

NOTAT

Drift og Administration Personale

Sagsbehandler:

Lotte Thing, +45 41206604

Retningslinjer for whistleblowerordningen på Nationalmuseet

Formål

Formålet med whistleblowerordningen på Nationalmuseet er:

- At give mulighed for, at der kan indberettes anonymt til ordningen.
- At sikre åbenhed og gennemsigtighed mht. eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder.
- At beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, således at disse ikke udsættes for repressalier.
- At opdage fejl og forsømmelser, som Nationalmuseet efterfølgende kan rette op på.

Nationalmuseet bestræber sig på at føre en god og åben dialog såvel internt som i forhold til eksterne samarbejdspartnere mv. Den interne dialog foregår i de enkelte enheder, på tværs af organisationen og i formelle fora såsom LSU'er og HSU.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. I første omgang bør problemer derfor søges løst ved henvendelse til nærmeste leder, Personale, tillidsrepræsentanten eller via øvrige interne fora frem for gennem whistleblowerordningen.

Ordnningen har til formål at sikre, at whistleblowerne hurtigt og fortroligt via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser, omfattet af lov om beskyttelse af whistleblowerne (herefter: whistleblowerloven) med henblik på, at en særlig whistleblowerenhed vurderer, hvilke tiltag der er behov for.

Hvem kan indsende indberetning til whistleblowerordningen?

Alle ansatte på museet kan anvende ordningen. "Ansatte" skal forstås bredt, idet det omfatter alle lønnede såvel som ulønnede medarbejdere uanset evt. overenskomsttilhørsforhold, tjenestemandstatus, ansættelsesbrøk mv. Desuden kan tidligere medarbejdere benytte ordningen for så vidt angår oplysninger, disse er kommet i besiddelse af i perioden, hvor de arbejdede for museet. Endvidere kan ordningen anvendes af personer, som endnu ikke er tiltrådt en stilling på museet for så vidt angår oplysninger, disse er kommet i besiddelse af i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktlige forhandlinger.

Endvidere kan tidligere whistleblowerne, der mener sig udsat for repressalier i medfør af den tidligere indgivne indberetning, indgive en ny indberetning til ordningen herom. Tilsvarende kan personer, der har været involveret i en whistleblowerindberetning, herunder som formidlere, kolleger, virksomheder og myndigheder, som whistlebloweren samarbejder med eller på anden måde er arbejdsrelateret forbundet med, og som mener sig

udsat for repressalier som følge af den tidligere indgivne indberetning, indgive indberetning til ordningen herom.

Endeligt kan ordningen anvendes af samarbejdspartnere, Nationalmuseet har et samarbejde med, herunder private virksomheder - fx leverandører og underleverandører. Ordningen vil derfor også kunne anvendes af personer, som arbejder for private virksomheder, herunder disses underleverandører, som museet har et formaliseret samarbejde med.

Personer, der ikke er omfattet af ovennævnte personkreds, kan ikke indberette til Nationalmuseets whistleblowerordning, men er henvist til at indberette via de sædvanlige kommunikationsveje. Hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, kan der indberettes til Datatilsynets eksterne whistleblowerordning.

Hvad kan der indberettes til whistleblowerordningen om?

Whistleblowerordningen vedrører kun alvorlige forhold, som er af betydning for Nationalmuseets opgavevaretagelse.

Der kan indsendes indberetninger til ordningen om overtrædelse af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet, fx om offentligt udbud, forebyggelse af hvidvaskning af penge mv. og alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold af betydning for varetagelsen af Nationalmuseets opgaver. Der vil som hovedregel være tale om alvorlige lovovertrædelser eller alvorlige forhold i øvrigt, når en indberetning drejer sig om:

- Strafbare forhold, fx overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, fx forvaltningsloven, persondatabeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el.lign.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, fx habilitetsregler, saglighedskravet og magtfordrejnings- eller proportionalitetsgrund-sætningen mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer fx om tjenesterejser, gavemodtagelse, regnskab mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx seksuel chikane eller sexismen
- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

En lovovertrædelse eller et øvrigt forhold vil være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse at få frem i lyset. Overtrædelser af bagatelagtig karakter eller indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet af ordningen.

Dog *kan* overtrædelser af interne retningslinjer og forhold vedrørende whistleblowerens eget ansættelsesforhold være omfattet af ordningen. Det kan fx være tilfældet, hvor der er tale om systematiske overtrædelser af de interne retningslinjer af en sådan karakter, at overtrædelserne ikke længere anses for bagatelagte. Tilsvarende kan oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold være omfattet af ordningen, såfremt der er tale

om alvorlige forhold, der er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, herunder en indberetning om seksuel chikane eller særlige tilfælde af samarbejdsvanskeligheder. Det sidste kan være tilfældet, hvor en konflikt på arbejdspladsen udgør en betydelig risiko for alvorlige skadevirkninger.

Der foretages i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering af, om en indberetning til ordningen vedrører sådanne alvorlige forhold.

Er der tale om oplysninger vedrørende forhold, der ikke vurderes at være alvorlige i whistleblowerordningens forstand, og som derfor falder uden for ordningen, vil whistlebloweren, såfremt det er muligt, blive vejledt om, hvordan det indberettede forhold i stedet vil kunne adresseres, jf. offentlige myndigheders almindelige vejledningspligt. Fx vil overtrædelser af interne retningslinjer om registrering af sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler eller overtrædelse af accessoriske bestemmelser som fx dokumentationspligt ligesom oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold, herunder forbigående, mindre konflikter mellem kolleger mv., ikke blive anset som ”alvorlige” i whistleblowerordningens forstand. Derfor vil en indberetning herom i de fleste tilfælde føre til en vejledning om, at problemstillingen kan håndteres via kontakt til nærmeste leder, Personale eller tillidsrepræsentanten.

Whistleblowerenheden er ikke forpligtet til at behandle oplysninger, som falder uden for ordningen. Derfor kan enheden afvise at behandle en indberetning vedrørende oplysninger om overtrædelser, som ikke er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde. Der kan indberettes om enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser eller alvorlige forhold, som er omfattet af ordningens anvendelsesområde, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted på Nationalmuseet, og forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

Whistleblowerordningen behandler oplysninger om overtrædelser eller forhold, som er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, uanset tidspunktet for, hvornår overtrædelser/forholdet har fundet sted. Der kan således også indberettes om overtrædelser/forhold, som har udspillet sig forud for whistleblowerlovens ikrafttrædelse den 17. december 2021. Ligger overtrædelser/forholdet tilbage i tid, vil det dog kunne have indflydelse på whistleblowerenhedens muligheder for at følge op på indberetningen og/eller hvilke tiltag, der kan udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.

Det forudsættes, at indberetteren har viden eller begrundet/rimelig mistanke om, at der er foregået alvorlige forhold, at disse med stor sandsynlighed vil finde sted og/eller forsøg på at skjule sådanne overtrædelser. Indberetningen skal med andre ord være indgivet i god tro om, at de forhold, der indberettes om, er foregået/med stor sandsynlighed vil ske, eller om, at sådanne forhold forsøges skjult.

Det betyder, at den, der foretager en indberetning på tidspunktet for indgivelsen af indberetningen skal have en rimelig god grund til at tro, at de indberettede oplysninger er korrekte. Medarbejdere er beskyttet mod, at en indberetning, der er afgivet i god tro, kan medføre negative ansættelsesretlige konsekvenser.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, kan medføre politianmeldelse, ligesom det kan få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, som har indgivet oplysningerne.

Indberetningen er personlig i den forstand, at den ikke kan indgives for en anden person.

Hvordan foretages en indberetning?

En indberetning til whistleblowerordningen indgives ved indsendelse af en indberetningsformular i whistleblowersystemet, der er udviklet af Statens IT til bl.a. Nationalmuseet.

Indberetningen kan indgives anonymt eller med opgivelse af navn. Når indberetningen er indsendt, modtages en systemgenereret kvittering retur. På kvitteringen er der angivet en 16-cifret nøglekode. Med denne nøglekode kan indberetningen tilgås igen på whistleblowerportalen, ligesom det er her, der kommunikeres med Nationalmuseets whistleblowerenhed om sagsbehandlingen, medmindre der træffes aftale om anden kommunikationsform mellem sagsbehandler og whistleblower.

Det er vigtigt, at whistlebloweren gemmer den 16 cifrede kode, idet museet ikke er i besiddelse af den og ikke vil kunne hjælpe med dens gendannelse. Går nøglekoden tabt, kan man i stedet oprette en ny indberetning, der henviser til den tidligere indgivne indberetning, således at museets whistleblowerenhed kan koble de to sager sammen og fortsætte dialogen med whistlebloweren via den seneste indberetning.

Alle oplysninger, der er indgivet i denne sammenhæng, behandles sikkert og i fuld fortrolighed af museets whistleblowerenhed, der er forankret i Personale under Drift & Administration.

Af hensyn til den videre undersøgelse af indberetningen, herunder for at kunne afdække forseelsen, er det vigtigt, at whistlebloweren belyser forseelsen bedst muligt. Det er således ikke muligt at foretage en nærmere undersøgelse af en indberetning, hvis indberetningen er uspecificeret, eller hvis den alene indeholder meget brede beskyldninger uden nærmere præcisering.

Det er derfor vigtigt, at whistlebloweren – så vidt muligt – oplyser følgende:

- En beskrivelse af forholdet,
- Hvem der er involveret,
- Om andre er bekendt med mistanken om forholdet,
- Om der findes dokumenter, der støtter forholdet,
- Om og hvor der kan findes yderligere information om forholdet,
- Hvor lang tid forholdet har stået på, og
- Om whistlebloweren er bekendt med forsøg på at skjule forseelsen.

Såfremt en indberetning indgives mundtligt fx ved telefonisk henvendelse til whistleblowerenhedens sagsbehandler, som er placeret i Personale under Drift & Administration på Nationalmuseet, skriver sagsbehandleren et referat af indberetningen og registrerer

den i SWS, hvor referatet uploades og om muligt overdrages den 16-cifrede kode til indberetteren mhp. at muliggøre opfølgende dialog med whistleblower, herunder godkendelse af referatet.

Whistleblowerordningen på Nationalmuseet baserer sig således på skriftlig indberetning gennem whistleblowersystemet. Men såfremt indberetningen sker som følge af en mundtlig henvendelse til museets whistleblowerenhed, har indberetteren ret til et fysisk møde med sagsbehandleren, hvilket denne skal tilbyde indenfor syv dage fra indberetningen.

Hvordan behandles indberetninger?

Når en indberetning er modtaget i whistleblowersystemet, vil en sagsbehandler i museets whistleblowerenhed oprette en sag i museets journalsystem. Denne sag vil alene kunne tilgås af whistleblowerenhedens medarbejdere, der alle er sikkerhedsgodkendt.

Sagen og dens dokumenter i journalsystemet navngives på en sådan måde, at det ikke er muligt at aflæse sagens indhold eller nærmere omstændigheder.

Museets whistleblowerenhed vurderer indledningsvis, om der er grundlag for at undersøge og behandle den indberettede problemstilling nærmere, eller om indberetningen må afvises, fordi den falder uden for anvendelsesområdet for whistleblowerordningen, eller henlægges, fordi det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt til, at indberetningen kan undergives realitetsbehandling.

Hvordan den enkelte indberetning håndteres, beror på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens karakter og indhold.

Vurderes det, at en indberetning falder udenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde, fx fordi

- det, den drejer sig om, vurderes ikke at være tilstrækkeligt alvorligt i ordningens forstand,
- museet ikke er rette adressat for henvendelsen, eller
- det kan konstateres, at indberetteren ikke er omfattet af whistleblowerordningens målgruppe,

afviser whistleblowerenheden sagen med en tilbagemelding til whistlebloweren herom.

Bliver det under den indledende vurdering klart, at det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt til, at den kan undergives realitetsbehandling som whistleblowersag, henlægger enheden sagen med en meddelelse til whistlebloweren om dette.

Såfremt det er muligt - og afhængig af henvendelsens karakter - vil indberetteren i forbindelse med afvisningen/henlæggelsen af sagen blive vejledt om en evt. anden mulig videre håndtering af problemstillingen.

Omhandler indberetningen forhold, der vurderes alvorlige/væsentlige og gentaget, og det er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt, foretager museets whistleblowerenhed relevante undersøgelser eventuelt med inddragelse af relevant intern eller ekstern bistand.

En eventuel inddragelse af andre end enheden i sagen vil ske under overholdelsen af de særlige regler om tavshedspligt og fortrolighed i whistleblowersager efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerenheden har tavshedspligt om alle oplysninger i en indberetning og må ikke uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke videregive oplysninger om whistleblowerens identitet, eller oplysninger, identiteten kan udledes af, til nogen udenfor whistleblowerenheden, medmindre dette sker for at forhindre alvorlige lovovertrædelser/forhold eller for at sikre berørtes ret til et forsvar. I sidstnævnte tilfælde vil whistlebloweren blive orienteret herom, herunder modtage begrundelse for videregivelsen, medmindre underretningen vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

Whistleblowerenheden må som udgangspunkt alene videregive oplysninger, der ikke afslører en whistleblowers identitet, som led opfølgningen på en indberetning, og skal i denne forbindelse indskærpe modtageren, at denne omfattes af lovens bestemmelser om særlig tavshedspligt.

Nationalmuseets whistleblowerenhed kan, hvis der er hjemmel til det efter anden lovgivning end efter whistleblowerloven, internt videregive oplysningerne i en indberetning, som falder udenfor whistleblowerordningen, hvis oplysningerne vedrører forhold, som museet som arbejdsplads gerne vil adressere.

Indberetninger om forhold, som falder uden for ordningens anvendelsesområde, men som alligevel kræver en ledelsesmæssig håndtering - fx en medarbejders indberetning vedrørende mistrivsel hos en kollega - vil blive håndteret af Nationalmuseets personalechef i samarbejde med relevante ledere som en almindelig personalesag.

Hvis en indberetning omhandler Nationalmuseets direktør, vil whistleblowerenheden overdrage sagen til Kulturministeriets departement og orientere whistlebloweren herom.

Vedrører indberetningen én af museets vicedirektører, vil sagen blive behandlet i direktionen uden den pågældende vicedirektør.

Udfaldet af sagsbehandlingen af en whistleblowerindberetning kan fx være, at Nationalmuseets ledelse:

- Udtaler sin opfattelse af sagen over for den relevante enhed eller medarbejdere, herunder kritik, anbefalinger eller henstillinger.
- Iværksætter ændringer af interne retningslinjer el. lign.
- Indleder personalesag mod relevante, involverede medarbejdere.
- Overdrager sagen til politiet eller anden relevant myndighed med henblik på efterforskning af muligt strafbart forhold.
- Iværksætter kontraktlige konsekvenser i tilfælde, hvor sagen vedrører fejl eller forsømmelser, begået af en samarbejdspartner.

Whistleblowerenheden giver whistlebloweren feed back på indberetningen hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra modtagelsen af indberetningen.

Ved feedback forstås en meddelelse om tiltag truffet af whistleblowerenheden til at vurdere rigtigheden af påstande i indberetningen og, hvor det er relevant, til at imødegå den indberettede overtrædelse.

Såfremt persondataretlige, forvaltningsretlige regler, regler om tavshedspligt eller andre regler forhindrer eller begrænser mulighederne for at give whistlebloweren feed back, giver whistleblowerenheden whistlebloweren besked om dette.

Der kan efter omstændighederne være behov for at forlænge tidsrammen for feedback af hensyn til sagens konkrete omstændigheder, navnlig indberetningens art og kompleksitet, hvilket kan kræve en langvarig undersøgelse. Såfremt dette er tilfældet, underrettes whistlebloweren herom.

Særligt om anonyme indberetninger

En indberetter, som ønsker at være anonym, skal være opmærksom på, at der ved henvendelsen ikke oplyses navn, e-mailadresse eller andet personhenførbart. Desuden skal pågældende være opmærksom på, at der ikke ved upload af filer utilsigtet afgives oplysninger om vedkommendes identitet.

Der kan forekomme helt ekstraordinære tilfælde, hvor fx 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 oplysninger indberettes fra en pc, der er på Nationalmuseets netværk, vil dette eventuelt blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter. Derfor kan whistleblowerordningen i stedet tilgås fra en privat eller offentlig pc, der ikke er tilkoblet museets netværk, fx ved at taste webadressen direkte i browseren, hvis der er tale om en webbaseret løsning.

Undersøgelser på baggrund af anonyme henvendelser kan være vanskelige at håndtere, da offentlige myndigheder ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse fx over for en medarbejder på museet. Dette kan indebære, at en indberetning om ulovligheder mv. må henlægges, uden at det er muligt at komme til bunds i den.

Whistleblowerens rettigheder

De almindelige persondataskyttelsesretlige regler gælder som udgangspunkt også for museets behandling af whistlebloweres personhenførbare data, idet dog en evt. anonymitet begrænser reglernes praktiske anvendelse.

Dette medfører, at whistlebloweren som udgangspunkt er omfattet de persondataretlige regler, herunder om oplysningspligt, indsigtsret og retten til berigtigelse, sletning og begrænsning.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder som udgangspunkt ligeledes anvendelse, men en indberetning til ordningen medfører ikke i sig selv, at man som whistleblower er part i den sag, indberetningen vedrører, med de partsrettigheder efter forvaltningsloven, som dette medfører. Men dette *kan* være tilfældet.

Der kan ikke meddeles aktindsigt efter offentlighedsloven i indberetninger til whistleblowerordningen, og parter i en sag, som en whistleblowerindberetning har medført eller er en del af, kan ikke modtage identitetsoplysninger om en navngiven whistleblower (eller oplysninger, identiteten kan udledes af) som led partsaktindsigt, partshøring eller begrundelse for en forvaltningsretlig afgørelse, jf. forvaltningslovens kapitel 4-6.

Personer, som har indgivet en indberetning til whistleblowerordningen, er beskyttet mod repressalier, som følge af en indberetning, som er indgivet i god tro.

Ved vurderingen af, om oplysninger er indgivet i god tro, bliver der lagt vægt på, om whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.

Ved repressalier forstås en ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge som en reaktion på indberetningen. Det kan fx være suspension, afskedigelse, degradering mv.

De indberettedes rettigheder

Persondatabeskyttelsesreglerne og forvaltningsloven gælder som udgangspunkt også for dem, der oplyses om i en indberetning til whistleblowerordningen.

Dog medfører den særlige tavshedspligt i whistleblowerlovens § 25, at offentlige arbejdspladser ikke skal opfylde persondataforordningens oplysningspligt over for den berørte person eller andre personer, som er nævnt i en indberetning, jf. forordningens artikel 14, stk. 5, litra d.

Ligeledes har indberettede i udgangspunktet ret til at bede om at forkerte oplysninger rettes, ret til at bede om sletning af oplysninger og ret til at bede om, at museet begrænser behandlingen af personoplysninger.

Dog kan opfyldelsen af databeskyttelsesregler over for dem, der nævnes i en indberetning, til en vis grad undlades, hvis dette indebærer en risiko for, at disse forhindrer eller vanskeliggør opfølgningen, herunder ved at destruere relevant dokumentation, og i det hele taget efter en konkret vurdering med hjemmel i databeskyttelseslovens § 22.

Under alle omstændigheder kræver undtagelsesmulighederne konkrete, løbende vurderinger, og undtagelserne kan kun opretholdes så længe, som de hensyn, der berettiger undtagelsen, fortsat gør sig gældende.

Som den altovervejende hovedregel vil den/de berørte, når den foreløbige undersøgelse er gennemført og alle relevante beviser sikret, blive underrettet om:

- Identiteten på den/de sagsbehandler(e), som er ansvarlig for undersøgelsen af indberetningen og
- De forhold, indberetningen vedrører.

Den berørte person har desuden i henhold til whistleblowerloven ret til beskyttelse af sin identitet under sagsbehandlingen og ret til et effektivt forsvar.

Offentligt ansattes ytringsfrihed

Nationalmuseets whistleblowerordning er et supplement til – og ikke en begrænsning af – offentligt ansattes ytringsfrihed. Museets medarbejdere har således fortsat ytringsfrihed og meddelelsesret i overensstemmelse med gældende ret.

Eksterne whistleblowerordninger

En whistleblower, der påtænker at foretage indberetning under ordningen, kan i stedet vælge at indberette via Datatilsynets eksterne whistleblowerordning - fx hvis whistlebloweren er bekymret for repressalier.

Whistlebloweren kan frit vælge mellem at indberette til Nationalmuseets eller Datatilsynets eksterne whistleblowerordning.