

# Varslingsrutiner for ansatte i RIO

Behandlet av styret i RIO den 13.februar 2020.

Alle ansatte og frivillige skal informeres om disse varslingsrutiner.

Arbeidstakere og frivillige som blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle etter disse retningslinjene.

## Hva er varsling?

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Kritikkverdige forhold omfatter mange forskjellige forhold, som for eksempel opplysninger om kriminelle forhold, mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud samt brudd med virksomhetens vedtekter. Kritikkverdige forhold betyr at forholdet bør ha en viss allmenn interesse. Forhold som den ansatte mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning, omfattes dermed ikke.

Varsling er regulert i arbeidsmiljøloven kap. 2 A.

## Hvorfor er varsling ønskelig?

Ved å få informasjon om kritikkverdige forhold i virksomheten kan arbeidsgiver rydde opp i forholdet.

Dette sikrer at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold unngås i virksomheten, noe som igjen kan skape et bedre arbeidsmiljø.

Din informasjon kan hjelpe bedriften med å få dette til.

## Hvem kan varsle?

Alle ansatte og frivillige i virksomheten kan varsle.

## Hvem skal det varsles til?

Du kan alltid varsle din nærmeste overordnede eller andre i virksomheten som har ansvar for de spørsmål eller personer det gjelder.

Du kan også varsle tillitsvalgt eller verneombud, som så igjen skal følge opp henvendelsen sammen med daglig leder/styreleder overfor rette vedkommende i virksomheten.

Gjelder informasjonen en sak som kan involvere personer med lederansvar i RIO, eller du har ikke oppnådd reaksjon fra den du først varslet til, kan du kontakte styreleder.

Du har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlige myndigheter, slik som Arbeidstilsynet, Økokrim eller andre, men det er ønskelig at varsling først forsøkes internt slik RIO har tilrettelagt for.

## **På hvilken måte kan du varsle?**

Du kan varsle skriftlig eller muntlig.

Muntlig varsling kan skje pr. telefon eller direkte til en av dem som er opplistet i de interne retningslinjene.

Skriftlig varsling kan skje pr. brev eller e-post.

Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at du oppgir din identitet av hensyn til virksomhetens behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig. Dette sikrer også et best mulig resultat.

Dersom du varsler vil navnet ditt være en fortrolig opplysning for den begrensede personkrets i virksomheten som behandler saken.

## **Oppfølging av varsling**

Den som mottar varselet, skal følge opp dette og undersøke påstandene grundig. Det skal snarest mulig ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold.

Så lenge bedriften vet hvem som har varslet, skal du alltid få tilbakemelding så raskt som mulig om hvordan saken er behandlet.

Så langt som mulig skal du også få tilbakemelding om hvilket utfall saken har fått.

Dersom det viser seg at det etter gjennomførte undersøkelser ikke er avdekket kritikkverdige forhold, skal du også få tilbakemelding om dette.

Melding om kritikkverdige forhold knyttet til navngitte personer er å anse som personopplysninger og skal behandles i tråd med reglene i personopplysningsloven.

## **Sikkerhet for varsler**

Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver som følge av varslingen.

Gjengjeldelse kan være advarsel, oppsigelse, trakassering, endring i stilling med mer.

Dersom du likevel opplever gjengjeldelse, skal du straks si fra til styreleder.

Vedkommende skal snarest følge opp dette.