

# Internt Notat

**Dato:** 30-03-2022

**Sagsnummer:** 81.00.00-A26-1-21  
**Sagsbehandler:** Camilla Gensby Badsted  
**Ansættelsessted:** Personale & Udvikling

**Til:** Økonomiudvalget

## Rødovre Kommunes interne whistleblowerordning

Som følge af en ny whistleblowerlov, der blev vedtaget den 24. juni 2021, har Rødovre Kommune med virkning fra den 17. december 2021 etableret en intern whistleblowerordning.

Loven forpligter alle offentlige arbejdspladser med 50 eller flere medarbejdere til at etablere en intern whistleblowerordning, der giver de ansatte i kommunen mulighed for at indberette overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold uden at blive udsat for repressalier som f.eks. suspension, opsigelse, omplacering, lønnedsettelse og ændring af arbejdstid som følge af, at de har foretaget en indberetning.

Ifølge loven skal arbejdsgiveren udpege en upartisk person eller afdeling (en såkaldt whistleblowerenhed), som skal administrere whistleblowerordningen, herunder modtage indberetningerne og stå for kontakten med whistlebloweren. Det er muligt at outsource whistleblowerenheden delvist til en tredjeperson, f.eks. et advokatfirma.

For at sikre størst mulig uvildighed i sagsbehandlingen har Rødovre Kommune valgt Horten Advokatpartnerselskab til at screene alle indberetninger for, om de er omfattet af ordningen og herefter koordinere med Rødovre Kommunes whistleblowersteam om, hvordan der skal følges op på den enkelte indberetning, samt hvordan den skal undersøges. Rødovre Kommunes whistleblowersteam består af HR-chefen, Personale & Udvikling og Servicechefen, Indkøb & Jura.

Rødovre Kommunes interne whistleblowerordning kan benyttes af alle ansatte i Rødovre Kommune - uanset om de er på fuld tid, deltid, time- eller månedslønnet. Det gælder også vikarer ansat gennem et vikarbureau og direkte af Rødovre Kommune. Indberetninger skal ske skriftligt via en portal på RK-Intra.

Der kan indberettes overtrædelser af EU-retten (f.eks. ift. tilbudsgivning og offentlige udbud), alvorlige lovovertrædelser (f.eks. overtrædelse af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler samt grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven) og andre alvorlige forhold (f.eks. sexchikane og andre former for grov chikane på arbejdspladsen). En indberetning skal være baseret på specifik mistanke eller viden, og man skal handle i god tro. Tilsidesættelse af interne retningslinjer om mindre alvorlige forhold, f.eks. rygepolitik, pri-

vat brug af kontorartikler er som udgangspunkt ikke omfattet af whistleblowerordningen. Oplysninger om disse forhold skal håndteres via nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten. Forhold vedrørende medarbejderens eget ansættelsesforhold er ligeledes ikke omfattet, medmindre der er tale om en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold f.eks. seksuel chikane.

Man kan ikke indberette anonymt, men alle henvendelser behandles fortroligt, og særligt information om indberetterens identitet beskyttes.

Whistleblowerordningen tilgås via RK-Intra, hvor indberetning sker gennem en whistleblowerportal, som også benyttes til kommunikation med indberetteren, og hvor vedkommende har mulighed for løbende at følge sagsbehandlingen af indberetningen.

Whistleblowerordningen blev annonceret på forsiden af RK-Intra, ligesom der blev orienteret bredt herom i et internt nyhedsbrev til alle ledere i kommunen, hvor de blev bedt om at fortælle deres medarbejdere om ordningen, herunder hvor de kan finde portalen, og hvordan den kan bruges.

Der har pt. ikke været nogen indberetninger.