

Whistleblowerordning

Version	Dato	Ændret af	Godkendt af
1.0	8. september 2026		Morten Gade

Næste revision: Senest 12 måneder efter godkendelsen

Kort fortalt

Bryd Tavsheden ønsker en åben og ansvarlig kultur, hvor alvorlige eller ulovlige forhold kan bringes frem uden frygt. Ordningen er en fortrolig, supplerende kanal og erstatter ikke den daglige dialog med nærmeste leder, arbejdsmiljørepræsentant eller bestyrelsen om almindelige faglige og personalemæssige spørgsmål.

1. Formål og grundlag

Formålet er at gøre det sikkert at indberette oplysninger om overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold med tilknytning til Bryd Tavshedens aktiviteter. Ordningen skal sikre fortrolig modtagelse, uvildig opfølgning og beskyttelse af whistleblowere og andre beskyttede personer.

Bryd Tavsheden har færre end 50 ansatte og er derfor som udgangspunkt ikke omfattet af det generelle lovkrav om en intern whistleblowerordning. Ordningen etableres frivilligt og administreres efter principperne i lov om beskyttelse af whistleblowere. Hvis lovgivning, bevillingsvilkår eller organisationens størrelse ændres, tilpasses ordningen.

2. Hvem kan indberette?

Ordningen kan anvendes af personer, der har fået oplysningerne i en arbejdsrelateret sammenhæng, herunder:

- nuværende og tidligere ansatte samt jobansøgere
- frivillige, praktikanter og ulønnede medarbejdere
- bestyrelsesmedlemmer og ledelse
- selvstændige samarbejdspartnere, leverandører og personer, der arbejder under deres ledelse eller tilsyn
- personer, hvis arbejdsrelation endnu ikke er begyndt, når oplysningerne er erhvervet under rekruttering eller andre før-kontraktuelle forhandlinger

Unge, forældre, medlemmer og andre brugere uden en arbejdsrelateret tilknytning bør som udgangspunkt bruge Bryd Tavshedens almindelige klage- eller henvendelseskanal. Hvis deres henvendelse vedrører et alvorligt forhold i organisationen, skal den dog videresendes sikkert til den whistlebloweransvarlige.

3. Hvad kan indberettes?

Der kan indberettes om forhold, som whistlebloweren har rimelig grund til at antage, er korrekte, og som vedrører eksempelvis:

- strafbare forhold, herunder vold, trusler, tyveri, bedrageri, bestikkelse, dokumentfalsk eller misbrug af midler
- alvorlige brud på regler om tavshedspligt, databeskyttelse eller informationssikkerhed

- alvorlige eller gentagne brud på faglige, sikkerhedsmæssige eller interne regler, som indebærer en reel risiko for unge, medarbejdere, frivillige eller organisationen
- seksuel chikane eller anden grov chikane; øvrig chikane, når den er alvorlig
- alvorlige interessekonflikter, magtmisbrug, diskrimination eller repressalier
- overtrædelser inden for de EU-retlige områder, som er omfattet af whistleblowerloven, fx offentligt udbud, økonomiske interesser, produktsikkerhed, miljø og databeskyttelse
- forsøg på at skjule, destruere eller manipulere oplysninger om sådanne forhold

4. Hvad falder normalt udenfor?

- almindelig utilfredshed med ledelsesbeslutninger, løn, arbejdsfordeling, faglig uenighed eller samarbejdsproblemer
- mindre alvorlige fejl, enkeltstående konflikter eller overtrædelser af interne retningslinjer uden væsentlig karakter
- klager over Bryd Tavshedens rådgivning eller service, medmindre klagen samtidig omhandler et alvorligt forhold som nævnt i afsnit 3
- bevidst urigtige eller vildledende oplysninger

Forhold uden for ordningen henvises så vidt muligt til den rette kanal. Det får ikke negative konsekvenser at indberette i god tro, selv om sagen efter vurdering falder uden for ordningen.

5. Beskyttelse

En whistleblower, der havde rimelig grund til at antage, at oplysningerne var korrekte og omfattet af ordningen, må ikke udsættes for repressalier. Det gælder fx afskedigelse, degradering, bortfald af vagter eller opgaver, negative anbefalinger, chikane, trusler, diskrimination eller anden ugunstig behandling som følge af indberetningen.

Beskyttelsen omfatter også formidlere, kolleger og pårørende med forbindelse til whistlebloweren samt juridiske enheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for eller på anden måde er forbundet med, i det omfang lovens betingelser er opfyldt. Bevidst falske oplysninger er ikke beskyttede og kan få ansættelsesretlige eller andre retlige konsekvenser.

6. Sådan indberetter du

Indberetning skal kunne ske skriftligt, mundtligt og efter anmodning ved et fysisk møde inden for en rimelig frist. Brug kun de nedenstående kanaler, og undlad almindelig intern e-mail, hvis den ikke er særskilt sikret og kun tilgængelig for whistleblowerenheden.

Sikker skriftlig kanal	E-mail til bestyrelsesforpersonen eller generalsekretæren
Fysisk møde	Anmodes via en af ovenstående kanaler
Primær modtager	Bestyrelsesforpersonen
Alternativ modtager	Generalsekretæren

Hvis indberetningen vedrører Bestyrelsesforpersonen, skal den sendes direkte til Generalsekretæren. Hvis indberetningen vedrører Generalsekretæren, skal den sendes direkte til Bestyrelsesforpersonen. Ved en indberetning, der vedrører dem begge, skal bestyrelsens næstformand eller en ekstern uvildig part kontaktes.

Indberetningen bør så vidt muligt beskrive hændelsen, tidspunktet, involverede personer, eventuelle vidner og relevant dokumentation. Whistlebloweren bør ikke selv indsamle oplysninger ulovligt eller tilgå materiale, vedkommende ikke normalt har adgang til.

Anonymitet

Bryd Tavsheden modtager anonyme indberetninger. Det kan dog begrænse mulighederne for at undersøge sagen og give feedback. Den valgte tekniske løsning skal derfor så vidt muligt muliggøre fortrolig, tovejskommunikation uden krav om identifikation. En almindelig e-mail kan efterlade tekniske spor og bør ikke beskrives som fuldt anonym.

7. Modtagelse og sagsbehandling

Modtagelse og habilitet: Den udpegede whistleblowerenhed registrerer sagen i et adgangsbegrænset system og foretager straks habilitetskontrol. En inhabil modtager må ikke få adgang til sagen.

Bekræftelse: Whistlebloweren modtager bekræftelse senest syv dage efter modtagelsen, medmindre personen udtrykkeligt har frabedt sig det, eller det kan bringe fortroligheden i fare.

Indledende vurdering: Enheden vurderer, om sagen er omfattet, om der er akut risiko for personer eller beviser, og om politiet, myndigheder eller anden faglig bistand bør inddrages.

Undersøgelse: Sagen undersøges sagligt, uvildigt og proportionalt. Kun personer med et dokumenteret behov får adgang. Den berørte person får som udgangspunkt mulighed for at udtale sig uden at få oplyst whistleblowerens identitet.

Opfølgning: Relevante tiltag kan være intern undersøgelse, ledelses- eller bestyrelsesbehandling, forbedrede procedurer, ansættelsesretlige skridt, anmeldelse til myndighed eller afslutning uden yderligere tiltag.

Feedback: Whistlebloweren får inden tre måneder efter bekræftelsen en tilbagemelding om den planlagte eller gennemførte opfølgning og begrundelsen herfor, i det omfang tavshedspligt, persondataregler og hensynet til undersøgelsen tillader det.

Afslutning: Sagen afsluttes skriftligt med konklusion, beslutninger, ansvarlig for opfølgning og slettefrist.

Akut fare: Ved overhængende fare for liv eller sikkerhed skal 112 kontaktes. Mistanke om strafbare forhold kan indberettes til politiet. Whistleblowerkanalen erstatter ikke akutte myndighedskanaler.

8. Fortrolighed og videregivelse

Whistleblowerens identitet og andre oplysninger, hvorfra identiteten direkte eller indirekte kan udledes, behandles fortroligt og må kun videregives, når det er nødvendigt og lovligt. Hvis identitetsoplysninger skal videregives uden for whistleblowerenheden, orienteres whistlebloweren som udgangspunkt på forhånd med en begrundelse, medmindre orientering vil bringe en undersøgelse eller retssag i fare.

Fortrolighed betyder ikke, at anonymitet altid kan garanteres. Retlige krav, myndighedsefterforskning eller den berørtes rettigheder kan i særlige tilfælde nødvendiggøre videregivelse. Der videregives aldrig flere oplysninger end nødvendigt.

9. Behandling af personoplysninger

Bryd Tavsheden er dataansvarlig for behandling af personoplysninger i ordningen. Oplysninger behandles med hjemmel i de relevante regler, herunder databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og – når den finder anvendelse – whistleblowerloven. Der udarbejdes særskilt privatlivsinformation med kontaktoplysninger, formål, behandlingsgrundlag, modtagere, opbevaring, rettigheder og klagemulighed til Datatilsynet.

Oplysninger begrænses til det nødvendige. Materiale slettes eller anonymiseres, når det ikke længere er nødvendigt for undersøgelsen, efterfølgende krav eller dokumentation af ordningens drift. Den konkrete slettefrist fastsættes og dokumenteres ved sagens afslutning; eventuel længere opbevaring skal have et særskilt, sagligt grundlag.

10. Rettigheder for den berørte person

Den person, som en indberetning vedrører, behandles loyalt og uskyldsformodningen respekteres. Personen orienteres efter databeskyttelsesreglerne, medmindre og så længe en lovlig undtagelse gælder, fx fordi orientering vil hindre undersøgelsen eller afsløre whistleblowerens identitet. Indsigt kan begrænses, når det følger af lovgivningen. Whistleblowerens identitet udleveres ikke alene som følge af en almindelig anmodning om indsigt.

11. Ekstern indberetning

Det er frivilligt at bruge Bryd Tavshedens interne ordning. En person kan i stedet indberette til Den Nationale Whistleblowerordning hos Datatilsynet via whistleblower.dk, hvis forholdet er omfattet af den lovbestemte eksterne ordning. Andre kompetente myndigheder eller politiet kan også kontaktes, når det er relevant. Offentliggørelse, fx til pressen, er kun beskyttet efter whistleblowerloven under særlige betingelser.

12. Ansvar, rapportering og kontrol

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for ordningen. Den udpegede whistleblowerenhed handler uafhængigt og må ikke modtage instrukser om udfaldet af en konkret sag. Bestyrelsen modtager mindst én gang årligt en anonymiseret status med antal sager, overordnede kategorier, behandlingstider, resultater og anbefalinger. Rapporteringen må ikke gøre det muligt at identificere whistleblowere eller berørte personer.

Ordningen, adgangsrettighederne, slettepraksis og informationen til de omfattede personer gennemgås mindst årligt og efter væsentlige lov- eller organisationsændringer.

13. Ikrafttræden

Ordningen træder i kraft den 8. september, 2026 efter godkendelse af Morten Gade, bestyrelsesformanden. Den offentliggøres på Bryd Tavshedens website og gøres tilgængelig for frivillige, bestyrelse og øvrige omfattede personer.