



FAQ om visseblåsning

Vad är överträdelserapportering?	Att rapportera överträdelse är att säga ifrån om otillbörliga förhållanden i företaget.
Vad är otillbörliga förhållanden?	<p>Med otillbörliga förhållanden avses förhållanden på din arbetsplats som du har fått kännedom om, som har ett visst allmänintresse, som inte är allmänt kända eller tillgängliga och som strider eller kan strida mot lagar och regler eller AF Gruppens interna riktlinjer.</p> <p>Exempel på otillbörliga förhållanden är mobbning, sexuella trakasserier, diskriminering, alkohol- eller drogmissbruk, korruption, förskingring eller andra ekonomiska oegentligheter, brott på arbetsplatsen, förhållanden som utgör risk för människors liv och hälsa eller andra förhållanden som strider mot gällande regler och förväntat beteende inom AF Gruppen.</p> <p>Omständigheter som inte ryms inom begreppet otillbörliga förhållanden kan vara förhållanden som en medarbetare motsätter sig utifrån sin personliga eller politiska övertygelse, interna personalkonflikter, oenighet i fråga om bemanning eller till exempel missnöje kopplat till den egna lönen eller de egna arbetsuppgifterna.</p>
Vem kan rapportera en överträdelse?	AF Gruppens anställda och inhyrda medarbetare har rätt, och i vissa fall även skyldighet, att rapportera överträdelser. AF:s leverantörer, samarbetspartners och andra uppmanas också att rapportera otillbörliga förhållanden inom AF Gruppen.
Är jag skyldig att rapportera överträdelse?	Du är skyldig att rapportera överträdelser om du får kännedom om förhållanden som kan medföra fara för liv och hälsa och som du själv inte kan göra något åt eller om du får kännedom om att det förekommer trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. AF Gruppen uppmanar dock sina medarbetare att rapportera alla otillbörliga förhållanden.
Hur rapporterar jag en överträdelse?	Rapportering kan ske skriftligt eller muntligt, via telefon, e-post, brev eller elektroniskt rapporteringssystem (https://afgruppen.se/hallbart-entreprenorskap/hms/Anmalan-om-overtradelser/).
Till vem ska jag rapportera överträdelse?	<p>Grundregeln är att du ska rapportera överträdelser till din närmaste chef eller till chefer högre upp i organisationen. Du kan också rapportera överträdelser till AF Gruppens rapporteringskommitté, till exempel via AF Gruppens rapporteringsmejl (varsling@afgruppen.no) eller elektroniska rapporteringssystem (https://afgruppen.se/hallbart-entreprenorskap/hms/Anmalan-om-overtradelser/).</p> <p>Dessutom har du alltid rätt att vända dig till tillsynsmyndigheter och andra behöriga myndigheter (till exempel Diskrimineringsombudsmannen, - DO, Arbetsmiljöverket, Datainspektionen, polisen etc.).</p>
Vad ska rapporten innehålla?	<p>Din rapport bör innehålla följande uppgifter:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ditt namn (men kom ihåg att du kan vara anonym)• Din avdelning (om du inte vill vara anonym)• Datum när överträdelserapporten lämnas• Tidsperiod samt eventuellt datum och klockslag för de otillbörliga förhållanden som du har observerat• Konkret information om vad du har observerat (d.v.s. en beskrivning av sakförhållandena)• Plats där händelsen inträffade



FAQ om visseblåsning

	<ul style="list-style-type: none">• Vilka andra personer som kan ha bevittnat händelsen eller ha information om förhållandena• Eventuell kännedom om liknande händelser eller tidigare otillbörliga förhållanden som gäller samma person(er).
Vilka krav gäller för överträdelserapportering?	Överträdelser ska rapporteras på rätt sätt. Vad som är rätt sätt beror på de konkreta omständigheterna och situationen som helhet. Det avgörande är huruvida du har god grund för kritiken och huruvida du har tagit tillräcklig hänsyn till arbetsgivarens skäliga intressen i sättet att rapportera överträdelserna.
Kan jag rapportera överträdelser till media? (offentlig rapportering)	Enligt yttrandefriheten har du rätt att delta i den allmänna samhällsdebatten i eget namn, till exempel genom att uttala dig kritiskt om förhållanden som rör företaget du arbetar på. Enligt den outtalade lojalitetsprincipen har du dock inte rätt att skada arbetsgivarens intressen eller aktiviteter genom negativa offentliga uttalanden utan att det finns skälig grund till detta. Kravet på att överträdelser ska rapporteras på rätt sätt innebär normalt och som grundregel att överträdelser rapporteras genom AF Gruppens interna rapporteringskanaler eller till tillsynsmyndigheter. Kravet på att rapporteringen ska vara berättigad skärps vid offentlig rapportering, till exempel rapportering till media, blogginlägg, webbplatser, e-post till flera mottagare utanför företaget och andra kommunikationskanaler med stor och öppen mottagarkrets.
Vilka principer gäller för hantering av rapporterade överträdelser i AF Gruppen?	<ul style="list-style-type: none">• Alla rapporter ska tas på allvar• Alla rapporter ska behandlas omedelbart• Anonyma källor kan vara lika värdefulla som öppna källor• Anonyma rapporter ska behandlas (observera dock att anonyma rapporter är svåra att behandla, särskilt om de gäller psykosociala arbetsmiljöförhållanden)• Vi vill betona att överträdelserapporter hanteras konfidentiellt• Du ska kunna använda rapporteringssystemet utan att vara rädd för konsekvenser eller repressalier• Rapportören ska inom rimlig tid informeras om att de förhållanden rapporten gäller utreds av AF Gruppen. Detta gäller naturligtvis inte om rapportören är anonym
Vem behandlar överträdelserapporten?	Med behandling av överträdelser avses all bedömning och utredning som leder fram till en slutsats om huruvida det rör sig om otillbörliga förhållanden eller inte. Behandlingen utgörs av en inledande utredning och eventuell faktakontroll. Vem som är behandlingsansvarig beror på vilken enhet och vad överträdelserapporten gäller. Överträdelserådet ska alltid bedöma och rekommendera vem som bör behandla ärendet i de fall överträdelserådet är mottagare. Överträdelserådet kan till exempel rekommendera att rådets medlemmar tar hela behandlingsansvaret. En rapporteringsmottagare i linjeledningen kan också vara behandlingsansvarig, förutsatt att han/hon är opartisk. Om en rapport behandlas av en person i linjeledningen bör interna resurser med rätt kompetens involveras, antingen som rådgivare (Överträdelserådet kan fungera som rådgivare) eller som behandlingsansvariga. Extern behandling kan också komma i fråga.
Får jag någon feedback?	Rapportören ska, om det är möjligt, få en bekräftelse på att rapporten har mottagits och i den omständigheterna tillåter informeras om utfallet.



FAQ om visseblåsning

Finns det några begränsningar när det gäller överträdelserapportering?	Regler om tystnadsplikt, förtal etc. gäller utan påverkan av rätten att rapportera överträdelser enligt arbetsmiljölagen.
Tar jag en risk genom att rapportera en överträdelse?	Repressalier gentemot medarbetare som rapporterar överträdelser på rätt sätt är förbjudna.
Tas några hänsyn till den som överträdelserapporten gäller?	I de fall AF Gruppen som arbetsgivare bestämmer sig för att utreda ett ärende ska den person överträdelserapporten gäller som regel informeras om rapporten och vilka uppgifter som har lämnats. Därmed får personen i fråga möjlighet att ge sin version av saken. När ärendet är färdigbehandlat ska den som överträdelserapporten gäller omedelbart informeras, oavsett vad utredningen har resulterat i.