

Whistleblowerpolitik

Grindsted Gymnasie- & Erhvervsskole (GGES) har etableret en whistleblowerordning.

Ordningen har hjemmel i Lov om beskyttelse af Whistleblowere (LOV nr 1436 af 29/06/2021) Whistleblowerdirektivet (2019/1937) samt fællesvejledningen for Whistleblowerordningen på Statens område fra Justitsministeriet (af indsæt seneste vejledning jf. høring).

Formål

Whistleblowerordningen har til formål at: øge mulighederne for, at ansatte kan ytre sig om særlige typer af kritisable forhold på deres arbejdsplads uden at frygte for negative konsekvenser. Ordningen tjener også det formål, at beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen og opdager fejl og forsømmelser og derved medvirke til at højne niveauet for uddannelsesstedets opgavevaretagelse.

Whistleblowerordningen er således et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om eventuelle fejl og utilfredsstillende forhold mv.

Ordningen skal ikke erstatte, men udgør et supplement til den oplevede mulighed for at rette henvendelse til fx nærmeste leder, HR, arbejdsmiljøansvarlige eller tillidsrepræsentanten. Det anbefales, inden enhver indberetning, at whistlebloweren overvejer, om der på arbejdspladsen allerede eksisterer kanaler, som en henvendelse bør rettes til, inden man vælger at benytte sig af Whistleblowerordningen. Hvis sådanne overvejelser ikke giver resultat er whistleblowerordningen en god mulighed.

Ordningen udelukker omvendt ikke muligheden for at indberette via andre eksterne kanaler, som fx Datatilsynets whistleblowerordning.

Ordningen

GGES har valgt en løsning, Safewhistle, til modtagelse af indberetninger og efterfølgende screening af hvorvidt disse ligger indenfor/udenfor lovens område.

GGES har endvidere udpeget en Whistleblowerenhed , der kan håndtere den videre behandling af anmeldelser, der vurderes at ligge indenfor lovens område. Dermed sikres også en lokal forankring og behandling.

Whistleblowerenheden består af Mette Krusborg Madsen, Dorte Jespersen og Anna Sophie Thomsen.

Medarbejdere på GGES kan fx indberette om strafbare forhold, overtrædelser af EU-lovgivningen eller forvaltningsretlige principper. Man kan også indberette om grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen som fx grov chikane, herunder af seksuel karakter, eller bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Det kan dog forekomme, at anmeldelse tilbagesendes fra Screeningsenheden med anvisning om at benytte en anden anmeldelseskanal, fx hvis forholdet falder udenfor lovens område.

Om anonymitet og fortrolighed

Hvis man oplyser sin identitet, i forbindelse med en indberetning, behandles personoplysningerne i videst muligt omfang fortroligt. Der kan dog være særlige forhold, som gør, at man bliver nødt til at oplyse sin identitet, fx ved anmodning om aktindsigt eller ved anmeldelser til politiet.

Man kan også vælge at indberette anonymt.

Såfremt man ønsker at være anonym, skal man indberette på en måde, der sikrer anonymitet. Safewhistle løsningen tilbyder denne mulighed. Læs nærmere herom på www.safewhistle.dk.

Procedure

Indberetning og behandling

Indberetning foretages ved at gå ind på www.safewhistle.dk og klikke på ”Start din anmeldelse her”. Det er også muligt, at foretage telefonisk henvendelse på tlf.: 72134950.

Bemærk at der ikke anvendes stemmeforvrængningssoftware, hvorfor fuld anonymitet ved telefonisk henvendelse ikke kan garanteres. Modtageren af opkaldet vil være underlagt en skærpet tavshedspligt for at sikre fortroligheden.

Såfremt man vælger telefonisk henvendelse har man ret til et personligt møde.

Når anmeldelsen er foretaget, vil der blive foretaget en juridisk screening af sagen, med henblik på, at få klarlagt om et forhold kan anses som omfattet af ordningen, og om indberetteren falder i gruppen af beskyttede.

Herefter sendes sagen til behandling i whistleblowerenheden.

Sådan sikrer du anonymitet

Du er dog nødt til at angive i din anmeldelse hvilket uddannelsessted din anmodning vedrører. Dette skyldes dels, at vi vil sikre at kun deltagende uddannelsessted benytter servicen, samt at screening af sagen forløber korrekt.

Hvis du ønsker at være anonym, skal du være opmærksom på, at du ikke oplyser navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart, og at du ikke – fx ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv. – utilsigtet afgiver oplysninger om din identitet. Det kan fx være tilfældet hvis du uploader dokumenter, eller andre filer, som du selv har udarbejdet, da filerne kan afgive et digitalt spor.

Du skal også være opmærksom på, at du ikke anvender en pc, der kan spores, fx via IP-adresse eller logning af brugeraktiviteter.

Hvis du bruger safewhistle til indberetningen, og ønsker anonymitet, skal du sikre dig at du ikke tilgår den mens du er på skolens netværk.

Hvis du tilgår ordningen via tor-browseren, sikrer du at fuld anonymitet i browserleddet. Vi har dog vurderet, at det ikke er et krav for at kunne tilgå ordningen, at man også benytter Tor browser

Inden du indberetter, beder vi dig læse om whistleblowerordningen i retningslinjerne nedenfor. Du kan blandt andet læse om dine rettigheder, og hvordan vi behandler din indberetning.

Der henvises til særskilt dokument: Sådan sikres din anonymitet.

Hvem kan bruge whistleblowerordningen?

Man kan bruge whistleblowerordningen, hvis man er arbejdstager (ansat) på uddannelsesstedet. Enhver person der udøver en reel og faktisk beskæftigelse anses som "arbejdstager". Frivillige eller eksterne konsulenter der ikke er på lønningslisten er fx. ikke omfattet. Det samme gælder elever, medmindre de samtidig er arbejdstagere på uddannelsesstedet.

Hvad kan man indberette om? ("Scope")

Whistleblowerordningen omfatter oplysninger om meget alvorlige forhold, som er af væsentlig betydning for varetagelsen af uddannelsesstedets opgaver.

Ved hver indberetning foretages en konkret screening af om forholdet falder under Whistleblowerlovgivningen, dvs. om der er tale om sådanne alvorlige forhold, som skal undersøges nærmere, og som loven giver mulighed for at behandle videre:

Alvorlige forhold vil dog i almindelighed kunne omfatte oplysninger om:

- strafbare forhold, fx overtrædelse af tavshedspligt
- misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri eller bestikkelse.
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, fx forvaltningsloven, offentlighedsloven, miljøbeskyttelsesloven, Fødevarelovgivningen eller Databeskyttelseslovgivningen.
- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, fx undersøgelsesprincippet, lighedsgrundsætningen, saglighed eller proportionalitetsprincippet.
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx grov chikane. seksuel chikane, fx 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. **Det bemærkes at muligheden for at anmelde forhold af denne karakter udelukkende gælder den personkreds der har en arbejdsrelateret tilknytning til uddannelsesstedet. Rene "elevsager" falder derfor udenfor denne ordning.**
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt et forhold er omfattet af ordningen, er man velkommen til at kontakte whistleblowerenheden der kan hjælpe med at undersøge om noget passeret kan være omfattet. Dette kan gøres med samme metode som der kan anmeldes med dvs. enten via www.safewhistle.dk eller telefonisk.

Anmelder skal være i god tro

Anmelder er kun beskyttet mod negative konsekvenser, hvis der indberettes i god tro.

Det betyder omvendt, at man ikke er beskyttet, hvis man bevidst indberetter urigtige eller vildledende oplysninger. Det skyldes, at ordningen ikke må misbruges, fx hvis en ansat uretmæssigt beskylder en kollega eller chef for chikane, fordi man måske udelukkende har et andet (uvedkommende) udestående med personen.

Oplysninger om øvrige forhold, fx overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter og mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, er heller ikke omfattet af ordningen, og det vil oftest kunne konstateres ved den initiale screening. Det samme gælder almindelige/banale sager om overtrædelser af ordensreglementer, administrative procedurer, samarbejdsvanskeligheder, tillidsspørgsmål, rygeregler m.v. Sådanne sager egner sig bedst til behandling i det fag- eller arbejdsmiljøretlige system, eller samarbejdsudvalget .

Oplysninger om sådanne forhold skal derfor som udgangspunkt håndteres via fx nærmeste leder, HR eller tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Øvrige forhold, som skitseret ovenfor KAN dog helt undtagelsesvist blive omfattet hvis forholdene foregår systematisk. Et eksempel herpå kan være hvis en funktion eller et system konsekvent handler forkert, og ingen gør noget ved det.

Hvordan indberetter man?

Se også Quick-guide.

IT-centret ved Herningsholm Erhvervsskole har etableret denne whistleblowerordning, som hjælper uddannelsesstedet med at behandle indkomne indberetninger.

Hvis en ansat ønsker at indberette til whistleblowerenheden, bestemmer vedkommende selv, hvordan det skal ske.

Man kan enten bruge safewhistle.dk, eller ringe direkte til whistleblowerenheden.

Anmelder skal fx sikre dig, at det maildomæne du sender fra, sender din mail krypteret.

Alternativt kan der indberettes telefonisk på tlf. 72134950.

Hvis man ønsker at være anonym, skal man vælge en indberetningsform, der sikrer, at sagsbehandlerne ikke bliver oplyst om din identitet. Som anmelder skal man derfor være opmærksom på, at man ikke oplyser navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart, og at man ikke – fx ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv. – utilsigtet afgiver oplysninger om din identitet.

Hvis man indberetter via en computer, der er stillet til rådighed for ansatte, eller fra en computer, der er på netværket, kan en eventuel indberetning blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på IT-netværket.

Denne logning kan undgås ved at indberette via en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet netværket. Man bør også være opmærksom på, at der kan forekomme helt ekstraordinære tilfælde om mulige strafbare forhold, hvor politiet fx er nødsaget til at forsøge at indhente oplysninger om en whistleblower, der har indgivet en indberetning anonymt. Fx hvis politiet vurderer, at der er behov for politimæssige indgreb for at afværge forbrydelser, der kan indebære fare for statens sikkerhed eller menneskers liv eller helbred.

Hvis man tager telefonisk kontakt med whistleblowerenheden, bør man evt. sikre sig, at den telefon man ringer fra, ikke viser det nummer, som der ringes fra.

Man skal være opmærksom på, at det kan være vanskeligt at undersøge en sag, hvis Screenings- eller whistleblowerenheden ikke kan komme i kontakt med anmelderen. Man må heller ikke kun lægge vægt på anonyme oplysninger som led i en indgribende afgørelse, fx over for en ansat.

Hvis enheden ikke kan kontakte dig, kan det derfor betyde, at der må henlægges indberetninger om ulovligheder, uden at det er muligt at komme til bunds i sagen.

Sagsbehandlerne behandler eventuelle oplysninger om din identitet som whistleblower fortroligt i videst mulige omfang. Der kan dog være tilfælde, hvor de er forpligtet til at oplyse din identitet. Se nærmere nedenfor.

Hvordan behandles indberetninger?

Når Screeningsenheden modtager indberetninger vurderes det, om der er grundlag for at behandle forholdet nærmere, eller om indberetningen skal afvises eller henlægges.

Det kan fx være fordi

- Screeningsenheden ikke er rette modtager, fordi henvendelsen kommer fra nogen der står udenfor whistleblowerordningen, eller
- fordi henvendelsen (på trods af opfølgning m.v.) ikke gør det muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Det kan også være fordi forholdet ikke henhører under den type af sager som Screeningsenheden kan/må behandle jf. retningslinierne herom. (Scope)

Modtages indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil Screeningsenheden – afhængigt af indberetningens karakter, og hvis det er muligt – vejlede dig om den videre håndtering af indberetningen.

Hvis indberetningen ligger inden for ordningens anvendelsesområde, og der er grundlag for at behandle sagen, overføres sagen til den lokale whistleblowerenhed., der starter en nærmere undersøgelse af forholdet og inddrager oplysninger internt, og undersøger herunder habilitetsspørgsmål og mulige interessekonflikter. De kan også inddrage eksterne myndigheder og offentlige tilsynsorganer, hvis det er relevant -men der er ikke pligt til dette, og ledelsen inddrages typisk også.

Når eksterne undersøger sagen, sørger de i videst muligt omfang for, at det kun er whistleblowerenheden, der kender whistleblowerens identitet.

Udfaldet af en undersøgelse kan fx være, at Whistleblowerenheden og/eller ledelsen udtaler sin opfattelse af sagen over for de(n) relevante enhed(er) eller medarbejder(e), herunder med kritik, anbefalinger eller henstillinger, ændrer interne retningslinjer eller lignende indleder personalesag (fx disciplinære sanktioner som advarsel eller afskedigelse) mod relevante medarbejdere overdrager sagen til politiet med henblik på

efterforskning af muligt strafbare forhold, faciliterer en iværksættelse af kontraktretlige konsekvenser (fx ophævelse af kontrakt) over for en samarbejdspartner afviser eller henlægger sagen.

Det er typisk direktionen i den enhed, indberetningen omhandler der træffer beslutning om udfaldet efter indstilling fra, eller oplysninger fra whistleblowerenheden. Hvis indberetningen omhandler et direktionsmedlem, er det pågældende direktionsmedlem ikke til stede, når sagen behandles.

Vedrører en indberetning en chef, behandles sagens udfald af den øvrige direktion samt direktøren, hvis hensigtsmæssigt.

Vedrører en indberetning direktøren, bliver sagens udfald behandlet af øvrige direktion, Bestyrelsen eller evt. ekstern sagsbehandler.

Rettigheder efter forvaltningsloven

Som whistleblower er man som udgangspunkt ikke selv part i den sag, som indberetningen vedrører. Man har derfor ikke de almindelige rettigheder, der gælder for parter, som fx partsaktindsigt og begrundelse i forbindelse med en afgørelse.

Hvis en indberetning vedrører en person, og der træffes en afgørelse over for vedkommende, er den indberettede part i denne nye sag og har en parts rettigheder, dvs. partsaktindsigt, partshøring, begrundelse og klageadgang.

Whistleblowerenheden tager stilling til, i hvilket omfang såvel whistlebloweren som den indberettede orienteres om eller inddrages i sagsbehandlingen.

Der kan dog være adgang til at få aktindsigt i dit navn, hvis man ikke-anonymt har indberettet om en person, fx kan vedkommende have ret til aktindsigt i, hvem der har indberettet om vedkommende. Der vil også kunne forekomme helt ekstraordinære tilfælde, hvor fx politiet kan forsøge at indhente oplysninger om en person, der har indgivet en indberetning anonymt, for at afværge forbrydelser, der kan indebære fare for statens sikkerhed eller menneskers liv eller helbred.

Beskyttelse mod repressalier og lignende

Den/de der indberetter til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning afgivet i god tro.

En indberetning er afgivet i god tro, når anmelder havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne var omfattet af whistleblowerordningen.

Hvis der indgives en indberetning i ond tro, kan det få negative konsekvenser for indberetteren, og i særlige tilfælde kan der være grundlag for politianmeldelse.

Hvis man som ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser (eller mener der er risiko herfor), fordi man har benyttet whistleblowerordningen, opfordres man til at henvende dig til whistleblowerenheden, din tillidsrepræsentant eller faglige organisation. En sådan "sag" vil også kunne være omfattet af ordningens SCOPE hvis du (stadig) er ansat på tidspunktet for repressalierne.

Hvis whistleblowerenheden eller Screeningsenheden, får viden om, at en ansat har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, orienteres Bestyrelsen om sagen.

Rettigheder efter databeskyttelseslovgivningen

De personoplysninger, der indgår i whistleblowerordningen, er omfattet af reglerne om Persondatabeskyttelse. De rettigheder, der følger reglerne, gælder som udgangspunkt for alle registrerede i sagen, dvs. både whistlebloweren og den indberettede samt eventuelle andre registrerede, som indgår i indberetningen.

Personoplysninger, der behandles i forbindelse med indberetninger og i henhold til denne politik, opbevares så længe, det er nødvendigt af hensyn til sagsbehandlingen af det indberettede forhold og det videre forløb.