



Retningslinjer for LYN Fotball Varslingsordning

Vedtatt av styret i LYN Fotball 7. november 2017

1. Innledning

Lovendring i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 01.07.2017 innebærer at alle arbeidsplasser med mer enn fem ansatte har en plikt til å utarbeide varslingsrutiner i tråd med arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Formålet med de nye bestemmelsene er å styrke arbeidstakerens varslingsvern.

2. Ledelsesansvaret

Varslingsordningen er en del av Styret i LYN Fotball sitt ansvarsområde. Det er ett ledelsesansvar å legge til rette for tillit og åpenhet i virksomheten slik at varsling av kritikkverdige forhold ikke oppleves som risikofyllt for de ansatte. Arbeidsgiver har samtidig ansvar for at alle arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven § 4-1. Dette gjelder både den det er varslet på og varsler.

Det er ett ledelsesansvar å avklare de faktiske forhold og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes ved varsling.

3. Ansattes og innleide arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Ansatte, herunder også innleide arbeidstakere, har etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1, 1 ledd rett til å varsle om **kritikkverdige forhold** på arbeidsplassen. Kritikkverdige forhold kan være:

- Lovbrudd, for eksempel:
- Korrupsjon og økonomiske misligheter
- Trakassering og mobbing
- Fare for ansattes liv og helse
- Farlige produkter og dårlig arbeidsmiljø
- Alvorlige brudd på klubbens etiske regler (LYNs verdigrunnlag)

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig, jf aml § 2 A-1, 2. ledd. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

4. Behandling av varsler i klubben

Etter at varselet er mottatt skal styret i LYN Fotball undersøke, vurdere og beslutte den videre behandling av saken.

5. Vern for varsleren mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter aml § 2 A-2, 1. ledd er forbudt. For innleid gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse skal det legges til

grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

6. Vern for den det varsles om

Det må sørges for vern også for den det varsles om. Varslingsordninger kan misbrukes av den som av ulike grunner vil sverte en annen. Før substansen i varselet er bekreftet/avkreftet må derfor varselet behandles med stor varsomhet slik at færrest mulig får tilgang til det. Klubben må behandle innkomne opplysninger på en måte som ivaretar arbeidsmiljøet og hensynet til den det varsles om.

Den det varsles om vil kunne ha partsinnsyn i alle opplysninger i varselet, herunder også varslersens identitet dersom denne er kjent. Dette vil bero på en konkret vurdering, men det vil normalt være hensiktsmessig å be varsleren om samtykke til å oppgi identiteten.

7. Anonymitet

Varsler kan sende varsel til varslingsmottaker oppgitt på klubbens hjemmeside som «Varslingsmottaker». Det kan varsles anonymt til varslingsmottaker. Klubben har plikt til å saksbehandle også anonyme varsler.

8. Nærmere om saksbehandlingen

a. Informasjon om varslingsmottaker

Informasjon om disse varslingsreglene skal ligge på klubbens hjemmesider på internett. I tillegg er det utarbeidet veiledning til ansatte om deres rett til å varsle som er vedlagt her. Veiledningen skal også være tilgjengelig på klubbens internett side.

b. Informasjonssikkerhet

Klubben må være oppmerksom på at varslingssaker kan inneholde personopplysninger som er sensitive og må påse at behandlingen av disse skjer i tråd med personopplysningsloven.

c. Mottak av varsel

Varselet skal tilgangs begrenses internt i klubben til dem som har et absolutt behov for tilgang til varselet.

d. Oppfølging av varselet

- Alle varsler skal vurderes.
- Klubbens styre skal beslutte hvordan varselet skal følges opp og beslutningen må kunne dokumenteres i ettertid.
- Dersom varselet omhandler styrets leder eller noen i styret vil vedkommende være inhabil til å behandle saken. Varselet skal da behandles av øvrig styremedlemmer.
- Når saken er ferdig undersøkt må det vurderes om det skal iverksettes tiltak. Slike tiltak kan være iverksetting av personalsak eller rutineendringer.
- I noen tilfeller kan det være aktuelt at saken legges til observasjon eller henlegges. Dette kan for eksempel være aktuelt hvor lignende varsel er undersøkt tidligere, eller at det er behov for å avvete andre prosesser.
- Styret bør ta beslutning om å avslutte saken. Beslutning som avslutter saken må kunne dokumenteres i ettertid, herunder også hvilke tiltak som er iverksatt.

- e. Sikre opplysningenes kompleksitet, relevans, korrekthet og at de er oppdaterte

LYN Fotball er pliktig til å sørge for at opplysningene er så korrekte og oppdaterte som mulig i forhold til formålet, jf personopplysningsloven § 11 første ledd bokstav d. Dette betyr at personopplysningene skal være tilstrekkelige og relevante for formålet med behandlingen. Kravet kan ikke fravikes gjennom samtykke fra den registrerte. Opplysninger som er uvedkommende skal derfor holdes utenfor eller slettes, jf personopplysningsloven § 28. Informasjon skal ikke innhentes fra tredjemann om dette ikke anses nødvendig for å behandle varselet og iverksette tiltaket.

- f. Den varselet omhandler – informasjon og innsyn

Mottatte varsler kan inneholde opplysninger og påstander om personer. Som hovedregel bør den det varsles om så tidlig som mulig underrettes muntlig om at det er mottatt et varsel. Den ansatte informeres muntlig om hva varselet går ut på, og om sakens videre gang. Slik informasjon skal gis på en skånsom måte. Generell informasjon gis ikke dersom det vurderes å foreligge fare for bevisforspillelse eller lignende.

- g. Tilbakemelding til varsler

Så langt mulig bør varsler gis en kortfattet orientering om oppfølging av saken. Det bør orienteres om at varsel er mottatt og at videre oppfølging blir vurdert. Når saken er avsluttet bør det også orienteres om dette, og hva som ble utfallet.

- h. Rapportering

Det bør rapporteres om antall mottatte varsler, oppfulgte varsler og hvordan disse er fulgt opp i LYN Fotball årsberetning. I tillegg må kontrollkomiteen motta rapport.

- i. Sletting

Etter personopplysningsloven § 28 første ledd skal ikke personopplysninger lagres lenger enn det som er nødvendig for å gjennomføre formålet med behandlingen.

STYRET, VARSLINGSMOTTAKER OG KONTROLLKOMITEE

Fremkommer på hjemmesiden under «Klubben»

VEILEDNING TIL ANSATTE OG INNLEIDE I LYN FOTBALL

RETT TIL Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I LYN FOTBALL

1. Arbeidstakerens og den innleides rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Som arbeidstaker eller innleid i LYN Fotball har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som du har kjennskap til. Retten til å varsle er regulert i arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Varselet skal dreie seg om kritikkverdige forhold som du mener at LYN Fotball/arbeidsgiveren din bør bli gjort oppmerksom på slik at de kan rettes opp.

Kritikkverdige forhold kan være:

- Korrupsjon og økonomiske misligheter
- Trakassering og mobbing av ansatte
- Fare for ansattes liv og helse
- Farlige produkter og dårlig arbeidsmiljø
- Alvorlige brudd på klubbens etiske regler (LYNs verdigrunnlag)

Det er et styret i LYN Fotball som har ledelsesansvaret og skal oppklare, følge opp og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes i LYN Fotball sin virksomhet.

2. Varslingen skal være forsvarlig

Det er et krav etter loven at varslingen skal være forsvarlig. Forsvarlighetskravet skal ikke tolkes strengt men f. eks grunnløse påstander mot kolleger er å anse som brudd på forsvarlighetskriteriet.

3. Fremgangsmåte for varsling

LYN Fotball har lagt til rette for varsling ved å opprette varslingsmottaker som står oppført på klubbens hjemmeside. Varsling kan skje muntlig ved å ringe varslingsmottaker eller sende e-post.

4. Vern for varslere mot gjengjeldelse

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 2 A-2 at gjengjeldelse mot arbeidstaker og innleide som varsler i samsvar med loven § 2 A-1 er forbudt.

Begrepet gjengjeldelse skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av en reaksjon på forsvarlig varsling skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed. Forbudet gjelder også uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, omplassering og andre tjenstlige konsekvenser, når disse ikke har sin årsak i andre forhold. Forbudet skal ikke utelukke at arbeidsgiver kommer med motyringer, men det må trekkes en grense mellom motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse.

Disse reglene forutsetter at arbeidstaker eller den innleide har varslet på forsvarlig måte, se punkt 2 ovenfor.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-2 skal det legges til grunn at gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

5. Anonymitet

Du kan varsle til varslingsmottaker som er oppgitt på klubbens hjemmeside.

Du kan velge å varsle anonymt.

Dersom du velger å være anonym bør du tenke over at varslingsmottaker kan bli forhindret i å gå tak i flere opplysninger om saksforholdet, og at saksbehandlingen må avsluttes fordi det ikke foreligger tilstrekkelig bevis.

Dersom du velger å varsle og oppgi navnet ditt må du tenke over at eventuelle personer du varsler om som hovedregel har rett til å få innsyn i saken, herunder også opplysninger om hvem som har varslet.