

Denne rutinen:

- Oppfordrer ansatte i RÅDE GRAVESERVICE AS til å varsle om kritikkverdige forhold
- Forteller hvordan arbeidstakerne i RÅDE GRAVESERVICE AS kan varsle
- Forteller hvordan arbeidsgiveren i RÅDE GRAVESERVICE AS skal motta, saksbehandle og følge opp selve varselet og den som varsler

1.1 Hva er varsling om kritikkverdige forhold?

Varsling er at vi sier ifra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med

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

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold.

Eksempler på kritikkverdige forhold er:

- fare for liv eller helse
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Vær oppmerksom på at arbeidstaker kan ytre seg faglig, politisk eller kritisk om lønn, arbeidsmengde, fordeling av arbeidsoppgaver og alminnelige samhandlingsutfordringer, uten at dette regnes som varsling.

Det er først når arbeidstaker sier ifra eller ytrer seg om det loven definerer som et kritikkverdig forhold, at ytringen er et varsel.

Noen ganger kan det være vanskelig å avgjøre om et forhold er kritikkverdig eller ikke. Da kan den som vurderer å varsle, søke råd hos egen arbeidsgiver, verneombudet, tillitsvalgte eller ringe Arbeidstilsynet for veiledning.

2.1 Hvorfor bør du varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten vår?

Hvorfor bør du varsle om kritikkverdige forhold i vår virksomhet?

Arbeidstaker kan alltid varsle om kritikkverdige forhold etter [Arbeidsmiljøloven kapittel 2A](#). Hvis det finnes kritikkverdige forhold i virksomheten vår, vil vi at de skal avdekkes slik at vi kan håndtere og rette opp i dem. Derfor oppfordrer vi til å varsle om kritikkverdige forhold.

Ut fra risikoforhold hos oss er det særlig viktig og ønskelig at vi varsler om:

- Fare for liv eller helse
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningsikkerheten

3.1 Hvem kan du varsle til?

Arbeidsmiljøloven sier at du kan varsle:

- internt til arbeidsgiver, for eksempel til nærmeste leder, via verneombud og tillitsvalgte jf. § 2 A-2(1)
- eksternt til en offentlig myndighet
- eksternt til offentligheten

Dersom du vil varsle offentligheten, for eksempel media, må du ta noen forhåndsregler, (se eget punkt om hvordan varsle eksternt).

Hos oss ønsker vi at du varsler til:

- Nærmeste leder
- Hovedtillitsvalgt
- Hovedverneombud
- HR-leder
- Daglig leder

4.1 Hvordan kan du varsle?

Arbeidsmiljøloven stiller ingen formkrav til varsling. Varsling kan dermed foregå både muntlig og skriftlig. Uansett må du forsikre deg om at den du varsler til, oppfatter at du varsler.

Hos oss foretrekker vi at du varsler på denne måten:

Skriftlig varsel via e-post.

5.1 Hvem varsler du til hvis varselet gjelder øverste leder?

Dersom varselet gjelder øverste leder, ønsker vi at du varsler til:

Styret Råde Graveservice AS

5.2 Kan du varsle anonymt?

Anonym varsling betyr at ingen skal kunne koble navnet ditt til varselet.

Ethvert varsel skal gis en forsvarlig behandling. Hvis vi kjenner til identiteten til varsleren, er det større sannsynlighet for at vi får fulgt opp varselet på en god måte. Hvis du likevel vil varsle anonymt kan du gjøre dette til hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, HR-leder eller daglig leder.

Slik varsler du anonymt:

Skriftlig pr. brev hvor man ikke vil tilkjenne sin identitet.

6.1 Når har du plikt til å varsle?

Noen ganger har vi plikt til å varsle. Det gjelder dersom vi blir

- oppmerksomme på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og som ansatte ikke selv kan rette opp
- kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
- skadet eller syke av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen

I vår virksomhet gjelder også:

- økonomiske mislighold
- klima og miljøbrudd

7.1 Hva må du tenke på hvis du skal varsle eksternt?

Arbeidstakerne i virksomheten vår har alltid rett til å varsle til en tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet.

Dersom du vil varsle offentligheten, for eksempel media, stiller arbeidsmiljøloven noen ekstra krav:

- du må være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger et kritikkverdig forhold,
- varselet må gjelde kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse, og
- du må først ha varslet internt, eller ha grunn til å tro at det ikke vil nytte å varsle internt i virksomheten

"Aktsom god tro" vil si at du må ha grunn til å tro at det er snakk om et lovbrudd og at påstandene er riktige. Du skal ikke gå ut i media eller offentligheten med grunnløse påstander.

7.2 Hvilke opplysninger bør varselet inneholde?

Et varsel bør inneholde disse opplysningene:

- Navn og kontaktinformasjon til den som varsler, dersom den som varsler ikke ønsker å være anonym
- Hva som har skjedd, eller hva det kritikkverdige forholdet handler om
- Når det skjedde (for eksempel tidsrom, dato og klokkeslett)
- Hvem som er involvert
- Hvor det skjedde
- Om det var vitner til stede
- Dokumentasjon eller bevis, dersom dette finnes

8.1 Vil du som varsler, få en bekreftelse på varselet er mottatt?

Alle mottatte varsler skal medføre en tilbakemelding via e-post innen én virkedag.

8.2 Hvem skal undersøke, vurdere og håndtere varsling?

Daglig leder med mindre det er daglig leder det varsles om (se pkt. 5.1). I enkelte tilfeller kan det oppnevnes en behandlingsansvarlig, som skal følge samme prinsipper for god saksbehandling som nevnt i pkt. 9.2.

9.1 Hvordan undersøker, vurderer og håndterer vi varsling?

Arbeidsgiver skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. Hvis det ikke informeres om noe annet, skal varselet behandles innen to uker. Hvor lang tid, og hvor grundig varselet blir undersøkt, avhenger av varselets alvorlighet eller kompleksitet.

9.2 Prinsipper for god saksbehandling

Når vi undersøker et varsel, skal vi følge prinsipper for god saksbehandling. Det betyr:

- at varslersens identitet og opplysninger i saken ikke skal være kjent for flere enn det som er nødvendig (konfidensialitet)
- at den som håndterer varsling ikke skal ha egne interesser i saken (habilitet)
- at den som beskyldes for et kritikkverdig forhold, må få mulighet til å gi sin versjon av saken

10.2 Vil du som varslers, få informasjon om hvordan arbeidsgiver håndterer varselet?

Ja, dersom det er ønskelig kan man få informasjon så lenge det ikke går utover kravet til konfidensialitet.

11.1 Hva skjer hvis du som varslers, blir utsatt for gjengjeldelse?

Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varslers i samsvar med arbeidsmiljøloven, er forbudt. Eksempler på gjengjeldelse er usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering og advarsler.

Dersom du som varslers, står i fare for å bli gjengjeldt - eller blir gjengjeldt - vil vi:

etter beste evne sørge for at det blir fulgt opp i henhold til Arbeidsmiljøloven.

12.1 Hva skjer dersom du blir varslet på?

Et varsel kan være rettet mot én eller flere personer, mot kollegaer eller mot arbeidsgiver.

Den som blir utpekt som ansvarlig for et kritikkverdig forhold, har rett til å få vite hva hun/han blir beskyldt for, og til å gi sin versjon av saken.

Hos oss skal den som blir varslet på, kunne forvente at:

daglig leder undersøker og at behandlingsansvarlig tar kontakt med den som blir varslet på (se pkt. 8.2).

12.2 Hvilken rolle har verneombudet i varslingsaker?

Arbeidstakere kan varsle via verneombudet. Verneombudet skal videreformidle varsel til arbeidsgiver, og være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.

Hos oss skal verneombudet ha følgende rolle i varslingsaker:

Hovedverneombudets rolle vurderes i det enkelte tilfellet.

13.1 Hvilken rolle har tillitsvalgt i varslingsaker?

Arbeidstaker kan varsle via tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal videreformidle varselet til arbeidsgiver på vegne av en arbeidstaker og gi råd og veiledning til arbeidstakere i saker som gjelder varslingsaker.

Hos oss skal tillitsvalgt ha følgende rolle i varslingsaker:

Hovedtillitsvalgtes rolle vurderes i det enkelte tilfellet.

13.2 Rollen til AMU i varslingsaker

Hos oss skal AMU ha denne rollen i varslingsaker:

Vi ønsker ikke at Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal ha en rolle i varslingsaker.