

Policy för att motverka oegentligheter samt visselblåsarpolicy

Bakgrund

För att skapa förutsättningar att upptäcka och åtgärda alla eventuella missförhållanden ska den som kommer i kontakt med organisationen, vem det än är, känna sig trygg med att rapportera missförhållanden och allvarliga händelser som rör organisationen, utan rädsla för negativa konsekvenser. De anmälningar som görs enligt denna visselblåsarpolicy tas på stort allvar och hanteras professionellt och konfidentiellt.

Intern kontroll

Tillsammans med våra externa auktoriserade revisorer säkerställer vi ett system för internkontroll som håller en hög kvalitativ nivå, vilket innebär att vi får hjälp att externt granska policydokument för till exempel insamling. Räddningsmissionens verksamhet granskas av flera externa aktörer såsom GIVA Sverige och Svensk Insamlingskontroll.

Räddningsmissionens interna rutiner säkerställs med hjälp av en rad olika policydokument; till exempel inköbspolicy, delegationsordning samt riktlinjer för personal. Direktors ansvar är tydligt definierat i direktorsinstruktionen, och gränsdragningen gentemot styrelsen definieras i styrelsens instruktion. Räddningsmissionen har tydliga riktlinjer gällande jävsituationer, som till exempel vid rekrytering. Att veta vem som gör vad, samt utifrån vilket mandat, blir en trygghet för alla interna och externa intressenter.

Räddningsmissionens styrelseledamöter är en viktig instans när det gäller intern kontroll. Styrelsen granskar månatligen organisationens intäkter och utgifter utifrån relevanta nyckeltal. Styrelsen är också en nivå för anmälningar av Lex Sara samt anonyma anmälningar för oegentligheter.

Vad är en visselblåsning?

En visselblåsning är när en person rapporterar externt eller internt om allvarliga missförhållanden inom till exempel en organisation som Räddningsmissionen.

Vem kan visselblåsa?

Alla personer som kommer i kontakt med organisationen uppmuntras att rapportera farhågor om missförhållanden och allvarliga händelser. Till exempel:

- 1) anställda
- 2) volontärer
- 3) praktikanter
- 4) samverkanspartners
- 5) personer som ingår i organisationens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan

Hur går en visselblåsning till?

Den som uppmärksammat ett missförhållande som ger skäl för anmälan kan antingen vända sig till sin chef, chefs chef, närmaste kontaktperson i organisationen, eller använda sig av

rapporteringskanalen på [organisationens hemsida](#). En visselblåsning kan göras skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte. Det är även möjligt att rapportera via någon av de myndigheter som regeringen utsett till att hantera visselblåsningar.

Vilket skydd har den som visselblåser?

Den som påtalar ett missförhållande inom Räddningsmissionen kommer inte utsättas för några som helst trakasserier eller disciplinära åtgärder från organisationen. Så långt som möjligt kommer bevis som kan härledas till visselblåsaren att hållas sekretessbelagda. Organisationen ger även flera alternativ att rapportera missförhållanden anonymt och använder sig av ett tredjepartssystem som garanterar anonymitet i alla led.

Vilka händelser ger skäl för anmälan?

Företeelser eller händelser som riskerar att utsätta organisationen eller människor i dess närhet för allvarlig skada ger skäl för rapportering. Det kan handla om saker som är olagliga, oetiska eller olämpliga av andra skäl. Den som anmäler behöver inte ha bevis för sin misstanke, men anmälan måste ske på goda grunder och i god tro.

Exempel på händelse som kan föranleda visselblåsning

Stöld. Stöld handlar inte bara om förskingring eller att ta pengar ur kassan. Också mindre uppenbara former av stöld räknas och är fortfarande en olaglig handling. Hit räknas stöld av varor, lager, organisationens egendom, målgruppens ägodelar osv.

Brott mot tystnadsplikten. Våra medarbetare omfattas av tystnadsplikt, bland annat för att skydda organisationens målgrupper. Att dela med sig av sådan information till utomstående är ett avtalsbrott och kan vara skäl för rapportering. Samma sak gäller om en medarbetare använder informationen för privat bruk eller egen vinning.

Vilka händelser ger inte skäl för anmälan?

Policyn täcker inte angelägenheter så som mobbing, missnöje med lön, dåligt eller orättvist ledarskap, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Anställda som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller till HR.

Missbruk av den här policyn, till exempel åsidosättande av lojalitetsprincipen genom att rapportera falska eller grundlösa anklagelser, betyder att visselblåsaren ej täcks av ovan nämnda skydd.

Handlingsplan vid visselblåsning

1. En anmälan om missförhållande inkommer via:
 - a. Chef/annan ansvarsperson, denne förmedlar ärendet till samordnare för kvalitetsgruppen
 - b. Rapporteringssystemet på hemsidan. Mottagare är styrelsens ordförande, med en kopia till samordnare för kvalitetsgruppen, alternativt annan funktion som utsetts av styrelsen.
2. Rapportören får inom en vecka bekräftelse på sin anmälan.
3. Bedömning av ärendet sker i samråd mellan kvalitetsgrupp, direktor och styrelsens ordförande. I de fall en utredning behöver tillsättas sker något av följande:
 - a. Ärendet remitteras till intern funktion
 - b. Ärendet remitteras till styrelsen
 - c. Ärendet överlämnas till lämplig extern myndighet
 - d. Ärendet rapporteras till polisen
4. Återkoppling till avsändaren sker senast tre månader från inkommen anmälan, oavsett om vidare åtgärder vidtagits