

11. 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 missförhållanden ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

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 policys syfte är att klargöra de möjligheter som finns att larma om missförhållanden som upplevs finnas i organisationen ("visselblåsa") och få våra medarbetare att känna sig trygga med att de kan rapportera missförhållanden utan rädsla för negativa konsekvenser, såsom repressalier eller att hållas ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikten. Policyn bygger på de rättigheter och skyldigheter som stipuleras i *lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden* ("visselblåsarlagen"). Lagen bygger på EU:s visselblåsardirektiv.

Övergripande riktlinjer

Vem kan visselblåsa?

En visselblåsare skyddas av visselblåsarlagen om denne i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar dessa.

Visselblåsaren ska också tillhöra någon av följande personkategorier: arbetstagare (inklusive inhyrd personal och entreprenörers/leverantörers personal), arbetssökande, personer som ingår i en organisations lednings- eller tillsynsorgan, praktikanter och volontärer. Även personer som har tillhört någon av de uppräknade personkategorierna och då fick del av informationen omfattas av visselblåsarskyddet.

Vad är det som kan rapporteras?

Visselblåsandet ska avse missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå i den verksamhet som den rapporterande personen är verksam i, har varit verksam i, eller kan komma att bli verksam i. Det kan även vara missförhållanden i en annan verksamhet som visselblåsaren har varit i kontakt med genom sitt arbete.

Det som rapporteras ska avse missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram eller som avser missförhållanden som strider mot EU-rätten.

Visselblåsarskyddet omfattar normalt inte den anställdes missnöje med de egna arbets- och anställningsförhållandena.

Visselblåsaren måste ha haft skälig anledning att tro att informationen om missförhållandena var sann vid rapporteringstillfället för att omfattas av visselblåsarskyddet.

Vad visselblåsarskyddet innebär

En visselblåsare får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet. Tystnadsplikter som kan åsidosättas är sådana som följer av avtal (såsom anställnings- och kollektivavtal), arbetsledningsbeslut och okvalificerad tystnadsplikt enligt lag.

Visselblåsarlagen ger ej heller rätt för visselblåsaren att lämna ut handlingar.

I i lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ("visselblåsarlagen") kan du läsa mer om vad visselblåsarskyddet innebär.

Hur ska missförhållande rapporteras?

Interna kanaler

Rapportering ska i första hand ske genom **intern kanal** (arbetsgivarens eget visselblåsarsystem) och i andra hand genom **extern kanal** (svensk behörig myndighet plus EU-organ).

Vi har valt att erbjuda följande visselblåsarfunktioner internt på Östergötlands Stadsmission för att underlätta för den som avser att slå larm. Visselblåsaren är helt anonym om hen rapporterar via hemsidan eller post.

Visselblåsarfunktion	Tillvägagångssätt
Hemsida	https://whistleblow.vismadraftit.se/ostergotlands-stadsmission-vbi
E-post	Mejla till följande e-postadress: vissla@stadsmissionenost.se Observera att om du mejlar från din egen e-postadress så är du inte anonym!
Post	Skicka ett brev till följande adress: Östergötlands Stadsmission, Ågatan 3, 58222 Linköping

Externa kanaler

En rapporterende person har alltid möjlighet att slå larm via externa rapporteringskanaler som tillhandahålls av ett flertal myndigheter, såsom Socialtjänsten, Arbetsmiljöverket,

Finansinspektionen, Länsstyrelsen Östergötland, Konsumentverket, Livsmedelsverket, Inspektionen för vård och omsorg, Skatteverket etc

Visselblåsaren ska dock alltid i första hand vända sig till de interna kanalerna.

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.

Inom sju dagar från att ett larm om missförhållande har inkommit får visselblåsaren en bekräftelse på att rapporten är mottagen, om inte visselblåsaren har av sagt bekräftelse eller rapportmottagaren har anledning att anta att en bekräftelse skulle avslöja personens identitet.

Omgående efter att organisationen har tagit del av ett larm sker en analys av de uppgifter som visselblåsaren 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 visselblåsningen. All typ av skuldbeläggning eller sanktioner kommer hanteras omgående med disciplinära åtgärder som följd.