



Hensikt

Medarbeidere eller andre som varsler er en viktig ressurs for bedriften.

For at bedriften skal kunne nå sine mål, er det avgjørende at ansatte og samarbeidspartnere følger lover og regler, og opptrer på en etisk forsvarlig måte.

Varslingsprosedyren skal kun benyttes for å varsle om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens §2A

For andre klager benyttes bedriftens avvikssystem.

Henvisninger:

NS-EN ISO 45001: pkt 4.4

AML §2A 1-8

Dokumenter

Skjema for varsling av kritikkverdige forhold

Hva er varsling?

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Varslingsprosedyren er etablert for at ansatte og andre, i full trygghet og uten å frykte represalier av noen art skal kunne melde fra om mulig kritikkverdige forhold som for eksempel:

- Arbeidsforhold i strid med kravene i Arbeidsmiljøloven
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- Brudd på NMCS' etiske retningslinjer
- Brudd på etiske standarder som er allment akseptert i samfunnet
- Sosial dumping.

Forhold som strider mot den ansattes politiske eller etiske overbevisninger, er ikke å anse som kritikkverdige forhold etter AML § 2A-1

Som varsler er du gjennom arbeidsmiljøloven beskyttet mot gjengjeldelse for å ha varslet om kritikkverdige forhold, som for eksempel oppsigelse, advarsler, endringer i arbeidsoppgaver og interne overføringer.

Det samme gjelder gjengjeldelse av mer subtil art, som mobbing og annen trakassering, som også vil være et brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd.

Hvem kan varsle?

Varslingsprosedyren kan brukes både av NMCS egne ansatte og innleide arbeidstakere, arbeidstakere tilknyttet oss gjennom eksterne leverandører og andre samarbeidspartnere.

Varslingsprosedyren skal ikke benyttes ved generelle kundeklager. Det samme gjelder ved forespørsler fra kunder eller leverandører. I slike saker ber vi deg benytte avvikssystemet på intranettet.

Hvordan varsle?

Både saken og situasjonen vil avgjøre hvordan det best varsles

Til ansvarlig leder

Alle saker kan varsles til nærmeste leder eller HR/HMS/Kvalitetsleder

- Personalsaker kan varsles til HR eller bedriftshelsetjeneste
- Miljø saker, herunder dårlig arbeidsmiljø kan varsles til nærmeste leder eller bedriftshelsetjenesten
- Brudd på skatteregler eller regler for smøring/korrupsjon kan varsles til kvalitetsleder

Til daglig leder/styreleder

- Dersom du ikke får tilbakemelding på varselet, oppfordres du til å varsle daglig leder eller styreleder.

Ekstern varsling

Du har alltid rett til å gå til offentlig tilsyn med relevante saker

Hva skjer med mitt varsel?

Varselet skal behandles konfidensielt og objektivt.

Basert på hva du varsler om, iverksettes det egnede tiltak for å håndtere forholdet. I første omgang blir varselet håndtert av HR og HMS-ansvarlig, med mindre det åpenbart krever ekstern bistand. Det gjøres undersøkelser for å få mer informasjon om forholdene det er varslet om. Alle involverte parter kan bli kalt inn til samtale hver for seg i denne fasen.

Hvis det etter denne informasjonsinnhenting er mulig å identifisere tiltak som vil lukke forholdet vil dette bli gjort.

Ved behov for ytterligere undersøkelser kan eksterne aktører kobles inn. Eksempler på dette er juridisk kompetanse, arbeidstilsynet, politi etc. Den videre saksgangen vil variere fra sak til sak.

Kan jeg være anonym?

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er, er uansett fortrolig informasjon.

Når får jeg svar på mitt varsel?

Ved innsendt varsel vil du motta bekreftelse på at denne er mottatt. Behandlingstid vil variere fra sak til sak, noe du vil motta informasjon om.

Hva skjer med den/de det blir varslet om?

Den det varsles om har også krav på å bli ivaretatt i henhold til loven. Normalt betyr det at vedkommende gjøres kjent med anklagene og de opplysninger som er gitt om forholdet.

Den det blir varslet om får anledning til å gi sin versjon av saken, og får beskjed om utfallet når saken er ferdigbehandlet. Dersom konklusjonen er at det ikke har skjedd noe kritikkverdig, er det viktig at alle involverte blir informert om at saken er avsluttet.

Trinn	Ansvar	Beskrivelse	Referanse
1	Arbeidstakere	Varsler kritikkverdige forhold til nærmeste leder, HR eller daglig leder. Varsler kan be om å være anonym.	Skjema kan benyttes
2	Leder som mottar varselet	Den det varsles om skal gis anledning til å legge frem sitt syn. Ved anonyme varsler iverksettes behandling av varslingssaken umiddelbart	
3	Daglig leder	Sammenkaller varslingsutvalget som skal bestå av: <ul style="list-style-type: none">• Daglig leder• HR• HMS/Kvalitetsleder	
		Behandling av saken Varslingsutvalget behandler saken og skriver referat. Referatet bør gi opplysninger som beskrivelse og tidspunkt for hendelsen(e), navn på personer og deres tilknytning til bedriften. Forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1 (lovdata.no) pålegger taushetsplikt om noens personlige forhold. Som "personlig forhold" regnes blant annet opplysninger om fysisk og psykisk helse, karakter, følelsesliv og sosiale eller personlige problemer. For de personer saken gjelder, skal det gis rett til innsyn i dokumenter i tråd med forvaltningslovens § 18, jf. § 19 (lovdata.no). Dersom den det er varslet om ber om innsyn i saken, vil vedkommende som hovedregel ha krav på å få opplyst varslerens identitet. <i>Merk: Der varslingen er skjedd direkte fra arbeidstaker til Arbeidstilsynet etableres det kontakt med arbeidstilsynet, og nødvendig</i>	Møtoreferat samt dokumentasjon fra behandlingen av varslingssaken behandles konfidensielt

		<i>kommunikasjon etableres. Varslings-saken behandles uansett om den er rapport internt eller er blitt kjent med fra Arbeidstilsynet.</i>	
--	--	---	--

Varslingsliste

Navn	Telefon / Nødnummer	E-post
Sentral ledelse:		
Daglig leder, Fredrik Antonsen	913 82 259	fredrik@cargosurvey.no
HR, Anette Carlsen	984 32 768	anette@cargosurvey.no
HMS / Kvalitetsleder, Marianne Bræin	988 09 321	marianne@cargosurvey.no
Avdelingsleder		
Skadeavdeling - Iryna Petrenko	483 85 049	iryna@cargosurvey.no
Marine – Jonas Thøgersen	922 83 067	jonas@cargosurvey.no
Eksterne:		
Felles for brann, politi og ambulanse	02800	
Brann	110	
Politi	112	
Ambulanse	113	
Vaktselskap NEAS	22 18 20 00	
Bedriftshelsetjeneste	69 79 11 30	
Giftsentralen	225 91 300	
Arbeidstilsynet	815 48 222	

HR-leder har ansvaret for å ajourføre og distribuere varslingslisten.

VARSLINGSSKJEMA

1. Varslet bør sendes på e-post ev leveres til nærmeste leder, evt. HR/HMS.
2. Bedriften ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan vi innhente ytterligere opplysninger fra deg og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt, men da vil mulighetene for å følge opp varselet være begrenset.
3. Du vil få tilbakemelding senest innen 3 – tre – uker om hva som skjer med saken du har varslet om (dette punktet gjelder ikke ved anonym varsling). Den som varsler skal bli godt ivaretatt.
4. Den/de det varsles om har krav på rettssikkerhet og å bli hørt.

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

.....

.....

.....

* bruk eventuelt eget ark dersom plassen blir for liten

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom varsler ønsker å komme med forslag):

.....

.....

.....

Varslet av: ----- Dato: ----- Ønsker å være anonym