

Visselblåsningpolicy

[English version starting at page 6]

Introduktion

Den här policyn tydliggör hur och när en anmälan bör göras i det fall oro finns kring att det pågår felaktigheter inom organisationen. När oro kring felaktigheter uppmärksammas ger det förbundet möjlighet att åtgärda eventuella brister. Alla som berörs av RFSL Ungdoms verksamhet: medlemmar, förtroendevalda, anställda, samarbetspartners och andra uppmuntras till att uppmärksamma oro kring allvarliga brister i verksamheten eller annat som kan skada RFSL Ungdom.

1. Vad är visselblåsning?	2
2. Vad menas med fel eller allvarliga brister?	2
3. Så här anmäler jag ett ärende	2
4. Rekommenderad struktur	3
5. Skydd för visslare	3
5. Så här hanteras ärendet	4
6. Ansvar för denna policy	5
[English] Policy for Whistleblowing	6
1. What is whistleblowing?	6
2. What errors or serious deficiencies means	6
3. How to file a report	7
4. Recommended structure	7
5. Protection for whistleblowers	8
5. How the whistleblowing is dealt with	8
6. Responsibility for the policy	9

1. Vad är visselblåsning?

Visselblåsning innebär att slå larm eller uppmärksamma ledningen på allvarliga fel eller brister i organisationen. En person som slår larm kallas i policyn för en visslare. En visslare behöver inte kunna bevisa de fel eller brister som den rapporterar om, men den behöver kunna förklara sin oro.

Visselblåsning vid oro för allvarliga fel eller brister ska inte blandas ihop med det generella missnöje som kan uppstå mellan personal och arbetsgivare, mellan medlemmar eller mellan förtroendevalda. I de fall en visselblåsning anses handla om generellt missnöje ska personen som rapporterat få information om det samt instruktioner för hur det kan hanteras vidare. Ärendet kan ändå hanteras, men då inte som ett visselblåsningsärende.

2. Vad menas med fel eller allvarliga brister?

Fel eller allvarliga brister enligt denna policy involverar olagligt eller otillåtet beteende, i övrigt kan det innebära exempelvis:

- brott mot RFSL Ungdoms trygghetspolicy,
- agerande som strider mot RFSL Ungdoms stadga, fastställda policys och riktlinjer,
- oprofessionellt beteende som skadar RFSL Ungdom,
- felaktig redovisning eller revisionspraxis,
- agerande som kan orsaka skada på person eller egendom,
- allvarligt missbruk av makt eller förtroendeställning,
- diskriminering, sexuella trakasserier och andra former av trakasserier,
- jävig hantering av intressekonflikter,
- mutor,
- utpressning.

3. Så här anmäler jag ett ärende

Oavsett hur mycket eller lite du vet om en situation kan du alltid höra av dig om du är orolig för att något inte står rätt till. Den person du pratar med kommer att behöva ställa frågor för att kunna få en helhetsbild av situationen.

Utöver de kontaktvägar som anges nedan finns våra verksamhetsrevisorer och auktoriserade revisorer, som har till uppgift att granska verksamheten och säkerställa att allt går rätt till.

Verksamhetsrevisorer finns både på distrikts- och förbunds nivå. När det handlar om lagbrott bör även polisen kontaktas.

För att vissla, använd ett av följande alternativ:

Medlemmar och distrikt

medlem → distriktsstyrelse → förbundsstyrelsen
eller, om det gäller distriktsstyrelsen

medlem → förbundsstyrelsen / distriktets förtroendevalda revisorer

Förbundsstyrelsen

ledamot → förbundsordförande
eller, om det gäller förbundsordförande

ledamot → revisorererna

Kansliet

medarbetare → (via arbetsmiljöombud eller facket) → kanslichef
eller, om det gäller kanslichefen

medarbetare → förbundsordförande → förbundsstyrelsen → revisorererna

4. Rekommenderad struktur

För att visselblåsningen ska kunna utredas så effektivt som möjligt får du gärna svara på frågorna när du hör av dig med din oro. Frågorna är till som stöd:

- Vad, var och när har det hänt? Var så detaljerad som möjligt.
- Vem var inblandad?
- Är du orolig för att det ska hända igen och i så fall när och var?
- Vilka andra personer kan ha kunskap om det ovan nämnda eller kan ha tillgång till relevant information?
- Finns det någon dokumentation eller annat som kan tjäna som bevis? Om ja, var vänlig och inkludera denna information.
- Finns det någon annan information som kan vara relevant eller användbar för utredningen eller på annat sätt?

5. Skydd för visslare

Den som gör ett avslöjande eller tar upp ett problem enligt denna policy förväntas:

- lämna informationen i god tro för RFSL Ungdoms bästa,
- anse att det finns god grund för att farhågorna är sanna,
- inte ha dolda avsikter eller göra falska anklagelser, samt
- inte söka någon personlig eller ekonomisk vinning.

Förutsatt ovan är en visslare en viktig tillgång för RFSL Ungdom och ska skyddas av organisationen. Åtgärder kring en visslare, som vislat på medvetet falska grunder, ska hanteras av kanslichef eller förbundsstyrelse.

Anonymitet

Du kan rapportera anonymt eller i eget namn. Om du vill vara anonym inför andra än den person du kontaktar så behöver du vara tydlig med det vid första rapporteringen. Du behöver vara inställd på att svara på följdfrågor från den som tar emot visselblåsningen, för att den ska kunna få en bild av vad som har hänt. Kontaktuppgifter uppskattas därför. Men om du vill vara anonym inför andra i organisationen, i hanteringen och rapporten är det givetvis möjligt.

5. Så här hanteras ärendet

Första bedömning

RFSL Ungdom kommer att agera på oro som rapporterats enligt denna policy. För att värna inblandades integritet kommer utredning inledas under sekretess. I första bedömningen avgörs hur stor utredningen behöver vara samt form för den. Om det krävs åtgärder direkt för att stoppa eller minimera risken för allvarliga fel eller brister kommer de genomföras innan en ordentlig utredning genomförts.

Om ett distrikt behöver stöd i att upprätta en sådan process eller önskar att förbundet utför processen så ber distriktet om det i samband med att ärendet rapporteras in.

Information om processen

Senast tio dagar efter att en visselblåsning skett ska visslaren få återkoppling om ärendet. Detaljer kring hanteringen av ärendet kommer inte delas med visslaren. Om ingen återkoppling sker bör visslaren kontakta kanslichef, förbundsordförande och/eller förbundets förtroendevalda revisorer.

Utredning och beslut om åtgärd

Utredning av visselblåsningsärenden ska alltid göras av minst två personer, som är lämpliga sett till sekretess och kompetens. Utredarna ska sträva efter att i så hög grad som möjligt utreda missförhållandet opartiskt, men samtidigt sträva efter att agera ombud för visslaren.

Utredningen ska sammanfattas i en rapport, som ska innehålla följande delar:

- Datum för visselblåsning, utredning samt åtgärder.
- Generella beskrivningar av de felaktigheter som befaras ha skett eller pågå, visslare och andra som inte begått felaktigheter ska hållas anonyma.
- Övergripande beskrivning av hur utredningen gått till.
- Sammanfattning och status av de felaktigheter eller allvarliga brister som skett, samt förslag på åtgärder för dessa.

Överklagan

Om du efter en utredning av ditt visselblåsningsärende, som utförts i god tro av ansvarig person i organisationen, inte är nöjd med utredningens utfall vänder du dig till förbundsordförande, kanslichef eller förbundets förtroendevalda revisorer.

Om du inte är nöjd med behandlingen av ditt visselblåsningsärende efter att förbundets förtroendevalda revisorer varit inkopplade kan du vända dig till lämplig myndighet.

6. Ansvar för denna policy

Kanslichefen och förbundsstyrelsen ansvarar för att informera om denna policy och ska se till att den efterlevs och revideras vid behov. De ansvarar även för att ha en uppdaterad handlingsplan för hantering av visselblåsningsärenden.

Bra att tänka på

Du som utsatts för eller är vittne till ett brott har alltid rätt att polisanmäla. Var medveten om att du som papperslös kan tvingas lämna landet om du kontaktar en myndighet. Du som är papperslös kan istället ta kontakt med en ideell organisation, till exempel Ingen människa är illegal.

[English] Policy for Whistleblowing

Introduction

This policy clarifies how and when a complaint should be filed if there is concern regarding errors within the organisation. By addressing this concern, the association gains the ability to correct any potential flaws. Everyone who is concerned by the activity of RFSL Ungdom: members, employees, partner organisations, and others are encouraged to address any doubt regarding severe shortcomings in the organisation's activity or other issues that may harm RFSL Ungdom.

1. What is whistleblowing?

Whistleblowing is alerting or drawing the attention of the management to severe errors or deficiencies in the organisation. The person who is referred to as a whistleblower in this policy. A whistleblower is not obliged to prove these errors or deficiencies but needs to explain their concern.

Whistleblowing with concern for serious errors or deficiencies should not be confused with general discontent which might arise in the relationship between staff and employer, between members, or between those with a position of responsibility. In cases where whistleblowing is considered to be primarily a matter of general discontent, the person who blew the whistle should be informed of this and be instructed on how the issue will be further dealt with. The issue can still be dealt with, but not as whistleblowing.

2. What errors or serious deficiencies means

Errors or serious deficiencies, according to this policy, involve illegal or unwarranted behavior. Otherwise, it can for example be:

- violation of the safety policy of RFSL Ungdom,
- actions that violate the charter, the policies and guidelines of RFSL Ungdom,
- unprofessional behavior which hurts RFSL Ungdom,
- erroneous accounting or audit praxis,
- actions which may harm [på person] or property,
- severe abuse of authority or position of trust,
- discrimination, sexual harassment, and other forms of harassment,
- biased management of conflicts of interest
- bribes,
- blackmail.

3. How to file a report

No matter how much or little you know of a situation you can always contact someone if you are concerned that something is not right. The person you contact will need to ask questions to be able to get a complete overall picture of the situation.

Apart from the forms of contact stated down below, there is also the possibility of contacting the authorized audits or the internal audits. Their task is to examine the organisation and ensure that everything is handled correctly. Internal audits are available both at district and national association level. If a (potential) criminal offense has been committed, the police should also be contacted.

Members and districts

member → district board → national board

alternatively, if the matter concerns the district board

member → national board / the district's elected audits

The national board

board member → chair of the board

alternatively, if the matter concerns the chair

board member → the auditors

The office

employee → (via the workers' safety representative or the union) → the Head of Office

alternatively, if the matter concerns the Head of Office

employee → the chair of the board → the national board → the auditors

4. Recommended structure

In order to facilitate the investigation of the matter, please answer the following questions when you reach out to us with your concern. The questions are meant to aid you:

- What, where, and when did it happen? Please try to be as elaborate as possible.
- Who was involved?
- Are you concerned it might happen again, and if so, when and where?
- Are there any others who might possess knowledge of the aforementioned or who might have access to relevant information?
- Is there any documentation or something else which might serve as proof? If so, please include this information.
- Is there any other information that might be relevant or useful for the investigation or in another way?

5. Protection for whistleblowers

The person who discloses information or calls attention to a problem according to this policy is expected to:

- provide information in good faith,
- consider there to be a good basis for their claims,
- not to have hidden intentions, and
- not seek any personal or economic gain.

Provided the above, a whistleblower is an important resource for RFSL Ungdom and shall be protected by the organisation. A whistleblower, who has deliberately blown the whistle on false grounds, shall be dealt with by the Head of Office or the national board.

Anonymity

You can file the report anonymously or in your own name. If you wish to be anonymous to others than the person you contact in the organisation, you need to express this clearly when you first file the report. You should be prepared to answer follow-up questions by the person who receives the errand so that they are able to develop a picture of the event. Therefore, it is appreciated if you include your contact information. However, it is, of course, possible for you to remain anonymous for the others in the organisation, in the management of the errand, and in the report.

5. How the whistleblowing is dealt with

First assessment

RFSL Ungdom will act on any concern which has been reported in accordance with this policy. To protect the integrity of the involved parties, the investigation will be, at least initially, confidential. In the first evaluation, the scope and form of the investigation will be decided. If any action is immediately required to stop or minimise the risk of serious errors or deficiencies, this will be carried before a thorough investigation has been executed.

If a district is in the need of support in such a process, or wish for the federation to carry out the process, the district should request this when the issue is reported.

Information regarding the process

No later than ten days after a whistleblowing has taken place should the whistleblower have been contacted regarding the issue. Details regarding the handling of the case will not be shared with the whistleblower. If there is no feedback, the whistleblower should contact the Head of Office, chair of the board, and/or the elected audits of the association.

Investigation and

The investigation of a whistleblowing shall always be carried out by at least two people who are suitable for the task in terms of confidentiality and competence. To the maximum extent possible, the investigators shall strive to carry out the investigation of the anomaly impartially whilst aiming to act as a representative for the whistleblower.

The investigation shall be summarised in a report containing the following elements:

- The date for the whistleblowing, investigation, and implemented measures.
- General descriptions of the errors which are believed to have been committed or are currently ongoing, whistleblowers and others who have not committed any errors shall be allowed to remain anonymous.
- A general description of how the investigation has been executed.
- Summary and status of the errors or serious deficiencies which have been committed, and suggestions of possible measures.

To appeal

If you following an investigation of your whistleblowing, carried out in good faith by the person responsible in the organisation, are not satisfied with the outcome of the investigation, you should contact the chair of the board, the Head of Office, or the elected audits of the association.

If you are not content with the handling of your whistleblowing after the association's elected audits have been involved, you can turn to a suitable government agency.

6. Responsibility for the policy

The Head of Office and the national board are responsible for informing about this policy and shall ensure that it is complied with and revised if necessary. They are also responsible for having an updated action plan for handling whistleblowing cases.

Good to know

If you were subjected to or the witness of a crime, you always have the right to report this to the police. If you are undocumented, be aware that contact with a government agency might result in deportation. You who are undocumented can contact an NGO instead, such as "Ingen människa är illegal".