

Visselblåsarpolicy

Med denna visselblåsarpolicy beskriver Lunds pastorat hur medarbetare 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 represalier 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 (den sk. visselblåsarlagen). Det skydd som medarbetare får genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn.

Policyn begränsar 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 medarbetare 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 rapporterande 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 medarbetare rapporterar information om missförhållanden inom pastoratets 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.

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.

Oberoende och självständig mottagare

Enligt lagen ställs ett antal krav på hantering av inrapporterade händelser i en visselblåsarfunktion. Därför behöver Lunds pastorat ha beredskap för att ta emot och hantera visselblåsarärenden. Ett kriterium är att ärendena ska hanteras utan dröjsmål och av en person med relevant kompetens och erfarenhet. Hanteringen ska också vara oberoende. Den som tar emot rapporten kan vara anställd eller externt anlita, men måste vara oberoende och ha självständigt mandat att agera, något som är viktigt för att bygga förtroende för funktionen.

Eskalering

Domprosten utser två handläggare att fungera som handläggare av visselblåsarärenden. I de fall en visselblåsning gäller dessa två handläggare blir domprosten ansvarig. I händelse av att domprosten är föremål för visselblåsning behandlas den av kyrkorådets ordförande eller den av ordförande utsedda person.

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 medarbetare 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 medarbetare 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 medarbetare måste göra undersökningar och kontroller för att vara säkra på att uppgifterna verkligen är riktiga, om det inte utan svårigheter går att undersöka eller kontrollera uppgifternas riktighet.

Får inte begå brott

Om en medarbetare 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

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

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

När skyddas medarbetare som rapporterar om missförhållanden?

Som framgår ovan grundar sig denna policy på visselblåsarlagen. Det skydd som medarbetare får hos Lunds pastorat 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 medarbetarens eget arbets- eller anställningsförhållande 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. Utgångspunkten är att det normalt sett krävs att förhållandena är av allvarlig karaktär för att ett allmänintresse föreligger. Samtidigt kan det finnas ett bredare intresse av att även brott mot interna regler avslöjas. Omständigheterna avgör därför om det finnas ett allmänintresse av att brott mot interna regler och principer kommer fram.

3. Rapportering internt eller via extern rapporteringskanal

För det tredje ska rapportering ske internt inom organisationen enligt nedan eller via pastoratets externa rapporteringskanal.

Det finns inget krav på att en extern rapporteringen ska ha föregåtts av intern rapportering. Medarbetaren kan alltså själv välja om hen vill rapportera internt eller externt till Lunds pastorat via den externa rapporteringskanalen.

Skydd gäller också om medarbetaren rapporterar externt på annat sätt än via den externa rapporteringskanalen om någon av följande tre förutsättningar är uppfyllda:

- I.** Medarbetaren 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.** Medarbetaren 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.
- III.** Medarbetaren 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.

Så här kan man rapportera

För att underlätta för den som avser att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av erbjuder Lunds pastorat rapporteringsmöjligheter via en extern rapporteringskanal som upphandlats och handhas av ett externt företag. Företaget tillhandahåller en länk, en QR-kod och ett telefonnummer. Dessa leder till en visselblåsarsida som översiktligt berättar om visselblåsartjänsten. Via länken når man frågeformuläret. Man kan naturligtvis även ringa och vara anonym om man så önskar.

När företaget får in en ny rapportering går de in i systemet och gör en första bedömning. Utifrån bifogat material i rapporten och eventuellt kompletterande frågor till visselblåsaren gör man en bedömning om det kan finnas skäl att ta rapporten vidare till utredning samt om det är sannolikt att rapporten faller under visselblåsarlagen. Vidare utvärderar man även om det råder eventuella intressekonflikter i ärendet.

Görs bedömningen att ärendet bör utredas kontaktas pastoratets ansvariga handläggare och för en dialog om ärendet och vilken kompetens som behövs (internt/externt) för att utvärdera/utreda ärendet vidare. Utsedd utredare får behörighet till ärendet och kan där ha kontakt med visselblåsaren samt dokumentera sina rekommendationer.

Företaget ser till att återkoppling sker till visselblåsaren.

Utredningen

Den person som blir ansvarig för utredningen får en notifiering via e-post om att ett ärende har kommit in. Utredaren har möjlighet att ställa kompletterande frågor till visselblåsaren via systemet. Systemet bevakar också deadlines och skickar ut påminnelser till handläggaren om en utredning riskerar bli försenad.

Anonymitet

En uppgiftslämnarens personuppgifter är alltid skyddade, såvida hen inte aktivt väljer att vara öppen med sin identitet. Uppgiftslämnaren kan lämna sin e-postadress för att kunna nås för kompletterande frågor men den informationen är dold för handläggaren. IP-nummer sparas inte av systemet.