

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations whistleblowerpolitik

1. Indledning og formål

Denne whistleblowerpolitik gælder for den whistleblowerordning, der i henhold til whistleblowerloven (lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere) er etableret i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Whistleblowerloven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (herefter whistleblowerdirektivet) i dansk ret.

Ordningen har til formål at sikre, at en whistleblower, som defineret i denne whistleblowerpolitik, hurtigt og fortroligt via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser omfattet af whistleblowerloven, med henblik på, at en upartisk whistleblowerenhed vurderer, hvilke tiltag der er behov for.

2. Hvem kan benytte ordningen?

Ordningen må benyttes af personer, der foretager en indberetning af oplysninger om overtrædelser, som personen har skaffet sig adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter, og som tilhører følgende personkreds (herefter benævnt whistleblowere):

- Arbejdstagere (f.eks. fuldmægtige, konsulenter og chefer, der ikke er en del af direktionen, administrativt personale, IT-medarbejdere, studentermedhjælpere, sommerfuldmægtige, og indlånte medarbejdere)
- Medlemmer af direktionen
- Lønnede eller ulønnede praktikanter
- Personer, som arbejder for Styrelsen for International Rekruttering og Integration under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører (f.eks. i forbindelse med Facility Management)
- Personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt (tidligere ansatte)
- 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 før kontraktuelle forhandlinger

Personer, der ikke er omfattet af personkredsen, der er nævnt ovenfor, kan ikke indberette via ordningen, men er henvist til at indberette via de sædvanlige kommunikationsveje. Hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, kan der indberettes via Datatilsynets eksterne whistleblowerordning via <https://whistleblower.dk>.

3. Hvad kan indberettes via ordningen?

Ordningen omfatter indberetninger, som vedrører overtrædelser af EU-retten, der er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet (Europa- Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten), samt indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

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.

Der kan indberettes om enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser eller alvorlige forhold, der er omfattet af Justitsministeriets vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser, afsnit 5, og som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, og om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

At der kan ske indberetning om forhold begået i Styrelsen for International Rekruttering og Integration indebærer, at der kan indberettes om førnævnte forhold, selv om forholdet ikke kan henføres til en enkelt person, men eksempelvis skyldes en grundlæggende systemfejl i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Som eksempler på, hvad der kan indberettes om, kan nævnes strafbare forhold, grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsloven, offentlighedsloven, forvaltningsretlige principper eller væsentlige interne retningslinjer i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen som eksempelvis grov chikane eller seksuel chikane og bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Forhold, som ikke er omfattet af ordningen, skal indberettes via de sædvanlige kommunikationsveje.

4. Hvad bør fremgå af indberetningen?

Af hensyn til den videre undersøgelse af indberetningen, herunder for at kunne afdække sagen, er det vigtigt, at whistlebloweren belyser sagen 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:

- Whistlebloweren tilhørsforhold til styrelsen
- Hvad der konkret er observeret
- Hvordan forholdet har fundet sted
- Hvordan der er opnået kendskab til oplysningerne
- Hvilke personer eller enheder der kunne vide mere om forholdet
- Hvilke personer eller enheder der er involveret i forholdet

- Om der findes dokumenter, der støtter indberetningen
- Om der tidligere er rettet henvendelse til andre om forholdet.

Åbenbart grundløse indberetninger falder uden for ordningen, og vil ikke undergå nærmere undersøgelse.

5. Hvordan behandles og registreres indberetninger?

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har udpeget en upartisk whistleblowerenhed, der:

- modtager indberetninger og har kontakt med whistlebloweren,
- bekræfter modtagelsen af indberetningen,
- følger omhyggeligt op på indberetninger,
- giver feedback til whistlebloweren, samt
- vejleder whistlebloweren om det, hvis indberetningen ikke er omfattet af ordningen, og om, hvortil henvendelsen eventuelt kan rettes.

Whistleblowerenheden, der varetager ovenstående opgaver, består af udvalgte medarbejdere i Ledelsessekretariatet i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Whistleblowerenheden skal forholde sig objektivt og sagligt ved behandlingen af de modtagne indberetninger, uanset hvilke personer de indberettede oplysninger omhandler.

Whistleblowerenheden skal i den konkrete sagsbehandling være uafhængig. Whistleblowerenheden må derfor som udgangspunkt ikke modtage instruks om, hvordan enheden skal håndtere og følge op på konkrete indberetninger.

Sagsbehandlerne i whistleblowerenheden har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der indgår i indberetningen. Tilsvarende gælder for personer, der ved videregivelse, se under afsnit 8, får kendskab til oplysningerne.

Sagsbehandlerne i whistleblowerenheden skal sikre, at forvaltningslovens krav og ulovbestemte principper om habilitet overholdes ved behandlingen af de enkelte indberetninger.

Indberetning skal ske skriftligt via Statens Whistleblowersystem, der kan tilgås fra Styrelsen for International Rekruttering og Integrations hjemmeside eller direkte på webadressen <https://uim-siri.sit-wb.dk/#/>. Indberetninger indleveret via andre kanaler er ikke omfattet af ordningen.

Indberetninger, der falder uden for ordningen, afvises af whistleblowerenheden, der samtidig vejleder om, hvortil henvendelsen eventuelt kan rettes, jf. ovenfor.

Hvis indberetningen falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde, iværksætter whistleblowerenheden en undersøgelse af indberetningen med henblik på at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne i indberetningen.

Undersøgelsen tilrettelægges som udgangspunkt således, at den relevante afdeling/kontor i Styrelsen for International Rekruttering og Integration – på whistleblowerenhedens forlangende og med respekt af den særlige tavshedspligt – udarbejder en redegørelse, som afrapporteres til whistleblowerenheden.

Whistleblowerenheden afrapporterer resultatet af de foretagne undersøgelser til ledelsen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Afreporteringen kan ledsages af en indstilling til ledelsen om en reaktion. Beslutning om eventuelle reaktioner, herunder ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser eller indgivelse af politianmeldelse, træffes af ledelsen.

6. Anonymitet

En whistleblower, der ønsker at indberette via ordningen, kan indberette anonymt via Statens Whistleblowersystem. Se fremgangsmåde under afsnit 5.

Det er muligt for whistlebloweren at kommunikere anonymt med Styrelsen for International Rekruttering og Integration via Statens Whistleblowersystem. Det er således muligt at give supplerende oplysninger og forblive anonym i ordningen via Statens Whistleblowersystem.

Såfremt whistlebloweren sender oplysninger ind til ordningen fra en computer, der er på Styrelsen for International Rekruttering og Integrations netværk, eller via linket til Statens Whistleblowersystem på Styrelsen for International Rekruttering og Integrations hjemmeside, vil dette kunne blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på Styrelsen for International Rekruttering og Integrations netværk. Dette kan undgås ved at taste webadressen <https://uim.sit-wb.dk/> i en browser på en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet Styrelsen for International Rekruttering og Integrations netværk.

7. Orientering af og kontakt med whistlebloweren

Whistleblowerenheden giver whistlebloweren:

- en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen inden for syv dage efter modtagelsen heraf,
- oplysning om den forventede sagsbehandlingstid,
- orientering om Styrelsen for International Rekruttering og Integrations behandling af whistleblowerens personoplysninger i forbindelse med indberetninger til ordningen,
- såfremt indberetningen ikke er omfattet af ordningen, vejledning herom samt oplysning om, hvortil henvendelsen eventuelt kan rettes og
- feedback hurtigst muligt og som udgangspunkt ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen.

Ved feedback forstås en meddelelse, der i videst muligt omfang indeholder oplysninger om tiltag, som er truffet, eller som påtænkes truffet af Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvorfor

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har valgt denne opfølgning samt om muligt oplysninger om undersøgelsens forløb og udfald. Den af whistleblowerenheden meddelte feedback skal til enhver tid ske under iagttagelse af forvaltningsloven og databeskyttelseslovgivningen, hvilket kan medføre begrænsninger i forhold til indholdet af den feedback, som whistlebloweren modtager.

Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen på tre måneder, underretter enheden whistlebloweren herom, og om eventuel yderligere feedback kan forventes. Det kan f.eks. skyldes, at der er iværksat en intern undersøgelse, der ikke kan afsluttes inden for fristen. Enheden giver i sådanne tilfælde whistlebloweren eventuel yderligere feedback, når det er muligt.

8. Whistleblowerens beskyttelse

Whistlebloweren er i medfør af whistleblowerloven beskyttet mod repressalier, hvis whistlebloweren har indberettet under ordningen. Beskyttelsen gælder kun, hvis følgende betingelser alle er opfyldte:

- Personen, der foretager indberetningen, opfylder betingelserne for at være en whistleblower, jf. afsnit 2
- Whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen
- De indberettede oplysninger henhører under whistleblowerlovens anvendelsesområde, jf. afsnit 3

Ved repressalier forstås enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, som er en følge af en indberetning til ordningen eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse, og som forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade. Det kan eksempelvis være suspension, afskedigelse, degradering, m.v.

Har whistlebloweren ikke grund til at antage, at de indberettede oplysninger er korrekte, er whistlebloweren ikke beskyttet mod repressalier. Whistlebloweren kan efter omstændighederne straffes med bøde, hvis der forsætligt indberettes falske anmeldelser. Er whistlebloweren ansat i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, kan det tillige få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder resultere i, at whistlebloweren bliver bortvist.

Beskyttelsen af whistleblowere omfatter, ud over den i afsnit 2 nævnte personkreds, også følgende personer:

- Formidlere, dvs. fysiske personer, der bistår whistleblowere med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand bør være fortrolig
- Tredjeparter, der har forbindelse til whistlebloweren, og som risikerer at blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng (eksempelvis en kollega)
- Virksomheder og myndigheder, som whistlebloweren ejer eller arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng (eksempelvis en virksomhed, som whistlebloweren ejer).

Oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, videregives kun til andre af whistleblowerenheden efter forudgående indhentelse af whistleblowerens udtrykkelige samtykke.

Oplysninger om whistleblowerens identitet kan dog uden samtykke videregives til andre offentlige myndigheder, hvis videregivelse sker for at imødegå overtrædelser (eksempelvis en kriminel handling, der ikke har fundet sted endnu), eller med henblik på at sikre berørte personers ret til forsvar. Hvis whistleblowerens identitet videregives uden samtykke, vil whistlebloweren blive orienteret herom, herunder modtage en begrundelse for videregivelsen, medmindre underretningen vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

Whistleblowerens identitet kan tillige videregives ved en eventuel retssag vedrørende det indberettede forhold.

Den særlige tavshedspligt gælder også for uautoriserede personer, som i forbindelse med en lovlig videregivelse får kendskab til oplysninger, der gør whistlebloweren identificerbar. Det kan f.eks. være en person, der får oplysninger om whistleblowerens identitet i forbindelse med opfølgningen på en indberetning.

Andre oplysninger fra indberetningen og dermed oplysninger, som ikke afslører whistleblowerens identitet, videregives kun til personer uden for whistleblowerenheden som led i en opfølgning på en indberetning eller for at imødegå en potentiel overtrædelse af de forhold, der fremgår af afsnit 3.

Whistleblowerloven indeholder regler om godtgørelse til whistleblowere, der bliver udsat for repressalier som følge af en indberetning eller hindret eller forsøgt hindret i at foretage indberetning.

Whistleblowerloven indeholder regler om, at whistleblowere under nærmere angivne omstændigheder ikke kan straffes for at have skaffet sig adgang til indberettede eller offentliggjorte oplysninger.

Whistleblowerloven indeholder regler om, at whistlebloweren ikke gyldigt kan give afkald på de rettigheder, som tilkommer whistlebloweren iht. whistleblowerloven.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations whistleblowerordning begrænser ikke offentligt ansattes ytringsfrihed i øvrigt. Der vil således fortsat være ytringsfrihed og meddelelser i overensstemmelse med de gældende regler herom.

9. Orientering til og beskyttelse af den berørte person

Når en foreløbig undersøgelse har fundet sted, og alle relevante beviser er sikret, underrettes den berørte person, dvs. personen, der er indberettet under ordningen, om bl.a.:

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

Den berørte person har i henhold til whistleblowerloven ret til fortrolighed om sin identitet under sagsbehandlingen og ret til et effektivt forsvar. Disse rettigheder kan ikke fraviges ved aftale til skade for den berørte.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration iagttager i øvrigt den berørte persons rettigheder i henhold til databeskyttelsesforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF).

Hensynet til at beskytte whistleblowerens identitet medfører, at der gælder en række undtagelser til de regler, der skal være med til at sikre åbenhed i forvaltningen, og parternes rettigheder. Reglerne indebærer, at whistleblowerens identitet skal forblive hemmelig, men at parterne i en sag skal have adgang til sagens øvrige oplysninger.

Parters adgang til oplysninger i indberetningen:

- Partsaktindsigt: Parten i en sag har ret til at blive bekendt med sagen dokumenter, men parten har ikke ret til at blive gjort bekendt med whistleblowerens identitet og andre oplysninger ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.
- Partshøring: Parten i en sag skal parthøres, men parten har ikke ret til at blive gjort bekendt med whistleblowerens identitet og andre oplysninger ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes. Hvis whistlebloweren ikke samtykker til videregivelse af oplysningerne om sin identitet, kan det medføre, at der vil være sager, hvor det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt til at kunne gå videre med den (f.eks. i personrelaterede konflikter).
- Begrundelse: Begrundelsen for en afgørelse skal indeholde en kort redegørelse vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning. Oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, skal ikke indgå i begrundelsen. Dette betyder, at parten i en sag skal gives partsindsigt i og parthøres over de øvrige oplysninger, der indgår i sagen.

10. Datasikkerhed og dataopbevaring

Indberetninger opbevares så længe, det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af dansk lovgivning.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration behandler alle oplysninger, som indberettes via ordningen, herunder oplysninger om personer, der indberettes via ordningen, i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Alle indberetninger vil blive registreret i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations ESDH-system (F2), hvor sagsbehandling af indberetningerne vil finde sted.

Alle indberetninger vil blive opbevaret forsvarligt samt fortroligt, og det vil kun være muligt for autoriserede personer i whistleblowerenheden samt udvalgte it-medarbejdere som led i almindelig it-drift at tilgå oplysningerne. Der er derfor lavet tekniske adgangsbegrænsninger i Statens Whistleblowersystem og Styrelsen for International Rekruttering og Integrations ESDH-system, der sikrer, at kun de autoriserede personer, som har et nødvendigt formål, har adgang til indberetningerne.

Indberetninger opbevares så længe, som det er nødvendigt af hensyn til gældende lovgivning. De indberetninger, som viser sig grundløse eller ikke omfattet af whistleblowerloven skal ikke opbevares. Fører en indberetning til en anmeldelse til politiet eller anden relevant myndighed bør oplysningerne som udgangspunkt slettes straks efter afslutning af sagen hos politiet eller den anden myndighed.

11. Eksterne whistleblowerordninger i Danmark

Datatilsynet har etableret en ekstern whistleblowerordning, der kan tilgås på adressen <https://whistleblower.dk>.

Den persongruppe, der kan indberette til Styrelsen for International Rekruttering og Integrations whistleblowerordning kan alternativt indberette til Datatilsynets eksterne whistleblowerordning. Datatilsynets ordning kan endvidere anvendes af den persongruppe, som er omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, men som ikke kan indberette til Styrelsen for International Rekruttering og Integrations ordning.

Datatilsynets eksterne whistleblowerordning må kun benyttes til at indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den i afsnit 3 nævnte regulering.

På Datatilsynets hjemmeside, jf. link ovenfor findes nærmere information om den eksterne whistleblowerordning, herunder hvordan Datatilsynet behandler indberetninger.

Whistlebloweren kan frit vælge mellem at indberette under ordningen Styrelsen for International Rekruttering og Integrations ordning eller Datatilsynets eksterne whistleblowerordning. Styrelsen for International Rekruttering og Integration opfordrer dog whistleblowere til at indberette via Styrelsen for International Rekruttering og Integrations whistleblowerordning i tilfælde, hvor overtrædelserne kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Nærmere oplysning om Datatilsynets eksterne whistleblowerordning kan findes på adressen <https://whistleblower.dk>.

12. Spørgsmål

Hvis du har spørgsmål vedrørende denne whistleblowerpolitik, er du velkommen til at kontakte Styrelsen for International Rekruttering og Integrations whistleblowerenhed på følgende måder:

- På e-mail: whistleblower@siri.dk
- Ved brev: Styrelsen for International Rekruttering og Integration, att. Whistleblowerenheden, Carl Jacobsens Vej 39, 2500 Valby,

13. Opdateringer

Denne whistleblowerpolitik er udarbejdet i august 2023.