

Visselblåsarpolicy

Inledning

Vi eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten. Med denna visselblåsarpolicy anger vi hur medarbetare eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden bör agera vid rapportering av missförhållanden, så kallad visselblåsning. Alla avslöjanden om missförhållande ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Policyn grundar sig på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (Visselblåsarlagen).

Även om det inte är fråga om missförhållanden av sådan art som föranleder rapportering i enlighet med denna policy så uppmuntrar vi att samtliga medarbetare tar upp eventuella problem inom organisationen med sin närmaste chef i första hand.

Syfte

Denna policy ska vara en vägledning för den som har anledning att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Policyn ska bidra till att en rapporterad person ska känna sig trygg att rapportera utan att hindras, riskera repressalier eller hållas ansvarig för att exempelvis ha åsidosatt tystnadsplikten.

Övergripande riktlinjer

Med visselblåsning menas i denna policy att någon medarbetare rapporterar information om missförhållanden inom vår verksamhet där det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Arbetsrelaterat sammanhang betyder att den rapporterade personen måste ha fått information om missförhållandet under en nuvarande eller tidigare anställning. Missförhållande kan avse både uppsåtligt handlande eller olyckshändelser som ingen särskild person kan lastas för.

För att policyn och lagen ska vara tillämplig krävs det att det finns ett allmänintresse av att missförhållandena kommer fram. I normalfall gäller lagen därmed inte rapportering av sådant som endast rör den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden.

I vilka situationer ska medarbetaren rapportera om missförhållanden?

Medarbetare har möjlighet att slå larm när det är fråga om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Medarbetarens motiv för att slå larm saknar betydelse. Även om denna policy främst riktar sig till medarbetare är Visselblåsarlagen även tillämplig utanför arbetsgivar- arbetstagarförhållandet. Det innebär att även andra än medarbetare har rätt till skydd enligt Visselblåsarlagen så länge rapportering sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och lagens kriterier för skydd är uppfyllda.

Den som rapporterar om missförhållanden ska ha skälig anledning att tro att informationen som rapporteras är sann. Det ställs däremot inte några krav på att medarbetaren ska ha gjort egna utredningar kring missförhållandena. Vi förutsätter dock att medarbetare som rapporterar är uppriktiga och att det inte förekommer rapportering beträffande sådant som medarbetaren vet inte är sant, eller sådant som medarbetaren vet inte kommer att äga rum. Den som avsiktligt och medvetet rapporterar felaktig eller vilseledande information omfattas inte av lagens skydd.

Hur ska medarbetaren rapportera missförhållanden?

Vi har valt att använda oss av en webbaserad visselblåsarkanal för att underlätta för den som avser att slå larm. Via den här kanalen är rapportören helt anonym genom hela processen och det finns möjlighet för hen att bifoga filer såsom dokument, bilder eller videos. Rapportören blir guidad genom hela processen har även sedan möjlighet att följa upp på sitt ärende. Det går också att ringa eller boka ett möte för att slå larm.

En rapporterande person har alltid möjlighet att slå larm via externa rapporteringskanaler som tillhandahålls av ett flertal myndigheter.

Som medarbetare finns möjligheten att vända sig till sitt skyddsombud eller till sin arbetstagarorganisation för att få rådgivning om eventuell rapportering. Vi ser positivt på detta och medarbetaren riskerar inga repressalier eller hindrande åtgärder i samband med rådgivning.

Vad händer när ett larm inkommit?

De personer som får tillgång till inkomna rapporter har ett ansvar i sitt uppdrag att hantera larmet med en mycket hög grad av diskretion. Varken visselblåsarens identitet eller någon annan vars identitet förekommer i ärendet ska kunna röjas. Personuppgifter får endast behandlas om det är nödvändigt för ärendet och uppgifter som av misstag samlats in men som inte bedöms vara relevanta ska omedelbart rensas.

Så snart ett larm om missförhållanden har inkommit erhåller visselblåsaren en bekräftelse om att organisationen har mottagit larmet.

Omgående efter att organisationen har tagit del av ett larm sker en analys av de uppgifter som medarbetaren slagit larm om för att avgöra om det krävs ytterligare utredning. Nästa steg i processen är att organisationen fattar beslut om ärendets fortsatta handläggning. Vid behov skickas ärendet vidare till externa aktörer som till exempel oberoende revisorer, polisen eller andra juridiska myndigheter.

I den utsträckning det kan anses lämpligt återkopplar organisationen regelbundet till visselblåsaren om hur ärendet hanteras. Visselblåsaren har rätt till återkoppling inom tre månader från tidpunkten för rapporteringen.

Skydd mot skuldbeläggning, repressalier och trakasserier

Vi tolererar under inga omständigheter att en medarbetare som i enlighet med denna policy har slagit larm om missförhållanden utsätts för någon form av skuldbeläggning, repressalier eller trakasserier på grund av visseblåsningen. All typ av skuldbeläggning eller sanktioner kommer hanteras omgående med disciplinära åtgärder som följd.

Omfattning

Vår visseblåsarpolicy omfattar inte bara våra medarbetare utan även en rad andra kategorier som kommer i kontakt med vår organisation som till exempel arbetssökande, praktikanter eller konsulter och annan inhyrd personal.