

**Retningslinjer for whistleblowerordningen for
Social- og Indenrigsministeriets departement og
Benchmarkingenheden**

November 2020

Indledning	3
Hvem kan indgive oplysninger?.....	4
Hvilke oplysninger er omfattet?	5
Hvordan behandles oplysningerne?	7
Hvordan indgives oplysninger?	9
Hvilke rettigheder har whistleblowere?	11
Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?	13

Indledning

Whistleblowerordningen for Social- og Indenrigsministeriets departement og Benchmarkingenheden har til formål

- at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om alvorlige forhold i myndighederne uden at frygte for negative konsekvenser,
- at beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- at opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i myndighedernes ydelser.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningerne udgør desuden et supplement til muligheden for at rette henvendelse til f.eks. nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten.

Kapitel 1

Hvem kan indgive oplysninger?

Whistleblowerordningen kan anvendes af personer, der arbejder eller tidligere har arbejdet for Social- og Indenrigsministeriets departement eller Benchmarkingenheden. Whistleblowerordningen kan derudover benyttes af samarbejdspartnere, som departementet og enheden har et mere kontinuerligt og formaliseret samarbejde med, og personer, der er ansat hos samarbejdspartnere.

Kapitel 2

Hvilke oplysninger er omfattet?

I whistleblowerordningen kan behandles oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for departementet eller Benchmarkingenhedens varetagelse af deres opgaver. Der foretages i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering i myndighederne af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold. Det vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om

- *strafbare forhold*, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- *grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen*, f.eks. forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven eller lignende.
- *grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet eller lignende.
- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- *grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen*, f.eks. grov chikane.
- *seksuel chikane*, f.eks. enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- *bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere*.

Der forudsættes viden eller begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold.

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningen. Oplysninger om øvrige forhold skal som udgangspunkt håndteres via f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanterne. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, skal myndighederne iagttage vejledningspligten, jf. også nedenfor under kapitel 4.

Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være

- oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter såsom sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Whistleblowerordningen kan ikke anvendes til indberetning af klassificerede oplysninger, der falder inden for rammerne af Justitsministeriets cirkulære nr. 10338 af 17. december 2014 om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerheds-cirkulæret). Hver myndighed vil kunne vejlede nærmere om reglerens betydning i relation til den pågældende myndigheds informationer.

Kapitel 3

Hvordan behandles oplysningerne?

Der er etableret en whistleblowerenhed, som modtager og behandler indberetninger.

Når whistleblowerenheden har modtaget en indberetning, sendes en kvittering for modtagelse til indberetteren.

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal henlægges som åbenbart grundløs, f.eks. fordi den angår forhold eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen i departementet eller Benchmarkingenheden.

Hvordan den enkelte indberetning skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens indhold og karakter.

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil indberetteren – afhængigt af indberetningens karakter – skulle vejledes om den videre håndtering af indberetningen.

Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at whistlebloweren, hvis denne har oplyst kontaktoplysninger, opfordres til at rette henvendelse til nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanterne eller HR, hvis det forhold, der indberettes om, ikke er omfattet af ordningen, og en konkret vurdering tilsiger, at nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanterne eller HR er nærmest til at håndtere indberetningen.

Hvis der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksættes en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i departementet eller Benchmarkingenheden samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer.

Hvis en indberetning vedrører en styrelsesdirektør, vil den blive behandlet i Social- og Indenrigsministeriets direktion, dvs. departementschefen og afdelingscheferne. Vedrører indberetningen et direktionsmedlem i Social- og Indenrigsministeriets departement, herunder departementschefen, vil indberetningen blive behandlet i direktionen uden det pågældende direktionsmedlems tilstedeværelse.

Hvis en indberetning vedrører Benchmarkingenheden, vil den blive behandlet af formanden for bestyrelsen i Benchmarkingenheden. Vedrører indberetningen formanden for bestyrelsen, vil indberetningen blive behandlet af kontorchefen i Benchmarkingenheden.

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der i øvrigt finder anvendelse:

- Hvis der er tale om en formodet overtrædelse af straffelovningen, kan det blive *anmeldt til politiet*.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i departementet, kan det medføre, at der med den fornødne inddragelse af den ansatte, der beskyldes for at have begået fejl eller forsømmelser, indledes en sag om *negative ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner*, f.eks. advarsel eller afskedigelse.
- Vedrører sagen alvorlige fejl eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre *kontraktretlige konsekvenser* for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

Kapitel 4

Hvordan indgives oplysninger?

Oplysninger kan indgives som fysisk post, e-mail eller telefonisk via følgende kontaktoplysninger:

Fysisk post: Social- og Indenrigsministeriet, Holmens Kanal 22, 1060 København K (mærk kuverten: ”Overleveres personligt til whistleblowerenheden”).

E-mail: whistleblower@sim.dk (for indberetninger om departementet) eller whistleblower@simb.dk (for indberetninger om Benchmarkingenheden)

Telefon: 7228 2510

Bemærk, at almindelige e-mails ikke er krypterede. Hvis din indberetning indeholder følsomme eller fortrolige oplysninger om en person (f.eks. oplysninger om strafbare forhold og oplysninger om økonomi), bedes du derfor indberette telefonisk eller med fysisk post.

Desværre har vi endnu ikke en it-understøttelse af whistleblowerordningen, der kan sikre din anonymitet. Så længe en sådan ikke er etableret, må vi henvise dig til, såfremt du ønsker det, selv at sikre din anonymitet.

Hvis oplysningerne ønskes indgivet anonymt, er det afgørende, at der ved indberetningen ikke oplyses navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart. Vedkommende skal desuden være opmærksom på, at vedkommende ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om sin identitet.

Der vil dog kunne forekomme helt ekstraordinære tilfælde, hvor f.eks. politiet vil forsøge at indhente oplysninger om en whistleblower, der har indgivet en indberetning anonymt, for at afværge forbrydelser, der kan indebære fare for statens sikkerhed eller menneskers liv eller helbred.

Hvis oplysninger indberettes via en computer, der er stillet til rådighed for ansatte i myndighederne, eller fra en computer, der er på myndighedernes netværk, vil dette evt. blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på departementets netværk. Denne risiko for logning kan undgås ved at indberette via en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet departementets netværk.

Undersøgelser på baggrund af anonyme indberetninger kan give anledning til vanskeligheder i praksis, bl.a. i det omfang der opstår behov for yderligere op-

lysninger fra indberetteren, ligesom myndigheder ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse f.eks. over for en af myndighedens ansatte. Det kan indebære, at en indberetning om ulovligheder mv. i en myndighed må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den. Derfor bliver der opfordret til, at oplysninger ikke indgives anonymt, jf. dog vedrørende aktindsigt under kapitel 6.

Kapitel 5

Hvilke rettigheder har whistleblowerne?

Ret til at blive orienteret om sagens behandling og eventuelle resultater

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området.

Whistleblowere, der indberetter oplysninger til whistleblowerordningen, vil som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og eventuelle resultater. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af regler om tavshedspligt mv., og hvis indberetteren ikke har oplyst kontaktoplysninger.

Som udgangspunkt ikke partsstatus

De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse. En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i en sag i den myndighed, som indberetningen vedrører, herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. partshøring, begrundelse, partsaktindsigt og mulig klageadgang). Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag, som indberetningen omhandler eller giver anledning til.

Aktindsigt m.v.

Der kan efter gældende regler være adgang for andre til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne, hvis indberetningen ikke er indgivet anonymt. F.eks. kan de personer, som oplysningerne drejer sig om, have ret til at vide, hvem der har indberettet.

Beskyttelse mod repressalier og lignende

Whistleblowere, der indberetter til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning, som er afgivet i god tro.

Hvis man som ansat oplever at blive mødt med negative ledelsesreaktioner, fordi man har benyttet whistleblowerordningen, kan man rette henvendelse til whistleblowerenheden, sin tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis whistleblowerordningen på den baggrund får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal departementschefen henholdsvis formanden for bestyrelsen i Benchmarkingenheden orienteres herom.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner som følge af at have indberettet, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation efter de til enhver tid gældende regler herom.

Der må ikke bevidst indberettes urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen. Der vil også i visse kvalificerede tilfælde kunne være grundlag for en politianmeldelse, f.eks. hvis en whistleblower indgiver urigtige oplysninger med forsæt til, at en uskyldig derved bliver sigtet, dømt eller undergivet strafferetlig retsfølge for et strafbart forhold.

Kapitel 6

Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området.

De personer, som oplysningerne omhandler, vil således normalt blive underrettet, hvis der indberettes om dem. Den omhandlede person vil have ret til indsigt efter de almindelige regler herom og til at gøre indsigelse mod behandlingen af oplysninger. Den omhandlede person vil efter omstændighederne have ret til at bede om at få rettet forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at myndigheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

De almindelige sletteregler gælder i øvrigt. Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for den ansatte, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om den ansatte, vil oplysningerne blive opbevaret i den pågældendes personalemappe.

Den omhandlede person vil normalt modtage underretning, når sagen henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom den omhandlede person vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles.

www.sim.dk