

## **VARSLINGSRUTINER FOR NORGES KAMPSPORTFORBUND (NKF)**

### **1. Formål og omfang**

Disse varslingsrutinene er vedtatt for å sikre et miljø som gir enkeltmedlemmer, tillitsvalgte og ansatte trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. NKF har ansvar for å fremme åpenhet og god intern kommunikasjon, herunder å ha klare og enkle rutiner for oppfølging av varslings saker. Varsling av kritikkverdige forhold er både viktig og ønskelig, og enkeltmedlemmer, tillitsvalgte og ansatte oppfordres derfor til å si fra om slike forhold. Det bør imidlertid alltid tilstrebes å løse uheldige forhold på et tidlig stadium før de utvikler seg til varslings saker. I de fleste tilfeller vil en samtale med nærmeste leder, eller andre med påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar for saken være tilstrekkelig. Dersom NKF mottar et varsel, skal NKF sørge for at varselet blir undersøkt innen rimelig tid, jf. også aml. § 2A-3 (1). NKF har således en aktivitetsplikt ved innkomne varsler.

Disse varslingsrutinene er utarbeidet i henhold til arbeidsmiljølovens kapittel 2A. Ved eventuell motstrid mellom disse varslingsrutinene og arbeidsmiljølovens regler, gjelder arbeidsmiljølovens regler dersom varselet omfattes av arbeidsmiljølovens regler.

Disse varslingsrutinene gjelder også for varsler som omhandler brudd på NIFs lover eller retningslinjer mot seksuell trakassering, vold eller rasisme mv, eller brudd på NKF's egne regler/retningslinjer (heretter benevnt som «Idrettens regler»). Behandling av varsler etter Idrettens regler er ikke lovregulert, og saksbehandlingen ved slike varsler skal tilpasses sakens alvorlighetsgrad og NKF's kapasitet mv. NKF står fritt til å avvise slike varsler.

### **2. Nærmere om selve varselet**

#### 2.1 Hva er varsling om kritikkverdige forhold?

Varsling er at vi sier ifra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med:

- lover og regler (rettsregler), herunder også Idrettens regler og retningslinjer
- skriftlige etiske retningslinjer
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold.

Eksempler på kritikkverdige forhold er

- fare for liv eller helse
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten
- Brudd på NIFs lov eller NIFs retningslinjer mot rasisme, vold, seksuell trakassering og overgrep mv.

## 2.2 Hvem kan varsle?

Ansatte, innleide arbeidstakere, enkeltmedlemmer, tillitsvalgte og andre personer med tilknytning til de aktiviteter NKF organiserer kan varsle om kritikkverdige forhold etter disse bestemmelsene.

## 2.3 Hvem skal jeg varsle til?

NKF har opprettet en egen digital varslingskanal «Mitt varsel» der varsler kan sendes inn, se nærmere om dette i pkt. 2.4 under. NKF har vedtatt at alle varsler skal mottas og vurderes av varslingssekretariatet som p.t. er Advokat Pål Kleven.

Varselet behandles videre av NKFs varslingsutvalg som består av to medlemmer av Forbundsstyret og generalsekretær. Ved eventuell inhabilitet skal den inhabile personen erstattes med en annen person oppnevnt av Forbundsstyret.

Varslingsutvalget i NKF er per 2024 følgende personer:

- Line Gulbrandsen (1. visepresident)
- Tore Bigseth (2. visepresident)
- Kim Eilertsen (Generalsekretær)

En person med varslingsrett etter disse varslingsreglene kan også varsle:

- eksternt til en offentlig myndighet
- eksternt til offentligheten
  - Dersom du vil varsle offentligheten, for eksempel media, gjelder følgende, jf. også arbeidsmiljølovens § 2 A-2 (3):

En person med varslingsrett etter disse varslingsreglene kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom:

- a) vedkommende er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) vedkommende først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

"Aktsom god tro" vil si at du må ha grunn til å tro at det er snakk om et lovbrudd og at påstandene er riktige. Du skal ikke gå ut i media eller offentligheten med grunnløse påstander.

## 2.4 Hvordan varsler jeg?

NKF har opprettet en egen digital varslingskanal «Mitt varsel» der varsler kan sendes inn (se link under). Mitt varsel er et digitalt system for behandling av varsler. Systemet er kryptert og sikrer at all informasjon som sendes inn oppbevares riktig og i henhold til krav om lagring av personsensitiv informasjon. Du vil få tildelt et brukernavn og passord på SMS eller epost slik at du på et senere tidspunkt kan logge deg på for å kommunisere med saksbehandler.

Et varsel bør inneholde:

- Fullt navn (se om anonym varsling nedenfor)
- Varslerens tjenestested
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- Konkret hva en har observert
- Sted for handlingen
- Eventuelle andre vitner
- Eventuell kjennskap til tidligere saker

### 2.5 Kan jeg varsle anonymt?

Anonym varsling innebærer at varslers identitet ikke er kjent for den som mottar varslet. Anonym varsling skal bare benyttes helt unntaksvis, bl.a. fordi det vil være vanskelig å følge opp varslet på en ordentlig måte. Om du velger å være anonym i en varslings sak kan det bety at vi ikke kan gå videre med saken overfor den det er varslet om. Dette er på grunn av at det kan være vanskeligere å opplyse saken eller at saksbehandlerne velger å ikke gå videre for å sikre varslers anonymitet. Spør gjerne din saksbehandler om råd og mer informasjon. Det kan varsles anonymt gjennom det digitale systemet Mitt varsel. Anonyme varsler bør være så detaljerte som mulig slik at den som mottar varslet skal kunne følge opp varslet så godt som mulig. I stedet for «full» anonymitet kan varsleren foreta en "delvis" anonym varsling, det vil si at varsleren pålegger den han/hun varsler til at varslers identitet skal holdes hemmelig.

### 2.6 Hvilke krav stilles til fremgangsmåten ved varsling?

Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig. Dette innebærer at det ikke skal varsles på en måte som er trakasserende, unødig sårende eller belastende for enkeltpersoner og/eller for arbeidsmiljøet, eller at man mot bedre vitende fremmer grunnløse påstander. Det avgjørende er imidlertid at den som varsler har vært i aktsom god tro med hensyn til sannheten i det som fremsettes.

Du bør derfor vurdere følgende forhold før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Du har uansett rett til å varsle relevante tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter som f.eks. Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Konkurransetilsynet, Riksrevisjonen, politiet, Statens forurensningstilsyn og Helsetilsynet.

### 2.7 Hvordan behandles varslingen?

NKF skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. Hvor lang tid, og hvor grundig varselet blir undersøkt, avhenger av varselets alvorlighet eller kompleksitet.

Følgende overordnede prinsipper gjelder for god saksbehandling:

- at varslers identitet og opplysninger i saken ikke skal være kjent for flere enn det som er nødvendig (konfidensialitet)

- at den som håndterer varsling ikke skal ha egne interesser i saken (habilitet)
- at den som beskyldes for et kritikkverdig forhold, må få mulighet til å gi sin versjon av saken

For øvrig skal et varsel behandles slik:

- Den som mottar varslet må sørge for å dokumentere tid, sted, hvem som har varslet og hva saken dreier seg om.
- Etter at varselet er mottatt, men før du begynner å undersøke varselet, skal blant annet følgende avklares:
  - Er saken som er sendt inn et varsel?
  - Er varselet en sak som NKF skal behandle?
  - Er varselet en sak for politiet?
  - Bør personen det er varslet om suspenderes mens varselet saksbehandles?
  - Er personen ansatt?
- Varslet skal undersøkes på en forsvarlig måte, dvs å kartlegge hva som har skjedd gjennom samtaler med personene som har varslet, personer som har informasjon i saken, og eventuelt personen som det har blitt varslet om. Samtalene vil sammen med relevant dokumentasjon utgjøre informasjonsgrunnlaget i varslingssaken.
- NKFs varslingsutvalg kan avvise varselet dersom det for eksempel ikke er tilstrekkelig informasjon til å realitetsbehandle det.
- Når saken er ferdig undersøkt, skal varslingsutvalget utarbeide en rapport med innstilling til NKF v/Forbundsstyret. Forbundsstyret beslutter om varselet som er sendt inn er et regelbrudd, hva som eventuelt skal være en reaksjon og hvilke eventuelle tiltak som skal iverksettes for å forebygge faren for gjentakelse.

NKF kan i tillegg benytte NIFs veileder som et hjelpedokument når et varsel behandles. Denne veilederen finnes her: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/varsling/jeg-skal-handtere-et-arsel/>

### 2.8 Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Gjengjeldelse mot en person som varsler på en forsvarlig måte er forbudt, jf. også arbeidsmiljølovens § 2 A-4. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at personen har varslet, for eksempel:

- a. trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b. advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c. suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordenstraff.

NKF har ansvaret for å hindre at en varsler møtes med negative reaksjoner. Dersom varsleren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted en gjengjeldelse, har NKF bevisbyrden for at gjengjeldelse ikke har funnet sted.

### 2.9 Hensynet til den det varsles om?

Den det blir varslet om skal gjøres kjent med varselet og hvilke opplysninger som er gitt slik at vedkommende får anledning til å komme med sin versjon av saken. Den det blir varslet om skal ha tilbakemelding så snart saken er ferdig behandlet, uansett utfallet av behandlingen, med mindre en eventuell videre etterforskningen forutsetter at vedkommende ikke gjøres kjent med varselet.