

# Whistleblowerpolitik

Ikast-Brande Gymnasium har etableret en whistleblowerordning

## Formål

Whistleblowerordningen har til formål at øge mulighederne for, at ansatte kan ytre sig om særlige typer af kritisable forhold på deres arbejdsplads uden at frygte for negative konsekvenser. Ordningen tjener også det formål at beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen og opdager fejl og forsømmelser og derved medvirke til at højne niveauet for uddannelsesstedets opgavevaretagelse.

Whistleblowerordningen er således et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om eventuelle fejl og utilfredsstillende forhold mv.

Ordningen skal ikke erstatte, men udgøre et supplement til den oplevede mulighed for at rette henvendelse til fx nærmeste leder, arbejdsmiljøansvarlige eller tillidsrepræsentanten. Det anbefales inden enhver indberetning, at whistlebloweren overvejer, om der på arbejdspladsen allerede eksisterer kanaler, som en henvendelse bør rettes til, inden man vælger at benytte sig af whistleblowerordningen. Hvis sådanne overvejelser ikke giver resultat, er whistleblowerordningen en god mulighed.

Ordningen udelukker omvendt ikke muligheden for at indberette via andre eksterne kanaler, som f.eks. Datatilsynets whistleblowerordning.

## Ordningen

Ikast-Brande Gymnasium har valgt en løsning, **Safewhistle**, til modtagelse af indberetninger og efterfølgende screening af hvorvidt disse ligger indenfor/udenfor lovens område.

Ikast-Brande Gymnasium har endvidere etableret en whistleblowerenhed, som kan håndtere den videre behandling af anmeldelser, der vurderes at ligge inden for lovens område. Dermed sikres også en lokal forankring og behandling.

Whistleblowerenhedens sammensætning på personniveau fremgår af Ikast-Brande Gymnasiums hjemmeside.

## Lovens område

Whistleblowerordningen omfatter oplysninger om meget alvorlige forhold, som er af væsentlig betydning for varetagelsen af uddannelsesstedets opgaver.

Ved hver indberetning foretages en konkret screening af om forholdet falder under Whistleblowerlovgivningen, dvs. om der er tale om sådanne alvorlige forhold, som skal undersøges nærmere, og som loven giver mulighed for at behandle videre.

Alvorlige forhold vil dog i almindelighed kunne omfatte oplysninger om:

- strafbare forhold, fx overtrædelse af tavshedspligt
- misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri eller bestikkelse.
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, fx forvaltningsloven, offentlighedsloven, miljøbeskyttelsesloven, Fødevarerlovningen eller Databeskyttelseslovgivningen.
- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, fx undersøgelsesprincippet, lighedsgrundsætningen, saglighed eller proportionalitetsprincippet.
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx grov chikane, seksuel chikane, fx enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. **Det bemærkes at muligheden for at anmelde forhold af denne karakter udelukkende gælder den personkreds, der har en arbejdsrelateret tilknytning til uddannelsesstedet. Rene "elevsager" falder derfor udenfor denne ordning.**
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Tvivl om, hvorvidt et forhold er omfattet af ordningen, kan afhjælpes ved at kontakte screeningsenheden, der kan hjælpe med at undersøge om noget passeret kan være omfattet. Dette kan gøres med samme metode, som der kan anmeldes med dvs. enten elektronisk eller telefonisk.

Det kan dog forekomme, at anmeldelse tilbagesendes fra screeningsenheden med anvisning om at benytte en anden anmeldelseskanal, fx hvis forholdet falder udenfor lovens område.

## Fortrolighed

Ved anmeldelse skal du oplyse dit navn. Alle personoplysninger behandles i videst muligt omfang fortroligt.

## God tro

Beskyttelse mod negative konsekvenser, som følge af en indberetning, oppebæres alene såfremt indberetteren er i god tro.

Det betyder omvendt, at man ikke er beskyttet, hvis man bevidst indberetter urigtige eller vildledende oplysninger. Dette har til hensigt at imødegå misbrug af ordningen, f.eks. ved uretmæssigt at beskyldte en kollega eller ledelsesrepræsentant for chikane, udelukkende på baggrund af et andet (uvedkommende) mellemværende med vedkommende.

Oplysninger om øvrige forhold, fx overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter og mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, er heller ikke omfattet af ordningen, og det vil oftest kunne konstateres ved den initiale screening. Det samme gælder almindelige/banale sager om overtrædelser af ordensreglementer, administrative procedurer,

samarbejdsvanskeligheder, tillidsspørgsmål m.v. Sådanne sager egner sig bedst til behandling i det fag- eller arbejdsmiljøretlige system, eller samarbejdsudvalg m.v.

Oplysninger om sådanne forhold skal som udgangspunkt håndteres via fx nærmeste leder, HR eller tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Øvrige forhold, som skitseret ovenfor kan dog helt undtagelsesvist blive omfattet hvis forholdene foregår systematisk. Et eksempel herpå kan være hvis en funktion eller et system konsekvent handler forkert, og ingen gør noget ved det.