

Retningslinjer for varsling i Nesodden IF

Idrett for alle

Verdier på aktivitetsplan:

Fellesskap, Idrettsglede, Helse, Ærlighet

Organisatoriske verdier:

Frivillighet, Demokrati, Lojalitet, Likeverd

Table of Contents

Formålet med bestemmelsene	2
Rettslig utgangspunkt	2
Varslingsrutiner for Nesodden Idrettsforening	2
Hensikt.....	2
Hvem omfatter denne rutinen?	3
Hva kan du varsle om?	3
Hvordan varsle og hvem skal det varsles til?.....	3
Hvordan håndteres varsler i Nesodden Idrettsforening?.....	4
Ekstern varsling til offentlige myndigheter	4
Varsleren	4
Mer informasjon	5

Formålet med bestemmelsene

Varslingsinstituttet er en sikkerhetsmekanisme for samfunnet og for den enkelte virksomhet. Det er viktig og ønskelig at det meldes ifra når forholdene ikke er som de bør eller skal være. Alle kan bidra til å få frem kritisk informasjon, og et varsel vil kunne bidra til å hindre, avdekke og/eller stanse kritikkverdige forhold og dermed kunne avverge skader, ulykker og/eller omdømmetap. Varsling kan forebygge, avdekke og rette opp i kritikkverdige forhold i idrettsforeningen.

Det er i Nesodden idrettsforenings interesse at det varsles om kritikkverdige forhold, og da gjerne 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.

Varslings saker 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 forutberegnelighet, herunder sikre at samtlige involverte er godt kjent med rettsregler og øvrige premisser som gjelder i forbindelse med varsling.

Rettslig utgangspunkt

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 yringsfriheten 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 Nesodden Idrettsforening.

Varslingsrutiner for Nesodden Idrettsforening

Formålet med bestemmelsene er å fremme åpenhet, og bidra til et bedre yringsklima 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

Hensikt

1. Klargjøre at det er ønskelig at berørte i NESODDEN IF varsler om kritikkverdige forhold i organisasjonen
2. Bidra til at ledelsen 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

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. Hva omfattes?

Hva er «kritikkverdige forhold» i idrettslaget? Eksempler kan være brudd på våre verdier og etiske normer og retningslinjene i tilknytning til barneidrett.

Hva kan du varsle om?

- Brudd på alminnelig lovgivning
- Mobbing, trakassering og diskriminering
- Økonomiske misligheter
- Forhold som utgjør en fare for liv og helse
- Rusmisbruk
- Seksuell trakassering
- Andre kritikkverdige forhold

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.

I henhold til arbeidsmiljølovens § 2A-1, har arbeidstaker i utgangspunktet en rett til å varsle om slike kritikkverdige forhold i virksomheten. I enkelte tilfeller foreligger det også en varslingsplikt. Et eksempel på varslingsplikt følger av arbeidsmiljølovens § 2-3(2), bokstav d. Den fastsetter at:

«Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir gjort kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen».

Hvordan varsle og 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.

Hvis din ytring ikke kan tas opp direkte med eventuell trener/lagleder for gruppen, er det naturlige å varsle direkte til gruppeleder for henholdsvis fotball, orientering, ski etc., og saken kan løses i gruppestyret. Navnet på ledere av gruppene finner du på våre nettsider. Vær så konkret som mulig i din beskrivelse, og angi tid og sted dersom du har dette.

Dersom ditt varsel ikke kan gis gruppeleder for gruppen, kan det varsles til daglig leder i idrettslaget, eller til Hovedstyrets leder.

Hvordan håndteres varsler i Nesodden Idrettsforening?

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
- Varslingsaker 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
- Den som har varslet skal få bekreftelse på at et varsel er mottatt, og få informasjon om utfallet av saken, med mindre varsler er anonym

Den som har mottatt varsel skal i løpet av en uke gi en første tilbakemelding på din henvendelse. Mottaker av varselet plikter også å informere daglig leder av Nesodden IF som loggfører henvendelsen din.

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 varslersens identitet.

Varsleren

En varsler skal få tilbakemelding innen en uke om at varselet er mottatt, og at varselet vil bli fulgt opp og undersøkt nærmere. Dersom varslingen ikke fører til en oppfølgingssamtale og/eller tilbakemelding for øvrig innen 14 dager, eller varsler ikke er tilfreds med tilbakemeldingen, er det daglig leder av Nesodden IF som skal følge opp videre.

Dersom ytringsklima i den aktuelle sak er vanskelig håndterlig, og du ønsker å være anonym overfor den gruppen det gjelder, skal varsling skje direkte til daglig leder av Nesodden IF som har taushetsplikt. Daglig leder kan etter konsultasjon med deg, trekke inn eventuelt andre personer i den videre behandlingen.

Ønsker du å varsle totalt anonymt, kan dette gjøres ved å legge en konvolutt med din ytring i postkassen til Nesodden IF v/daglig leder. Varselet vil bli fulgt opp og undersøkt, men en

tilbakemelding vil naturlig nok være umulig. Saken vil bli loggført og behandlet, men ønsker du å forbli anonym vil imidlertid full kartlegging av saksforholdet kunne bli vanskeliggjort.

Nesodden IF ønsker å være en klubb der idrettsglede, fellesskap ærlighet og inkludering skal være kjerneverdier og med dette ønsker vi å legge til rette for at kritikk og tilbakemeldinger blir håndtert på en konstruktiv måte. Et åpent ytringsklima er positivt, og å unnlate å si ifra kan skape dårlig stemning og bidra til et negativt miljø som går ut over barnas aktiviteter.

Mer informasjon

Ta kontakt med Nesodden IF dersom du ønsker mer informasjon.

Daglig leder kan nåes

epost: dagligleder@nesoddenif.no

Telefon: 900 66 909

Vedtatt: Nesodden 06.03.18

Vedlegg: Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling