

Handläggare
Havva Ilhan
Telefon: 0850810022

Till
Östermalms stadsdelsnämnd
2021-09-23

Skrivelse om visselblåsare och tysta arbetsplatser

Svar på skrivelse från Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V)

Förslag till svar på skrivelse

Östermalms stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V) har den 27 maj 2021 inkommit med en skrivelse om visselblåsare och tysta arbetsplatser.

Östermalms stadsdelsförvaltning delar uppfattningen från skrivelsen om att alla anställda ska ha rätt att larma om missförhållanden på arbetsplatsen utan att riskera repressalier från arbetsgivaren.

Stadsdelsförvaltningen har flera olika rutiner och anmälningvägar för medarbetare att anmäla oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatserna. Samtliga rutiner är publicerade på intranätet och ingår i stadsdelsförvaltningens introduktion. Östermalms stadsdelsförvaltning arbetar också aktivt för en tillåtande kultur och har nolltolerans gällande tystnadskultur. Vi som arbetsgivare har en skyldighet att utreda samtliga anmälningar och indikationer om missförhållanden.

Meddelarfriheten ger offentligt anställda en grundlagsskyddad rätt att utan att riskera repressalier göra anmälan och offentliggöra om oegentligheter på den egna arbetsplatsen.

Den 1 januari 2017 stärktes skyddet ytterligare till att omfatta även privat anställda genom den så kallade ”visselblåsarlagen”.

I oktober 2019 antog EU ett ”visselblåsardirektiv” som gäller från och med den 17 december 2021. Direktivet stärker skyddet ytterligare genom att göra det lättare för individer att rapportera om oegentligheter, både inom offentlig och privat sektor. Kommuner och regioner har fram till den 17 juli 2022 på sig att inrätta interna rapporteringskanaler som direktivet krävställer.

För att kunna leva upp till det nya ”visselblåsardirektivet” arbetar Stockholm stads juridiska avdelning just nu med att ta fram ramverket för rapporteringssystemet och visselblåsarfunktionen.

Bakgrund

I samband med stadsdelsnämndens sammanträde den 27 maj 2021 inkom Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V) med en skrivelse om visselblåsare och tysta arbetsplatser.

Skrivelsen lyfter upp ”visselblåsarlagen” *Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*. Denna lag trädde kraft 1 januari 2017 och innebär stärkt skydd för visselblåsning genom att omfatta även privat anställda. Dessutom gav ”visselblåsarlagen” arbetstagare, som utsätts för repressalier av sin arbetsgivare i strid med lagen, rätt till både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Skrivelsen lyfter även upp de nya ”Visselblåsardirektiven” som EU har antagit oktober 2019, vilka träder i kraft den 17 december 2021. Direktiven innebär bland annat att offentliga verksamheter ska vara tvungna att införa ett system med interna och säkra rapporteringskanaler för att hantera larm från visselblåsare.

Mot bakgrund till detta vill Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V) ha en redogörelse på frågor gällande förvaltningens hantering av dessa rutiner.

Nämnden har beslutat att överlämna skrivelsen till förvaltningen för besvarande.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av HR-avdelningen i samråd med Stockholm stads juridiska avdelning. Information om ärendet har getts i förvaltningsgruppen.

Ärendet

I skrivelsen betonar Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V) vikten av att anställda ska ha rätt att larma om missförhållanden på arbetsplatsen utan att riskera repressalier från arbetsgivaren.

Skrivelsen vill ha svar på följande frågor:

- 1) hur de anställda informeras om sin rätt och sina möjligheter att med stöd av meddelarfriheten och meddelarskyddet agera som visselblåsare
- 2) hur många visselblåsaralarm som förekommit inom Östermalms stadsdelsförvaltning sedan lagens tillkomst 2017
- 3) hur många ärenden om repressalier från arbetsgivaren har rapporterats inom förvaltningen under samma period
- 4) Hur förvaltningen förbereder sig för att införa ett kontrollsystem i enlighet med den nya lagen.

Svar på fråga nummer 1:

- Förvaltningen har flera olika rutiner och anmälningvägar för medarbetare att anmäla oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatserna. Förvaltningen arbetar aktivt med kulturen för att den ska vara tillåtande och har nolltolerans gällande tystnadskultur.
- I de verksamhetsspecifika introduktionerna ingår de yrkesspecifika anmälningsskyldigheter och rutiner för t ex: lex Sarah, lex Maria, rutin för orosanmälningar m.m.
- ”PM om yttrandefrihet, offentlighetsprincipen, sekretess, tystnadsplikt och meddelarskydd/meddelarfrihet” redogör bland annat vikten av meddelarfrihet, yttrandefrihet och tydliggör även s.k. repressalieförbud. Detta PM finns tillgängligt på intranätet för samtliga medarbetare inom staden.
- Förvaltningen har rutinen ”*Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*”. Detta dokument finns tillgängligt för alla medarbetare på intranätet. Denna rutin tas upp som en del av introduktionen och är också en del av årshjulet för arbetsplatsträffar. Rutinen tas således upp minst en gång per verksamhetsår.
- Länkar till Tryckfriheten och Yttrandefriheten finns på intranätet och är tillgängliga för samtliga medarbetare inom staden.

Östermalms stadsdelsförvaltning
Stab

Karlavägen 104
Box 24 156
10451 Stockholm
Växel 08-50810000
Fax
ostermalm@stockholm.se
stockholm.se

Svar på fråga nummer 2:

- Medarbetare inom förvaltningen har sedan länge kunnat öppet kritisera sin arbetsgivare, tack vare meddelarfriheten och yttrandefriheten.

Inom förvaltningen finns det tydliga anmälningvägar och rutiner där både enskild verksamhet och förvaltningens stödfunktioner har uppföljningsansvar. Som arbetsgivare har vi en skyldighet att utreda samtliga inkomna anmälningar och indikationer på oegentligheter inom våra verksamheter.

Förvaltningens rutiner och omfattar både rapportering av oegentligheter, utvecklingsmöjligheter, men kan också omfatta rapportering av osämja mellan medarbetare, tillbud eller om olyckor på arbetsplatsen. Det är således svårt att ge svar på hur många visselblåsningar som har rapporterats in sedan ”visselblåsarlagen” 2017 (*Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*).

Svar på fråga nummer 3:

- Förvaltningen har inte haft några ärenden om repressalier från arbetsgivaren som har rapporterats inom samma period (sedan 2017).

Svar på fråga nummer 4:

- EU antog i oktober 2019 ett ”visselblåsardirektiv”. Direktivet träder kraft den 17 december 2021, men kommuner och regioner har fram till den 17 juli 2022 på sig att inrätta interna rapporteringskanaler. Rapportering ska kunna ske muntligt, genom fysiskt möte och telefon, eller skriftligt, genom traditionell post och e-post. Kanalerna måste vara säkra och skilda från övriga verksamheten. Endast tillsatt oberoende personal ska ha tillgång till dem. Personalen har tystnadsplikt och det finns krav på dokumentation, återkoppling och utredning.
- Stadens juridiska avdelning arbetar just nu med frågan och kommer att ta fram ramverket för rapporteringssystemet och visselblåsarfunktionen.

Synpunkter och förslag

Östermalms stadsdelsförvaltning delar uppfattningen om att alla anställda ska ha rätt att larma om missförhållanden på arbetsplatsen utan att riskera repressalier från arbetsgivaren.

Den som är anställd inom offentlig sektor har redan ett särskilt långtgående skydd genom meddelarskyddet som regleras i grundlag, men med en central rapporteringskanal och en tydlig ordning för hur rapporter om missförhållandena ska tas om hand kommer förvaltningen att få övergripande verktyg att motarbeta oegentligheter inom förvaltningen.

Kerstin Andersson
Stadsdelsdirektör

Bilaga

Skrivelse om visselblåsare och tysta arbetsplatser

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn

Kerstin Andersson

Datum

2021-09-07