

Retningslinjer for whistleblowerordningen hos Nota

1. Indledning

Whistleblowerordningen hviler på lov om beskyttelse af whistleblowere og er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Problemer bør således i første omgang søges løst ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten. Ordningen udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. den eksterne whistleblowerordning i Datatilsynet eller Folketingets Ombudsmand.

Whistleblowerordningen vedrører kun forhold hos Nota. Handler din indberetning om forhold hos andre myndigheder eller hos f.eks. en privat virksomhed, skal du indberette til den pågældende myndigheds eller virksomheds egen whistleblowerordning eller til den eksterne whistleblowerordning i Datatilsynet. Indberetninger, der vedrører en anden myndighed end Nota vil blive afvist, og du skal selv sørge for at foretage din indberetning til rette modtager – vi vil så vidt muligt vejlede dig til at finde rette modtager.

Du kan vælge at indgive indberetning om forhold hos Nota til den eksterne whistleblowerordning i Datatilsynet, hvis du ikke ønsker at benytte den interne ordning hos Nota.

Du kan finde alle relevante links på Notas hjemmeside om whistleblowerordningen.

2. Hvem kan indgive oplysninger til whistleblowerordningen?

Du kan benytte whistleblowerordningen, hvis du er ansat eller tidligere har været ansat hos Nota, herunder som (u)lønnet praktikant eller frivillig, eller hvis du har været i betragtning til en stilling hos Nota, i det omfang indberetningen vedrører oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktlige forhandlinger. Du er omfattet af ordningen, uanset om du er overenskomstansat, tjenestemand, fuldtidsansat eller deltidsansat.

Du kan også benytte ordningen, hvis du er samarbejdspartner (herunder selvstændig erhvervsdrivende, leverandør og underleverandør) eller ansat hos en samarbejdspartner, som Slots- og Kulturstyrelsen har eller har haft et samarbejde med.

Andre, f.eks. borgere, der har en sag hos den pågældende myndighed, vil som udgangspunkt ikke være omfattet, og vil dermed som udgangspunkt ikke kunne anvende ordningen.

3. Hvilke oplysninger er omfattet af whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen omhandler kun oplysninger om alvorlige forhold, der er i offentlighedens interesse af få afdækket. Whistleblowerenheden hos Nota, der er forankret i HR, foretager en konkret vurdering vedrørende alle indberetninger til whistleblowerordningen, om der er tale om sådanne alvorlige forhold, at indberetningen er omfattet af ordningen. Det vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om

- Indberetninger om overtrædelser af *EU-retten* (se afgrænsning nedenfor i linket til vejledning til whistleblowere)
- *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. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el. lign.
- *Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el. lign.
- *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*.

Det forudsættes, at du har viden eller begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold, når du anvender whistleblowerordningen. Du skal derfor være i god tro om, at din indberetning er omfattet af whistleblowerordningen.

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningen. Det betyder, at det ikke nødvendigvis vil være whistleblowerenheden, der behandler din henvendelse, ligesom du ikke vil have beskyttelse efter whistleblowerloven i forbindelse med din indberetning. Oplysninger om øvrige forhold skal som udgangspunkt håndteres via f.eks. nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller en tillidsrepræsentant. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, vil Notas whistleblowerenhed vejlede dig herom.

Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være

- Forhold vedrørende din egen personalesag/ansættelse, der f.eks. skal håndteres efter regler i den overenskomst, du er ansat efter.
- oplysninger om overtrædelser af mindre væsentlige interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- oplysninger om mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Du kan læse mere om afgrænsningen af oplysninger, der er omfattet af whistleblowerordningen, i Justitsministeriets vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser.

4. Hvordan indgives og behandles indberetninger?

Din indberetning modtages hos Nota via Notas whistleblowerordning, der er en webportal, der kan tilgås fra Notas hjemmeside, www.nota.dk.

Hvis du indberetter til whistleblowerordningen fra en computer, der er på Notas netværk, vil dette eventuelt blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på institutionens netværk. For at undgå logning kan ordningen tilgås på en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet Notas netværk.

Du kan vælge at indgive din indberetning helt anonymt. Whistleblowersystemet er desuden indrettet til, at du – selv om du er helt anonym – kan have en dialog med Notas whistleblowerenhed via whistleblower-systemet. Når du har indsendt din indberetning, vil du få en kvittering på, at din henvendelse er modtaget. På kvitteringen er der angivet en 16-cifret nøglekode. Du kan bruge koden til at tilgå whistleblowerportalen, hvor du f.eks. kan tilføje yderligere information, ligesom du kan kommunikere med Notas whistleblowerenhed og modtage orientering om behandlingen af din indberetning. Whistleblowerenheden kan også kontakte dig via whistleblowerportalen, hvis den f.eks. har opfølgende spørgsmål til brug for behandlingen af indberetningen. Vi kommunikerer kun med dig via vores digitale whistleblowerportal. Det er vigtigt at du jævnlig tjekker for evt. meddelelser, da du ikke får direkte besked hvis du har henvendt dig anonymt. Din henvendelse og vores opfølgning på den vil blive journaliseret i en lukket journalgruppe i vores journalsystem, som kun kan tilgås af Notas whistleblowerenhed.

Din indberetning behandles fortroligt af Notas whistleblowerenhed, der varetages af to personer i HR. Efter behov kan din indberetning i fortrolighed blive behandlet af udvalgte andre ansatte hos Nota, hvis din indberetning vedrører emner, der kræver inddragelse af andre kompetencer end dem, der er repræsenteret i whistleblowerenheden.

Indledningsvist vil whistleblowerenheden vurdere, om din indberetning er omfattet af whistleblowerordningen.

Er henvendelsen ikke omfattet, vil du få besked fra whistleblowerenheden om dette, og whistleblowerenheden sørger for, at din henvendelse bliver håndteret af de personer hos Nota, der varetager det område, din henvendelse vedrører, eller at du modtager anden vejledning i, hvordan du kan bringe henvendelsen videre til rette modtager, f.eks. til din tillidsrepræsentant eller nærmeste leder.

Vurderes det, at din henvendelse er omfattet af whistleblowerordningen, vil whistleblowerenheden igangsætte en undersøgelse af de forhold, som din indberetning vedrører. Der er som udgangspunkt kun pligt til at foranstalte

undersøgelser, hvis der er en vis sandsynlighed for, at der foreligger et ulovligt forhold, som ikke er af ganske underordnet betydning, og som fortsat har en sådan aktualitet, at der er grundlag for at iværksætte en undersøgelse. Indledes der en undersøgelse, inddrages Notas direktør i sagen og er med til at vurdere, om behandlingen af din henvendelse kræver, at personer hos Nota uden for whistleblowerenheden inddrages i undersøgelser omkring indberetningen. Hvis din identitet kan udledes af din indberetning, vil den blive sløret af whistleblowerenheden inden inddragelse af Notas direktør og eventuelle andre ansatte hos Nota - medmindre du giver samtykke til, at oplysningen kan videregives. Du vil som udgangspunkt blive underrettet, hvis der videregives oplysninger til f.eks. politiet eller en tilsynsmyndighed. Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter.

Hvis undersøgelsen af din indberetning viser, at der er forhold, der er kritisable, er der forskellige reaktionsmuligheder:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive *anmeldt til politiet*.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat hos Nota, kan det medføre *ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner*, f.eks. advarsel eller afskedigelse, over for den pågældende.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre *kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren*, f.eks. kontraktophævelse.

Du vil senest 3 måneder efter, at vi har modtaget din henvendelse modtage feedback om sagens behandling hos Notas whistleblowerordning.

5. Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger til en whistleblowerordning (whistleblowere)?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse i forbindelse med din indberetning. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. Du kan læse mere om vores privatlivspolitik, oplysningspligt mv. på Notas whistleblowerordnings hjemmeside.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder desuden anvendelse. Din indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at du som whistleblower bliver part i en sag hos Nota, herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. om parts høring, 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.

Ifølge whistleblowerloven må Nota ikke videregive oplysninger om din identitet eller om indberetninger, der er omfattet af loven, hverken til personer, som din indberetning vedrører, eller til udenforstående, f.eks. journalister, der beder om aktindsigt.

Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser og repressalier forbundet med en indberetning afgivet i god tro. Ved vurderingen af, om en indberetning er afgivet i god tro, skal det indgå, om du som whistleblower havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.

Hvis du som ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi du har benyttet whistleblowerordningen, kan du rette henvendelse til din ledelse, din tillidsrepræsentant eller din faglige organisation. Du kan også rette henvendelse til HR.

Du kan læse mere i Justitsministeriets vejledning til whistleblowere under hvilke betingelser, du kan offentliggøre de forhold, din indberetning vedrører.

6. Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De personer, som oplysningerne omhandler, vil normalt blive underrettet, hvis der indgives oplysninger om dem. Den omhandlede person vil således modtage underretning, når sagen henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom den omhandlede person vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles. Den omhandlede person har i den forbindelse 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 Nota begrænser behandlingen af oplysninger om personen, jf. reglerne i databeskyttelsesloven. Personen vil ikke få oplyst identiteten på whistlebloweren.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, kan medføre en politianmeldelse af whistlebloweren, ligesom det kan få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen.

Er din indberetning anonym, vil den kun i særlige tilfælde kunne begrunde en indgribende afgørelse over den, din indberetning handler om.

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

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse, jf. ovenfor. Det bemærkes i den forbindelse, at det bl.a. følger af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra b, at oplysningspligten ikke skal iagttages, hvis det sandsynligvis vil gøre det umuligt eller i væsentlig grad vil hindre opfyldelsen af formålet med behandlingen (i dette tilfælde behandlingen af indkomne henvendelser til en whistleblowerordning). Notas anvendelse af undtagelsesbestemmelsen vil kræve en konkret vurdering, og undtagelsen gælder alene i det omfang, hensynene til at undlade at opfylde oplysningspligten forsat gør sig gældende. Oplysningspligten vil derfor kunne indtræde på et senere tidspunkt.

Den omhandlede person vil i den forbindelse 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 Nota begrænser behandlingen af oplysninger om personen.