

# VARSLING I MOSS IDRETTSRÅD

I Moss idrettsråd (MIR) ønsker vi å få vite om uetisk atferd som er i strid med våre verdier, svekker idrettsrådets omdømme og/eller andre kritikkverdige forhold. Moss idrettsråd oppfordrer derfor ansatte, innleide m.fl. til å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold i vår organisasjon.

Denne rutinen gjelder for ansatte og innleide medarbeidere (heretter arbeidstakere) i Moss idrettsråd, jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 2 A-1 (1). I tillegg kan personer som utfører arbeid for Moss idrettsråd varsle jf. aml. § 1-6.

Varslingsrutinen gjelder også for eksterne varslere, dvs. personer utenfor Moss idrettsråd som ønsker å melde om kritikkverdige hendelser/observasjoner i idrettsrådet.

## Hva kan du varsle om:

Varselet må gjelde forhold i Moss idrettsråd.

Forhold ved andre organisasjonsledd, f.eks. særforbund og idrettslag, må varsles direkte til det organisasjonsleddet det gjelder.

Med kritikkverdige forhold menes forhold, handlinger, unnlatelser eller praksis som er i strid med lov/forskrift/rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i NIF og MIR, eller i strid med etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, jf. aml. § 2 A-1 (2).

Noen typetilfeller nevnes her, men listen er ikke uttømmende:

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima og miljø
- Korrupsjon, underslag, tyveri eller annen økonomisk kriminalitet
- Mobbing, trakassering eller diskriminering
- Andre kriminelle forhold
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Rusmisbruk
- Brudd på Idrettsforbundets skriftlige etiske retningslinjer

Ytringer som kun angår arbeidstakers eget arbeidsforhold, regnes normalt ikke som varsling, jf. aml. § 2 A-1 (3). Dette kan for eksempel være personalkonflikter, samarbeidsproblemer, faglige og/eller politiske ytringer på arbeidsplassen. Det kan også være generell misnøye med arbeidsplassen, samt misnøye med egen lønn, arbeidsoppgaver eller arbeidstid. Det samme gjelder eventuell misnøye med organisasjonens drift og strategier. Slike forhold tar du direkte opp med styreleder eller nestleder.

## Hva er varsling?

Varsling er skriftlig eller muntlig melding om uetisk atferd og/eller kritikkverdige forhold til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet. Varsler må forsikre seg om at varslingsmottaker har oppfattet at meldingen er ment som et varsel.

For arbeidstakere er retten til å varsle slått fast i [aml. § 2 A-1\(1\)](#).

Moss idrettsråds styre har ansvar for at varslingsrutinene tilfredsstillende lovkravet.

#### Arbeidstakers varslingsplikt

Arbeidstakere har varslingsplikt ved kjennskap til følgende handlinger, unnlater eller praksis: Den som ønsker å varsle bør oppgi fullt navn, med mindre det er ønskelig å være anonym. Det er også en fordel om det oppgis kontaktopplysninger, slik at MIR kan ta kontakt dersom det er behov for mer informasjon.

Arbeidstakere har varslingsplikt ved kjennskap til følgende handlinger, unnlater eller praksis:

- Forhold som kan medføre akutt fare for liv og helse, jf. [§ 2-3 \(2\) b\)](#).
- Mobbing og trakassering, herunder også seksuell trakassering, jf. [§ 2-3 \(2\) d\)](#).

#### Hva bør et varsel inneholde?

Den som ønsker å varsle bør oppgi fullt navn, med mindre det er ønskelig å være anonym. Det er også en fordel om det oppgis kontaktopplysninger, slik at MIR kan ta kontakt dersom det er behov for mer informasjon.

Et varsel bør inneholde en saklig, objektiv og konkret fremstilling av det mulige, kritikkverdige forholdet. Følgende opplysninger bør være med:

- Hva har skjedd (brudd på lover, regler, brudd på etiske normer eller interne retningslinjer)?
- Hvor skjedde hendelsen?
- Når skjedde dette?
- Hva er omfanget av hendelsen?
- Finnes det vitner eller dokumentasjon som kan underbygge opplysningene om det mulige, kritikkverdige forholdet?

Gi gjerne informasjon om tidligere saker som kan ha betydning for varslingen og informasjon om det er andre som er kjent med forholdet det varsles om.

#### Krav til forsvarlig varsling

Et varsel fra en arbeidstaker skal være forsvarlig, jf. [aml § 2 A-2](#). Det betyr at det stilles krav til arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling, og at det ikke kan varsles om åpenbart feilaktige forhold, eller varsles for å skade. Den som varsler må derfor vurdere om det er rimelig grunnlag for kritikken varselet omfatter, hvilken fremgangsmåte som skal velges og til hvem det skal varsles. Varsleren trenger ikke å bevise at det kritikkverdige forholdet/at de kritikkverdige forholdene det varsles om har funnet sted, eller kommer til å finne sted. Det er tilstrekkelig at den som varsler har rimelig grunn til å tro at forholdene det varsles om er riktige.

Det vil normalt anses forsvarlig å varsle internt når varslingen skjer til arbeidsgiver i samsvar med disse rutinene for varsling.

## Hvordan og til hvem kan det varsles?

a. Intern varsling til nærmeste leder. For tiden er Kari Bunes styreleder og Morten Grønli nestleder i MIR.

Arbeidstaker bør alltid varsle direkte til nærmeste leder. Dette kan gjøres ved personlig oppmøte eller skriftlig i en e-post. Dersom arbeidstaker foretrekker det kan det varsles til lederens direkte overordnede.

b. Varsling via NIFs varslingskanal

Arbeidstaker eller ekstern varsler (dvs. ikke arbeidstaker i NIF), kan benytte [NIFs varslingskanal](#)

Slike varsler går direkte til NIFs juridiske avdeling.

I NIFs varslingskanal er det mulighet for å være anonym, men det vil gjøre NIFs undersøkelse og utredning av varselet enklere hvis navn og kontaktinformasjon oppgis. Alle varsler skal uansett behandles fortrolig. Ved anonym varsling vil NIF likevel kunne ha mulighet til å kommunisere anonymt med deg via den elektroniske varslingskanalen.

c. Ekstern varsling til tilsynsmyndighet/offentlig organ

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet.

d. Ekstern varsling til media eller offentligheten

Arbeidstakers rett til å varsle eksternt til media eller offentligheten forutsetter at arbeidstakeren er i aktsom god tro om innholdet i varselet, at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse, og at det først er varslet internt i organisasjonen. Kravet om at det først skal varsles internt gjelder ikke dersom arbeidstaker har grunn til å tro at slik intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

## Hvordan håndteres varsler i Moss idrettsråd

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

- Alle varsler vil bli tatt alvorlig av MIR
- Mottaker av et varsel skal alltid sørge for en forsvarlig behandling av saken
- Varslingssaker skal behandles fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identiteten til varsler og den/de det ev. er varslet om, ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for den videre behandlingen av saken
- Varsler vil motta svar om at varselet er mottatt/registrert innen en 1 uke
- MIR vil forsøke å løse varslingssaker på en effektiv måte med hensyn til saksbehandlingstid. Dersom situasjon og sak er såpass omfattende at det krever særlig lang saksbehandlingstid, vil varsler og den det varsles om få informasjon om dette
- Arbeidstaker som varsler, skal beskyttes mot gjengjeldelse jf. § 2-A-4. Tilsvarende gjelder for arbeidstakere som uttrykker at de vil varsle. Eksempler på gjengjeldelser kan være oppsigelse, utfrysing, omplassering, forbigåelse, mobbing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller at vedkommende utsettes for annen utilbørlig opptreden
- MIR vil ivareta den personen/de personene som det varsles om (såkalt omvarslet). Personer som anklages for kritikkverdige forhold har, rett til å få innsyn i påstandene mot seg og andre

personopplysninger som er samlet og rett til å få uttale seg (kontradiksjon). De har som hovedregel ikke rett til å få vite identiteten til den som har varslet

- Den som har varslet og den det er varslet om skal få beskjed når saken er avsluttet

Mottaker av varselet skal foreta nødvendige undersøkelser innen rimelig tid og iverksette egnede tiltak på grunnlag av resultatet av sine undersøkelser. Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle hvem som skal involveres i den videre behandlingen i saken. Varsler skal gis mulighet til å legge fremme sitt syn på saken, og skal gis mulighet til å la seg bistå av en tillitsperson.

Dersom det igangsettes nærmere undersøkelser av en sak skal omvarslet gjøres kjent med varselet, hvilke opplysninger som er gitt, samt få muligheten til å komme med sin versjon av saken. Omvarslet skal få anledning til å la seg bistå av en person denne har tillit til.

Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, og omvarslet er gjort kjent med varslingen, skal arbeidsgiver gi en tilbakemelding til både varsler og omvarslet. Tilbakemeldingen gis så raskt som mulig, og skal gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke.

Dersom det viser seg at en arbeidstaker er ansvarlig for alvorlig kritikkverdige forhold knyttet til sitt arbeid i MIR, kan det få konsekvenser for vedkommende sitt arbeidsforhold.

De som har behandlet en varslingssak for MIR, skal utarbeide en logg hvor det fremgår hvordan den ble behandlet, hvem som deltok i behandlingen, og resultatet av varslingsundersøkelsen. Logg og øvrige saksdokumenter skal arkiveres og lagres som fortrolig på betryggende måte.

Moss, 15. september 2021