

Version:	1	Utfärdat av:	Elin Fasth
Ersätter:		Godkänd av:	Mios styrelse
Avser:	Mio-koncernen	Fastställd:	2022-06-22

POLICY VISSSELBLÅSARE

Att visselblåsa innebär att rapportera oegentligheter eller problem som har orsakat eller kan komma att orsaka allvarlig skada för verksamheten och/eller dess intressenters intressen. Mio värnar om öppenhet och arbetar för att motverka tystnadskultur.

Denna policy syftar till att tydliggöra hur visselblåsning går till i vår verksamhet samt för att skydda personen som rapporterar oegentligheter (visselblåsaren).

Via vår rutin för visselblåsning kan missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram rapporteras, så som: kränkning av mänskliga rättigheter, korruption, 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 rimliga skäl att misstänka oegentligheter eller överträdelser ska ärendet i första hand lyftas till närmaste chef, dennes chef eller HR-funktion för vidare hantering. Om det på grund av oegentlighetens karaktär är omöjligt, eller om lämnad information ignoreras, bör vår visselblåsarrutin tillämpas.

Rapportering av missförhållanden kan ske anonymt. I det fall visselblåsaren väljer att vara anonym sker ingen återrapportering.

Visselblåsarrutin

1. Visselblåsaren rapporterar via mio.se/visselblåsning eller via telefonsvarare. Beskriv ärendet så ingående som möjligt.
En oberoende handläggare tar hand om ärendet och Visselblåsaren får en bekräftelse på mottagandet av sitt ärende inom 7 dagar. Det är endast den oberoende handläggaren som har behörighet att se de uppgifter som rapporteras.
2. Alla ärenden som rapporteras via visselblåsarrutinen blir föremål för en bedömning. I de fall det som rapporterats bedöms vara visselblåsarärende tillsätts en intern eller extern utredare. Det är viktigt att den personen är oberoende och inte inblandad i anklagelserna.
3. En utredning inleds skyndsamt. Om en brådskande insats krävs, kommer den att tas innan en utredning genomförs.
4. Visselblåsaren informeras om de åtgärder som vidtagits med anledning av rapporten och om skälen för dessa inom 3 månader.

Extern visselblåsarrutin

Alla offentliga myndigheter har en egen extern visselblåsarfunktion inom respektive verksamhetsområde där man som visselblåsare kan rapportera oegentligheter direkt till myndigheten vid behov. Extern rapportering kan i vissa fall (till exempel vid akut risk för liv, hälsa eller miljö) även ske till myndighet som inte har inrättat en extern visselblåsarfunktion. Extern rapportering kan även ske till EU-organ vid händelser som rör en för EU-organet relevant fråga.

Offentliggörande

I vissa fall, om det till exempel föreligger en akut fara för liv, hälsa eller miljö, kan visselblåsaren offentliggöra information direkt. Men i övriga fall ska visselblåsaren först ha visselblåst externt enligt ovan, innan ett offentliggörande får göras.

Skydd för visselblåsare

Som visselblåsare har man tre olika typer av skydd:

- **Ansvarsfrihet vid brott mot tystnadsplikt** som i korta drag innebär att visselblåsaren inte kan bli straffskyldig om rapporteringen bryter mot eventuell tystnadsplikt. Detta gäller dock inte så kallad kvalificerad tystnadsplikt.
- **Skydd mot hindrande åtgärder** som innebär att arbetsgivaren och arbetsgivarens representanter inte på något sätt får hindra visselblåsaren att göra sin rapportering.

- **Skydd mot repressalieåtgärder** som innebär att visselblåsaren är skyddad från alla former av 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 denna policy 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.

Falsarier

Det är viktigt att varje anmälan i enlighet med denna policy är väl genomtänkt och uppriktig. Vi förutsätter att alla anklagelser och uppgifter som lämnas är sanna. Det innebär dock inte att anmälaren måste veta att en oegentlighet ägt rum, även genuina misstankar eller farhågor kan och bör rapporteras, men det är viktigt att det rör sig om förstahandsinformation. Att medvetet sprida rykten och falska eller illvilliga anklagelser betraktas som ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och kan resultera i disciplinära åtgärder, inklusive avsked.

Tillämpliga lagar

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 – *lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*.

GDPR

Personuppgifter behandlas om behandlingen är nödvändig för att handlägga, utreda och vidta åtgärder vid rapportering om missförhållanden (visselblåsning). Personuppgifter behandlas även om det är nödvändigt för att rapporter ska kunna användas som bevisning i rättsliga förfaranden eller sker i överensstämmelse med lag och förordning. Vidare lagras skriftliga rapportering och dokumentation vid ev fysiska möten. Personuppgifter som behandlas är namn, e-postadress och de uppgifter som rapporteras. Den lagliga grunden för detta är efterlevnad av lagstiftning. Personuppgifter hanteras enbart av utsedd handläggare samt av utsedd utredare av ärendet. Personuppgifter och skriftlig dokumentation gallras löpande, när uppgifterna inte längre är nödvändiga, dock senast 2 år efter att ärendet avslutats.