

## Whistleblowerordningen i Region Hovedstaden

Vejledning til ansatte og samarbejdspartnere

### Formålet med whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen er et tilbud til alle ansatte i Region Hovedstaden og regionens samarbejdspartnere. Ordningen giver dig mulighed for i god tro at indberette alvorlige fejl og forsømmelser i regionens administration og borgerbetjening. For at sikre uvildighed, administreres ordningen af en eksternt juridisk rådgiver, der modtager indberetningerne.

Som ansat i eller samarbejdspartner med Region Hovedstaden har du ret til at henvende dig til whistleblowerordningen med oplysninger om alvorlige fejl og forsømmelser i regionen.

Formålet med whistleblowerordningen er:

- at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i Region Hovedstaden
- at beskytte ansatte og samarbejdspartnere, som i god tro indberetter oplysninger til ordningen.

Ordningen skal ses som et supplement til den interne dialog og åbenhed, og du bør derfor vurdere, om problemerne kan løses ved henvendelse til ledelsen, tillidsrepræsentant eller via MED-systemet. Ordningen er et alternativ, der kan bruges, hvis du ikke føler dig tryk ved dette.

På de følgende sider kan du få information om:

- Hvordan whistleblowerordningen bruges
- Hvordan du som ansat eller samarbejdspartner beskyttes
- Hvad der sker med oplysningerne

### Hvad whistleblowerordningen bruges til

*Hvem kan indgive oplysninger?*

Du kan indberette oplysninger til whistleblowerordningen, hvis du er ansat i Region Hovedstaden eller ansat hos en af regionens samarbejdspartnere.

*Hvilke oplysninger behandles?*

Whistleblowerordningen behandler kun oplysninger om alvorlige forhold – eller mistanke om forhold, der kan få betydning for regionen som helhed, eller som kan have afgørende betydning for enkeltpersoners liv og helbred.

Oplysningerne kan omfatte:

- Staffbare forhold: Grove overtrædelser af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse, vold mv.
- Alvorlige overtrædelser af lovbestemmelser: Grove overtrædelser af miljølovgivning, lovgivning om magtanvendelse, lovgivning om regioners forhold, sundhedslovgivningen, lovgivning om bogføring og regnskabsaflæggelse, lovgivning om offentlighed i forvaltningen og persondataloven
- Andre alvorlige forhold: Grove overtrædelser af regionens interne regler for bogføring og regnskabsaflæggelse, bevidst vildledning af borgere i kommunikationen fra regionen mv.

*Hvilke oplysninger behandles ikke?*

Ordningen omfatter ikke mindre alvorlige forhold som eksempelvis samarbejdsvanskeligheder, fravær eller overtrædelse af interne retningslinjer.

# Whistleblowerordning for Region Hovedstaden

## *Hvilke krav stilles der til oplysningerne?*

Hvis du indberetter oplysninger til whistleblowerordningen, forudsættes du at have kendskab til eller begrundet mistanke om, at der er begået alvorlige forhold eller ulovligheder, som beskrevet ovenfor.

## *Konsekvenser ved misbrug af ordningen*

Oplysninger til ordningen skal indberettes i god tro. Det vil sige, at du ikke bevidst må indberette usande eller vildledende oplysninger. Hvis du som medarbejder indberetter usande eller vildledende oplysninger, kan det få betydning for din ansættelse. Som samarbejdspartner kan det medføre kontraktophævelse.

## *Fordele ved whistleblowerordningen*

Whistleblowerordningen øger de ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen uden at frygte negative ansættelsesretlige konsekvenser og bidrager til at sikre et grundlag for demokratisk debat og kontrol ved, at emner af samfundsmæssig interesse bliver taget op og overvejet på arbejdspladsen, herunder at regionens adfærd eller retningslinjer bliver genovervejet. Samtidig styrkes medarbejdernes tillid til, at der bliver taget hånd om eventuelle problemer på arbejdspladsen. Derudover skal whistleblowerordningen medvirke til generelt at højne niveauet i regionens ydelser, ved at grove fejl og forsømmelser oftere bliver opdaget.

## **Hvordan du som ansat beskyttes**

### *Du kan henvende dig anonymt*

Du kan henvende dig anonymt til whistleblowerordningen. Anonymitet er et tilbud til dig, der ikke vil stå frem med navn.

### *Whistleblowerordningen – anonymitet og datasikkerhed*

For at være anonym skal du være opmærksom på ikke at oplyse dit navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart. Hvis du giver sådanne oplysninger, har whistleblowerordningen pligt til at registrere det, og herefter kan det være muligt for andre at få oplyst dit navn. Oplysning om, hvordan du sikrer din anonymitet, fremgår af den vejledende tekst i whistleblowerordningens it-system. Alle data i it-systemet er krypterede. Enhver datatransmission og lagring sker via kryptering og systemet bruger ikke cookies. Det er derfor ikke muligt at efterspore fx hvilken pc

eller IP-adresse, oplysningerne kommer fra.

Når du indberetter oplysninger via it-systemet, vil du – med hjælp af en selvvalgt kode – få mulighed for at få en opfølgende dialog med den eksterne jurist, hvor vedkommende kan stille uddybende spørgsmål til din indberetning. It-systemet giver mulighed for, at du kan bibeholde din anonymitet under dialogen, hvis det ønskes. Når du indberetter, kan du vælge at oprette login og password, så du kan følge status på sagen og svare på eventuelle uddybende spørgsmål.

### *Beskyttelse mod repressalier og lignende*

Hvis du ikke er anonym, kan andre personer efter reglerne om aktindsigt i forvaltningsloven og offentlighedsloven have ret til at få oplysninger om dit navn. For eksempel har den person, oplysningerne handler om, efter forvaltningsloven krav på at få oplyst din identitet, hvis vedkommende anmoder om det.

Det må ikke have negative ansættelsesretlige konsekvenser for dig at anvende whistleblowerordningen. Er dette tilfældet, bør du indberette det til ordningen.

### *Handlepligt*

Hvis den eksterne jurist får viden om, at du har oplevet negative konsekvenser efter at have indberettet oplysninger i god tro, orienterer vedkommende snarest muligt den ansvarlige koncerndirektør.

## **Hvad sker der med oplysningerne?**

### *Første vurdering hos juristen*

Når whistleblowerordningen modtager en henvendelse, bliver du vejledt om tillidsrepræsentantens funktion, relevante rettigheder og om proceduren for sagens behandling. Det er den eksterne jurists pligt at vurdere og evt. behandle alle oplysninger, som whistleblowerordningen modtager. Derefter vurderer juristen sagen og tager stilling til, om indberetningen falder ind under ordningen, og om der er mulighed for at oplyse sagen tilstrækkeligt.

### *Undersøgelse – sagsgang og relevante forhold*

Hvis juristen vurderer, at indberetningen falder inden for ordningen, sendes den videre til den relevante direktion. I særlige tilfælde kan den eksterne jurist vælge selv at iværksætte en under-

søgelse.

Hvis din henvendelse vedrører oplysninger, der ikke falder ind under ordningen, vil du modtage information om, at sagen ikke bliver behandlet; eventuelt med en vejledning til, hvem du alternativt kan kontakte.

*Hvad hvis en indberetning handler om mig?*

Hvis de oplysninger, whistleblowerordningen modtager, omhandler dig, vil du blive underrettet om sagen. Hvis whistleblowerordningen modtager oplysninger om dig, som vurderes at være ukorrekte eller vildledende, har du ret til at anmode om, at informationerne berigtiges (rettes), slettes eller blokeres. Blokering betyder, at oplysningerne fortsat opbevares, men ikke må bruges. Blokering kan eventuelt begrænses til bestemte sammenhænge.

Viser det sig, at en ansat i Region Hovedstaden har begået alvorlige fejl eller forsømmelser, kan det medføre ansættelsesretlige reaktioner, fx advarsel eller afskedigelse. Sådanne konsekvenser håndteres af den afdeling, hvor vedkommende er ansat.

Har en ansat overtrådt straffelovgivningen, vil det som udgangspunkt blive meldt til politiet. Eventuel anmeldelse til politiet håndteres af den afdeling, hvor vedkommende er ansat.

Har en samarbejdspartner begået alvorlige fejl eller forsømmelser, kan det medføre konsekvenser for samarbejdspartneren, fx kontraktophævelse. Eventuelle reaktioner håndteres af den afdeling, som samarbejdspartneren udfører sine opgaver for. Det samme gælder eventuel anmeldelse til politiet.