

# Retningslinjer

---

## UDKAST 2. august 2021

Retningslinjer for Region Hovedstadens whistleblowerordning

Formål og opgave

§ 1 Region Hovedstaden etablerer en whistleblowerordning for regionens ansatte og eksterne samarbejdspartnere, herunder leverandører, benævnt "Region Hovedstadens whistleblowerordning".

Stk. 2 Ordningen befæster de ansattes ret til at fremsætte lovlige ytringer vedrørende regionen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ytringsfrihed, herunder Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10. Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021 finder anvendelse for whistleblowerordningen.

Stk. 3 Formålet med whistleblowerordningen er at sikre regionens ansatte og eksterne samarbejdspartnere, herunder leverandører, adgang til i god tro at videregive oplysninger om grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige fejl og forsømmelser i regionens administration eller borgerbetjening. Ordningen skal bidrage til forbedringer af regionens administration og borgerbetjening og skal sikre, at regionens ansatte og eksterne samarbejdspartnere, herunder leverandører, uden at frygte for ansættelsesretlige reaktioner og lignende kan videregive information om fx lovovertrædelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, tilfælde af omsorgssvigt og lignende.

Stk. 4 Personer, som tilhører de nedenstående persongrupper kan være whistleblowere i forhold til oplysninger om overtrædelser, som de har skaffet sig adgang til i forbindelse med deres arbejdsrelaterede aktiviteter:

- a) Ansatte
- b) Selvstændigt erhvervsdrivende.
- c) Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed.
- d) Frivillige.
- e) Lønnede eller ulønnede praktikanter.
- f) Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører.
- g) Personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt.
- h) Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger."

### Administration af ordningen

§ 3 Ordningens administration skal sikre, at oplysninger fra regionens ansatte og eksterne samarbejdspartnere, herunder leverandører, behandles med fornøden diskretion og anvendes til forbedringer af regionens administration og borgerbetjening.

Stk. 2 Med henblik på at sikre ordningens uvildighed forankres administrationen hos en ekstern juridisk rådgiver (administrator).

Stk. 3 Administrator af Region Hovedstadens whistleblowerordning og medarbejdere i Region Hovedstaden, som måtte blive involveret i behandlingen af whistleblowerindberetninger, er, foruden tavshedspligt på andet grundlag, underlagt den i lov nr. 1436 af 29. juni 2021 i § 26 anførte tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der er eller har været til genstand for behandling i whistleblowerordningen.

### Anvendelsesområdet for whistleblowerordningen

§ 4 I Region Hovedstadens whistleblowerordning kan whistleblowere foretage indberetning om forhold, der er omfattet af whistleblowerloven (lov nr. 1436 af 29. juni 2021.). Der kan således indberettes til whistleblowerordningen om

- alvorlige lovovertrædelser og eller øvrige alvorlige forhold, og
- visse overtrædelser af EU-retten.

Stk. 2 Ved alvorlige lovovertrædelser og eller øvrige alvorlige forhold forstås fx

- 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 el.lign.

- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el.lign.
- 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.
- seksuel chikane, f.eks. 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.

Oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter, herunder regler om sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler m.v., og oplysninger om andre personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil som udgangspunkt ikke være at anse som grove overtrædelser og vil dermed ikke være omfattet af whistleblowerordningen. Sådanne oplysninger vil i overensstemmelse med gældende regler og retningslinjer kunne indgives til nærmeste leder, personale-/HR-afdeling eller en tillidsrepræsentant.

Stk. 3 Med hensyn til indberetning om overtrædelser af EU-retten, kan der indberettes om fx overtrædelser vedrørende reglerne om offentligt udbud og regler om folkesundhed. Der henvises til de nærmere regler i EU-direktiv 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer der indberetter overtrædelser af EU-retten.

Stk. 4 Indberetning foretages skriftligt og kan ske under navn eller anonymt.

## **Beskyttelse af whistleblowere**

§ 5 Personer, der i god tro indberetter om oplysninger, som falder inden for Region Hovedstadens Whistleblowerordning, er beskyttet mod at blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner som følge af indberetningen. Personer, der bevidst indgiver urigtige eller vildledende oplysninger gennem ordningen vil, efter omstændighederne, risikere at blive mødt med negative ansættelsesretlige konsekvenser.

## **Feedback mv.**

§ 6 Såfremt indberetningen er foretaget således at administrator kan kommunikere med whistlebloweren, tilsendes denne en bekræftelse af modtagelsen af indberetningen senest 7 dage efter, at indberetningen er modtaget. Inden for 3 måneder efter denne bekræftelse skal der gives meddelelse til indberetteren om sagens afslutning. Hvis behandlingen af en indberetning kræver længere tid, end 3 måneder, vil indberetteren modtage orientering herom samt en begrundelse for, hvorfor yderligere undersøgelsestid er nødvendigt.

Stk. 2 Ved meddelelsen om afslutningen af de undersøgelser, som indberetningen har givet anledning til, skal administratoren af Region Hovedstadens whistleblowerordning, inden for rammerne af de lovbestemte tavshedsforpligtelser, som Region Hovedstaden er underlagt, give besked til indberetteren om, hvad udfaldet af undersøgelserne har været, herunder hvilke tiltag, der er foretaget.

Stk. 3 Ansatte, der indgiver oplysninger, orienteres om den lokale tillidsrepræsentants og om MED-repræsentantens funktion.

## **Behandlingen af oplysninger indgivet til whistleblowerordningen**

§7 Administrator foretager den indledende vurdering af oplysninger indgivet til whistleblowerordningen.

Stk. 2 Oplysninger om forhold, der falder uden for anvendelsesområdet for whistleblowerordningen skal afvises af administrator med en tilbagemelding til den, der har indgivet oplysningerne. Såfremt oplysningerne er indgivet anonymt, henlægges sagen uden videre.

Stk. 3 Administrator skal for enhver oplysning vedrørende forhold som nævnt i § 4 foretage en vurdering af forholdets grovhed og mulighederne for at dokumentere forholdet gennem videre undersøgelser med henblik på at konstatere, om regionen har handlet eller handler i strid med gældende ret eller på anden har gjort sig skyldig i grove fejl eller forsømmelser, eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser.

Stk. 4 Administrator videresender oplysninger indgivet til ordningen til behandling ved den relevante instans i regionen. Instansen foretager efter egen praksis det videre i anledning af videresendelsen.

Stk. 5 Administrator kan i særlige tilfælde, hvor det af habilitetsmæssige årsager e.l. ikke skønnes hensigtsmæssigt at oversende sagen til behandling ved en instans i regionen, selv forestå undersøgelse af forhold indgivet til ordningen. Koncerndirektionen skal orienteres om sager, som administrator undersøger. Vedrører forholdet regionens øverste administration orienterer administrator Forretningsudvalget.

### **Opfølgning og underretning**

§ 8 Administrator skal underrettes om udfaldet af sager, der er oversendt til behandling ved en instans i regionen.

Stk. 2 Er administrator uenig i sagens udfald, orienteres koncerndirektionen herom.

Stk. 3 Såfremt oplysninger tyder på, at det har haft negative konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen, skal den ansvarlige direktions orienteres snarest muligt.

§ 9 Forretningsudvalget orienteres halvårligt om antallet af indberetninger til Region Hovedstadens whistleblowerordning.

Vedtaget af Regionsrådet den 17. november 2021