


POLICY FÖR VISSELBLÅSNING



Fastställd av: Ecogains ledning
Datum: 2023-11-24
För revidering ansvarar: HR Partner
Polycyn ska uppdateras: 2025-11-24
För uppföljning ansvarar: HR Partner
Gäller för: Anställd, medlem och annan som i arbetsrelaterat sammanhang fått del av eller inhämtat information om missförhållanden



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND OCH SYFTE	1
TILLÄMPNING OCH RÄTTIGHETER ENLIGT LAG	1
PERSONER SOM KAN RAPPORTERA	2
DEFINITION AV BEGREPP	2
RAPPORTERING.....	3
HUR GÖR JAG EN ANMÄLAN?.....	4
Vad ska ingå i en anmälan?.....	4
Mottagning och hantering.....	4
Kontaktpersoner	4
Utredning.....	5
Avslut	5
ANDRA KLAGOMÅL	5
FRÅGOR.....	5

Bakgrund och syfte

Ecogain strävar efter att bedriva sin verksamhet ärlighet och integritet och uppmuntrar alla medarbetare och andra personer som kan ha insyn i vår organisation att rapportera misstänkta oegentligheter inom Ecogains verksamhet eller i våra partnersamarbeten så snart som möjligt.

Denna policy med stödjande rutiner är till för att Ecogain ska kunna fånga upp eventuella oegentligheter. Alla personer som på något sätt är yrkesmässigt verksamma eller representerar vår organisation ska kunna rapportera med det skydd som lagen ger.

I policyn finns information om en särskild kanal, Ecogains visselblåsarfunktion. Där kan personer lämna uppgifter anonymt, och ärendehanteringens sköts säkert och smidigt. Kanalen ger möjlighet att anonymt rapportera misstanke eller faktiska allvarliga oegentligheter på Ecogain eller den verksamhet som Ecogain är involverad i. Anmälan kan göras både muntligt, fysiskt och skriftligt – visselblåsaren kan själv bestämma formerna för hur hen vill rapportera. Genom att ha ett tydligt och säkert visselblåsarsystem vill vi på Ecogain visa att vi värdesätter starka etiska principer, öppenhet och transparens.

Tillämpning och rättigheter enligt lag

Denna policy följer svensk lag och avser all visselblåsning/rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang. Med arbetsrelaterat sammanhang menar vi: en



persons arbete eller engagemang i Ecogain, där personen kan eller har kunnat få information om missförhållanden.

Den svenska lagstiftningen om visselblåsning ger skydd för personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått information **om** missförhållanden och rapporterar den.

Visselblåsarfunktionen är avsedd för att hantera missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. Det kan t.ex. röra sig om korruption, produktsäkerhet, miljöskydd, livsmedels- och fodersäkerhet eller djurs hälsa och välbefinnande. Det är alltså inte meningen att rapportera om allmänt missnöje eller om sådant som endast rör ditt eget arbets- eller anställningsförhållande. För att omfattas av skyddet måste du även vid tiden för rapportering haft skälig anledning att anta att informationen om missförhållandet var sann.

Visselblåsarfunktionen är ett komplement till andra sätt att rapportera om missförhållanden. Du kan fortfarande vända dig till närmaste chef, facklig organisation, HR eller annan avdelning beroende på vad ärendet gäller.

Personer som kan rapportera

- arbetstagare
- volontärer
- praktikanter
- personer som annars utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning
- egenföretagare
- personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, om verksamhetsutövaren är ett företag
- aktieägare som är verksamma i bolaget, om verksamhetsutövaren är ett aktiebolag.

Definition av begrepp

Begrepp	Definition
Visselblåsning	Visselblåsning innebär att en person slår larm om missförhållanden eller oegentligheter i en organisation. Detta kan omfatta men är inte begränsat till: <ul style="list-style-type: none">• Övergrepp (fysiskt, sexuellt eller verbalt) eller mobbning av deltagare i verksamhet, medlem, personal eller partners personal• Trakasserier inklusive sexuella trakasserier, övergrepp, utnyttjande eller diskriminering av eller annat olämpligt beteende gentemot deltagare i verksamhet, medlem, personal eller partners personal• Bedrägeri, korruption, mutor, jäv, penningtvätt eller utpressning



	<ul style="list-style-type: none">• Avledning av bistånd (såsom finansiering av terrorism), ekonomisk brottslighet, penningtvätt, underlättande av skatteflykt eller andra finansiella oegentligheter• Att utsätta enskilda personers hälsa och säkerhet, inklusive stödmottagare, medlem, anställda eller partners anställda, för risker• Att begå ett brott, göra något annat olagligt eller underlåta att följa lagen• Att skada miljön och övriga miljöbrott• Brott mot Etiska riktlinjer• Läckande av känslig information• Avsiktligt dölja något av ovanstående
Visselblåsare	<p>Som visselblåsare får man skydd enligt den så kallade visselblåsarlagen, lagen om skydd för personer som rapporterar missförhållanden (2021:890). Skyddet innebär bland annat att visselblåsarens identitet omfattas av sekretess. Sekretessen för visselblåsaren är stark, det vill säga, uppgift om den rapporterade personens identitet får aldrig lämnas ut om inte en sekretessbrytande bestämmelse är tillämplig.</p> <p>Lagen skyddar också visselblåsaren mot hindrande åtgärder och repressalier. Det betyder att arbetsgivaren inte får försöka hindra en visselblåsare eller utsätta hen för negativa följder. Negativa följder kan exempelvis vara ändrade arbetsuppgifter, utebliven lön eller uppsägning.</p> <p>Arbetsgivaren får inte heller försöka ta reda på vem visselblåsaren är.</p>
Allmänintresse	<p>För att det ska anses finnas ett allmänintresse krävs det att missförhållandet angår en krets av personer som kan betecknas som "allmänheten". Allmänheten ska också ha ett legitimt intresse av att missförhållandet kommer fram. Allmännyfikenhet räknas inte som ett legitimt intresse.</p>

Rapportering

I första hand anmäls incidenter eller klagomål enligt interna rutiner i den ordinarie verksamheten, utifrån den organisationsstruktur och rapporteringsvägar som redan finns.

Visselblåsarfunktionen är till för särskilda händelser. Exempel på sådana kan vara om ordinarie rapporteringsvägar inte fungerar eller är tillförlitliga, eller om visselblåsare vill förbli anonym. På så vis kan personer anmäla oegentligheter på ett tryggt sätt, och viktiga ärenden når ansvariga och kan följas upp. Ecogain använder ett externt system, Hailey HR, för att säkra visselblåsarens anonymitet och en trygg ärendehantering. Genom att ha en visselblåsarkanal ökar chansen att tidigt upptäcka risker och sätta in rätt åtgärder. Det ger också Ecogain möjlighet att återkoppla till visselblåsaren, oavsett om rapporteringen sker anonymt eller identifierbart.



Hur gör jag en anmälan?

Om du misstänker missförhållanden finns det två sätt att rapportera det på (se *Alternativ A och B* nedan). Du kan välja att rapportera skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte. Visselblåsartjänsten garanterar anonymitet i samband med rapportering. Kanalen drivs av HR-avdelningen på Ecogain.

Båda rapporteringskanalerna nedan leder ditt ärende till ansvarig för visselblåsarenheten på HR som är en oberoende part och utredningsansvarig.

Alternativ A – Rapportera direkt till ansvarig för visselblåsarenheten

Ecogain HR-avdelning

Veronica Khabarova

Mobil: 070-373 38 00

E-post: veronica.khabarova@ecogain.se

Rapportering kan ske via telefon, e-post eller vid ett bokat möte.

Alternativ B – Rapportera genom en webbaserad rapporteringskanal

Du kan välja att skicka in ditt ärende via [Visselblåsarkanalen](#). Den här länken hittar du även på intranätet och på hemsidan – under rubriken ”Visselblåsning”. I visselblåsarkanalen har du möjlighet att rapportera in ärenden anonymt genom att inte ange din e-postadress.

Vad ska ingå i en anmälan?

Den som rapporterar ett missförhållande ska beskriva det så utförligt och noggrant som möjligt och bifoga relevant material som kan verifiera misstankarna.

Det är viktigt att anmälan beskriver all fakta i ärendet – även förhållanden och upplysningar som kan uppfattas som mindre viktiga.

Mottagning och hantering

Visselblåsarfunktionen återkopplar till visselblåsaren inom de svenska lagkrav som finns:

- Inom 7 dagar ska visselblåsare få återkoppling att ärendet är mottaget, enligt lagkrav.
- Inom 3 månader kommuniceras en slutsats till visselblåsare gällande ärendet. Om visselblåsaren väljer att rapportera in missförhållanden anonymt i visselblåsarkanalen, kommer hen erhålla en länk till ärendet, genom vilken hen kan följa ärendet under utredningens gång samt kommunicera med den ansvariga för visselblåsarenheten.

Kontaktpersoner

När en anmälan kommer in i visselblåsarkanalen, får den interna visselblåsarmottagaren, HR, del av informationen och påbörjar en utredning.



Utredning

Utredningen kommer göras av HR som är oberoende i frågan och ansvarar för att vidta passande åtgärder. Åtgärd kan innebära internt förbättringsarbete, fortsatt utredning, krishantering eller andra insatser för att det inträffade inte ska upprepas.

I vissa fall kan en extern jurist bli inkopplad för en vidare utredning av ärendet. Om externa parter anlitas kan det omfatta både praktiskt och teoretiskt stöd i huvudmomenten, såsom preliminära bedömningar, planering och projektledning, insamlande av information, analysarbete och rapportering.

Avslut

HR-enheten på Ecogain ansvarar för att avsluta ärenden som rapporterats. Hur ärendet avslutas beror på typ av ärende, hur allvarligt det är och vem det berör. När ärendet avslutas sparas det i ett åtkomstskyddat arkiv där endast behöriga kan få tillgång till det. Enligt GDPR (dataskyddsförordningen) kan sådana uppgifter sparas i högst två år.

Andra klagomål

Denna policy bör inte användas för klagomål som rör en medarbetares egen prestation på arbetet, exempelvis klagomål om lön, en missad befordran eller underlåtenhet att förnya ett avtal.

Vid övriga klagomål hänvisas den anställde till sin närmaste chef eller HR för rapportering och utredning.

Frågor

Har du ytterligare frågor angående hur vi hanterar visselblåsarärenden är du alltid välkommen att kontakta oss.

Veronica Khabarova, HR-Partner

Telefonnummer: 070-373 38 00

E-postadress: veronica.khabarova@ecogain.se