

Toolbox Talk – Ta opp bekymringer

- Det kan ofte være vanskelig å vite hvem eller hvor du skal gå når du har en bekymring eller har sett noe som du tror bare ikke er riktig.
- Hvis du er bekymret for at verdiene eller retningslinjene våre blir brutt, må du ikke være stille. Å si ifra er det rette å gjøre.
- Bekymringer kan være av en rekke grunner, inkludert:
 - Mobbing og trakassering
 - Usikre arbeidsforhold
 - Svindel eller tyveri
 - Vold på arbeidsplassen
 - Alkohol- eller narkotikabruk
 - Misbruk av selskapets eiendom
 - Interessekonflikt
 - Forfalskning av oppføringer, eller
 - Brudd på selskapets retningslinjer eller etikk
- Vi setter pris på at det kan være vanskelig å si ifra, og frykten for represalier er ekte, noe som kan føre til at folk holder seg stille om forseelser. Vær trygg på at vi er her for å lytte, og hos RPM er ansatte beskyttet mot represalier for å ta opp bekymringer i god tro.
- Dette betyr at hvis du mistenker eller vet om upassende atferd, forbyr RPMs retningslinjer for gjengjeldelse enhver form for gjengjeldelse mot deg for å ta opp dette problemet, rapportere, delta i en etterforskning eller for å nekte å delta i enhver aktivitet du mistenker eller vet er upassende eller feil, inkludert å utøve arbeidsplassrettigheter som er beskyttet av loven.
- Dette betyr ikke at du vil bli unnskyldt fra å fortsette å utføre jobben din eller følge reglene våre på arbeidsplassen bare fordi du sender inn en klage eller rapporterer bekymringene dine. Du er fortsatt ansvarlig for å oppfylle ditt jobbansvar.
- Selskapets retningslinjer for represalier forbyr en leder eller annen leder å iverksette negative tiltak mot deg for å rapportere bekymringene dine i god tro.
- Hvis du for eksempel rapporterer tjenesteforsømmelse, som mobbing, og du rapporterer det i god tro, forbyr retningslinjene for gjengjeldelse deg fra å bli avsluttet, degradert, suspendert, irettesatt, disiplinert, overført, truet, trakassert eller på noen måte diskriminert for å ta opp bekymringene dine.
- RPMs retningslinjer for gjengjeldelse forbyr også mer subtile former for gjengjeldelse, som å utstede en ubegrunnet dårlig evaluering, tildele uønsket arbeid eller mobbing, fordi en ansatt tok opp bekymringer.

- Jeg har sagt begrepet "god tro" noen ganger under denne samtalen. Bekymringer som tas opp i dårlig tro, eller bekymringer som er oppdiktet, er ikke den typen ekte klager i god tro som dekkes av retningslinjene for gjengjeldelse.
- Hvis du for eksempel rapporterer en klage som ikke er sann om kollegaen din for å prøve å få dem i trøbbel, ville det ikke være en klage i god tro som dekkes av retningslinjene for represalier, og du kan bli gjenstand for disiplinærtiltak for å gjøre det.
- På den annen side er det å ta opp bekymringer om en produksjonsprosedyre du mener er utrygg, eller atferd du tror kan være i strid med selskapets retningslinjer for trakassering, for eksempel bekymringer som tas opp i god tro, og det ville være mot våre retningslinjer å iverksette represalier mot deg for å ta opp disse bekymringene. Det er sant, om bekymringene du tar opp, er funnet å være begrunnet eller ikke begrunnet.
- Hvis du har bekymringer om ulovlig, uetisk eller annen aktivitet som bare ikke virker riktig, ber vi deg om å ta den opp med den du føler deg komfortabel med, enten det er en overordnet, et annet medlem av ledelsen, personalavdelingen, juridisk avdeling eller samsvarsavdelingen, eller RPMs direktelinje, plakater med direktelinjedetaljer kan finnes lagt ut på anlegget, eller detaljer kan finnes på RPMs nettsted www.rpminc.com.
- Hvis du mener at du har blitt utsatt for represalier, bør du rapportere det til din overordnede eller leder. Hvis du føler deg ukomfortabel med å gjøre det, kan du rapportere det til ethvert medlem av ledelsen, personalavdelingen, juridisk avdeling eller samsvarsavdelingen, eller via selskapets hjelpelinje.