

Visselblåsardirektiv

I CalixKlippan Group strävar vi efter att ha en öppen och transparent arbetsplats, där missförhållanden inte ska förekomma. Det är därför viktigt för oss att det finns tydlig information om hur man kan rapportera konfidentiellt och säkert. Vid misstanke om pågående eller tidigare missförhållanden ska det därför finnas resurser för att röja dem.

Att visselblåsa innebär att en medarbetare, inhyrd arbetstagare, arbetssökande, praktikant, person i företagsledning, verksam aktieägare, anställda hos underleverantörer och entreprenörer rapporterar om missförhållanden/oegentligheter eller problem som är av allmänintresse. Nedan beskriver hur visselblåsning går till i vår verksamhet samt att klargöra det skydd personen som rapporterar oegentligheter (visselblåsaren) har.

1. Vad kan jag rapportera om?

För att omfattas av visselblåsarlagens skydd ska det finnas ett allmänintresse i att de uppgifter som inrapporteras kommer fram. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållandena avhjälps eller avbryts. Skyddet gäller vid rapportering av missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå. Den som visselblåsar behöver inte tillhandahålla faktiska bevis för missförhållandena, men det måste finnas objektiva omständigheter eller underlag som gör att det är rimligt att anta att informationen är riktig.

Via vår rutin för visselblåsning kan missförhållanden med allmänintresse som till exempel rör följande rapporteras: kränkning av mänskliga rättigheter, korruption, missbruk av allmänna medel, brottsliga handlingar, brott mot myndighetsföreskrifter, handlingar som innebär fara för liv, hälsa eller miljö, brott mot konkurrensbestämmelser och allmänt oetiska ageranden samt försök att mörka något av ovanstående.

Om en medarbetare har skäl att misstänka oegentligheter eller överträdelser uppmuntrar vi till att ta kontakt med närmaste chef, dennes chef eller HR-funktionen för vidare hantering. Om detta på grund av oegentlighetens karaktär eller andra omständigheter kopplade till visselblåsarlagen inte är möjligt eller aktuellt bör nedan visselblåsarrutin tillämpas. Detsamma gäller om information lämnats inom bolaget som inte följts upp eller ignorerats.

2. Hur rapporterar jag?

Visselblåsaren rapporterar via CalixKlippans visselblåsarkanal Puls+ som tillhandahålls av den externa aktören Puls Solutions.

Länk: [CalixKlippan Visselblåsarkanal Puls+](#)

Länken hittas även på Intranet-SE och Klippan Safetys hemsida. Vid rapportering ska ärendet beskrivas så ingående som möjligt, och namnge personer som har mer information eller på annat sätt kan vara relevanta för vidare utredning. Det är möjligt att rapportera en oegentlighet helt anonymt.

Du kan rapportera genom:

Skriftlig rapportering

Du rapporterar skriftligen i det digitala formuläret i visselblåsarkanalen Puls+ och beskriver ditt ärende.

Muntlig rapportering

I visselblåsarkanalen Puls+ väljer du att rapportera genom att tala in din rapport som ett röstmeddelande via ett telefonsamtal. Ljudfilen transkriberas och du har fortfarande möjlighet att rapportera helt anonymt.

Fysiskt möte

Du meddelar via visselblåsarkanalen Puls+ att du önskar ett fysiskt möte. Du lämnar en e-postadress så ärendehanteraren kan kontakta dig för att boka ett fysiskt möte.

Vänligen inkludera inte känsliga personuppgifter om personer nämnda i din rapport ifall det inte är nödvändigt för att kunna beskriva ditt ärende. Känsliga personuppgifter är uppgifter om; etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, medlemskap i en fackförening, hälsa, en persons sexualliv eller sexuella läggning, genetiska uppgifter, biometriska uppgifter som används för att entydigt identifiera en person.

3. Vad händer efter jag har rapporterat?

Visselblåsaren ska få en bekräftelse på mottagandet av sitt ärende inom 7 dagar.

Administreringen av rapporterade ärenden hanteras av HR-Manager Klippan Safety eller HR-Manager Calix/Preciform. Alla ärenden som rapporteras via visselblåsarrutinen blir föremål för en utredning. En extern eller intern utredare tillsätts, som är oberoende av och inte inblandad i ärendet. En utredning inleds skyndsamt. Om en brådskande insats krävs, kommer den att tas innan en utredning genomförs.

Visselblåsaren kommer att få återkoppling om ärendet har lagts ned, om en intern undersökning inletts eller om uppföljningen fortfarande pågår och om eventuella resultat eller åtgärder som vidtagits inom ramen för utredningen, dock med reservation för juridiska hinder. Återkoppling angående ärendet ska ges senast inom tre månader.

Önskar visselblåsaren överklaga eventuella beslut i samband med visselblåsningen görs detta i samma ärende i visselblåsarkanalen Puls+ och externa utredare tillsätts vid behov för att möta överklagan.

4. Hur får jag vetskap om vad som händer med mitt ärende?

Om du har angett din mailadress vid rapportering kommer du att få notifieringar när ditt ärende uppdateras. Du kan därefter logga in på Puls+ för att ta del av händelseförloppet.

Den/de som hanterar ett rapporterat ärende får inte obehörigen röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterande personen eller på någon annan enskild som förekommer i ärendet.

Har du valt att anmäla helt anonymt måste du anteckna ärendenumret och själv logga in för att ta del av händelseförloppet och bekräftelsen om att ärendet är mottaget. Det är väldigt viktigt att du sparar ärendenumret, då du annars inte kommer kunna få åtkomst till ärendet igen. Om du tappar bort ärendenumret kan du skicka in en ny rapport där du hänvisar till den föregående rapporten.

Det är viktigt att du loggar in med jämna mellanrum för att svara på eventuella följdfrågor ärendehanteraren kan ha. I vissa fall kan ärendet inte tas vidare utan svar på sådana följdfrågor från dig som rapporterade person.

Skriftliga rapporter och dokumentation av muntlig rapportering ska bevaras så länge som det är nödvändigt, dock inte längre än två år efter att ett uppföljningsärende har avslutats.

5. Skydd för visselblåsare

Lojalitetsplikt

Som privatanställd omfattas anställda av lojalitetsplikt. Det innebär bland annat att en anställd som kritiserar arbetsgivaren offentligt kan få disciplinära konsekvenser, exempelvis avsked. Vid allvarliga missförhållanden hos arbetsgivaren skyddas dock en privatanställd av den så kallade Visselblåsarlagen.

Tystnadsplikt

Ansvarsfrihet vid brott mot tystnadsplikt som i korta drag innebär att visselblåsaren inte kan bli straffskyldig om rapporteringen bryter mot eventuell tystnadsplikt. Om personen som rapporterar genom inhämtande av information gör sig skyldig till brott gäller inte heller ansvarsfriheten.

Skydd mot hindrande åtgärder

Innebär att arbetsgivaren och arbetsgivarens representanter inte på något sätt får hindra eller försöka hindra visselblåsaren att rapportera.

Skydd mot repressalier

Innebär att visselblåsaren är skyddad från alla former av repressalier eller försök till repressalier från arbetsgivarens sida. Detta gäller arbetsrättsliga repressalier som uppsägning, avsked med mera, men även övriga repressalier som exempelvis avslag av ledighetsansökan och utebliven löneökning.

Vi tolererar inte att någon som i enlighet med visselblåsarrutinen rapporterat en oegentlighet på något sätt särbehandlas, bestraffas eller trakasseras på grund av anmälan. All negativ särbehandling kommer att få disciplinära konsekvenser. Det gäller oavsett om en utredning bekräftar eller inte bekräftar rapporterade misstankar/anklagelser. Skyddet kan även gälla närstående till den som visselblåsar eller personer som bistått den person som visselblåsar.

6. Visshetskrav

Den som visselblåsar ska ha skälig anledning att anta att uppgifterna som lämnas är sanna (detta kallas visshetskrav). Visselblåsningen får därmed inte enbart grundas på rykten och skvaller. Ett bra riktmärke för en visselblåsare att förhålla sig till innan upprättande av en anmälan är att försäkra sig om att denne har tillgång till en förstahandsinformation i frågan.

Ovan innebär dock inte att den som visselblåser måste veta att en oegentlighet faktiskt har ägt rum. Genuina misstankar eller farhågor kan och bör också rapporteras.

Att medvetet sprida rykten och falska eller illvilliga anklagelser kan dock betraktas som ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och ytterst resultera i disciplinära åtgärder, inklusive avsked.

Som huvudregel omfattas inte rapportering av sådant som endast rör den rapporterande personens egna arbets- eller anställningsförhållande. Dessa frågor hanteras i stället genom de mekanismer som redan finns på arbetsmarknaden såsom förhandlingsordningar eller skyddsombuds möjligheter att begära åtgärder gällande arbetsmiljön.

7. GDPR och hantering av personuppgifter

Vi gör alltid vårt främsta för att skydda dig och dina personuppgifter. Vi säkerställer därför att vår hantering av dessa alltid i enlighet med allmänna dataskyddsförordningen ("GDPR").

Personuppgifter som inte är relevanta för handläggningen av en viss rapport ska inte samlas in och ska raderas snarast möjligt om de har samlats in av misstag. Avseende gallring anges att personuppgifter i ett uppföljningsärende inte får behandlas längre än två år efter det att ärendet avslutades.

8. Ytterligare kontakt

Har du ytterligare frågor angående hur vi hanterar och/eller utvärderar visselblåsarärenden, rutinerna och processen är du alltid välkommen att kontakta ärendehanteraren.

Kontaktuppgifter till ärendehanteraren: codeofconduct@klippan-safety.se