

Socialstyrelsens whistleblowerpolitik

Denne whistleblowerpolitik beskriver anvendelsesområdet for Socialstyrelsens whistleblowerordning i henhold til whistleblowerloven¹ og Justitsministeriets vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser.

Politikken beskriver, hvad Socialstyrelsens whistleblowerordning er, hvem der kan benytte ordningen, hvad der kan indberettes om til ordningen, hvordan man indberetter, og hvordan indberetningerne håndteres.

1. Hvad er whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen i Socialstyrelsen har til formål at

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

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation i Socialstyrelsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til muligheden for at rette henvendelse til fx nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten. For samarbejdspartnere er den et supplement til deres mulighed for at rette henvendelse til fx deres kontakt i styrelsen eller dennes leder. Ordningen udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som fx Folketingets Ombudsmand eller Datatilsynets eksterne whistleblowerordning.

2. Hvem kan bruge whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen kan anvendes af alle personer, der arbejder i Socialstyrelsen. Det omfatter arbejdstagere i bred forstand, herunder overenskomstsansatte, deltids- og fuldtidsansatte, tjenestemænd, frivillige samt lønnede og ulønnede praktikanter.

Ordningen kan også anvendes af personer, der tidligere har arbejdet i Socialstyrelsen, og som indberetter oplysninger, som de er kommet i besiddelse af i den periode, de arbejdede i Socialstyrelsen.

Endvidere kan ordningen anvendes af personer, som endnu ikke er begyndt at arbejde i Socialstyrelsen, men som indberetter oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger.

Desuden kan ordningen anvendes af samarbejdspartnere, som Socialstyrelsen har et mere kontinuerligt eller formaliseret samarbejde med, herunder private virksomheder (fx leverandører og underleverandører). Ordningen vil således kunne anvendes af personer, der arbejder under tilsyn og ledelse af fx en af Socialstyrelsens kontrahenter, underleverandører eller leverandører. Andre vil som udgangspunkt ikke være omfattet.

3. Hvad kan man indberette om?

I whistleblowerordningen kan der kun behandles oplysninger om alvorlige forhold, som har betydning for Socialstyrelsens opgavevaretagelse. Ved hver indberetning foretages der en konkret vurdering af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold. Alvorlige forhold vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om:

- *overtrædelser af EU-retten, der er omfattet af whistleblowerdirektivet*, fx reglerne om offentligt udbud
- *strafbare forhold*, fx overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri eller bestikkelse.
- *grove og gentagne overtrædelser af lovgivningen*, fx forvaltningsloven eller offentlighedsloven.
- *grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, fx officialprincippet, lighedsgrundsætningen, saglighed eller proportionalitetsprincippet.

¹ Lov nr. 1436 af 24. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere (herefter whistleblowerloven).

- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, fx disponeringsinstruks eller retningslinjer om I-sikkerhed.
- *grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen*, fx grov chikane.
- *seksuel chikane*, dvs. enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal 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*.

En indberetning om alvorlige forhold skal være afgivet i god tro. Whistlebloweren skal dermed have viden eller begrundet mistanke om, at sådanne alvorlige forhold er begået.

Ordnningen kan også bruges til indberetning af overtrædelser, der har fundet sted før lovens ikrafttræden.

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.

4. Hvordan indberetter man?

Whistleblowere kan indberette til Socialstyrelsens whistleblowerordning via Statens Whistleblowersystem, e-mail eller fysisk post. Kontaktoplysningerne fremgår af Socialstyrelsens hjemmeside og intranet. Socialstyrelsens whistleblowerenhed modtager ikke mundtlige indberetninger.

Socialstyrelsen opfordrer til, at man indberetter via Statens Whistleblowersystem, hvor man også har mulighed for at være anonym. Endvidere kan whistleblowerenheden kommunikere med en anonym indberetter i dette system.

Hvis indberetningen indeholder fortrolige oplysninger eller fortrolige eller følsomme personoplysninger, skal indberetteren sørge for, at indberetningen sker på en sikker måde, dvs. at vedkommende ikke må sende via almindelig mail.

Hvis whistlebloweren ønsker at være anonym, skal vedkommende vælge en indberetningsform, der tilgodeser dette.

Ved en anonym indberetning skal whistlebloweren være opmærksom på, at vedkommende ikke ved henvendelsen oplyser navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart, og at vedkommende ikke – fx ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv. – utilsigtet afgiver oplysninger om sin identitet. Whistlebloweren skal også være opmærksom på, at vedkommende ikke anvender en pc, der kan spores, fx via IP-adresse eller logning af brugeraktiviteter.

Whistlebloweren skal dog være opmærksom på, at Socialstyrelsen ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse, fx over for en ansat. Det kan indebære, at fx en indberetning om ulovligheder må henlægges, uden at det er muligt at komme til bunds i sagen. Derfor opfordrer Socialstyrelsen til, at oplysninger ikke indgives anonymt.

Evt. oplysninger om whistleblowerens identitet behandles i videst mulige omfang fortroligt. Oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, der gør det muligt at udlede whistleblowerens identitet, videregives kun med whistleblowerens samtykke. Vi kan imidlertid i forbindelse med indgivelse af en politianmeldelse være nødt til at oplyse om whistleblowerens identitet. Se nærmere under punkt 5 og 6.

5. Hvordan behandles indberetningerne?

Socialstyrelsen har udpeget en whistleblowerenhed, der behandler indberetninger til whistleblowerordningen. Enheden modtager og registrerer indberetninger og har kontakt med whistlebloweren, følger op på indberetningerne og giver feedback til whistlebloweren.

Enhedens arbejde forankres i Jura. Sagsbehandlere i enheden har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der indgår i indberetningen.

Når whistleblowerenheden modtager en indberetning, vurderer enheden, om der er grundlag for at realitetsbehandle forholdet, eller om henvendelsen skal afvises eller henlægges. Afvisning eller henlæggelse

anvendes, når Socialstyrelsen ikke er rette modtager, fordi henvendelsen vurderes at ligge uden for formålet med whistleblowerordningen, eller fordi det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Modtager Socialstyrelsen indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil whistleblowerenheden – afhængigt af indberetningens karakter og hvis det er muligt – vejlede whistlebloweren om den videre håndtering af indberetningen.

En indberetning vedrørende direktøren er omfattet af whistleblowerordningen i Social- og Ældreministeriets departement og skal derfor sendes dertil.

Hvis indberetningen ligger inden for ordningens anvendelsesområde, og hvis der er grundlag for en realitetsbehandling, iværksætter whistleblowerenheden en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i Socialstyrelsen samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder og offentlige tilsynsorganer.

Udfaldet af en undersøgelse kan fx være, at Socialstyrelsen

- 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.

Ordnningen udelukker ikke muligheden for samtidig eller senere at indberette via eksterne kanaler som fx Folketingets Ombudsmand eller Datatilsynets eksterne whistleblowerordning.

Socialstyrelsen opfordrer til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier. Whistlebloweren kan dog frit vælge mellem at indgive indberetning til Socialstyrelsens whistleblowerordning eller en eksternt whistleblowerordning.

Whistleblowerordninger begrænser ikke offentligt ansattes ytringsfrihed, og der er således fortsat ytringsfrihed og meddeleret i overensstemmelse med gældende regler herom.

6. Hvilke rettigheder har whistleblowerne og indberettede?

Rettigheder efter forvaltningsloven

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

Hvis indberetningen vedrører en person, og Socialstyrelsen træffer en afgørelse over for vedkommende, er den indberettede part i denne nye sag. Forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse finder imidlertid ikke anvendelse, for så vidt angår oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, der gør det muligt at udlede whistleblowerens identitet.

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

Beskyttelse mod repressalier og lignende

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

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

Hvis en ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi vedkommende har benyttet whistleblowerordningen, kan vedkommende henvende sig til whistleblowerenheden, sin 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, skal whistleblowerenheden orientere direktøren om sagen uden at oplyse vedkommendes identitet.

Rettigheder efter databeskyttelseslovgivningen

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

Henvendelser omfattet af whistleblowerordningen er underlagt en særlig tavshedspligt. Det kan betyde, at de registrerede, som henvendelsen vedrører, ikke oplyses om vores behandling af deres personoplysninger.