

# NFA's whistleblowerordning

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har en whistleblowerordning som blandt andet skal forbedre mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan pege på og udtale sig om kritiske forhold, uden de behøver at frygte, at det får negative konsekvenser.

I NFA ønsker vi at få eventuelle fejl og mangler frem i lyset, så vi kan håndtere dem bedst muligt.

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

## Om anonymitet og fortrolighed

Hvis du oplyser din identitet, når du sender oplysninger ind til whistleblowerordningen, behandler vi i videst muligt omfang dine personoplysninger fortroligt. Der kan dog være særlige forhold, som gør, at vi bliver nødt til at oplyse din identitet, fx ved anmeldelse til politiet.

Du kan også vælge at sende oplysninger ind til whistleblowerordningen uden at oplyse din identitet. Ønsker du at være anonym, skal du være opmærksom på, at du ikke oplyser dit navn eller andet personhenførbart som fx adresse eller telefonnummer – heller ikke i eventuelle vedhæftede dokumenter.

Hvis du ønsker at bevare din anonymitet, skal du desuden være opmærksom på, at du ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos m.v. utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om din identitet.

Hvis du sender indberetning via en computer, der er stillet til rådighed for ansatte i NFA, eller fra en computer, der er på NFAs netværk, vil en eventuel indberetning blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på NFAs netværk. Risikoen for logning kan undgås ved at indberette via en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet NFAs netværk.

## Hvad er en whistleblowerordning?

NFAs whistleblowerordning har til formål at:

- øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i forskningscentret uden at frygte for negative konsekvenser,
- beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet, når vi varetager vores opgaver.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation i NFA om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til muligheden for at rette henvendelse til fx nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten,

ligesom den er et supplement til samarbejdspartneres mulighed for at rette henvendelse til deres kontakt i forskningscentret og/eller dennes leder.

Ordningen udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler.

### **Hvem kan bruge whistleblowerordningen?**

Du kan bruge whistleblowerordningen, hvis du arbejder eller tidligere har arbejdet i NFA.

Ordningen kan også bruges, hvis du endnu ikke arbejder i NFA, men indberetter om forhold, du har oplevet i forbindelse med ansættelsesprocessen.

Du kan desuden benytte whistleblowerordningen, hvis du er samarbejdspartner til NFA og har et mere kontinuerligt eller formaliseret samarbejde med forskningscentret eller hvis du er ansat hos en samarbejdspartner. Du kan også indberette om førkontraktuelle forhandlinger, fx hvis du forhandler med NFA om at indgå en kontrakt om leverancer.

### **Hvad kan man indberette om?**

Whistleblowerordningen omfatter oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for varetagelsen af NFAs opgaver. Ved hver indberetning laver vi en konkret vurdering af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold. Alvorlige forhold vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om:

- strafbare forhold, fx overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, under-slæb, bedrageri eller bestikkelse.
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, fx forvaltningsloven, offentlighedsloven 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.
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt dit forhold er omfattet af ordningen, er du velkommen til at kontakte whistleblowerenheden.

Du er beskyttet mod negative konsekvenser, hvis du indberetter til whistleblowerordningen i god tro.

Det betyder omvendt, at du ikke er beskyttet, hvis du bevidst indberetter urigtige eller vildledende oplysninger. Det skyldes, at ordningen ikke må misbruges, fx hvis du som ansat uretmæssigt beskylder en kollega for chikane, fordi du måske har et udestående med vedkommende.

Oplysninger om øvrige forhold, fx overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter og mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, er ikke omfattet af ordningen. Oplysninger om disse forhold skal som udgangspunkt håndteres via fx nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten.

### **Hvordan indberetter man?**

Du kan indberette gennem [NFA's indberetningsportal](#) under Statens Whistleblower System.

Vi kan have behov for at stille dig spørgsmål for at sikre, at sagen kan oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles. Vi kan kun kommunikere med dig via den digitale løsning. Derfor er det vigtigt, at du følger med i sagen ved løbende at logge dig ind og svare på evt. spørgsmål fra os.

Du 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.

Du skal være opmærksom på, at det kan være vanskeligt at undersøge en sag, hvis vi ikke kan komme i kontakt med dig. Vi må heller ikke kun lægge vægt på anonyme oplysninger som led i en indgribende afgørelse, fx over for en ansat. Hvis vi ikke kan komme i kontakt med dig, kan det derfor betyde, at vi må henlægge en indberetning om ulovligheder, uden at det er muligt at komme til bunds i sagen.

Når du har indsendt din indberetning, tildeles du en 16-cifret nøgle til indberetningen. Du skal gemme denne nøgle, da det er med den, du kan tilgå din indberetning og se, om der er beskeder fra NFA.

### **Hvordan behandler NFA indberetningerne?**

Din indberetning bliver behandlet af NFAs whistleblowerenhed.

Når whistleblowerenheden modtager indberetninger vurderer vi, om der er grundlag for at behandle forholdet nærmere, eller om indberetningen skal

afvises eller henlægges. Det kan fx være fordi NFA ikke er rette modtager, fordi henvendelsen ligger uden for formålet med whistleblowerordningen, eller fordi det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Modtager vi indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil whistleblowerenheden – 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, starter whistleblowerenheden en nærmere undersøgelse af forholdet og inddrager oplysninger internt i ministeriet. Vi kan også inddrage eksterne myndigheder og offentlige tilsynsorganer, hvis det er relevant.

Når vi undersøger sagen, sørger vi i videst muligt omfang for, at det alene er whistleblowerenheden, der kender whistleblowerens identitet.

Udfaldet af en undersøgelse kan fx være, at NFA:

- 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
- iværksætter kontraktretlige konsekvenser (fx ophævelse af kontrakt) over for en samarbejdspartner

- afviser eller henlægger sagen.

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

Vedrører en indberetning direktøren i NFA, bliver sagens udfald behandlet af departementets direktion samt et direktionsmedlem fra NFA.

### **Dine rettigheder**

Som whistleblower er du som udgangspunkt ikke part i den sag, som din indberetning vedrører. Du har derfor ikke de almindelige rettigheder, der gælder for parter, som fx partsaktindsigt og begrundelse i forbindelse med en afgørelse.

Hvis din indberetning vedrører en person, og NFA træffer 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.

Eventuelle oplysninger om din identitet som whistleblower behandles i videst muligt omfang fortroligt. Der kan dog være adgang til at få aktindsigt i dit navn, hvis du 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.

Som whistleblower har du en række rettigheder efter bl.a. whistleblowerloven. Du kan ikke ifalde ansvar for at have overtrådt en lovbestemt tavshedspligt, hvis der er rimelig grund til at antage, at oplysningerne i indberetningen eller offentliggørelsen er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold.

Du er beskyttet mod negative konsekvenser af en indberetning (repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier). Se afsnit herom nedenfor.

Du må ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetning.

De personoplysninger, der indgår i whistleblowerordningen, er omfattet af reglerne om databeskyttelse. 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.

### **Beskyttelse mod repressalier og lignende**

Hvis du indberetter til whistleblowerordningen, er du beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning afgivet i god tro. En indberetning er afgivet i god tro, når du havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne var omfattet af whistleblowerordningen.

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

Hvis du som ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi du har benyttet whistleblowerordningen, vil vi opfordre dig til at henvende dig til whistleblowerenheden, din tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis whistleblowerenheden får viden om, at en ansat har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, orienterer whistleblowerenheden departementschefen om sagen.

Læs mere om ordningen i [Justitsministeriets vejledning om whistleblowerordninger på statens område](#) (PDF).