



Regler

för

hantering av visselblåsning i Sollentuna kommun

Antagna av kommunstyrelsen 2020-12-10, §107, Dnr 2019/0551 KS.149

Innehåll

Syfte.....	2
Omfattning.....	2
Rutin	2
Anmälan	3
Hantering av anmälan.....	3



Syfte

En visselblåsartjänst för internt bruk ska komplettera medarbetares möjligheter att lyfta allvarliga oegentligheter till annan instans än närmsta chef.

Oegentligheter kan till exempel vara allvarliga missförhållanden såsom bedrägeri, korruption samt mycket allvarliga fall av diskriminering eller trakasserier.

Utgångspunkten för vad som utgör allvarliga missförhållanden kan vara de brott som innehåller fängelse i straffskalan eller som riskerar att allvarligt skada medborgarnas förtroende för kommunen.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Detta gäller dock inte när arbetstagaren som slår larm gör sig skyldig till brott, exempelvis brott mot tystnadsplikt, hot- och hetsbrott eller ärekränkingsbrott.

Omfattning

Reglerna omfattar anställda i kommunen.

Rutin

En medarbetare som misstänker en oegentlighet ska i första hand vända sig till sin närmaste chef, överordnad chef, till personalavdelningen eller till sitt fackförbund.

Den medarbetare som upplever att det av något skäl inte är möjligt att kontakta nämnda funktioner, har möjlighet att använda visselblåsartjänsten och anmäla sin misstanke. Då vänder man sig till endera kommunjuristen, personalchefen eller förhandlingschefen. Möjligheten ska ses som ett komplement till den lagstadgade meddelarfriheten.

Om anmälan sker genom personligt besök eller telefonsamtal anses anmälan ha skett anonymt.

Visselblåsartjänsten ska användas när en medarbetare på sakliga och objektiva grunder misstänker allvarliga avsteg från lagar, föreskrifter eller riktlinjer inom kommunen. En medarbetare kan till exempel anmäla misstänkt ekonomisk brottslighet eller korruption eller mycket allvarliga former av diskriminering eller trakasserier. Det finns inga krav på att medarbetaren ska kunna styrka sina påståenden genom bevisning. Anmälan ska alltid ske i god tro, dvs. att medarbetaren inte medvetet försöker vilseleda genom att lämna felaktiga uppgifter.



Anmälan

Anmälningar kan avse alla kommunens verksamheter.

Anmälan sker via personligt besök, telefonsamtal, mejl eller post.

Ingen registrering av anmälarens identitet sker i samband med anmälan, då anmälan sker via personligt besök eller telefonsamtal.

Anmälan bör inte innehålla uppgifter om någons etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, medlemskap i fackförening, hälsa eller sexuell läggning.

Hantering av anmälan

Ansvarig för handläggningen av inkomna anmälningar är en intern utredningsgrupp som består av kommunjurist, personalchef och förhandlingschef.

Den interna utredningsgruppen avgör i samråd hur en anmälan ska hanteras.

Utredningsgruppen får inte efterforska identiteten på den medarbetare som gjort anmälan.

Ifall någon i den interna utredningsgruppen, eller någon över- eller underställd till denne, är föremål för utredning ska frågan lyftas till kommundirektör alternativt kommunstyrelsens ordförande.

Utredningsgruppen avrapporterar, när så krävs, till kommundirektören.