig kritikkverdige forhold i barneverntjenesten, sosialtjenesten og helse- og omsorgstjenesten, skal rettes til Fylkesmannen. Se informasjon under «Fylkesmannen».

Alvorlige hendelser i spesialisthelsetjenesten: Helseforetak, virksomheter som har avtale

med regionale helseforetak og de regionale helseforetakene har varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser i spesialisthelsetjenesten (etter spesialisthelsetjenesteloven § 3-3 a). Denne typen varsler varsles på varsel@helsetilsynet.no.

Medisinsk og helsefaglig forskning: Prosjektledere, forskere og andre som driver

med medisinsk og helsefaglig forskning på mennesker, har etter helseforskningsloven § 23 meldeplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser eller forhold som kan medføre fare i forbindelse med forskningen.

Helsepersonells opplysningsplikt:

Helsepersonell har opplysningsplikt etter helsepersonelloven § 17 om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. Informasjon som mottas og som faller inn under helsepersonelloven § 17, videreformidles til Fylkesmannen som rett instans.

Kontaktinformasjon for varsling

Nettadresse: helsetilsynet.no
Om varsling til Helsetilsynet:
helsetilsynet.no/hvem-svarer-pa-hva/varsel-etter-arbeidsmiljoeloven-om-kritikkverdige-forhold-paa-arbeidsplassen/varsling-etter-arbeidsmiljoeloven-om-kritikkverdige-forhold-paa-arbeidsplassen
Telefon: 21 52 99 00

Statens jernbanetilsyn

Statens jernbanetilsyn (SJT) er underlagt Samferdselsdepartementet og har tilsynsmyndighet for tog, trikk, t-bane, taubaner og fornøyelsesinnretninger i Norge. SJTs rolle er å være en pådriver for sikkerhet i disse bransjene.

SJTs skal bidra til et jernbanemarked med sunn konkurranse, blant annet ved å sikre at alle jernbaneforetak får tilgang til spor, serviceanlegg og tjenester på like vilkår. SJT fører tilsyn med at aktørene har systemer som ivaretar sikring mot tilsiktede handlinger som terror og sabotasje.

Eksempler på hva Statens jernbanetilsyn kan varsles om

Statens jernbanetilsyn kan varsles om forhold på arbeidsplassen som truer sikkerheten på tog, trikk, t-bane, taubane, fornøyelsesinnretninger, samt forhold som truer sunn konkurranse på jernbanen.

Kontaktinformasjon for tips og varsling

Nettside: sjt.no

Sikkert elektronisk kontaktskjema:
e-skjema.no/Sjt_sd/skjema/SJT022/

Telefon: 22 99 59 00

Økokrim

Økokrim er et riksdekkende organ for politiet og påtalemyndigheten. Økokrim har ansvar for etterforskning og påtale av særlig alvorlige overtredelser av straffelovens bestemmelser om økonomisk kriminalitet, samt av skatte- og avgiftslovgivningen, valutalovgivningen, verdipapirhandelloven, forurensingsloven, arbeidsmiljøloven og andre lovbrudd som naturlig faller inn under økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet. Enheten er underlagt riksadvokaten ved etterforskning og øvrige påtalefunksjoner. For øvrig er den underlagt Politidirektoratet.

Eksempler på hva Økokrim kan varsles om

Økokrim kan varsles om økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet på egen arbeidsplass.

Kontaktinformasjon for tips og varsling

Nettside: okokrim.no/

Kontakt:

www.okokrim.no/kontakt.411473.no.html

Telefon: 23 29 10 00



Arbeidstilsynet

