

Varslingsrutiner for interesseorganisasjonen SMOFA – smerte og fatigue

Det er viktig at SMOFA har en tydelig og trygg prosess for varsling av kritikkverdige forhold, for å sikre at uønskede hendelser blir tatt på alvor og håndtert på en god måte.

Formål

- Sikre at kritikkverdige forhold (ulovlige, uetiske eller helseskadelige) kan meldes trygt og at de blir håndtert på en ordnet måte.
- Fremme åpenhet og tillit – at medlemmer, frivillige, ansatte og samarbeidspartnere vet at de kan si fra uten frykt for represalier.
- Tydeliggjøre hvem som kan varsle, hva som kan varsles om, hvordan prosessen foregår, samt oppfølging.

Hva kan varsles?

Eksempel på forhold som bør kunne varsles:

- Brudd på lover eller forskrifter
- Mobbing, trakassering, diskriminering
- Seksuell trakassering eller overgrep
- Økonomiske misligheter (korrupsjon, misbruk av midler)
- Fare for liv eller helse
- Brudd på SMOFA´s etiske retningslinjer eller vedtekter

Hvem kan varsle?

- Ansatte, frivillige, tillitsvalgte, medlemmer og eventuelt samarbeidspartnere eller brukere som har kjennskap til forholdet.
- Varsling kan gjøres navngitt eller anonymt, men organisasjonen gjør oppmerksom på at anonymitet kan begrense muligheten for oppfølging.

Hvordan varsle?

- Varsel bør primært tas opp på lavest mulig nivå – f.eks. med nærmeste leder eller ansvarlig frivillig koordinator.
- Hvis dette ikke fører fram eller er uaktuelt (f.eks. ved leder eller styre som er involvert), skal saken kunne gå direkte til styret, eller til varslingsutvalget / etikkansvarlig.
- Det bør være en tydelig kontaktperson (eller team) med kjent kontaktinfo som tar imot varslere, gir veiledning og sikrer videre håndtering.

Behandling og oppfølging

- Varbler skal behandles konfidensielt, og ivareta varblerens og involverte parter rettigheter.
- Involverte parter skal få anledning til å kjenne til varselets hovedinnhold og ha mulighet til å komme med innspill – med mindre det er unntak av juridiske eller sikkerhetsmessige hensyn.
- Det skal være en tidsramme for behandling (f.eks. «innen 6 uker skal varbler få informasjon om status») så langt lov og personvern tillater det.
- Organisasjonen skal dokumentere prosessen – hvem som har mottatt varsel, hva som er gjort, tiltak og eventuelle sanksjoner.
- Sanksjoner ved brudd skal være definert på forhånd (advarsel, tap av verv, eksklusjon, eventuelt politi/påtalemyndighet ved kriminelle forhold).

Beskyttelse mot gjengjeldelse

- Ingen må utsettes for represalier for å ha varslet i god tro. Represalier skal defineres som kritisert oppførsel, trakassering eller andre negative konsekvenser for varbleren.
- Organisasjonen skal aktivt overvåke at slik beskyttelse fungerer i praksis.

Tilgjengelighet og informasjon

- Varblingsrutiner skal være skriftlige, lett tilgjengelige på organisasjonens nettside og/eller internt i dokumentarkiv.
- Opplæring eller informasjon til nye frivillige/ansatte om varblingsrutinen bør inngå i introduksjon/velkomst.

Evaluering og oppdatering

- Styret skal årlig evaluere varblingsrutinen – har den fungert? Er det nye risikoforhold som krever tilpasning?
- Ved større endringer skal alle medlemmer og frivillige informeres.