

## Forord

Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS) ønsker at opretholde de højeste standarder for integritet og professionalisme blandt vores medarbejdere og i vores organisation for dermed at sikre en forsvarlig forvaltning af offentlige midler og fondsmidler. For at kunne gøre det, er det vigtigt, at vi på DIIS har en organisationskultur, der sikrer åbenhed om fejl, så vi lærer af dem, og dermed får en bedre arbejdsplads og leverer bedre ydelser.

Det er vores indtryk, at DIIS' medarbejdere langt hen ad vejen føler sig trygge ved at gå til deres nærmeste leder eller tillidsrepræsentant og gøre opmærksom på fejl, forsømmelser eller upassende adfærd. Der kan dog være tilfælde, hvor der er tale om så alvorlige formodede ulovligheder eller uregelmæssigheder (fx lovbrud, grove overtrædelser af interne retningslinjer eller seksuel chikane), at en ansat af den ene eller anden grund foretrækker at gøre brug af en whistleblowerordning i stedet.

Det er nu lovpligtigt at have en whistleblowerordning, der kan bruges som et supplement til den daglige og åbne kommunikation, der allerede eksisterer på DIIS. Ordningen er nærmere beskrevet i denne politik og relevant for alle DIIS' ansatte. Ordningen sikrer, at alle indberetninger behandles seriøst og med den højest mulige tryghed for både whistlebloweren og den eller de personer, der indberettes om. Ansatte, der indberetter til ordningen kan gøre det uden at frygte, at deres identitet bliver videregivet til andre end de medarbejdere, der behandler indberetningen.

Det er i DIIS' interesse, at vi med whistleblowerordningen får etableret en brugbar kanal for at handle på konkrete sager, lære af dem og dermed forbedre organisationen. Heldigvis bliver langt de fleste sager dagligt håndteret i den enkelte enhed – det skal vi fortsætte med. Men hvis forholdene tilsiger det, opfordres alle ansatte til at gøre brug af whistleblowerordningen. Det er et fælles ansvar.

København, den 30. januar 2023

Enhedsledergruppen og Samarbejdsudvalget

## Introduktion

Whistleblowerloven trådte i kraft den 17. december 2021 og stiller bl.a. krav om, at der skal etableres en whistleblowerordning på alle offentlige arbejdspladser. Denne politik beskriver, hvordan DIIS har udmøntet loven. Der er yderligere information om ordningen i Justitsministeriets vejledninger, whistleblowersiden på DIIS.dk, og den eksterne whistleblowerordning forankret hos Datatilsynet.

## Formål

DIIS' whistleblowerordning har til formål at:

- Øge mulighederne for, at DIIS' ansatte trygt kan ytre sig om kritisable forhold på DIIS, som vedrører alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold, uden at frygte negative konsekvenser eller ansættelsesretlige sanktioner
- Beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen
- Opdage fejl og forsømmelser eller strafbare forhold internt i DIIS for derved at bidrage til at højne niveauet for DIIS' forvaltning og ydelse

## Hvem kan indgive oplysninger til whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen kan anvendes af følgende personer:

- Nuværende ansatte, der arbejder for DIIS – inklusive fuldtids- og deltidsansatte, tidsbegrænsede ansatte, projektansatte og vikarer
- Eksternt ansatte på bevillinger, hvor DIIS administrerer lønmidlerne
- Ulønnede medarbejdere, fx specialestuderende, praktikanter og gæsteforskere
- Tidligere ansatte
- Personer, der endnu ikke er ansat, men som indberetter om oplysninger i relation til ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktuelle forhandlinger.

## Hvilke oplysninger kan der indberettes om?

DIIS' whistleblowerordning kan alene benyttes til at indberette om alvorlige forhold eller mistanke om alvorlige forhold, som har betydning for DIIS' varetagelse af egne opgaver. Det betyder, at der kun kan indberettes om forhold, der har fundet eller vil finde sted på DIIS. Det forudsættes, at den person, der indberetter, har konkret viden eller en rimelig mistanke herom.

Whistleblowerordningen er ment som et supplement til de allerede eksisterende kanaler f.eks. enhedslederen, teamlederen, HR, tillidsrepræsentanterne eller arbejdsmiljørepræsentanterne, der kan kontaktes på arbejdspladsen, hvis medarbejderen mv. oplever forhold som de ovenstående.

Whistleblowerordningen skal ikke anvendes til at indberette forhold, som ikke drejer sig om overtrædelse af lovgivning eller andre alvorlige forhold. Det forventes derfor, at generel utilfredshed med ledelsen, konflikter mellem to medarbejdere, mindre grove personrelaterede konflikter overtrædelse af DIIS' interne retningslinjer såsom sygefravær, rygning, påklædning mm. søges løst gennem de eksisterende kanaler.

DIIS' whistleblowerordning behandler indberetninger, der vedrører oplysninger om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for Whistleblowerdirektivet, alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Det kunne f.eks. være:

- Strafbare forhold, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv. Det kan f.eks. være uberettiget videregivelse af samarbejdspartneres drifts- og forretningshemmeligheder, eller uberettiget videregivelse af oplysninger om enkeltpersoners private forhold (straf, helbred). Det kan også være misbrug af betroet magt i strid med [Udenrigsministeriets anti-korruptionspolitik](#), herunder opnåelse af egen vinding ifm. indkøb af varer eller tjenesteydelser på driftsområdet eller ifm. udbetaling af støttemidler.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, f.eks. forvaltningsloven, arbejdsmiljøloven, databeskyttelseslovgivningen eller offentlighedsloven, såsom hvis en medarbejder bevidst eller gentagne gange undlader at gøre opmærksom på egen inhabilitet i en konkret sag eller bevidst eller gentagne gange undlader at behandle aktindsigtssager efter reglerne eller partshøre i afgørelsessager.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper eller væsentlige interne retningslinjer, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsaetningen, proportionalitet eller retningslinjer om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflaeggelse, såsom hvis en medarbejder bevidst eller gentagne gange undlader at oplyse sager tilstrækkeligt, ved skønsmæssige vurderinger lægger vægt på hensyn, der er sagen helt uvedkommende (f.eks. private hensyn) eller i forbindelse med tjenesterejser eller ved besøg fra udlandet modtager gaver fra samarbejdspartnere i strid med [statens gavepolitik](#).
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. på grund af race køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse eller religiøst tilhørsforhold.
- Seksuel chikane, f.eks. 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, se [Retningslinjer for handling ved krænkende adfærd på DIIS](#).

- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Whistleblowerordningen kan ikke anvendes til indberetning af klassificerede oplysninger, der falder inden for rammerne af [Sikkerhedscirkulæret](#).

Whistleblowerenheden er ikke forpligtet til at behandle oplysninger, som falder uden for lovens område såsom forhold, der ikke er en overtrædelse af lovgivning eller af alvorlig karakter, medmindre forholdet har karakter af systematiske overtrædelser af loven eller principper, hvorfor de i så fald kan være alvorlige nok til at blive behandlet. Whistleblowerenheden kan derfor beslutte, at sådanne ikke-alvorlige forhold ikke behandles, men skal dog i stedet vejlede whistlebloweren om, hvor denne kan henvende sig – f.eks. til tillidsrepræsentanten, HR eller en anden relevant myndighed.

### Indberetning

En indberetning til DIIS' whistleblowerordning skal ske via Nordic Whistles Whistleblowerportal, se hvordan [HER!](#). På whistleblowerportalen kan man finde yderligere vejledning og en indberetningsformular, der skal udfyldes.

Der kan kun indberettes skriftligt via ovennævnte whistleblowerportal ligesom al kommunikation mellem whistlebloweren og DIIS' whistleblowerenhed foregår via portalen. Hvis en medarbejder i DIIS alligevel modtager en indberetning uden, at den er indgivet via portalen, skal den sendes til whistleblowerenheden med det samme via Nordic Whistle portalen [HER!](#) Det er kun autoriserede personer fra whistleblowerenheden, der har adgang til de modtagne indberetninger.

Tekniske spørgsmål kan rettes til Nordic Whistles kundeservice ved telefon +45 82 13 21 85.

### Anonymitet

Det er via whistleblowerportalen muligt at indgive oplysninger uden at angive sin identitet/opretholde anonymitet. DIIS opfordrer dog til, at en whistleblower ikke indgiver oplysninger anonymt af hensyn til muligheden for at få behandlet sin indberetning. Dels kan det i praksis i visse tilfælde være vanskeligt at sagsbehandle anonyme henvendelser, og dels kan DIIS ikke i sig selv lægge vægt på anonyme oplysninger, når det skal vurderes, om der skal gribes ind f.eks. med ansættelsesretlige afgørelser over for en medarbejder. Det kan f.eks. indebære, at en indberetning om ulovligheder mv., til trods for iværksættelse af en undersøgelse af forholdet, må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den. I sådanne et tilfælde vil anonymitet således være kontraproduktivt.

Anonyme whistleblowerhenvendelser vil dog altid blive behandlet på samme måde som ikke-anonyme whistleblowerhenvendelser i det omfang, det er muligt. For at sikre, at IP-adressen ikke kan henføres til specifik medarbejder på DIIS, der ønsker at være anonym ved indberetningen, anbefales det, at der ikke bruges arbejdscomputer eller arbejdstelefon, hvis der foretages en indberetning.

### Hvilke rettigheder har whistlebloweren?

Whistleblowerloven giver whistlebloweren særlige rettigheder og en særlig beskyttelse, der gælder før, under og efter personen har foretaget en indberetning eller offentliggørelse af et forhold.

Personer, der indgiver indberetninger til DIIS' whistleblowerordning og har rimelig grund til at tro, at oplysningerne i en indberetning er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold (dvs. er i god tro), ydes en særlig beskyttelse. Denne beskyttelse indebærer, at whistlebloweren ikke kan stilles til ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger (f.eks. oplysninger omfattet af en lovbestemt tavshedspligt), hvis whistlebloweren har rimelig grund til at tro, at de fortrolige oplysninger er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold. Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem DIIS' whistleblowerordning. I sådanne situationer er whistlebloweren ikke omfattet af whistleblowerlovens særlige beskyttelse.

En whistleblower må ikke udsættes for repressalier (fx suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, arbejdstidsændringer, nægtelse af uddannelsesaktiviteter, negativ bedømmelse af vedkommendes performance), fordi vedkommende har foretaget en indberetning, ligesom en whistleblower ikke må hindres eller søges hindret i at foretage en indberetning.

Hvis medarbejderen som whistleblower på DIIS oplever at blive mødt med negative reaktioner, fordi medarbejderen har benyttet sig af whistleblowerordningen, kan medarbejderen henvende sig til whistleblowerenheden igen, gå til sin tillidsrepræsentant eller faglige organisation. Se herunder afsnittet om tavshedspligt, hvoraf fremgår, at whistleblowerens identitet er beskyttet.

Der fremgår mere information om persondataretlige rettigheder, DIIS' behandling af personoplysninger og kontaktoplysninger på databeskyttelsesrådgiver og Datatilsynet [her](#).

### Behandling af en indberetning

Nordic Whistle står for:

- Den indledende kommunikation med den person, der laver en indberetning – whistlebloweren.
- At alt juridisk bliver overholdt ved behandlingen af indberetningen.
- Rådgivning, sparring og vejledning omkring behandling af sagen.

Nordic Whistle har en advokat fra Advodan tilknyttet, som, på baggrund af sagens indhold, rådgiver DIIS ift., hvordan indberetningen skal behandles ved foretage en umiddelbar juridisk vurdering af indberetningen. Nordic Whistle beslutter, hvem der er mest hensigtsmæssig at sende indberetningen til i DIIS for at gå videre med sagen. Det kan f.eks. være, at DIIS beslutter, at der skal iværksættes en undersøgelse, som DIIS selv skal stå for, men Nordic Whistle kan vejlede om sagens videre behandling og resultat. Nordic Whistle kan i denne forbindelse også sammensætte det rette team i DIIS til at undersøge sagen.

Whistleblowerenheden består af en repræsentant for HR, som ikke er HR-chefen – for nuværende personalejuristen. Der er etableret en prioriteringsliste, således at Nordic Whistle vil henvende sig til en anden repræsentant for DIIS, der kan varetage opgaven habilt, uden at personalejuristen bliver involveret i indberetningen, hvis personalejuristen vurderes inhabil til at modtage indberetningen eller fraværende. Det kunne være en fastansat arbejdsmiljørepræsentant, som ikke indgår i ledelsen, direktøren eller Bestyrelsesforpersonen alt efter hvad indberetningen handler om.

Whistleblowerenheden skal forholde sig objektivt og sagligt i behandlingen af alle indberetninger. Whistleblowerenheden skal foretage den konkrete sagsbehandling uafhængigt af DIIS' ledelse, herunder direktøren, enhedsledelsen og bestyrelsen – også hvis sagsbehandlingen må overgå til andre end HR-repræsentanten. Ledelsen har således ikke instruksbeføjelse over whistleblowerenheden og må ikke instruere eller beordre en udpeget medarbejder i enheden til at håndtere en indberetning på en bestemt måde. Derudover har ledelsen ikke umiddelbart de sædvanlige ledelsesbeføjelser i situationer, hvor de alene af habilitetshensyn er involveret i den konkrete sagsbehandling.

Whistleblowerenheden har ikke kompetence til at beslutte og iværksætte eventuelle ansættelsesretlige sanktioner som følge af en indberetning, hvilket derfor vil være en beslutning, der træffes af ledelsen, når indberetningen er færdigbehandlet.

#### Tavshedspligt

Medarbejderne i whistleblowerenheden er underlagt en særlig tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetningen. Det betyder, at medarbejdere tilknyttet whistleblowerenheden ikke må videregive oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere whistleblowerens identitet.

Oplysninger om whistleblowerens identitet kan dog i særlige tilfælde videregives såfremt:

- Whistlebloweren samtykker hertil, f.eks. hvis en indberetning ikke i tilstrækkelig grad kan undersøges uden, at whistleblowerens identitet videregives,
- Når videregivelsen sker for at imødekomme overtrædelser, f.eks. videregivelse til Politiet eller Finanstilsynet,
- Med henblik på at sikre berørte personer et forsvar, f.eks. hvis en indberetning giver anledning til at foretage en anmeldelse af en lovovertrædelse, eller hvis det er nødvendigt at indkalde en person som vidne i en retssag eller lignende.

Den særlige tavshedspligt omfatter alene oplysninger, der indgår i en indberetning. Hvis en indberetning giver anledning til, at whistleblowerenheden indleder en sag, vil de øvrige oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af tavshedspligten.

Brydes den særlige tavshedspligt forsætligt eller ved grov uagtsomhed, hvorved whistleblowerens identitet eller oplysninger, der indirekte kan identificere whistlebloweren videregives, kan dette straffes med bøde.

#### Hvilke rettigheder har de personer, der indberettes om

De personer, der indgår i en indberetning, har som udgangspunkt de sædvanlige rettigheder ift. bl.a. beskyttelse af persondata og oplysningspligt, og derfor kan whistleblowerenheden i medfør af databeskyttelsesforordningen som udgangspunkt være forpligtet til at oplyse den eller de personer, der er nævnt i en indberetning om, at deres personoplysninger behandles i forbindelse med en indberetning, og hvilke rettigheder de har i den forbindelse.

Den eller de berørte personer, der er nævnt i en indberetning, vil således af whistleblowerenheden blive underrettet og inddraget, hvis indberetningen sagsbehandles. Den berørte person vil altid få mulighed for at forholde sig til eventuelle anklager – oftest via en skriftlig redegørelse – og vil hurtigst muligt modtage underretning, hvis sagen henlægges som åbenbart grundløs. Den berørte person har også ret til at bede om at få rettet forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at myndigheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

Oplysningspligten skal dog iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på whistleblowerområdet såsom, at der ikke må videregives oplysninger om whistleblowerens identitet til den eller de personer, der fremgår af indberetningen, og hvis det er sandsynligt, at opfyldelse af oplysningspligten overfor den indberettede person, vil gøre det umuligt eller i væsentlig grad hindre behandlingen af whistleblowerhenvendelsen, kan oplysningspligten overfor den indberettede indtræde på et senere tidspunkt.

Der fremgår mere information om persondatarelige rettigheder, DIIS' behandling af personoplysninger og kontaktoplysninger på databeskyttelsesrådgiver og Datatilsynet [her](#).

#### Behandling af personoplysninger

Personoplysninger, som whistleblowerenheden modtager i forbindelse med behandlingen af indberetninger, opbevares så længe, som det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at opfylde de krav, der følger af whistleblowerloven. Der kan dog være en legitim grund til fortsat opbevaring, såsom påkrævet efter anden lovgivning, f.eks. databeskyttelse, forvaltningsloven eller arkivloven, eller hvis der er grund til at tro, at indberetningen kan styrkes af senere indkomne indberetninger.

Som whistleblower eller indberettet person har medarbejderen en række rettigheder efter databeskyttelseslovgivningen i forhold til DIIS' behandling af sine personoplysninger. Der fremgår mere information om disse rettigheder, DIIS' behandling af personoplysninger og kontaktoplysninger på databeskyttelsesrådgiver og Datatilsynet [her](#).

### Offentlighedsordning og yderligere oplysninger

DIIS er underlagt en særlig offentlighedsordning, hvorfor der én gang årligt offentliggøres en række oplysninger om DIIS' whistleblowerordning på [www.diis.dk](http://www.diis.dk). Offentliggørelsen sker under hensyntagen til den særlige tavshedspligt.

Vedlagt:

Bilag 1: Vejledning til brug af Nordic Whistle systemet