

Visselblåsarpolicy

Inledning

Med denna visselblåsarpolicy anger församling/pastorat hur arbetstagare med flera bör agera vid rapportering av missförhållanden – så kallad visselblåsning.

Denna policy ska vara till hjälp för den som har anledning att **rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram** att känna sig trygg att göra så utan att hindras, riskera repressalier eller hållas ansvarig för att exempelvis ha åsidosatt tystnadsplikten.

Syfte

Syftet med policyn är att ge en tydlig vägledning om när och hur missförhållanden kan rapporteras i situationer då det inte är aktuellt att använda sedvanlig ordning för rapportering. Alla avslöjanden om missförhållanden, som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram, ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Övergripande riktlinjer

Policyn grundar sig på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen). Det skydd som arbetstagare får genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn. Policyn inskränker inte det skydd som finns för visselblåsare i andra delar av svensk rätt såsom yttrandefrihet och meddelarfrihet enligt grundlagarna och kravet på saklig grund enligt lagen om anställningsskydd. Även i kollektivavtalet för Svenska kyrkan finns bestämmelser om arbetstagares yttrande-, tryck- och meddelarfrihet. Sådant skydd gäller alltså parallellt med visselblåsarlagen.

Även om denna policy främst riktar sig till arbetstagare kan visselblåsarlagen tillämpas även utanför arbetsgivar- arbetstagarförhållandet. Det innebär att även vissa andra kategorier skyddas enligt visselblåsarlagen, så länge rapportering sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och lagens kriterier för skydd är uppfyllda.

Med arbetsrelaterat sammanhang menas att den rapporterade personen kan eller har kunnat få information om missförhållanden i sitt nuvarande eller tidigare arbete (i privat eller offentlig verksamhet). Lagen gäller alltså inte vid rapportering utanför ett arbetsrelaterat sammanhang, exempelvis vid rapportering av information som någon har fått del av i egenskap av församlingsmedlem eller konfident.

Visselblåsning

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

Visselblåsningen kan också avse missförhållanden i annan verksamhet som arbetstagaren genom sitt arbete hos oss fått kännedom om, såsom allvarliga missförhållanden hos en annan församling/pastorat eller en leverantör och där det finns ett allmänintresse att det synliggörs.

Ingen falsk information eller ogrundade rykten

En förutsättning för att vara skyddad mot arbetsrättsliga åtgärder med mera är att den som rapporterar vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

En arbetstagare som medvetet rapporterar eller offentliggör falsk information har alltså inte rätt till något skydd. Skydd gäller inte heller om medarbetaren rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen.

Det krävs dock inte att arbetstagaren kan tillhandahålla faktiska bevis för missförhållandena, men det måste finnas något som gör att det är rimligt att tro att informationen är riktig. Det ställs inte några krav på att arbetstagaren måste göra undersökningar och kontroller för att vara säker på att uppgifterna verkligen är riktiga, om det inte utan svårigheter går att undersöka eller kontrollera uppgifternas riktighet.

Får inte begå brott

Om en arbetstagare genom inhämtandet av information gör sig skyldig till brott finns ingen ansvarsfrihet även om det råder missförhållanden. Brott som typiskt sett kan begås vid inhämtande är stöld, olaga intrång, dataintrång, spioneri eller obehörig befattning med hemlig uppgift.

Samråd med facklig organisation

Vi ser positivt på att arbetstagare vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd i fråga om rapportering och hen riskerar inga repressalier eller hindrande åtgärder i samband med rådgivningen.

Samrådet kan ske både med den lokala och den centrala arbetstagarorganisationen. Det kan vara med någon som är formellt behörig att företräda organisationen eller med exempelvis en facklig förtroendeman.

Det krävs inte att arbetstagaren går vidare och rapporterar informationen som hen har samrått om för att skydd ska gälla.

När skyddas arbetstagare som rapporterar om missförhållanden?

Som framgår ovan grundar sig denna policy på visselblåsarlagen. Det skydd som arbetstagare får hos oss genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn.

Det innebär sammanfattningsvis följande förutsättningar för skydd vid rapportering:

1. Missförhållanden

För det första ska det vara fråga om rapportering av information om missförhållanden.

De missförhållanden som omfattas är sådana som består i handlanden och underlåtenheter, oavsett om det rör ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande. Det kan också vara att missförhållandena har sin grund i omständigheter som ingen särskild person kan lastas för, det vill säga olyckshändelser. Ett försök att dölja missförhållanden kan i sig utgöra ett handlande som omfattas.

2. Allmänintresse

För det andra ska det vara fråga om rapportering av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det synliggörs.

För att det ska anses finnas ett allmänintresse krävs att missförhållandena angår allmänheten. Rapportering av sådant som endast rör arbetstagarens egna arbets- eller anställningsförhållanden anses normalt sett inte utgöra sådana missförhållanden och därmed heller inte skyddas av visselblåsarlagen eller denna policy.

Utöver att missförhållandena ska angå allmänheten krävs att allmänheten har ett legitimt intresse av att missförhållandena kommer fram. Allmän nyfikenhet är inte ett sådant intresse. Däremot finns som regel ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Allmänheten kan också ha ett legitimt intresse av att bli upplyst om missförhållandena för att kunna vidta åtgärder för att skydda sig. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållandena avhjälpas eller avbryts.

Allmänintresset av att brott mot interna regler avslöjas kan i många fall vara relativt svagt. Samtidigt kan det finnas ett bredare intresse av att även brott mot interna regler avslöjas. Utifrån omständigheterna kan det därför finnas ett allmänintresse av att brott mot interna regler och principer kommer fram.

En utgångspunkt är att det normalt sett inte finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att förhållandena är allvarliga.

3. Rapportering internt eller till extern myndighet

För det tredje ska rapportering ske internt inom organisationen enligt nedan eller till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler.

Det finns inget krav på att en extern rapporteringen ska ha föregåtts av intern rapportering. Arbetstagaren kan alltså själv välja om hen vill rapportera internt eller externt till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler.

Skydd gäller också om arbetstagaren rapporterar externt till en myndighet på annat sätt än via dess externa rapporteringskanaler om någon av följande tre förutsättningar är uppfyllda:

I. Arbetstagaren har först rapporterat internt utan att

- mottagaren har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
- mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen.

II. Arbetstagaren har anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att rapportera till myndigheten.

III. Arbetstagaren har anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Hur ska en arbetstagare rapportera internt?

För att underlätta för den som avser att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram pastoratet valt att erbjuda en särskild rapporteringskanal enligt **Bilaga**.

Bilaga 1

Riktlinjer för visselblåsarfunktionen i Folkungabygdens pastorat

Översikt vid framtagande av intern rapporteringskanal

Arbetsgivare är skyldiga att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning om arbetsgivaren vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare, oavsett anställningsform eller arbetstidsmätt. Det innebär att även arbetstagare som har deltidсанställningar eller tidsbegränsade anställningar ska räknas.

Vid inrättande av interna rapporteringskanaler och förfaranden måste kollektivavtalsbunden arbetsgivare förhandla före beslut därom enligt medbestämmandelagen. Även bestämmelser om tillgänglighet i diskrimineringslagen kan behöva beaktas.

Informationen nedan är en mycket översiktlig lista vid framtagande av en intern rapporteringskanal.

- **Utse behöriga personer eller enheter**
En arbetsgivare ska utse oberoende och självständiga personer eller enheter som ska vara behöriga att på arbetsgivarens vägnar ta emot rapporter och ha kontakt med rapporterade personer, följa upp det som rapporteras och lämna återkoppling om uppföljningen till rapporterade personer.
- **Ta fram interna rapporteringskanaler**
Arbetsgivaren ska utforma sina interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning enligt vissa kriterier.
- **Gör rapporteringskanalerna tillgängliga**
Arbetsgivaren ska göra de interna rapporteringskanalerna tillgängliga så att personer som är verksamma hos arbetsgivaren kan rapportera om missförhållanden som förekommer i arbetsgivarens verksamhet.
- **Dokumentera de interna rapporteringskanalerna**
Arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera sina interna rapporteringskanaler och förfaranden. I kravet på dokumentation ligger att samtliga delar av de interna rapporteringskanalerna och förfarandena ska beskrivas skriftligen, det vill säga att hela visselblåsarfunktionen ska beskrivas av arbetsgivaren.
- **Lämna information**
Arbetsgivaren ska lämna tydlig och lättillgänglig information om vad som gäller och hur rapportering ska ske.

Tänk även på:

- **Personuppgifter**
Personuppgifter får behandlas bara om behandlingen är nödvändig för ett uppföljningsärende.
- **Dokumentation, bevarande och rensning**
Den enskilde arbetsgivaren har kvar ansvaret för att dokumentationen hanteras och bevaras så att lagens krav uppfylls även om någon annan anlitas.

- **Tystnadsplikt**

Den som hanterar ett uppföljningsärende får inte obehörigen röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterade personen eller på någon annan som förekommer i ärendet.