

Riktlinjer för visselblåsarfunktion i Jämtlands Gymnasieförbund

Fastställda av direktionen 2022-05-20, § 24



Jämtlands
Gymnasieförbund



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1 Inledning.....	3
2 Syfte.....	3
2.1 Övergripande riktlinjer.....	3
3 Visselblåsning.....	3
3.1 Vem skyddas enligt lagen?.....	4
3.2 Förutsättningar för att vara skyddad mot arbetsrättsliga eller andra åtgärder.....	4
3.3 Får inte begå brott.....	4
3.4 Samråd med facklig organisation.....	4
3.5 När skyddas den som rapporterar om missförhållanden?.....	5
3.5.1 Missförhållanden.....	5
3.5.2 Allmänintresse.....	5
3.5.3 Rapportering internt eller till extern myndighet.....	5
3.6 Hur ska en medarbetare rapportera internt.....	6
3.6.1 Hur hanteras rapporten?.....	6
4 Personuppgifter och sekretess.....	6
5 Visselblåsarfunktionens ställning.....	7



1 Inledning

Denna riktlinje anger hur Jämtlands Gymnasieförbunds medarbetare med flera bör agera vid rapportering av missförhållanden – så kallad visselblåsning. Riktlinjen utgår ifrån lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Tillsynsmyndighet är Arbetsmiljöverket.

Riktlinjen 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.

2 Syfte

Syftet med riktlinjen 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.

2.1 Övergripande riktlinjer

Dessa riktlinjer grundar sig på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen). Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd görs inte i förbundet. Förbundet 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. Sådant skydd gäller alltså parallellt med visselblåsarlagen.

Även om dessa riktlinjer 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 lagen 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 elev, vårdnadshavare eller kund.

3 Visselblåsning

Med visselblåsning menas att någon medarbetare rapporterar information om missförhållanden inom förbundets verksamhet där det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Visselblåsningen kan också avse missförhållanden i annan verksamhet som medarbetaren genom sitt arbete hos oss fått kännedom om exempelvis allvarliga missförhållanden hos en medlemskommun, APL-plats, branschkontakt, leverantör eller dylik och där det finns ett allmänintresse att det synliggörs. Frågor som gäller missnöje på arbetsplatsen eller dylikt ska tas



upp med närmsta chef enligt ordinarie rutin eftersom dessa frågor inte kan behandlas som visseblåsarärenden.

3.1 Vem skyddas enligt lagen?

Lagen är tydlig med vem som omfattas av det skydd som gäller vid visseblåsning. Följande kategorier omfattas vid Jämtlands Gymnasieförbund:

- arbetstagare
- personer som gör en förfrågan om eller söker arbete
- personer som söker eller fullgör praktik eller volontärarbete
- personer som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning
- egenföretagare som söker eller utför uppdrag
- personer som står till förfogande för att ingå eller ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan
- personer som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av eller inhämtat informationen under tiden i verksamheten.

3.2 Förutsättningar för att vara skyddad mot arbetsrättsliga eller andra åtgärder

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

Om en medarbetare rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen har denne inte rätt till något skydd. En medarbetare som medvetet rapporterar eller offentliggör falsk information omfattas inte heller av skydd. Inga anklagelser får göras med skadligt uppsåt eller med vetskap om att anklagelsen är falsk. Missbruk av visseblåsarsystemet är ett allvarligt disciplinbrott.

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.

3.3 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.

3.4 Samråd med facklig organisation

Förbundet 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 förtroendemän.

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

3.5 När skyddas den som rapporterar om missförhållanden?

Sammanfattningsvis gäller följande förutsättningar för skydd vid rapportering:

3.5.1 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.

3.5.2 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. Normalt sett är det då inte 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 avhjälps 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.

3.5.3 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. 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:

1. Medarbetaren har först rapporterat internt utan att
 - mottagaren har vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
 - mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen.
2. 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.
3. 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.

3.6 Hur ska en medarbetare rapportera internt

En rapportering kan lämnas skriftligt, eller muntligt, till förbundets Visselblåsarfunktion.

En rapport om missförhållanden bör innehålla följande uppgifter:

- Eget namn (frivilligt).
- Egen kontaktinformation – e-postadress eller telefonnummer (frivilligt).
- Vad är det för missförhållande som har uppmärksammats?
- Var har detta ägt rum?
- När hände det? Ange datum och tid och om det är något återkommande.
- Vem eller vilka hos Jämtlands Gymnasieförbund är inblandade?
- Finns det tillgång till någon form av dokumentation?
- Har det vidtagits några andra åtgärder med anledning av de allvarliga oegentligheterna? I sådant fall vilka åtgärder? Har till exempel annan instans meddelats om oegentligheterna?

3.6.1 Hur hanteras rapporten?

När förbundets visselblåsarfunktion mottager en rapport om missförhållanden upprättas ett ärende. Visselblåsarfunktionens handläggare bekräftar inom sju dagar till uppgiftslämnaren att informationen är mottagen. En förutsättning är att personen som har rapporterat har lämnat kontaktuppgifter. Handläggaren bedömer utifrån innehållet i uppgifterna om ärendet behöver polisanmälas, utredas externt eller internt eller om utredning inte ska ske. Återkoppling sker till personen som rapporterat om hur ärendet hanteras, det vill säga om ärendet utreds eller inte men inte vad som framkommer under en eventuell utredning. Först när en utredning är klar och avslutad kan bedömning göras och beslut tas kring eventuella åtgärder från verksamhetens eller arbetsgivarens sida.

4 Personuppgifter och sekretess

Visselblåsarfunktionen får behandla personuppgifter för att kunna utföra sitt uppdrag. Personuppgifterna kommer att behandlas i enlighet med dataskyddsförordningen och gällande dataskyddslagstiftning samt i enlighet med visselblåsarlagen. Endast personer som är behövliga att ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter får ha tillgång till personupp-



gifter som behandlas i ett visseblåsarärende. Personuppgifter som uppenbart inte är relevanta för handläggningen av en viss rapport om visseblåsning får inte samlas in och ska snarast möjligt raderas om de samlats in av misstag.

Jämmtlands Gymnasieförbund är en myndighet och omfattas av offentlighetsprincipen därmed räknas alla inkomna rapporter som allmän handling, dock med uppgifter som skyddas av sekretess. Detta innebär att rapporten (visseblåsningen) kan begäras ut, men att en sekretessprövning sker vid varje utlämning. Uppgifter som direkt eller indirekt kan identifiera vem som är uppgiftslämnare har sekretesskydd i enlighet med offentlighets- och sekretesslagen. Uppgiftslämnare kan lämna sina kontaktuppgifter till visseblåsarfunktionen på ett skyddat sätt för att kunna få återkoppling kring vad som hänt med ärendet. Visseblåsarfunktionen kan också behöva kontakta uppgiftslämnaren för att ställa kompletterande frågor.

5 Visseblåsarfunktionens ställning

Visseblåsarfunktionen och de personer som arbetar i de interna rapporteringskanalerna i Jämmtlands Gymnasieförbund har en oberoende ställning i förbundet och har mandat att inleda och avsluta utredningar utan verksamhetsutövarens godkännande. De rapporterar direkt till förbundets högsta nivå. Personerna är antingen anställda i Jämmtlands Gymnasieförbund eller hos någon som anlitas för att hantera uppgifter som rapporterats in. Personer som arbetar i de interna rapporteringskanalerna kan inte bestraffas för att de utför sina uppgifter.

Intressekonflikt

Om det finns risk för intressekonflikt så ska extern part anlitas för att utreda det inrapporterade missförhållandet. Rapporteringar som involverar personer i högsta ledningen i förbundet utreds alltid av extern anlitaad part.