

VISSELBLÅSARPOLICY för Ramlösa Friskola

1. Syfte

I alla organisationer kan det uppstå missförhållanden, trots strävanden om motsatsen. Och även i den bästa av företagskulturer kan det finnas en tvehågsenhet eller till och med rädsla hos en anställd att rapportera något som kan utgöra ett upptäckt missförhållande. Den anställda kanske känner sig som en svikare om hen ”skvallrar” på en kollega eller chef. Den anställda kanske är rädd för att skada sina egna karriärmöjligheter genom repressalier i form av till exempel sämre löneutveckling, sämre befordringsmöjligheter och sämre betyg och referenser.

Ramlösa Friskola anser att det ligger i de anställdas lojalitetsplikt att rapportera missförhållanden. Genom en öppen och ansvarstagande företagskultur kan Ramlösa Friskola utreda och åtgärda missförhållanden på förhoppningsvis ett tidigt stadium och därigenom undanröja eller minimera interna och externa skador. Organisationen kan på så sätt lära sig och skapa bättre arbetssätt och få en ännu bättre fungerande verksamhet. Såväl Ramlösa Friskola, de anställda, ägarnas, branschens och allmänhetens intressen skyddas. Att ha ett visselblåsarsystem kan även i sig vara en trovärdighetsfråga, inåt och utåt.

Denna policys syfte är att klargöra de möjligheter som finns att larma om missförhållanden som upplevs finnas i organisationen (”visselblåsa”) och få de anställda att känna sig trygga med att de kan rapportera missförhållanden utan rädsla för negativa konsekvenser samt att deras rapporter blir tagna på allvar samt hanteras professionellt och konfidentiellt. 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 visselblåsar direktiv.

2. Om visselblåsarlagen

2.1 Allmänt

Visselblåsarlagen trädde i kraft den 17 december 2021 och gäller för alla arbetsgivare.

Arbetsgivare med minst 50 anställda vid ingången av kalenderåret måste inrätta ett visselblåsarsystem för att ta emot rapporter och ha kontakt med den rapporterade personen (från och med den 17 juli 2022 om arbetsgivaren har 250 eller fler anställda och den 17 december 2023 om 50–249 anställda).

Visselblåsare (benämnd ”rapporterande person” i lagtexten) får inte hindras att rapportera missförhållanden och ges skydd mot repressalier. Visselblåsare som har rätt att rapportera direkt till myndighet har också i vissa fall rätt att offentliggöra missförhållanden som sista utväg.

2.2 Vem skyddas av visselblåsarlagen?

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, egenföretagare, aktieägare, personer som ingår i en organisations förvaltningslednings- eller tillsynsorgan, praktikanter och volontärer. Även personer som har tillhört någon av de uppräknade personkategorierna och då fick del av informationen omfattas av visselblåsarskyddet.

Förutom visselblåsaren skyddas även personer som bistår visselblåsaren vid rapporteringen, personer som har anknytning till den rapporterande personen, juridiska personer som den rapporterande personen äger, arbetar för eller på annat sätt har en arbetsrelaterad anknytning till.

2.3 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/har varit/kan komma att bli verksam i eller i en annan verksamhet som den rapporterande personen är eller 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. (Visselblåsarlagen gäller inte för säkerhetskylklassad verksamhet och information rörande nationell säkerhet.)

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.

2.4 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.

Kvalificerad tystnadsplikt innebär att meddelarfriheten inte gäller enligt *offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)*; den kan inte åsidosättas med skydd av visselblåsarlagen. Ej heller kan tystnadsplikten enligt *lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar* åsidosättas.

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

En visselblåsare får inte göras ansvarig för överträdelse av bestämmelser som gäller inhämtande av information, om personen vid inhämtandet hade skälig anledning att anta att inhämtandet var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande. Denna ansvarsfrihet gäller dock inte om visselblåsaren genom inhämtandet gör sig skyldig till brott.

Arbetsgivaren får inte hindra/försöka hindra en visselblåsare att rapportera.

Arbetsgivaren får inte på grund av en rapportering vidta repressalier

- mot en visselblåsare
- någon hos arbetsgivaren som bistår visselblåsaren (såsom en förtroendevald eller ett skyddsombud)
- någon hos arbetsgivaren som har koppling till visselblåsaren (såsom en anhörig eller kollega)
- en juridisk person som visselblåsaren äger/arbetar för/har annan koppling till.

Arbetsgivaren får inte på grund av rapportering vidta repressalier på grund av att någon vänder sig till sitt fack för samråd; ej heller får arbetsgivaren hindra eller försöka hindra sådant samråd.

Den som genom rapportering eller inhämtande av information gör sig skyldig till ett brott har inte skydd mot repressalier.

2.5 Hur ska rapporteringen ske?

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

Den interna kanalen ska möjliggöra att visselblåsaren

- kan rapportera både skriftligt och muntligt och vid ett fysiskt möte som hålls inom skälig tid
- får en bekräftelse på att rapporten är mottagen inom sju dagar om inte visselblåsaren har av sagt sig bekräftelse eller rapportmottagaren har anledning att anta att en bekräftelse skulle avslöja personens identitet
- får återkoppling i skälig utsträckning om åtgärder som har vidtagits och skälen för dessa inom tre månader från bekräftelsen eller – om någon bekräftelse inte har lämnats och det inte har berott på visselblåsaren – sju dagar från mottagandet av rapporten.
- underrättas om information måste lämnas ut som kan identifiera rapportören, såvida inte underrättelsen äventyrar syftet med informationslämnandet (till exempel vid skyldighet enligt lag att lämna information i samband med myndigheters utredningar eller rättsliga förfaranden)

Det är viktigt att arbetsgivarens interna rapporteringskanal ger möjlighet till anonym rapportering genom att till exempel upprätthålla intern och extern informationssäkerhet och att inte kunna spåra IP- och mejladresser.

Visselblåsarskyddet gäller också om någon rapporterar internt på annat sätt än via den interna kanalen om

- det saknas intern kanal eller den inte uppfyller lagkraven eller
- rapporteringen sker innan rapportören har börjat inom verksamheten.

Vilka myndigheter som är behöriga som extern rapportmottagare framgår av bilagan till *förordningen (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Typiskt sett är den normalt ansvariga tillsynsmyndigheten också behörig visselblåsarmyndighet; Arbetsmiljöverket är behörig myndighet för missförhållanden som inte omfattas av någon annan

behörig myndighets ansvarsområde och är också nationellt samordnande myndighet (särskilt behörig myndighet).

Rapportering får vid extern rapportering också göras till obehörig myndighet om

- ett internt larm inte har lett till skäligen åtgärder eller lett till skälig respons inom tre månader
- har skälig anledning att anta att det finns en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller omfattande miljöskador eller av annat skäl finns en befogad anledning eller
- har skälig anledning att anta att ett internt larm skulle leda till risk för repressalier eller att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Rapportering kan i andra hand ske genom ett **offentliggörande**, innebärande att information om överträdelser görs allmänt tillgänglig via exempelvis traditionell media, online-plattformar, sociala medier, förtroendevalda, civilsamhällesorganisation, fackföreningar eller yrkes-/näringslivsorganisationer.

Ett offentliggörande kan ske med skydd enligt visselblåsarlagen om

- ett externt larm inte har lett till skäliga åtgärder eller lett till skälig respons inom tre månader
- om ett externt larm skulle leda till risk för repressalier eller att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt
- det finns en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller omfattande miljöskador
- eller av annat skäl finns en befogad anledning.

Visselblåsardirektivet (och därmed visselblåsarlagen) utgår från att ett offentliggörande av information i regel ska undvikas till förmån för andra rapporteringsvägar och ett offentliggörande ska användas som sista utväg.

2.6 Utsedda rapportmottagare

Arbetsgivaren ska utse en eller flera oberoende och självständiga personer (alternativt enheter) som kan

- ta emot rapporter och ha kontakt med visselblåsaren
- utreda det som rapporteras
- överlämna utredningen till behörig intern instans för beslut om eventuella åtgärder samt
- lämna återkoppling till visselblåsaren om planerade/vidtagna åtgärder samt skälen till dessa.

Rapportmottagare ska ha en befattning som inte innebär intressekonflikter. Hen kan vara någon som är anställd av eller anknuten till verksamhetsutövaren (exempelvis compliance officer, personalchef/-handläggare eller styrelseledamot) eller vara anställd hos någon som har anlitats för uppdraget (exempelvis revisor, advokat eller ett företag som tillhandahåller externa rapporteringsplattformar).

Endast behörig personal får ha tillgång till personuppgifter som behandlas i ett visselblåsarärende; tillgången till personuppgifter ska begränsas till vad var och en behöver för att kunna

fullgöra sina arbetsuppgifter. Den som hanterar ett visseblåsarärende får inte obehörigen röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterende personen eller på någon annan enskild som förekommer i ärendet.

Hur personuppgifter får behandlas och hur rapporter får och ska dokumenteras, bevaras och rensas framgår av 7 och 8 kapitlen visseblåsarlagen.

2.7 Information till de anställda

Arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera sina visseblåsarканалer och göra dem kända internt så att det är känt för de anställda hur de ska visseblåsa. Det ska även vara känt för de anställda hur de rapporterar till behöriga myndigheter.

Arbetsgivaren ska även informera – om verksamheten omfattas av reglerna – om meddelarskyddet. Meddelarskyddet innebär att

- alla medborgare har meddelarfrihet: rätten att vända sig till media och lämna uppgifter för publicering
- alla medborgare har anonymitetsskydd, som innebär att den som tar emot ett mediatips inte får avslöja källan om hen vill vara anonym
- det allmänna får inte efterforska vem som lämnat uppgifter (efterforskningsförbudet) det allmänna inte heller straffa den som lämnat uppgifterna (repressalieförbudet).

Den som är anställd i privat organisation omfattas inte av efterforskningsförbudet och repressalieförbudet utan är i stället bundna av lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Privat organisationer omfattas dock av meddelarskyddet i dess helhet om organisationen bedriver yrkesmässig verksamhet avseende

- skola, de särskilda utbildningsformerna eller viss annan pedagogisk verksamhet
- hälso- och sjukvård samt tandvård
- socialtjänst, personlig assistans, LSS-verksamhet, vård av missbrukare och vård av unga förutsatt att den till någon del är offentligt finansierad.