



## Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i HRRK

Utarbeidet av: styret i HRRK, 18.03.2021.

### Generelt om varsling i HRRK:

HRRK skal ha en åpen kultur der det er naturlig å ta opp kritikkverdige forhold i den daglige, løpende, dialogen uten at man tenker på dette som varsling. Alle som er tilknyttet HRRK skal trygt kunne ta opp små og store spørsmål med styret, sin trener eller noen de er trygge på av de som har en rolle i HRRK (se styre og utvalg på nettsiden [www.hrrk.no](http://www.hrrk.no)). Dette bidrar til at problemer blir tatt opp og løst på lavest hensiktsmessige nivå. I praksis vil varsling derfor være å regne som en «sikkerhetsventil» som slår inn i tilfeller der man anser at kritikkverdige forhold ikke blir, eller kan bli, tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen. Når det meldes om kritikkverdige forhold, enten det skjer i den løpende dialogen eller som et varsel, skal HRRK ivareta og beskytte den som har rapportert om forholdet og den eller de som beskyldes for kritikkverdige forhold. HRRK oppfordrer til å varsle om kritikkverdige forhold som ikke blir, eller kan bli, tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen.

Formålet med HRRKs rutine for varsling er å beskrive hvordan man varsler til HRRK og hvordan HRRK mottar og følger opp varsler. Rutinen klargjør også rettigheter og plikter i forbindelse med varsling.

Hva er varsling? Varsling er å melde ifra til HRRK om kritikkverdige forhold i klubben. Formålet med varsling er at kritikkverdige forhold meldes inn slik at HRRK får mulighet til å undersøke og utbedre forholdene.

Hvem kan varsle? Alle som har tilknytning til HRRK, kan varsle.

Hva kan jeg varsle om? Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i NIF, NRYF (særforbund), HRRK eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Dette omfatter også diskriminering, trakassering og annen utilbørlig opptreden, misbruk av makt og posisjon, økonomisk mislighold, korrupsjon, uforsvarlig arbeidsmiljø, brudd på personopplysningssikkerheten samt brudd på barns sikkerhet og trygghet. HRRK krever ikke at den som varsler kan bevise realiteten i forholdet eller at forholdet er kritikkverdig. Det er tilstrekkelig at den som fremmer varslet fremmer det i beste mening og på forsvarlig måte. Det er HRRK som skal undersøke om varselet gjelder et kritikkverdig forhold og hva konklusjonen av undersøkelsen blir. Brudd kan få konsekvenser for ansettelsesforhold og/eller samarbeidsforhold med HRRK. For arbeidstakere kan konsekvensene eksempelvis være oppsigelse, avskjed eller muntlig/skriftlig advarsel. For frivillige, medlemmer og tillitsvalgte kan det eksempelvis være aktuelt

med suspensjon eller eksklusjon. For konsulenter og underleverandører kan det eksempelvis bli aktuelt med avslutning av kontrakt eller samarbeidsavtale.

Har jeg rett og plikt til å varsle? Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jmfør arbeidsmiljøloven § 2 A-1. I visse situasjoner har arbeidstakere også plikt til å varsle, jmfør arbeidsmiljøloven § 2-3. Dette gjelder forhold som kan medføre fare for liv og helse, forhold knyttet til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, samt forhold knyttet til egen skade eller sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. HRRK ønsker primært at arbeidstakere tar opp kritikkverdige forhold i den daglige, løpende, dialogen og at varsling av den grunn blir en «sikkerhetsventil» som benyttes i tilfeller der man anser at kritikkverdige forhold ikke blir eller kan bli tilfredsstillende håndtert i den løpende dialogen.

Hvilke krav stilles til varsling? Varsel kan alltid fremmes internt. Arbeidstakere kan også varsle eksternt til media eller offentligheten forøvrig dersom a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2. 6.

Hvordan og til hvem varsler jeg i HRRK? Varsling til HRRK gjøres fortrinnsvis skriftlig. HRRK pålegger ikke noen å varsle på en bestemt måte eller til en bestemt person, men anbefaler å varsle slik det står beskrevet i denne rutinen for å sikre best mulig saksbehandling. Varsling gjøres til epost [post@hrrk.no](mailto:post@hrrk.no). Det er bare varslingsansvarlig som har tilgang til denne e-posten. Dersom den som varsler mener eller tror det er grunn til å anta at varselet ikke vil bli tilfredsstillende håndtert av varslingsansvarlig kan varselet fremmes til andre som har en rolle i klubben (se nettside for styre og utvalg). De som mottar et varsel i HRRK er pliktig til å følge HRRKs rutine for varsling. Varslingsansvarlig i HRRK er styreleder, og behandlende organ og kontrollkomité er HRRK sitt styre. Om varselet gjelder noen i behandlende organ vil denne personen anses som inhabil i den konkrete saken.

Hva bør et varsel inneholde? Varsling kan skje skriftlig eller muntlig, men det oppfordres til skriftlighet. Varsling bør være så detaljert som mulig og gjerne si noe om: • Navn på varsler (dersom vedkommende ikke varslet anonymt) • Dato for rapporteringen • Hva som er observert/opplevd • Tidsrom (dato og tidsrom for observasjonen/opplevelsen) • Sted for hendelsen/handlingen • Eventuelle vitner • Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er) • Eventuell dokumentasjon av forholdet Dersom et varsel ikke inneholder informasjonen i disse kulepunktene, vil HRRK tidlig i prosessen forsøke å innhente denne informasjonen. Det er mulig å varsle anonymt til HRRK, men HRRK oppfordrer deg til å stå fram med din identitet fordi det er vanskeligere å følge opp anonyme varsler. Tiltak som treffes på grunnlag av anonyme varslinger behandles på lik linje som andre typer varslinger, men det vil ikke være mulig å gi tilbakemelding til varsler.

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varsler? Alle varsler skal behandles uten unødig opphold og med respekt, grundighet og etterrettelighet. Prinsippet om kontradiksjon vil være grunnleggende i saksbehandlingen slik at HRRK ikke avgjør en sak uten at partene har hatt anledning til å imøtegå motpartens framstilling av saken. Alle saker skal behandles konfidensielt. Identiteten til varsleren, den/de det varsles om og øvrige opplysninger i saken skal ikke gjøres kjent for flere enn nødvendig. Varslingssaker skal dokumenteres på forsvarlig måte og i tråd med aktuell lovgivning om håndtering av personopplysninger i varslingssaker. Habilitet skal vurderes i henhold til regler om habilitet. Ved tvil om habilitet skal den som kan være inhabil ikke delta i håndtering av varselet.

Ved et varsel vil HRRK, fortrinnsvis ved varslingsansvarlig og utnevnt saksbehandler, om mulig gjennomføre en innledende samtale med varsler og den eller de det blir varslet om.

Varslingsansvarlig vil deretter beslutte hvorvidt saken skal behandles som et varsel og hvordan saken skal håndteres videre.

Ivaretagelse og oppfølging av den eller de som varsler: HRRK skal ivareta den eller de som varsler. Varslingsansvarlig skal sørge for at den som har varslet får bekreftelse om at varselet er mottatt og skal som hovedregel få beskjed når varselet er ferdig behandlet. Varsler har rett til å legge fram sin side av saken. Dersom varselet medfører kritikk/varslet mot varsler, skal varsler også gis rimelig tid og anledning til å imøtegå dette, jamfør kontradiksjonsprinsippet. Varsler har mulighet til å bruke en rådgiver eller støtteperson i møter og annen kommunikasjon om varselet.

Ivaretagelse og oppfølging av den eller de det blir varslet om: HRRK skal ivareta den den eller de det er blitt varslet om, heretter kalt omvarslede. Omvarslede skal som hovedregel bli informert om varselet og få informasjon om hvordan HRRK vil følge opp saken. Omvarslede skal orienteres om framdrift. Omvarslede skal få beskjed når saken er ferdig behandlet, også i tilfeller der det etter innledende vurderinger antas at varselet bygger på en misforståelse eller ikke omfatter kritikkverdige forhold. Omvarslede vil som hovedregel gjøres kjent med hvem som har, eller vil få, kjennskap til varselet. Omvarslede har rett til å legge fram sin side av saken og skal gis rimelig tid og anledning til å uttale seg og imøtegå eventuelle anklager, jamfør kontradiksjonsprinsippet. Omvarslede har rett til innsyn i påstandene om det kritikkverdige forholdet og andre personopplysninger som er samlet inn om vedkommende.

Ved avdekking av mislig eller kriminelt forhold: Der det blir avdekket et mislig eller kriminelt forhold, eller der organisasjonen får en begrunnet mistanke om et slik forhold, vil HRRK ta saken videre med andre relevante offentlige instanser.

Gjelder det begrensninger for varsling? Regler om taushetsplikt gjelder ved varsling. Det betyr at den som varsler, den eller de det varsles om og eventuelle vitner i saken ikke har lov til å bryte regler om taushetsplikt.

Tar jeg noen risiko ved å varsle? HRRK vil beskytte alle som varsler om kritikkverdige forhold mot gjengjeldelse. Overfor arbeidstakere er gjengjeldelse ulovlig, jamfør arbeidsmiljøloven § 2A-4. 11. Hvordan rapporterer HRRK om varsler? HRRKs varslingsansvarlig har ansvar for at alle varsler loggføres og dokumenteres i tråd med rutine for varsling. Status i saken, funn og tiltak skal også loggføres.

HRRKshåndtering av varsler innebærer behandling av personopplysninger. Formålet med behandlingen er å undersøke varsler om kritikkverdige forhold og å rette opp i slike forhold. For behandling av varsler om våre ansatte og innleide arbeidstakere er det rettslige grunnlaget for behandlingen GDPR artikkel 6 bokstav c (behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse som påhviler HRRK). For HRRKs medlemmer, frivillige og tillitsvalgte i styrende organer, konsulenter, underleverandører, og barn som har med HRRK å gjøre er det rettslige grunnlaget GDPR artikkel 6 bokstav f (HRRKs berettigede interesse i å behandle varsler om kritikkverdige forhold). Personopplysninger i en varslingssak oppbevares og behandles konfidensielt. Opplysningene slettes som hovedregel etter 5 år etter at saken ble avsluttet, med mindre særlige forhold gjør det nødvendig å oppbevare opplysningene lenger (dette skal i så fall begrunnes).

Norges Idrettsforbund har i tillegg egne rutiner for varsling når det gjelder kritikkverdige forhold i NIF sentralt, se deres nettside [www.idrettsforbundet.no](http://www.idrettsforbundet.no).