***Haugesund idrettslag- orientering***



Varslingsrutine

Innhold

1. Formålet med rutinen 2

2. Rettslig utgangpunkt 2

3. Hvem omfatter denne rutinen? 3

4. Hva kan du varsle om? 3

5. Hvem skal det varsles til? 3

6. Hvordan skal det varsles? 4

7. Hvordan håndteres varsler i Haugesund idrettslag? 4

8. Ekstern varsling til offentlige myndigheter 5

9. Mer informasjon 5

## Formålet med rutinen

Formålet med bestemmelsene er å fremme åpenhet, og bidra til et godt ytringsklima i idrettslaget. Varsling er både lovlig og ønskelig. Forholdene må legges til rette for at alle berørte skal melde fra om kritikkverdige forhold, slik at disse opphører og eventuelt avdekkes for allmennheten

Det er i HIL Orienterings interesse at det varsles om kritikkverdige forhold, da så tidlig som mulig, før saken sprer seg og blir vanskeligere å håndtere. Det skal være lav terskel for saklig kritikk og uenighet, og det er ønskelig med en kultur som håndterer innspill og innsigelser på en ryddig måte for å bidra til at ulovlige og uetiske forhold blir avdekket og tatt tak i. Effektive rutiner for varsling, som er kjent for ansatte og medlemmer, og som sikres etterlevd, er et viktig verktøy for å sikre en forsvarlig håndtering av slike saker.

Varslingssaker kan være krevende for den som varsler om kritikkverdige forhold. De kan også være krevende for den/de det blir varslet om. For å sikre gode og konstruktive varslingsprosesser, er det nødvendig å skape trygghet og forutsigbarhet, herunder sikre at samtlige involverte er godt kjent med rettsregler og øvrige premisser som gjelder i forbindelse med varsling.

Rutinen skal:

1. Klargjøre at det er ønskelig at berørte i HIL Orientering varsler om kritikkverdige forhold i organisasjonen.
2. Bidra til at styret sjekker ut og stopper kritikkverdige forhold.
3. Sikre en forsvarlig saksbehandling ved håndtering av varsel.
4. Sikre rettighetene til den som varsler.
5. Sikre rettighetene til den et varsel er rettet mot.
6. Sikre at den som varsler ikke blir utsatt for gjengjeldelse.

## Rettslig utgangpunkt

Varslervernet er hjemlet i arbeidsmiljøloven og trådte i kraft 1. januar 2007. Arbeidsmiljølovens regulering av varsling omfatter fire bestemmelser som er regulert i lovens kapittel 2A. Bestemmelsene skal bidra til å styrke den reelle ytringsfriheten i et ansettelsesforhold. Mens arbeidsmiljøloven § 2A-1 regulerer arbeidstakers og innleides varslingsrett, følger arbeidstakers og innleides rett til beskyttelse mot ulovlig gjengjeldelse av § 2A-2. Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling etter § 2A-3 kan forstås som en operasjonalisering av de to øvrige bestemmelsene. Rutiner og/eller andre tiltak som iverksettes i henhold til § 2A-3, skal sikre at både varslingsretten og varslervernet er effektivt og reelt. Lovens § 2A-4 regulerer offentlig myndigheters taushetsplikt ved mottakelse av en varsling. Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser er vedlagt denne veilederen, og legges til grunn ved varsling i Haugesund idrettslag.

## Hvem omfatter denne rutinen?

Alle som har en tilknytning til idrettslaget, enten som leder, foreldre, tillitsvalgt, ansatt eller utøver har rett til å si i fra, «varsle», på en forsvarlig måte om forhold som ansees som kritikkverdige uten risiko for negative konsekvenser. Idrettslaget ønsker med dette å legge til rette for et godt ytringsklima i klubben.

I HIL Orientering ønsker vi at det sies ifra om uetisk atferd som er i strid med våre verdier, svekker HILs omdømme og/eller øvrige kritikkverdige forhold. Ved kritikkverdige forhold er det viktig at noen varsler slik at disse kan rettes opp. Varslet må gjelde forhold som knytter seg til HIL, organisasjonens ansatte, tillitsvalgte eller frivillige.

## Hva kan du varsle om?

* Forhold som utgjør fare for personers liv og helse
* Brudd på alminnelig lovgivning
* Mobbing, trakassering og diskriminering
* Økonomiske misligheter
* Rusmisbruk
* Seksuell trakassering
* Brudd på HILs vedtekter, NIFs verdier1) eller allment aksepterte etiske retningslinjer
* Andre kritikkverdige forhold

1) <https://www.idrettsforbundet.no/tema/nifs-verdiarbeid/>

Eksempler her er brudd på skatteregler, økonomisk utroskap, tyveri, korrupsjon, brudd på anskaffelsesreglement, destruktiv ledelse, mobbing, seksuell trakassering, svikt i sikkerhetsrutiner, uforsvarlig saksbehandling eller makt/myndighetsmisbruk. Listen er ikke uttømmende.

## Hvem skal det varsles til?

All varsling skal som hovedregel skje internt i klubben, og med internt menes gjennom den naturlige organiseringen i den gruppen du ønsker å varsle om.

Det skal som hovedregel varsles til nærmeste leder eller ansvarshavende i det organisasjonsleddet det gjelder.

Hvis din ytring ikke kan tas opp direkte med eventuell trener/lagleder for gruppen, er det naturlige å varsle direkte til styreleder og saken løses i styret.

Ønsker du å varsle totalt anonymt, kan dette gjøres ved å legge en konvolutt med din ytring i postkassen til Haugesund idrettslag v/daglig leder. Varselet vil bli fulgt opp og undersøkt, men en tilbakemelding vil naturlig nok ikke være mulig. Saken vil bli loggført og behandlet, men ønsker du å forbli anonym vil imidlertid full kartlegging av saksforholdet kunne bli vanskeliggjort.

## Hvordan skal det varsles?

Varsling kan gjøres ved personlig oppmøte, via telefon eller skriftlig. Et varsel bør inneholde ditt fulle navn, med mindre du velger å være anonym. Du bør beskrive grunnlaget for din observasjon eller bekymring. Dette kan være hva du har sett, opplevd eller observert. Vær så konkret som mulig i din beskrivelse og angi tid og sted dersom du har dette. Gi gjerne også informasjon om tidligere saker du kjenner til som kan ha betydning for varslingen og hvem som for øvrig er kjent med forholdet det varsles om. Varslingen skal skje på forsvarlig måte, og den som varsler må ta ansvar for sine ytringer.

Varsler har rett til å varsle anonymt, men det vil gjøre undersøkelse og utredning av varslet enklere om du oppgir navn og kontaktinformasjon. Alle varsler skal uansett behandles konfidensielt.

## Hvordan håndteres varsler i Haugesund idrettslag?

Disse grunnleggende prinsippene skal legges til grunn ved håndtering av et varsel:

* Den som varsler skal beskyttes mot gjengjeldelse.
* Alle varsler skal tas alvorlig.
* Mottaker av et varsel skal alltid sørge for en forsvarlig behandling av saken.
* Den som har varslet skal innen en uke få bekreftelse på at et varsel er mottatt, og få informasjon om utfallet av saken når den er ferdig behandlet, med mindre varsler er anonym.
* Varslingssaker skal behandles fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identitet til varsler og den/de det ev. er varslet om, ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for den videre behandling av saken.
* Varsler og den det evt varsles om skal gis mulighet til å legge fremme sitt syn på saken, og skal gis mulighet til å la seg bistå av en tillitsperson.
* Gjelder varselet et styremedlem vurderer styret å videresende varselet til et annet nøytralt organ.
* Dersom det har forekommet varslingssaker skal styrets årsrapport vise til antall og at varslingsrutine er fulgt.
* Mottaker av varselet plikter å informere styrets leder som loggfører henvendelsen din, hvor det fremgår om saken ble behandlet, hvordan den ble behandlet, hvem som deltok og resultatet av varslingen. Logg og øvrige saksdokumenter skal arkiveres og lagres som fortrolig på betryggende måte.

## Ekstern varsling til offentlige myndigheter

Det gjelder en utvidet varslingsrett til «*tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter»*. Eksempler på varsling til offentlige myndigheter er varsling til Arbeidstilsynet ved overskridelser av lovens krav til arbeidstid eller brudd på sikkerhetsrutiner, til Datatilsynet for brudd på personvern og/eller informasjonssikkerhet, til Finanstilsynet ved brudd på verdipapirtransaksjoner, til El-tilsynet ved brannfare for skader på elektriske anlegg ol. Slik varsling vil etter loven alltid være forsvarlig. Med «andre offentlige myndigheter» menes både statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsmyndigheter.

Der hvor det kan være aktuelt å varsle om «kritikkverdige forhold», kan det være hensiktsmessig å undersøke om det aktuelle forholdet omfattes av et tilsynsorgans tilsynsområde. Det kan da være mulig å drøfte forholdet med vedkommende myndighet i forkant, uten at det bringes inn som en formell sak.

Ved varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter har organene som mottar varsling taushetsplikt hva gjelder varslerens identitet.

## Mer informasjon

Ta kontakt med HIL Orientering ved styreleder dersom du ønsker mer informasjon. Styrets leder kan nås på

epost:

Telefon:

Vedtatt: Haugesund dato

Vedlegg: Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\_3#§2a-3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_3#%C2%A72a-3)

[http://arbeidsmiljoloven.com/article/§-2-a-1-rett-til-varsle-om-kritikkverdige-forhold-virksomheten/](http://arbeidsmiljoloven.com/article/%C2%A7-2-a-1-rett-til-varsle-om-kritikkverdige-forhold-virksomheten/)