



Visselblåsarpolicy

Inledning

Med denna visselblåsarpolicy anger Helsingborgs Simsällskap hur medarbetare med flera bör agera vid rapportering av missförhållanden — så kallad visselblåsning.

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

Denna policy ska vara till hjälp för den som har anledning att visselblåsa, 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 medarbetare får hos Helsingborgs Simsällskap genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Det innebär sammanfattningsvis att medarbetare som rapporterar i enlighet med föreningens policy och riktlinjer gällande oegentligheter och missförhållande av allmänintresse, ska kunna garanteras anonymitet i samband med rapportering. Medarbetare som rapporterar ska också skyddas mot repressalier.

Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn.

Helsingborgs Simsällskap eftersträvar en kultur där alla medarbetare vågar och vill framföra sina åsikter och att det förs en dialog i företaget om eventuella problem som uppkommer i verksamheten. Även om det inte är fråga om missförhållanden av sådan art som leder till rapportering i enlighet med denna policy, uppmuntrar Helsingborgs Simsällskap samtliga medarbetare att ta upp eventuella problem som de upplever inom organisationen. I första hand ska man ta upp det med sin chef.

Även om denna policy främst riktar sig till medarbetare kan lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden tillämpas även utanför arbetsgivar-arbetstagarförhållandet. Det innebär att även andra än medarbetare 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 såsom rapportering av information som någon har fått del av i egenskap av kund, klient, patient eller elev.

Rapportering av visselblåsarärende

Vad visselblåsning avser:

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. Skydd enligt lagen och denna policy är att det normalt sett inte är fråga om rapportering av sådant som endast rör medarbetarens egna arbets- eller anställningsförhållanden.

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 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 via Helsingborgs Simsällskaps visselblåsningsfunktion eller till extern myndighet

För det tredje ska rapportering ske via den rapporteringskanal föreningen tillhandahåller (nedan kallat intern rapportering) eller till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler (nedan kallat extern rapportering).

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 en myndighet via dess externa rapporteringskanaler.

Skydd gäller också om medarbetaren rapporterar externt till en myndighet på annat sätt än via dess externa rapporteringskanaler 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 till myndigheten.

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.

Om du vill visselblåsa om annan verksamhet

Om medarbetaren genom sitt arbete hos oss fått kännedom om allvarliga missförhållanden hos en samarbetspartner eller en leverantör så bör medarbetare rapportera missförhållanden via extern rapporteringskanal. Det kan i så fall handla både om den verksamhetens eventuella rapporteringskanal eller myndighets rapporteringskanal.

Samråd med facklig organisation

Helsingborgs Simsällskap ser positivt på att medarbetare vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd i fråga om rapportering och 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 medarbetaren går vidare och rapporterar informationen som hen har samrått om för att skydd ska gälla.

Ingen falsk information eller ogrundade rykten

En förutsättning för att vara skyddad mot arbetsrättsliga åtgärder vid visselblåsning 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 medarbetaren 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 medarbetaren 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.

Ingen rätt att lämna ut handlingar

Det finns ingen rätt att lämna ut handlingar som tillhör Helsingborgs Simsällskap även om det i handlingen finns information om missförhållanden som har ett allmänintresse av att det kommer fram.

Något hinder mot att medarbetaren muntligt eller på annat sätt rapporterar uppgifter ur en handling utan att lämna ut handlingen finns emellertid inte.

Ansvarsfrihet för att ha åsidosatt tystnadsplikt i anställningen

En medarbetare som rapporterar blir normalt sett inte ansvarig för att ha åsidosatt sin tystnadsplikt i sitt anställningsavtal. Ansvarsfriheten gäller om medarbetaren vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Ansvarsfrihet för att rapportera ett missförhållande gäller inte anställda som omfattas av så kallad kvalificerad tystnadsplikt i offentlighets- och sekretesslagen eller lagen om försvarsuppfinningar. Den så kallade advokatsekretessen får inte heller åsidosättas.

Ansvarsfrihet får inte begås av 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.



Medarbetare får inte offentliggöra uppgifter

En medarbetare ska som huvudregel rapportera missförhållanden via intern eller extern rapporteringskanal, i stället för att offentliggöra information för annan part än nämnd ovan.

Med offentliggörande menas att information om missförhållanden görs tillgänglig för allmänheten. Det kan göras på flera olika sätt, exempelvis genom att uppgifter lämnas till någon annan för publicering, såsom en journalist. Information kan också göras tillgänglig för allmänheten genom att uppgifter lämnas till aktörer som kan bidra till att uppgiften får spridning såsom miljöorganisationer, folkvalda personer och andra ideella sammanslutningar etc. Offentliggörande inkluderar även att medarbetaren själv publicerar uppgifterna i medier som är tillgängligt för allmänheten, till exempel sociala medier.

Offentliggörande får endast ske om följande förutsättningar är uppfyllda:

1. Medarbetaren har rapporterat externt utan att mottagaren har gjort skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller mottagaren i skälig utsträckning inte har lämnat återkoppling om uppföljningen inom tre månader från mottagandet av rapporten eller, om det finns särskilda skäl, sex månader och den rapporterade personen har informerats om skälen att förlänga tidsfristen.
2. Medarbetaren har skälig 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 offentliggöra informationen.
3. Medarbetaren har skälig anledning att anta att en extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.