

Visselblåsarpolicy

Att visselblåsa innebär att en medarbetare rapporterar om missförhållanden/oegentligheter eller problem som är av allmänintresse. Denna policy syftar till att tydliggöra hur visselblåsning går till i vår verksamhet samt att klargöra det skydd personen som rapporterar oegentligheter (visselblåsaren) har.

För att omfattas av visselblåsarlagen ska det finnas ett allmänintresse i att de uppgifter som inrapporteras kommer fram. Skyddet gäller vid rapportering av missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå. Den som visselblåsar behöver inte tillhandahålla faktiska bevis för missförhållandena, men det måste finnas objektiva omständigheter eller underlag som gör att det är rimligt att anta att informationen är riktig. Som huvudregel gäller lagen inte rapportering av sådant som endast rör den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden.

Via vår rutin för visselblåsning kan missförhållanden med allmänintresse som till exempel rör följande rapporteras: kränkning av mänskliga rättigheter, korruption, missbruk av allmänna medel, brottsliga handlingar, brott mot myndighetsföreskrifter, handlingar som innebär fara för liv, hälsa eller miljö, brott mot konkurrensbestämmelser och allmänt oetiska ageranden samt försök att mörka något av ovanstående.

Om en medarbetare har skäl att misstänka oegentligheter eller överträdelser uppmuntrar vi till att ta kontakt med närmaste chef, dennes chef eller HR-funktionen för vidare hantering. Om detta på grund av oegentlighetens karaktär eller andra omständigheter kopplade till visselblåsarlagen inte är möjligt eller aktuellt bör nedan visselblåsarrutin tillämpas.

Intern visselblåsarrutin

1. Visselblåsaren rapporterar via verksamhetens interna kanal &Frankly som ingår i Simployer, inkomna ärenden hanteras av oberoende och självständiga medarbetare. Beskriv ärendet så ingående som möjligt, och namnge personer som har mer information eller på annat sätt kan vara relevanta för vidare utredning. Visselblåsaren ska få en bekräftelse på mottagandet av sitt ärende inom 7 dagar.
2. Alla ärenden som rapporteras via visselblåsarrutinen blir föremål för en utredning. En extern eller intern utredare tillsätts, det är viktigt att den personen är oberoende av och inte inblandad i ärendet.
3. En utredning inleds skyndsamt. Om en brådskande insats krävs, kommer den att tas innan en utredning genomförs.
4. Visselblåsaren kommer informeras om att en utredning startat och om utredningens utfall, dock med reservation för juridiska hinder, inom 3 månader

Det är möjligt att rapportera en oegentlighet helt anonymt, dock med vetskapen om att verksamheten i sådant fall kan få svårt att ge återkoppling till den som visselblåsar i enlighet med punkt 1 och punkt 4 ovan.

Extern visselblåsning och offentliggörande

Ett flertal offentliga myndigheter har en extern visselblåsarfunktion inom respektive verksamhetsområde där man kan rapportera oegentligheter direkt till myndigheten vid behov. Extern rapportering kan i vissa fall (till exempel vid akut risk för liv, hälsa eller miljö) även ske till myndighet som inte har inrättat en extern visselblåsarfunktion. Extern rapportering kan även ske till EU-organ vid händelser som rör en för EU-organet relevant fråga.

I vissa fall, om det till exempel föreligger en akut fara för liv, hälsa eller miljö, kan visselblåsaren offentliggöra information direkt. Men i övriga fall ska visselblåsaren först ha visselblåst externt enligt ovan, innan ett offentliggörande får göras.

Skydd för visseblåsare

Som visseblåsare har man tre olika typer av skydd:

- **Ansvarsfrihet vid brott mot tystnadsplikt** som i korta drag innebär att visseblåsaren inte kan bli straffskyldig om rapporteringen bryter mot eventuell tystnadsplikt. Den som rapporterar får däremot inte bryta mot så kallad kvalificerad tystnadsplikt enligt offentlighets- och sekretesslagen, eller bryta mot tystnadsplikt enligt lagen om försvarsuppfindingar. Om personen som rapporterar genom inhämtande av information gör sig skyldig till brott gäller inte heller ansvarsfriheten.
- **Skydd mot hindrande åtgärder** som innebär att arbetsgivaren och arbetsgivarens representanter inte på något sätt får hindra eller försöka hindra visseblåsaren att rapportera.
- **Skydd mot repressalier** som innebär att visseblåsaren är skyddad från alla former av repressalier eller försök till repressalier från arbetsgivarens sida. Detta gäller arbetsrättsliga repressalier som uppsägning, avsked med mera, men även övriga repressalier som exempelvis avslag av ledighetsansökan och utebliven löneökning.

Skyddet kan även gälla närstående till den som visseblåser eller personer som bistått den person som visseblåser.

Vi tolererar inte att någon som i enlighet med denna policy rapporterat en oegentlighet på något sätt särbehandlas, bestraffas eller trakasseras på grund av anmälan. All negativ särbehandling kommer att få disciplinära konsekvenser. Det gäller oavsett om en utredning bekräftar eller inte bekräftar rapporterade misstankar/anlagelser.

Visshetskrav

Den som visseblåser ska ha skälig anledning att anta att uppgifterna som lämnas är sanna (detta kallas visshetskrav). Visseblåsandet får därmed inte enbart grundas på rykten och skvaller. Ett bra riktmärke för en visseblåsare att förhålla sig till innan upprättande av en anmälan är att försäkra sig om att denne har tillgång till en förstahandsinformation i frågan.

Ovan innebär dock inte att den som visseblåser måste veta att en oegentlighet faktiskt har ägt rum. Genuina misstankar eller farhågor kan och bör också rapporteras.

Att medvetet sprida rykten och falska eller illvilliga anlagelser kan dock betraktas som ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och ytterst resultera i disciplinära åtgärder.

Som huvudregel omfattas inte rapportering av sådant som endast rör den rapporterande personens egna arbets- eller anställningsförhållande.

Omfattning

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

Tillämpliga lagar

Som privatanställd omfattas anställda av lojalitetsplikt. Det innebär bland annat att en anställd som kritiserar arbetsgivaren offentligt kan få disciplinära konsekvenser. Vid allvarliga missförhållanden hos arbetsgivaren skyddas dock en privatanställd av den så kallade Visseblåsarlagen – lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.