

## Whistleblowerordning for ansatte på VUC Vest

Whistleblowerordningen har til formål at etablere et sted, hvor du som ansat på VUC Vest kan henvende dig for at få råd og vejledning, hvis du i forbindelse med din ansættelse selv oplever seksuel chikane eller andre krænkelse, hvis du oplever at andre udsættes for det, eller hvis du er vidne til alvorlige fejl, forsømmelser eller strafbare forhold.

Ordningen understøtter vores generelle regler og retningslinjer for god studiepraksis og demokratisk adfærd, som alle på VUC Vest skal kende og efterleve og er med til at skabe trygge rammer for alle på skolen. Dem kan du finde i vores gældende [Studie- og ordensregler på VUC Vest](#)

### Hvem er omfattet af ordningen?

I VUC Vests whistleblowerordning, kan du indberette oplysninger om følgende:

- VUC Vest

### Hvem kan bruge ordningen?

Du kan indberette oplysninger til whistleblowerordningen, hvis du er:

- Ansat på VUC Vest

### Hvilke oplysninger kan indberettes til whistleblowerordningen?

Du kan indberette oplysninger om følgende emnekreds til whistleblowerordningen:

- Strafbare forhold, for eksempel overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, for eksempel lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el.lign.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, for eksempel undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet eller lignende.
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, for eksempel om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, for eksempel grov chikane eller mobning.
- Seksuel chikane, for eksempel 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.

### Hvordan indberetter jeg til whistleblowerordningen?

Du kan indberette til whistleblowerordningen via vores whistleblowerenhed, der består af rektor, adm.- og økonomichef samt avu-uddannelseschefen. Whistleblowerenheden varetager overordnet disse opgaver:

- Modtager indberetninger og har kontakt med whistlebloweren.
- Følger op på indberetninger.
- Giver feedback til whistlebloweren.

Som udgangspunkt skal du sende din indberetning til din nærmeste leder via mail, men omhandler indberetningen netop din nærmeste leder, sender du indberetningen til en anden i Whistleblowerenheden – og din nærmeste leder vil ikke være en del af behandlingen af din indberetning.

Du skal være opmærksom på, at du ikke vil være anonym, når du sender en mail, hvis din identitet kan udledes af din mailadresse. Det betyder blandt andet, at offentligheden, og den du evt. indberetter oplysninger om, vil kunne få oplyst, at du har indberettet oplysninger. Læs mere om anonymitet på side tre.

### Hvad sker der, når jeg har indberettet oplysninger til whistleblowerordningen?

Det er alene whistleblowerenheden, der i første omgang har adgang til de indberetninger, der måtte komme. Enheden skal følge overordnede retningslinjer for håndteringen af indberetninger:

- Whistleblower skal modtage bekræftelse på modtagelse af indberetning inden syv dage med mindre, der udtrykkeligt er anmodet om andet.
- Der er krav om omhyggelig opfølgning på indberetning:
  - Afvisning hvis indberetning falder uden for ordningens område.
  - Indledning af undersøgelse, såfremt indberetningen falder inden for ordningens område.
  - Politianmeldelse eller anden passende handling på indberetning.
- Whistleblower skal inden tre måneder modtage feedback på håndteringen af indberetning (indebærer ikke evt. afgørelser/tiltag).
- Whistleblowerenheden må ikke videregive oplysninger om whistleblowers identitet uden samtykke og skal også sikre fortrolighed i forhold til de personer, som nævnes i indberetningen. Læs mere om tavshedspligt og fortrolighed på side tre.

Ud over at sende en bekræftelse på modtagelse af whistleblowers indberetning, vil første skridt være at tage stilling til, om indberetningen falder inden for ordningen, jf. betingelserne for, hvad der kan indberettes nævnt på side et. Hvis den ikke gør, vil du blive vejledt om, hvor du i stedet kan henvende dig med oplysningerne, hvis vi har dine kontaktoplysninger.

Hvis indberetningen falder inden for ordningen, vil whistleblowerenheden sørge for, at den bliver undersøgt grundigt, og at nedenstående reaktioner kommer på tale i det omfang, at det er relevant:

- Hvis der er tale om en mulig overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive anmeldt til politiet.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat på VUC Vest, kan det få ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner, for eksempel advarsel eller afskedigelse.

Whistleblowerenheden kan afvise indberetningen, hvis:

- indberetteren ikke er omfattet af personkredsen (ansatte)
- indholdet falder uden for emnekredsen (se side 1).
- afdækningen ikke kan gennemføres begrundet beskyttelsen af identitet (eller anonymitet)
- nærmere undersøgelse afdækker, at indberetningen falder uden for området.

### **Anonymitet**

Du skal være opmærksom på, at vi ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse for eksempel over for en af vores ansatte. Det kan indebære, at din indberetning om ulovligheder mv. må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den, hvis du indberetter anonymt. Derfor opfordrer vi dig til, at du ikke indberetter anonymt, hvis du mener, at der kan være tale om forhold, som bør føre til en sådan indgribende afgørelse.

Du skal i øvrigt være opmærksom på, at din identitet eventuelt kan udledes af de oplysninger, du indberetter, selvom du indberetter anonymt. Indberetningen vil dog stadig være omfattet af tavshedspligt og fortrolighed om identitet.

### **Tavshedspligt og fortrolighed om identitet**

Oplysningerne i en indberetning er underlagt tavshedspligt, og det indebærer at oplysningerne er undtaget aktindsigt efter offentlighedsloven. Oplysningerne vil også kunne undtages fra indsigt retten efter GDPR art 15<sup>1</sup>, og der vil ikke skulle foretages oplysninger efter GDPR art 14<sup>2</sup>. Oplysningerne vil dog kunne videregives, når det sker som led i opfølgningen på en indberetning eller for at imødegå overtrædelser.

Oplysningerne om whistleblowers identitet er dog stadig underlagt yderligere fortrolighed, og optræder vedkommende ikke anonymt, eller kan vedkommendes identitet direkte eller indirekte udledes, må VUC Vest ikke uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke videregive oplysninger om sagen eller identitet til andre end whistleblowerenheden. Omhandler indberetningen en af personerne fra whistleblowerenheden, vil vedkommende som tidlige nævnt ikke inddrages i behandlingen af sagen.

Reglerne for partsaktindsigt i forvaltningsloven finder ikke anvendelse.

Er indberetningen anonym, og der indhentes yderligere oplysninger vil disse skulle behandles efter forvaltningsloven mv.

---

<sup>1</sup> [Artikel 15 - GDPR. Den registreredes indsigt ret | GDPR-Text.com](#)

<sup>2</sup> [Artikel 14 - GDPR. Oplysningspligt, hvis personoplysninger ikke er indsamlet hos den registrerede | GDPR-Text.com](#)

### Kan whistleblower blive udsat for repressalier efter en indberetning til whistleblowerordningen?

Whistleblower ifalder ikke ansvar for brud på tavshedsforpligtelser, hvis indberetning måtte antages at være nødvendig for at afsløre forhold.

Du er som whistleblower beskyttet mod negative konsekvenser/repressalier, hvis du har indberettet til whistleblowerordningen i god tro. Du vil som udgangspunkt blive anset for at være i god tro, hvis du havde en rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningen.

Det er til gengæld strafbelagt, hvis whistleblower bevidst indberetter urigtige oplysninger. Der er delt bevisbyrde<sup>3</sup> i forhold til indberetninger. Det betyder, at den part der fx anser sig for krænket alene skal påvise de faktiske omstændigheder, der betyder at man kan formode, at der er sket en krænkelse. Kan vedkommende dette, er det modparten, der skal bevise at krænkelsen ikke er sket.

Sanktioneres en medarbejder efter en indberetning, kan der være situationer, hvor arbejdsgiver får bevisbyrden for, at selve indberetningen ikke har spillet en rolle. Godtgørelsesniveauet for evt. repressalier er ikke konkretiseret og afhænger af de konkrete repressalier.

Hvis du som ansat oplever at blive mødt med negative ledelsesreaktioner, fordi du har benyttet whistleblowerordningen, kan du rette henvendelse til whistleblowerordningen (jf. ovenfor), din tillidsrepræsentant eller din faglige organisation.

Hvem kan jeg klage til, hvis jeg ikke er tilfreds med whistleblowerordningens behandling af min indberetning?

Der findes ikke en klageinstans for whistleblowerordningen, men det er muligt at rette henvendelse til en ekstern Whistleblowerløsning via Datatilsynet: [Whistleblowerordningen i Datatilsynet](#)

#### Læs mere:

- [Justitsministeriets Fælles vejledning for etablering af whistleblowerordninger på statens område](#)
- [VUC Vest behandling af personoplysninger](#)
- [Studie- og ordensregler på VUC Vest](#)

---

<sup>3</sup> [Ligebehandlingsloven § 16 a \(danskelove.dk\)](#) og [Bevisbyrde og ligefrem bevisbyrde i ansættelsesforholdet \(cfl.dk\)](#)