



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Whistleblower- ordninger

Fælles retningslinjer for whistleblowerordningerne på
Udlændinge- og Integrationsministeriets område

Indhold

Indledning	2
Hvem kan indgive oplysninger til whistleblowerordningerne?	3
Hvilke oplysninger er omfattet af whistleblowerordningerne?	4
Hvordan behandles indberetninger?	5
Hvordan indgives oplysninger til whistleblowerordningerne?	6
Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger til whistleblowerordningerne?	7
Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?	8

Indledning

Whistleblowerordningerne på Udlændinge- og Integrationsministeriets område har til formål

- at øge ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i myndighederne uden at frygte for negative ansættelsesretlige konsekvenser,
- at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- at opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i myndighedernes ydelser.

Whistleblowerordningerne 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, personaleafdelingen eller tillidsrepræsentanten.

Hvem kan indgive oplysninger?

Whistleblowerordningerne kan anvendes af personer, der er ansat i enten Udlændinge- og Integrationsministeriets departement, Hjemrejsestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller Udlændingestyrelsen. Whistleblowerordningen kan derudover benyttes af samarbejdspartnere og personer, der er ansat hos samarbejdspartnere.

Hvilke oplysninger er omfattet?

Whistleblowerordningerne behandler kun oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for myndighedernes varetagelse af deres opgaver. Der foretages i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering i den enkelte myndighed af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold. Det vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om

- *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 mv.
- *grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.
- *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, herunder af seksuel karakter.
- *bevidst vildledning* af borgere og samarbejdspartnere.

Der forudsættes viden om eller en begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold.

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningerne. Oplysninger om øvrige forhold skal håndteres via f.eks. nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningerne, skal myndighederne iagttage vejledningspligten, jf. også nedenfor under punkt 4.

Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være

- oplysninger om overtrædelser af mindre væsentlige interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Whistleblowerportalerne kan ikke anvendes til indberetning af klassificerede oplysninger, der falder inden for rammerne af Justitsministeriets cirkulære nr. 10338 af 17. december 2014 om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret). Den enkelte myndighed vil kunne vejlede nærmere om reglernes betydning i relation til den pågældende myndigheds informationer. Kontaktoplysninger vil kunne findes under indberetningsadgangen vedr. den enkelte myndighed.

Hvordan behandles indberetninger?

Ved modtagelse af indberetninger gennem whistleblowerordningerne foretages en indledningsvis vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal henlægges som åbenbart grundløs, f.eks. fordi den angår forhold eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen i den pågældende myndighed.

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningernes anvendelsesområde, vil den modtagende whistleblowerenhed – afhængigt af henvendelsens karakter – skulle vejlede om den videre håndtering af henvendelsen. Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter.

Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at indberetteren opfordres til at rette henvendelse til tillidsrepræsentanten eller HR, hvis det forhold, der indberettes om, ikke er omfattet af ordningen, og en konkret vurdering tilsiger, at tillidsrepræsentanten eller HR er nærmest til at håndtere henvendelsen.

Hvis der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksættes en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i myndighederne samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer.

Hvis en indberetning vedrører en styrelsesdirektør, vil den blive behandlet i Udlændinge- og Integrationsministeriets direktion. Vedrører henvendelsen et direktionsmedlem i Udlændinge- og Integrationsministeriets departement, herunder departementschefen, vil henvendelsen blive behandlet i direktionen uden det pågældende direktionsmedlems tilstedeværelse.

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovningen, kan det blive *anmeldt til politiet*.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og forsømmelser begået af en ansat i myndigheden, kan det medføre *negative ansættelsesretlige reaktioner*, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. lønnedgang, advarsel eller afskedigelse.
- Vedrører sagen alvorlige fejl eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre *kontraktsretlige konsekvenser for samarbejdspartneren*, f.eks. kontraktophævelse.

Hvordan indgives oplysninger?

Oplysninger skal indgives til whistleblowerportalen i den myndighed, som oplysningerne vedrører:

- Udlændinge- og Integrationsministeriets departement, Juraenheden
- Hjemrejsestyrelsen, Ledelsessekretariatet
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Ledelsessekretariatet
- Udlændingestyrelsen, Ledelsessekretariatet, Team Jura

Hvis oplysningerne ønskes indgivet anonymt, er det afgørende, at der ved henvendelsen ikke oplyses navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart.

Der vil dog kunne forekomme helt ekstraordinære tilfælde, hvor f.eks. politiet vil 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.

Hvis whistlebloweren ønsker at være anonym, skal vedkommende bl.a. være opmærksom på, at vedkommende ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om sin identitet.

Hvis oplysninger indberettes til whistleblowerportalen fra en computer, der er på myndighedens netværk, eller via linket til portalen på myndighedens hjemmeside, vil dette evt. blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på myndighedens netværk. Denne risiko for logning kan undgås ved at taste selve web-adressen (<https://wb.uim.dk>) i en browser på en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkøbt myndighedens netværk.

Det er via whistleblowerportalen også muligt efterfølgende at kommunikere anonymt med myndigheden, således at myndigheden bl.a. kan stille supplerende spørgsmål til anmelderen uden at kende vedkommende identitet. På denne måde kan det bl.a. sikres, at sagen oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles.

Undersøgelser på baggrund af anonyme henvendelser kan imidlertid give anledning til vanskeligheder i praksis, ligesom myndigheder ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse f.eks. over for en af myndighedens ansatte. Det kan indebære, at en indberetning om ulovligheder mv. i en myndighed må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den. Derfor bliver der opfordret til, at oplysninger ikke indgives anonymt, jf. dog vedrørende aktindsigt punkt 6.

Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger?

Personer, der indgiver oplysninger til whistleblowerordningerne, vil som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og eventuelt resultater. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af regler om tavshedspligt mv.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse. En indberetning til whistleblowerordningerne vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i en sag i den myndighed, som indberetningen vedrører, herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. partshøring, 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.

Der kan efter gældende regler være adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne, hvis indberetningen ikke er indgivet anonymt. F.eks. kan de personer, som oplysningerne drejer sig om, have ret til at vide, hvem der har indgivet oplysningerne.

Beskyttelse mod repressalier og lignende

Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning, som er afgivet i god tro.

Enhver kan orientere whistleblowerordningen i den relevante myndighed, hvis det har haft negative konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til ordningen.

Hvis whistleblowerordningen på den baggrund får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal whistleblowerordningen orientere den relevante styrelseschef eller departementschefen.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner som følge af at have indgivet en indberetning, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation efter de til enhver tid gældende regler herom.

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 anmode om berigtigelse, sletning eller begrænsning af oplysninger.

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

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