

Policy för att motverka oegentligheter

I Ericastiftelsen arbetar vi alltid på ett ärligt och lagligt sätt. Samtidigt är vi medvetna om att alla organisationer kan råka ut för misskötsel.

Hos Ericastiftelsen är det samtliga medarbetares plikt att göra allt för att minimera risken för misskötsel inom organisationen samt att så snabbt som möjligt agera när brister upptäcks.

Vi uppmuntrar till en öppen och ansvarstagande kultur så att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas.

Ericastiftelsen förväntar sig att alla medarbetare rapporterar all kännedom om misskötsel på arbetsplatsen som gör att Ericastiftelsen som organisation inte lever upp till fastställda lagar och principer.

Ericastiftelsens medarbetare ska känna sig trygga och kunna rapportera missförhållanden och allvarliga händelser som rör Ericastiftelsen utan rädsla för negativa konsekvenser. Anmälningar tas på allvar; de hanteras professionellt och konfidentiellt.

Riktlinjer

Medarbetare uppmuntras att rapportera alla missförhållanden och allvarliga händelser som de uppfattar som överträdelser av lagar eller av uppförandekoden till verksamhetschef eller ansvarig ledningsperson. Om verksamhetschefen är inblandad i ärendet eller om verksamhetschefen inte kan eller inte har hanterat frågan på ett tillfredsställande sätt, bör medarbetare rapportera till styrelsen.

Ericastiftelsen anser att följande punkter är exempel på missförhållanden och allvarliga händelser som bör rapporteras:

- en kriminell handling har utförts, utförs eller riskerar att utföras.
- en person har inte följt gällande lag, följer inte gällande lag eller riskerar att inte följa gällande lag.

Ericastiftelsen

Behandling, utbildning och forskning

- en medarbetares hälsa och säkerhet har blivit hotad, är hotad eller riskerar att bli hotad.
- en medarbetare har brutit mot, bryter mot eller riskerar att bryta mot Ericastiftelsens uppförandekod.
- en medarbetare har brutit mot, bryter mot eller riskerar att bryta mot Ericastiftelsens Child Safeguarding Policy.
- miljön har farit illa, far illa eller riskerar att fara illa.
- manipulation av redovisning eller finansiell data.
- ekonomisk brottslighet såsom givande och tagande av muta, bedrägeri och förfalskning.
- allvarliga former av diskriminering och trakasserier
- information om att någon av ovannämnda situationer medvetet undanhålls.

Policyn täcker inte angelägenheter så som mobbing, missnöje med lön, dåligt eller orättvist ledarskap, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Medarbetare som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand vända sig till verksamhetschef, fackligt ombud eller skyddsombud.

Förutsatt att misstankar om misskötsel, oaktsamhet eller brister på arbetsplatsen är rapporterade i god tro och inte av illvilja eller för personlig vinning samt att det finns goda skäl att anta att ärendet är relevant och den anställda har följt rutinerna för rapportering, kommer ärendet att hanteras enligt följande:

- Så långt som möjligt kommer medarbetarens identitet inte att avslöjas internt, om det inte är nödvändigt för vidare utredning eller om lagen kräver det.
- Medarbetaren kommer inte att utsättas för några trakasserier eller disciplinära åtgärder från Ericastiftelsen som ett resultat av att hen rapporterat ett missförhållande.
- Så långt som möjligt kommer bevis som kan härledas till medarbetaren att hållas sekretessbelagda.
- Missbruk av den här policyn, till exempel genom att rapportera falska, ondsinta eller grundlösa anklagelser, betyder att medarbetaren ej täcks av ovannämnda skydd.

Medarbetare ska rapportera sina misstankar om misskötsel till verksamhetschef, fackligt ombud eller skyddsombud. Är detta inte möjligt kontaktas styrelseordförande.

Ericastiftelsen

Behandling, utbildning och forskning

Medarbetare kan lämna en muntlig och/eller skriftlig anmälan. Det måste alltid framgå att man använder sig av denna policy samt om den anställda önskar hålla sin identitet hemlig. Verksamhetschef kommer att be medarbetaren att skriva ned sin rapport efter första samtalet. De kommer att bekräfta den skriftliga anmälan och följa upp ärendet.

Om en anställd är missnöjd med hur ett ärende hanterats eller känner att det är omöjligt att ta upp ett specifikt ärende med någon av ovannämnda personer ska den anställda vända sig till någon av ledamöterna i Ericastiftelsens styrelse alternativt till skyddsombudet.

Ericastiftelsen är skyldig att undersöka och hantera alla anmälningar rättvist, snabbt och konfidentiellt så långt det är möjligt. Undersökningens längd och omfattning kommer att bero av ärendets natur.

En inledande undersökning genomförs för att besluta om det finns grund för att fortsätta undersökningen eller om det saknas grund för att fortsätta undersökningen på grund av att anmälan exempelvis är baserad på felaktig information.

Den person som ansvarar för att anmälan behandlas kan sätta upp ett möte med medarbetaren. Medarbetaren kan behöva förbereda delar av anmälan skriftligen, dessa punkter kommer sedan att diskuteras i sin helhet under mötet. Den person som är ansvarig beslutar om vidare åtgärder ska tas och om så är fallet vad som är den lämpligaste åtgärden. Detta kan innebära att medarbetaren måste närvara på vidare möten med ledningen eller att medarbetaren ombes lägga fram vidare bevis, som anses nödvändiga. Medarbetaren kommer, så långt det är möjligt, att informeras om vilka åtgärder Ericastiftelsen beslutar att ta och måste hantera sådan information som strikt konfidentiell.

Ericastiftelsen förstår att en anmälan som görs under den här policyn kan innehålla mycket känslig och konfidentiell information som gör att en medarbetare vill vara anonym.

Ericastiftelsen uppmanar dock alltid den som anmäler att inte agera anonymt. Åtgärder för att bibehålla sekretess kring anmälan och den som anmält vidtas så långt som det är möjligt.

Ericastiftelsen

Behandling, utbildning och forskning

När en anmälan anses riktig enligt de riktlinjer som anges ovan kan Ericastiftelsen agera enligt ett eller flera av följande alternativ:

- ärendet remitteras till styrelsen.
- ärendet remitteras till en lämplig extern myndighet.
- ärendet rapporteras till polisen.

Om en medarbetare, efter att ha följt samtliga steg i denna policy, fortfarande känner sig missnöjd med resultatet, kan medarbetaren under strikt sekretess vända sig till en extern myndighet. Om en medarbetare beslutar att ta detta steg är hen skyldig att informera Ericastiftelsens verksamhetschef minst sju dagar innan myndigheten kontaktas.

Ansvar

Ericastiftelsens chefer ansvarar för att alla medarbetare inom Ericastiftelsen är förtrogna med Ericastiftelsens policy för att motverka oegentligheter, men det ligger på individens ansvar att följa den. Den här policyn ska enbart ses som en guide och är inte en del av medarbetarens anställningsavtal.