

## Whistleblowerordning Søvangsgården

### Formål:

Formålet med Whistleblowerordningen er, at du som Whistleblower sikkert kan give oplysninger om potentielle lovovertrædelser, som du mener at have oplevet på Søvangsgården.

### Hvem kan indberette:

Alle ansatte kan indberette.

Øvrige personer, der er i forbindelse med din virksomhed, *kan* også gives mulighed for at bruge indberetningskanalen

### Hvordan indberetter man:

Indberetninger kan gøres mundtligt, skriftligt eller begge dele.

Skriftlige indberetninger ilægges postkassen på administrationsgangen og tømmes af den sygeplejefaglige leder hver 7. dag. Denne er også ansvarlig for den efterfølgende procedure.

Mundtlige indberetninger gives af Whistlebloweren direkte til den sygeplejefaglige leder.

Det er et krav, at den ansvarlige/den sygeplejefaglige leder er upartisk og kompetent.

Den sygeplejefaglige leder er ansvarlig for kommunikationen med Whistlebloweren og kan derfor anmode Whistlebloweren om yderligere/supplerende oplysninger vedr. indberetningen.

Whistlebloweren vil som udgangspunkt modtage en bekræftelse på sin indberetning **inden for 7 dage** efter, at den interne whistleblowerordning har modtaget indberetningen, medmindre den ansvarlige vurderer, at en bekræftelse f.eks. vil kunne bringe beskyttelsen af Whistleblowerens identitet i fare.

Som udgangspunkt vil whistlebloweren **senest 3 måneder** efter, at Søvangsgården har modtaget indberetningen, modtage feedback på sin indberetning. Feedback kan f.eks. bestå i oplysninger om, hvilke tiltag, der er iværksat eller påtænkes iværksat som opfølgning på din indberetning.

Denne frist kan forlænges i **op til 6 måneder**, hvis der på grund af sagens konkrete omstændigheder er behov for en længerevarende undersøgelse. Whistlebloweren vil i så fald blive orienteret herom **inden for 3 måneder**, fra whistleblowerordningen har modtaget indberetningen.

### Krav til Whistleblower beskyttelse:

Krav om beskyttelse gælder alle, der benytter Whistleblowerordningen med rimelig grund.

Whistleblowerens identitet må ikke videregives til andre ansatte på Søvangsgården medmindre andet er aftalt specifikt og skriftligt med whistlebloweren.

Modtager af indberetningen må ikke anvende eller videregive indberetningen (ud over i den korrekte opfølgning).

Indberetningen håndteres fortroligt og rettidigt og Whistlebloweren må ikke udsættes for repressalier grundet sin indberetning.

### **Hvad kan man indberette om:**

Det er ikke alle typer af oplysninger, som man kan whistleblowe om. Man kan læse mere om, hvilke typer forhold der kan indberettes om, i det følgende.

### **Overtrædelser af EU-retten**

Du kan indberette oplysninger om overtrædelser af EU-retten inden for følgende områder:

- Offentligt udbud
- Finansielle tjenesteydelser
- Produkter og markeder
- Forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
- Produktsikkerhed- og overensstemmelse
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Fødevarer- og fodersikkerhed
- Dyresundhed og dyrevelfærd
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og netværks- og informationssystemers sikkerhed
- Overtrædelser, der skader EU's finansielle interesser
- Overtrædelser relateret til det indre marked, herunder overtrædelser af EU konkurrence- og statsstøtteregele

Anvendelsesområderne er fastsat i whistleblowerdirektivet, som whistleblowerloven implementerer.

### **Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold**

Du kan herudover indberette oplysninger om **alvorlige** lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Det omfatter både overtrædelser af national ret og overtrædelser af de dele af EU-retten, der ikke er omfattet af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde.

Kriteriet 'alvorlige' lovovertrædelser eller øvrige 'alvorlige forhold' indebærer, at der som udgangspunkt skal være tale om oplysninger, der er af offentlig interesse. Der skal således bestå en reel samfundsinteresse i oplysningerne.

Ved modtagelse af en indberetning foretager den eksterne whistleblowerordning derfor en vurdering af, om indberetningen kan anses for at angå en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold i øvrigt. Der er tale om et objektive kriterium, hvor det i sidste instans vil være op til domstolene at vurdere, om en indberetning falder inden eller uden for lovens anvendelsesområde.

Inden for anvendelsesområdet vil i almindelighed falde oplysninger om strafbare forhold, herunder om overtrædelse af en eventuel tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse m.v.

Inden for anvendelsesområdet vil herudover i almindelighed falde oplysninger om grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven og forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet, offentlighedsloven, og efter omstændighederne f.eks. lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø m.v.

Endvidere vil oplysninger om seksuel chikane og andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, være omfattet. Indberetninger om enhver form for seksuel chikane vil være omfattet af lovens materielle anvendelsesområde.

Det er i forlængelse heraf vigtigt at huske, at du **kun kan indberette oplysninger, som du er kommet i besiddelse af som led i en arbejdsrelateret aktivitet.**

### **Hvad kan man ikke whistleblowe om?**

Uden for lovens anvendelsesområde vil som udgangspunkt falde følgende:

- Indberetninger om dit eget ansættelsesforhold (medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold f.eks. seksuel chikane)
- Oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter om f.eks. sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler m.v. og oplysninger om mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen
- Overtrædelser af bagatelagtig karakter og overtrædelser af accessoriske bestemmelser, herunder dokumentationspligter og underretningspligter

Det vil således som det helt klare udgangspunkt ikke være muligt at få behandlet indberetninger om konflikter mellem to eller flere medarbejdere og indberetninger om dit eget ansættelsesforhold i øvrigt, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane. Konkrete tvister mellem medarbejdere mv. bør i stedet for som det klare udgangspunkt håndteres på arbejdspladsen eller i det fagretlige system. Du kan derfor indgive sådanne oplysninger til din nærmeste leder, personale-/HR-afdeling eller tillidsrepræsentant.

Der kan dog være helt særlige tilfælde, hvor selv mindre samarbejdsvanskeligheder konkret kan indebære store risici og dermed vil udgøre alvorlige forhold i lovens forstand. Det kan f.eks. være tilfældet i sektorer, hvor der varetages kritiske funktioner, herunder i sundheds-, forsvars-, eller transportsektoren, hvor mindre konflikter m.v. kan udgøre en reel risiko for alvorlig skade m.v., og hvor indberetninger herom vil falde inden for anvendelsesområdet. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis kritiske funktioner og processer hæmmes som følge af personlige konflikter, eller hvis

konflikter m.v. konkret indebærer risiko for skade på menneskers liv eller helbred eller i øvrigt indebærer en reel risiko for væsentlig skadevirkning.

**Whistleblowerloven finder herudover ikke anvendelse på følgende:**

- Indberetninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter, medmindre sådanne indberetninger vedrører overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af direktivets anvendelsesområde
- Klassificerede oplysninger, der falder inden for rammerne af Justitsministeriets cirkulære om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt, der samtidig er fortrolige
- Oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt i henhold til retsplejelovens § 129
- Oplysninger omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt i henhold til sundhedslovens § 40
- Oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, som er omfattet af tavshedspligt
- Sager inden for strafferetsplejen

For øvrig information henvises til:

Lov om beskyttelse af whistleblowere: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2021/1436>, d. 13.12.21

Datatilsynet, Whistleblowerordningen: <https://whistleblower.dk/>, d. 13.12.21