

# Whistleblowerpolitik

## Formål

Denne Whistleblowerpolitik gælder for anmeldelser indberettet under Danmarks Jægerforbunds Whistleblowerordning.

Formålet med whistleblowerordningen er at give medarbejdere, tillidsvalgte frivillige, øvrige frivillige og medlemmer mulighed for at foretage (anonyme eller ikke-anonyme) indberetninger om alvorlige og kritisable forhold uden at skulle frygte for negative konsekvenser. Formålet er desuden at sikre beskyttelse af personer, som bruger whistleblowerordningen, og opdage fejl og forsømmelser, som kan påføre Danmarks Jægerforbund økonomiske tab eller på anden måde skade Danmarks Jægerforbunds omdømme eller arbejdsmiljø.

Medarbejdere er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller ulovlige forhold på arbejdspladsen. Tillidsvalgte frivillige og øvrige frivillige er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller ulovlige forhold i organisationen. Derfor har vi i Danmarks Jægerforbund etableret en whistleblowerordning, da det er vigtigt, at sådanne forhold kommer frem i lyset, og at der bliver taget hånd om dem. Samtidig ønsker vi, at medlemmer skal have samme mulighed for at pege på uregelmæssigheder eller ulovlige forhold i organisationen.

## Hvordan indberetter man?

Indberetning sker i portalen. Der kan ikke foretages indberetninger på andre måder.

## Hvem kan anvende Whistleblowerplatformen?

Whistleblowerplatformen kan anvendes af alle nuværende medarbejdere, herunder fuldtids- og deltidsansatte, tidsbegrænset og freelance ansatte, vikarer, tillidsvalgte frivillige, øvrige frivillige samt medlemmer.

## Hvad kan indberettes gennem Whistleblowerordningen

Du kan indberette følgende forhold under denne whistleblowerordning;

1) Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold på arbejdspladsen eller i organisationen. Hvad der udgør en alvorlig overtrædelse beror altid på en konkret vurdering, men det kan bl.a. være:

- Økonomisk kriminalitet, dokumentfalsk og bedrageri
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre
- Tyveri
- Alvorlige former for diskrimination, herunder mobning og krænkelser
- Alvorlige brud på arbejdssikkerhed, herunder arbejdstilsynets retningslinjer

2) Overtrædelser af EU-retten, som defineret i artikel 2 stk. 1 i EUs whistleblowerdirektiv, som kan tilgås via dette [link](#).

Det er vigtigt, at whistleblowerordningen ikke anvendes til beskyldninger, hvor der rettes mistanke mod uskyldige personer. Alle indberetninger skal derfor laves i god tro. Hvis indberetningen er indgivet i ond tro, og indberetningen viser sig at være et udslag af personlige negative følelser, hævnlyst mv., kan en ubegrundet indberetning få ansættelsesretlige konsekvenser for indberetteren, hvis denne kan identificeres. Der er tilsvarende konsekvenser for tillidsvalgte frivillige, øvrige frivillige og medlemmer.

## Fortrolighed og anonymitet

Alle oplysninger, modtaget via denne whistleblowerordning, behandles fortroligt.

Whistleblowerordningen er implementeret på en sådan måde, at fortroligheden omkring indberetter og de indberettede i videst muligt omfang er sikret. Det indebærer bl.a., at modtagelse og registrering af indberetninger opbevares på en måde, så uvedkommende medarbejdere og frivillige ikke kan få adgang til indberetningerne.

Hvis du vælger at foretage en ikke-anonym indberetning, behandles indberetningen fortroligt i videst muligt omfang. Hvis den ikke-anonyme indberetning medfører, at der indledes en retssag mod den eller de personer, indberetningen angår, kan du dog blive indkaldt som vidne i retssagen. Vi kan i disse tilfælde ikke garantere, at din identitet forbliver anonym eller fortrolig.

Der kan være tilfælde, hvor enkeltpersoner muligvis ikke kan forblive anonyme under undersøgelsen eller dele af undersøgelsen. Dette kan ske hvis:

- En politirapport indleveres eller åbnes
- Undersøgelsen fører til, at der anlægges en sag for retten
- Personen, der foretager indberetningen, bliver tilbudt specielle behandlinger under forløbet, som eksempelvis orlov.

### **Sikker postkasse**

Når man foretager en indberetning, har man samtidig muligheden for at oprette en ”sikker postkasse”. Denne postkasse kan man anvende til at fremsende yderligere dokumentation vedrørende sin indberetning.

Undersøgeren af en indberetning har også mulighed for at stille spørgsmål til indberetningen eller efterspørge dokumentation fra indberetteren. Enhver dialog foretaget gennem den sikre postkasse er anonym, og brugen heraf beror alene på indberetterens villighed til at logge ind og besvare disse spørgsmål.

Når du har oprettet en sikker postkasse, er det meget vigtigt, at du husker at gemme linket, der bliver genereret til dig, da det ikke er muligt at fremskaffe det efterfølgende.

### **Håndtering af indberetning**

Indberetning bliver håndteret på følgende måde:

Indberetningen registreres i indberetningssystemet hos vores eksterne samarbejdspartner GapSolutions A/S. Systemet giver besked til Ken Graversen, Timbed, der har et formelt samarbejde med GapSolutions på dette område, og Ken Graversen foretager en indledende vurdering af indberetningen. Dette gøres for at sikre, at der ikke opstår interessekonflikt mellem indholdet af indberetningen og den interne undersøgelse af indberetningen. Ken Graversen foretager ligeledes en objektiv vurdering af, om indberetningens indhold falder inden for Whistleblowerlovens anvendelsesområde.

Efterfølgende videregives indberetningen til DJ’s whistleblowerenhed, som består af direktør Karen Friis, hovedbestyrelsens Claus Lind Christensen, hovedbestyrelsens næstformand Leif Brandi Bach og organisationskonsulent Hanne Smedegaard. Whistleblowerenheden står for internt at undersøge indholdet. Disse vurderer herefter indberetningen for at sikre sig, at der er grundlag for at behandle forholdet nærmere, eller om indberetningen skal afvises eller henlægges.

Omhandler indberetningen en af ovenstående personer, vil indberetningen kun blive videregivet til de tre andre. Whistleblowerenheden har et særligt fokus på deres egen habilitet i forhold sagerne.

Er indberetningen ikke omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde, kan Whistleblowerenheden vejlede om den videre håndtering af henvendelsen. Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter.

Hvis indberetningen er omfattet af whistleblowerordningen, kan indberetningen behandles under whistleblowerordningen, og de interne undersøgere skal herefter foretage en undersøgelse af indberetningen og sagen i øvrigt.

Whistleblowerenheden orienterer DJ’s hovedbestyrelse om afsluttede sager og involverer hovedbestyrelsen efter behov i igangværende sager.

Indberetteren modtager feedback inden for 3 måneder efter bekræftelsen af modtagelsen, medmindre dette viser sig umuligt grundet anonymitet fra indberetterens side.

På baggrund af sagens konkrete omstændigheder kan der være behov for at forlænge tidsfristen til 6 måneder. I dette tilfælde orienterer Whistleblowerenheden indberetteren herom inden for 3-måneders fristen.

Hvis undersøgelsen er tilstrækkeligt underbygget, og viser kritisable forhold, træffes passende tiltag. Dette kan eksempelvis være ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner såsom advarsel eller afskedigelse, frigørelse fra tillidsvalgte poster, anmeldelse til politiet og evt. retssager mod den person, der er under mistanke for at have begået en lovovertrædelse eller lign.

### **Beskyttelse af indberetteren**

Når en medarbejder eller frivillige indberetter til Whistleblowerordningen i god tro, tildeles man en særlige beskyttelse.

Som indberetter kan man ikke ifalde ansvar for

- Afsløring af fortrolige oplysninger, såfremt man er i god tro om nødvendigheden af oplysningerne, for at afdække lovovertrædelser eller alvorlige forhold.
- Fremskaffelse af oplysninger, medmindre dette i sig selv udgør en strafbar handling, såsom hacking eller uberettigede aflytninger.
- Brud på eventuelle tavshedspligter eller kontraktbestemmelser.

Ydermere er man, som indberetter i god tro, beskyttet imod repressalier, herunder trussel eller forsøg herpå.

Eksempler på repressalier kan være:

- Afskedigelser, suspension, afbrydelse af midlertidigt samarbejde mv.
- Ændringer i din arbejdsmæssige position, opgaver, arbejdstid eller lønforhold
- Degradering eller undladt forfremmelse
- Negativ tilbagemelding på performance
- Enhver form for chikane både verbal og non-verbal
- Udelukkelse fra medarbejderaktiviteter
- Andre skadelige handlinger imod medarbejderen selv eller personer tæt på medarbejderen.
- Tilbagekaldelse af licens eller tilladelser

Vi tager alle påstande om repressalier meget alvorligt, og de vil derfor blive undersøgt.

### **IT-sikkerhed**

Indberetningssystemet er hostet hos GapSolutions A/S, som er ISO 27001 og ISAE 3000 certificeret, og garanterer for sikkerheden og anonymiteten i systemet.

GapSolutions A/S har truffet de nødvendige tekniske og organisatoriske foranstaltninger mod, at personoplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at uvedkommende får kendskab til eller kan misbruge personoplysningerne. Håndteringen af personoplysninger er underlagt strenge kontroller og procedurer.

Al datatransmission og lagring af data sker krypteret. Platformen logger ikke IP-adresser og maskin-ID og benytter kun tekniske cookies.

Hvis en indberetning er foretaget fra en computer, der er på organisationens netværk, er der en risiko for, at de besøgte hjemmesider bliver logget i browserens historik og/eller virksomhedens log. Denne risiko kan elimineres ved at foretage indberetningen fra en computer, der ikke er på organisationens netværk.

Hvis man uploader dokumenter, skal man være opmærksom på, at disse kan indeholde metadata eller oplysninger, der kan kompromittere indberetterens identitet. Derfor bør man sikre sig, at eventuelle kompromitterende metadata eller oplysninger er fjernet fra et dokument, før man uploader det.

### **Logning**

Registrering af indberetninger sker anonymt i systemet. Det eneste, som registreres, er selve indberetningen. Der føres ikke log over den anvendte IP-adresse eller maskin-ID på den computer, som indberetningen bliver foretaget fra.

**Behandling af personoplysninger**

Behandling af personoplysninger i forbindelse med whistleblowerordningen er beskrevet i vores privatlivspolitik for whistleblowerordning.

**Spørgsmål**

Alle spørgsmål om whistleblowerordningen kan rettes til Organisationskonsulent Hanne Smedegaard på e-mail: [hsm@jaegerne.dk](mailto:hsm@jaegerne.dk) eller på telefon: 21656075.

Godkendt af DJ's hovedbestyrelse den 5. januar 2024.