



2022-04-04

Visselblåsarfunktion Högländs-förbundet

1 Ny lag för visselblåsning

1.1 Bakgrund

En ny visselblåsarlag trädde i kraft den 1 december 2021. Lagen innebär bland annat att arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare är skyldiga att ha interna visselblåsarfunktioner. Kravet på att införa visselblåsarfunktioner är tvingande från den 1 juli 2022. Tidigare lag innebar att endast anställda omfattades av skyddet för visselblåsare. Den nya lagen utökas till att gälla även arbetssökande, egenföretagare, volontärer, praktikanter, personer som ingår i ett företags förvaltnings- och ledningsorgan och aktieägare som är verksamma i bolaget.

1.2 Syfte

Syftet med den nya lagen är att stärka skyddet för den person som anmäler oegentligheter. Det fanns i tidigare lag ett arbetsrättsligt skydd som nu stärks genom en visselblåsarfunktion som oberoende utreder de oegentligheter som framkommer i en anmälan. Offentlighets- och sekretesslagen utökas även med bestämmelser om sekretess för identiteten av den person som anmält oegentligheter. Den nya lagen om visselblåsning möjliggör att flera organisationer kan dela på en visselblåsarfunktion. Eftersom visselblåsarfunktionen ska agera oberoende ämnar högländskommunerna, dess bolag och förbund genom samverkan att placeringen av visselblåsarfunktionen ska ligga på Högländs-förbundet.

1.3 Mål

Målet med en högländsgemensam intern rapporteringskanal för visselblåsning är att den rapporterande personen ska känna sig trygg med att ärendet hanteras säkert av en oberoende part. Den rapporterande personen kan anmäla oegentligheten skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte.

2 Visselblåsarfunktion

Vår förhoppning är att alla anställda, arbetssökande, egenföretagare, volontärer och praktikanter upplever att de kan föra en öppen dialog om eventuella problem på arbetsplatsen.

Om någon vill uppmärksamma en oegentlighet så är det möjligt via visselblåsarfunktionen. Visselblåsarfunktionen är ett komplement och ska inte ses som en ersättning för ett öppet samtalsklimat. I första hand vänder man sig som anställd till sin närmaste chef alternativt facklig organisation och skyddsombud.

Visselblåsarfunktionen hanteras inom Högländsförbundet för att uppnå högre nivå av oberoende. Berörd kommundirektör/förbundsdirektör/VD ska informeras i de fall ett ärende eskaleras. Utsedda personer som inkluderas i aktuell utredning ska prioritera visselblåsarärendet och hantera förfrågningar från visselblåsarfunktionen utan onödigt dröjsmål. Det finns ingen möjlighet att rapportera oegentligheter anonymt. Däremot skyddas den rapporterande personens identitet genom den starkaste formen av sekretess. Det innebär att inga uppgifter om visselblåsaren under några förutsättningar får lämnas ut. Enbart de som behöver uppgifterna för att utreda ärendet får ta del av dessa. Visselblåsaren ska få svar på att ärendet är mottaget inom sju dagar. Ärendet ska hanteras och återrapporteras till visselblåsaren inom tre månader.

3 Information som anses ligga till grund för visselblåsning

Det är bara uppgifter som är sakligt motiverade som kan utredas om personen i fråga varit delaktig i eller uppmärksammat allvarliga oegentligheter. **Högländskommunerna, dess bolag och förbund** utgår från regeringens exempel på allvarliga missförhållanden.

Som allvarliga missförhållanden räknas bland annat:

- ekonomisk brottslighet till exempel mutor, stöld, bedrägeri och förfalskning, bokföringsbrott och annan överträdelse av redovisnings- och skattelagstiftning,
- andra allvarliga oegentligheter som rör organisationens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa, som till exempel allvarliga miljöbrott, stora brister i säkerheten på arbetsplatsen och mycket allvarliga former av diskriminering och trakasserier.

Om man är osäker på om man ska rapportera ett problem eller inte så rekommenderas att man anmäler det. Om anmälan inte kan hanteras i visselblåsarfunktionen kommer man att få ett meddelande om det och också information om vart man kan vända sig i stället.

3.1 Förutsättningar för visselblåsning

Initialt görs en bedömning av visselblåsarfunktionen för att säkerställa att anmälan avser allvarliga missförhållanden samt att anmälan innehåller tillräckligt med information för att möjliggöra en utredning. Det ska alltså röra sig om:

- att anmälan inte avser endast kritik,
- att anmälan är gjord i god tro och att den inte är illvillig,
- att anmälan har den information som krävs för att utredningen ska kunna genomföras, samt
- att anmälan inte avser ett missförhållande som redan åtgärdats.

Vissa anmälningar kan därför komma att sorteras bort.

Alla visselblåsar-anmälningar ska alltid underställas följande regler:

- Ingen ansvarig i kommunen/förbundet eller bolaget tillåts försöka identifiera en anmälare.
- Visselblåsarfunktionen kan komma att kontakta anmälaren för kompletterande information.
- En anmälan utreds inte av någon som berörs av anmälan.
- Visselblåsarfunktionen beslutar om och hur en anmälan ska eskaleras.



Utredningen ska präglas av opartiskhet och rättvisa, med ett objektiva förhållningssätt grundad i fakta och inte rykten. Vid misstanke mot enskild ska denne ges möjlighet att sakligt bemöta detta. Den enskilde ska informeras om rätten till att facklig företrädare får delta vid alla möten som berör utredningen. Alla namngivna parter i en visselblåsning har rätt till och ska erbjudas stöd. Ansvarig chef ska ha tät kontakt med medarbetaren under utredningstiden.

De som nämns i en visselblåsning ska verka för att utredningen kan genomföras effektivt genom att vara anträffbar, öppen och överlämna efterfrågat material. De får inte vidta åtgärder som kan störa utredningen. Den ansvariga chefen ansvarar för att informera facklig organisation och att vid tidigast lämpliga tillfälle meddela berörda arbetsgrupper om situationen. En avslutad utredning ska återrapporteras till kommunstyrelsens arbetsutskott/arbetsutskotten på förbunden/arbetsutskotten i bolagen, eller annat politiskt beredande organ.