
VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD (WHISTLEBLOWING)

Roadworks konsernet har retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold slik at alle ansatte og innleide kan gi uttrykk for sine bekymringer på en ansvarlig og effektiv måte internt dersom de oppdager kritikkverdige forhold i selskapet.

LEVERE VARSEL

Arbeidsmiljøloven (aml) omtaler arbeidstakers rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Videre beskriver loven hva som menes med kritikkverdige forhold og skisserer fremgangsmåte ved varsling.

Varsling

Dersom du mener det har forekommet kritikkverdige forhold i Roadworks konsernet oppfordres du til å varsle, slik at ledelse blir gjort oppmerksom på dette, og således får en mulighet til å iverksette nødvendige tiltak. Enhver arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet (aml § 2 A-1).

Med kritikkverdige forhold, ref. aml § 2 A-1 (2), 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.

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Plikt til å varsle

Dersom en blir kjent med at det forekommer trakassering, diskriminering eller fare for liv og helse på arbeidsplassen har en som arbeidstaker plikt til å varsle (aml §2-3). Dette gjelder alle arbeidstakere uansett nivå og rolle i organisasjonen.

Varsling i Roadworks

Det finnes ulike måter å varsle på i Roadworks:

- 1) Til egen linjeleder, annen leder i selskapet, verneombud, tillitsvalgt eller styreleder. Varselet leveres skriftlig eller blir skriftliggjort i samtale med den det varsles til.
- 2) Sende på varsle@roadworks.no. Varselet blir da mottatt av CEO og HR-leder i Roadworks.

For å sikre kvalitet i behandlingen av mottatte varsler informeres HR-leder i Roadworks omgående om alle innkomne varsler.

Andre varslingskanaler kan benyttes i henhold til beskrivelsene i arbeidsmiljøloven jf. aml §2 A-2.

Varselet bør være så detaljert, utfyllende og forklarende som mulig. Det bør inneholde informasjon om arten av det kritikkverdige forholdet, hvem som var til stede, hvem varsler mener er ansvarlig, tid og sted for når forholdet oppstod etc.

Konfidensialitet

Varsling håndteres alltid konfidensielt, og identiteten til varsleren og opplysninger i saken skal ikke være kjent for flere enn strengt nødvendig. Det gjelder også oppbevaring og formidling av dokumentasjon.

Anonym varsling

Anonym varsling begrenser arbeidsgivers mulighet til å følge opp og avklare innholdet, samt gi deg tilbakemelding på om hvordan varselet er håndtert.

MOTTAK AV VARSEL

For å sikre kvalitet i behandlingen av mottatte varsler informeres HR-leder i Roadworks omgående om alle innkomne varsler. Varsler skal møtes med en respektfull holdning og tas på alvor. Varsleren skal informeres om saksgang og hvordan arbeidsgiver håndterer varselet.

VURDERE INHABILITET OG UNDERSØKESPLIKT

Når varselet er mottatt tas det stilling til om interne ressurser er habile til å vurdere varselet. Det vil også bli vurdert om arbeidsgiver er pliktet til å undersøke forholdet det varsles om. Disse vurderingene skal dokumenteres skriftlig.

PLAN FOR UNDERSØKELSE AV VARSELET

Det skal utarbeides en plan for undersøkelse av varselet i henhold til gjeldende rutiner.

Det vises til aml § 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling «*Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.*»

SIKRE FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ FOR VARSLER

Arbeidsgiver er ansvarlig for at varsler har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og at varselet ikke blir gjengjeldt (aml §§ 2 A-3 - 2A-4).

INNHENDE FAKTA

Varselet undersøkes for å kunne fremskaffe et dokumentert faktagrunnlag på om det foreligger varsling på kritikkverdige forhold. Fremgangsmåten skal sikre rettferdig saksbehandling for begge parter og at arbeidsgiveransvaret ivaretas. Dette kan være gjennom intervjuer og annen dokumentasjon som e-poster, SMS, bilder, referater og lignende.

INNSYN I MOTPARTENS SAK

I henhold til kontradiksjonsprinsippet skal den det varsles om ha innsyn i motpartens anklager, bevis og faktagrunnlag.

TILBAKEMELDING

Den som har varslet vil få beskjed om utfallet av varslingen. Tilbakemelding skal skje innen rimelig tid etter at varslingen har skjedd og nødvendige undersøkelser er foretatt.