



ВЪТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ ЗА НАРУШЕНИЯ

**НАЙ-ДОБРИТЕ ПРИМЕРИ ОТ ПРАКТИКАТА
В ОБЩЕСТВЕНИ И ЧАСТНИ ОРГАНИЗАЦИИ**



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
BULGARIA**

Transparency International е глобално движение с една визия – свят, в който корупцията не пречи на правителството, бизнеса, гражданското общество и ежедневието на хората. С над 100 клона по целия свят и международен секретариат в Берлин, ние водим борба с корупцията, за да превърнем тази визия в реалност.

Вътрешни системи за подаване на сигнали за нарушения

Най-добрите примери от практиката за обществени и частни организации

Автор: Мари Теракол

Адаптация за България: Калин Славов, Мария Павлова

Положени са всички усилия за проверка на точността на информацията, съдържаща се в този доклад. Информацията е сверена към септември 2022 г., а информацията за България е сверена към септември 2023 г. Transparency International не може да поеме отговорност за последствията от използването ѝ за други цели или в друг контекст.

ISBN: 978-3-96076-227-0

2022 г. Transparency International.

Освен ако не е отбелязано друго, това произведение е лицензирано под CC BY-ND 4.0 DE. Разрешено цитиране. Моля, свържете се с Transparency International – copyright@transparency.org – относно искания за извадки.



**Funded by
the European Union**

Тази публикация е изготвена като част от проекта „Speak Up Europe“, който е финансиран от Фонд „Вътрешна сигурност“ на Европейския съюз: направление „Полиция“. Съдържанието на тази публикация отразява възгледите само на автора и е негова отговорност. Европейската комисия не поема никаква отговорност за евентуалното използване на информацията в него.

ВЪТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ ЗА НАРУШЕНИЯ

НАЙ-ДОБРИТЕ ПРИМЕРИ ОТ ПРАКТИКАТА
В ОБЩЕСТВЕНИ И ЧАСТНИ ОРГАНИЗАЦИИ

СЪДЪРЖАНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ	5
Терминология	6
Въведение	7
Цели на вътрешните системи за за подаване на сигнали за нарушения	8
Кой трябва да въведе вътрешни системи за подаване на сигнали на нарушения? ...	9
Ключови съображения при изграждане на вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения	10
Основни принципи при вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения	11
Обхват	13
За какъв тип нарушения трябва да отговарят вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения?	14
Кой трябва да може да подава сигнали за нарушения чрез вътрешните системи за подаване на сигнали?	16
Кой трябва да бъде защитен?	16
Роли и отговорности	18
Висше ръководство	18
Служител или отдел по подаване на сигнали	18
Преки ръководители	20
Служители	20

Информация и комуникация	20
Информация за всички съответни заинтересовани страни	20
Отговорност към заинтересованите страни чрез прозрачност и отчетност пред обществеността ..	23
Процедури	24
Множество канали за подаване на сигнали	24
Предприемане на действия по сигнали за извършено нарушение	25
Документиране и защита на данните	29
Подкрепа и защита на подателите на сигнали за нарушения	30
Защита на самоличността на подателите на сигнали за нарушеня и други защитени лица ...	31
Защита от злонамерено поведение и вмешателство	33
Предприемане на мерки срещу неправомерно поведение, намеса и нарушения на поверителността	35
Подкрепа за подателите на сигнали за нарушения	36
Защита на засегнатите лица	37
Непрекъснато наблюдение и оценяване	37
Източници от Transparency International	39
Други източници	40

БЛАГОДАРНОСТИ

Авторът и Transparency International искат да благодарят на следните лица и организации, предоставили информация и опит, който значително подпомогна разработването на тези принципи на най-добри практики за вътрешни механизми за сигнализиране на нарушения.

AJ Brown, Transparency International and Griffith University

Alexandra Konstantinova, Transparency International Bulgaria

Andrew Pepper-Parsons, Protect

Anoukh de Soysa, Transparency International

Camillo Rubiano, Public Services International

Celine Pinzio, Transparency International

Claire Launay, Transparencia por Colombia

David Lewis, Middlesex University London

David Martinez, Transparency International España

Elizabeth Gardiner, Protect

Flora Cresswell, Transparency International

Giorgio Frascini, Transparency International Italia

Indira Alexandra Ricaurte Villalobos, Transparencia por Colombia

Jane Olsen, Griffith University

John Devitt, Transparency International Ireland

Kush Amin, Transparency International

Laurence Fabre, Transparency International France

Linda Ofori-Kwafo, Ghana Integrity Initiative

Lotta Rydstrom, Transparency International Sweden

Lotte Rooijendijk, Transparency International Netherlands

Samantha Nurick, Transparency International

Sebastian Oelrich, Transparency International Germany

Stephanie Casey, Transparency International Ireland

Tom Devine, Government Accountability Project

Vasja Cepic, Transparency International Slovenia

Терминология

Външен сигнал за нарушение – сигнал за нарушение, подаден до компетентните органи

Вътрешен сигнал за нарушение – сигнал за нарушение, подаден в организацията, в рамките на която е извършено или се предполага, че е извършено нарушението

Засегнато лице – физическо или юридическо лице, което е посочено в сигнал или жалба на подател на сигнал като лице, отговорно за предполагаемо нарушение или вредно поведение, или е свързано с това лице.

Лице, подаващо сигнал или публично оповестяващо информация за нарушения – всяко лице, което подава сигнал или разкрива предполагаеми нарушения с разумното убеждение, че докладваната информация е вярна към момента на подаването на сигнала.

За краткост в текста, ще се използва лица, подаващи сигнали за нарушения.

Нарушение – действие или бездействие, което е незаконно, злонамерено или може да причини вреда.

Неправомерно поведение и отмъщение – всяко заплашително, предвидено или действително действие или бездействие, което причинява пряка или непряка вреда, или може да причини вреда, и е свързано с действително или предполагаемо подаване на сигнал за нарушение.

Подаване на сигнали за нарушения – подаване на информация за известно или възможно предполагаемо нарушение, към лица или институции, които биха могли да предприемат действия

Представители на служителите – лица, признати за такива съгласно националното законодателство или практика, независимо дали те са представители на синдикатите или избрани представители (напр. работнически съвети).

Публично оповестяване – е публично предоставяне на информация за нарушения или по-конкретно, когато информация за нарушение е направена обществено достояние, например посредством оповестяване пряко на обществеността чрез онлайн платформи или социални мрежи, или на медиите, избрани длъжностни лица, организации на гражданското общество, синдикални организации или професионални и търговски организации.

Служители – директори, ръководители, длъжностни лица, служители, временен персонал или работници и доброволци на организация.¹

Вътрешни системи за подаване на сигнали за нарушения – ВСПСН

¹ ISO 37002:2021, Системи за управление на подаване на сигнали за нарушения — Насоки.

Въведение

Подаването на сигнали е един от най-ефективните начини за разкриване на корупция, измама, лошо управление и други неправомерни действия, които застрашават общественото здраве и безопасност, финансовата цялост, правата на хората и околната среда.

Подаването на сигнал е разкриването на информация за предполагаеми нарушения на физически или юридически лица, за които се смята, че може да предприемат действия. Самите организации, в рамките на които се извършва нарушението, често са в най-добра позиция да се справят с нередностите, които се случват в тях, и на практика повечето лица, подаващи сигнали за нарушения, първо съобщават за предполагаеми нарушения в рамките на своята организация. Следователно, от съществено значение е организациите, независимо дали частни компании или публични институции, да предоставят безопасни и ефективни механизми за получаване и адресиране на тези сигнали, както и стабилна защита на подаващите сигнали.

Следователно все по-голям брой национални закони изискват от организациите да използват вътрешни системи за подаване на сигнали за нарушения (ВСПСН). В страните от ЕС това е валидно от декември 2021 г. по силата на Директива на ЕС за защита на лицата, сигнализиращи за нередности, а конкретно за България – от 04.05.2023 г., когато влезе в сила Законът за защита на лицата, подаващи сигнали и публично оповестяващи информация за нарушения.

Организациите не трябва да разглеждат вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения единствено като наложени чрез законово задължение. Ефективните ВСПСН помагат за защита на организациите от последиците от неправомерно поведение – включително правна отговорност, трайно увреждане на репутацията и сериозни финансови загуби. Позволявайки на служителите и на други заинтересовани страни да говорят за неетично или незаконно поведение, ВСПСН насърчава организационната култура на доверие, прозрачност и отчетност. Следователно те осигуряват реални ползи за организационната култура, марката, създаването на стойност и растеж.²

Тази публикация има за цел да подпомогне въвеждането на ефективни вътрешни системи за сигнализиране на нередности от организациите. Тя също така се стреми да помогне на организациите, работещи в рамките на ЕС, да изпълнят задълженията си съгласно Директивата на ЕС (2019/1937) относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза. Предоставят се насоки за най-добрите практики на вътрешните системи за сигнализиране на нарушения в съответствие с Директивата на ЕС относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза и насоките на ИСО за системи за управление на сигнали за нередности.³ Те предлагат подкрепа за:

- организации във всички сектори (публичен, частен и „трети“ сектори) и юрисдикции (включително международни организации като ООН) при създаването и прилагането на ВСПСН.
- политици, ръководители на ведомства и представители на администрациите, разработващи регламенти, административни разпоредби и национални насоки относно ВСПСН.
- граждански организации и други лица, като бизнес асоциации и профсъюзи, които се стремят да гарантират това организациите да прилагат ефективни ВСПСН, напр. чрез застъпничество или чрез разработване на инструменти за ВСПСН, съобразени с националния контекст.

² Виж Stephen Stubben и Kyle Welch (2020), Доказателства за използването и ефикасността на вътрешните системи за сигнализиране на нарушения; Bussmann, K.-D., & Niemczek, A. (2019), Съответствие чрез фирмена култура и ценности: Международно проучване, за превенция на корупцията. Журнал за бизнес етика, 157 (3), 797–811; Каптейн, М. (2011), От бездействие към външно сигнализиране за нередности: Влиянието на етичната култура на организациите върху реакциите на служителите към наблюдавани нарушения, Journal of Бизнес етика, 98, 513–530; Mayer, D.M., Nurmohamed, S., Klebe Treviño, L., Shapiro, D.L., & Schminke, M. (2013), Насърчаване на служителите да докладват вътрешно за неетично поведение: Трябва цяло село. Организационно поведение и човешки процеси на вземане на решения, 121, 89-103; Seifert, D.L., Sweeney, J.T., Joireman, J., & Thornton, J.M. (2010), Влиянието на организационната отговорност върху счетоводството: разобличаване. Счетоводство, организации и общество, 35 (7), 707-717.

³ Трябва да се отбележи, че принципите по-долу отговарят на изискванията, определени в Директивата на ЕС (2019/1937) относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза и в Насоките на ИСО за системи за управление на сигнали за нередности. В няколко случая те надхвърлят тези стандарти и намират място сред най-добрите практики.

Цели на вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения

- Даване на възможност, гарантирана от правото на служителите и други заинтересовани страни да сигнализират за нарушения.
- Своевременно разкриване и активното насочване на нарушения, извършени в рамките на, от или за организация.
- Предотвратяване и свеждане до минимум на вредите за организацията, включително правна отговорност, сериозни финансови загуби и трайно увреждане на репутацията, което води до намалено обществено доверие, като се позволява ранно откриване и коригиране на нарушения.
- Предотвратяване и минимизиране на вредите за обществения интерес, включително общественото здраве, правата на човека и околната среда.
- Защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения и на трети страни, изложени на риск от поведение, което заплашва или причинява вреди.
- Даване на възможност на организацията да се учи и да коригира.
- Насърчаване на организационна култура на доверие, прозрачност и отчетност, която помага за предотвратяване неправомерни действия.

Предимства на вътрешните системи за сигнализиране на нарушения

Вътрешните системи за сигнализиране на нарушения предоставят реални и изключително ценни предимства за организации от всякакъв тип:

1. Знак към обществеността за ангажираност към почтеност и социална отговорност

Исканията на акционерите за ефективни програми за вътрешна етика в подкрепа на създаването на дългосрочна стойност нарастват. Системите за вътрешно отчитане сигнализират на инвеститорите и обществеността, че дадена организация дава приоритет на управлението на риска, социалната отговорност и почтеност.

2. Предотвратяване и ограничаване на отговорността

Ранното откриване дава възможност на организациите да се справят с неправомерното поведение, преди ситуацията да ескалира до задействане на отговорност. То предоставя и възможност за доброволно само-отчитане пред съответните регулаторни органи, преди такъв орган да инициира действие и да стигне до неблагоприятно заключение, защото организацията не е предприела действия.

3. Предотвратяване и смекчаване на финансови загуби

Вътрешните системи за отчитане могат да предотвратят или смекчат финансовите загуби от измами и отговорност, например граждански или наказателни санкции. Знанието, че съществува система за подаване на сигнали, може да обезсърчи хората от неправомерно поведение чрез опасения да не бъдат докладвани.⁴

4. Непрекъснато подобряване на изпълнението и управлението на риска

Информацията по въпроси, повдигнати чрез вътрешна система за подаване на сигнали, позволява на организациите да подобрят своите политики и процедури и да определят къде са необходими повече мерки и ресурси за намаляване на излагането на риск.

4 Джарон Х. Уайлд; Възпиращият ефект от сигнализирането на служители върху неправилното финансово отчитане и данъчната агресивност на фирмите. The Accounting Review, 1 септември 2017 г.; 92 (5): 247–280; Институтът на вътрешните одитори, Американският институт на сертифицираните счетоводители, ACFE, Управление на бизнес риска от измама: Практическо ръководство, стр.35.

5. Подобряване на репутацията

Едно етично нарушение или законово нарушение може да унищожи стойността на марката на организацията с тежки последици, включително по-ниски инвестиции, пропуснати ползи и нисък морал сред служителите. Чрез вътрешно отчитане ръководителите могат да предотвратят или смекчат вредите върху репутацията.

6. Повишаване на организационната култура

Насърчаването от страна на ръководителите и корпоративната отзивчивост към сигнали за неправомерно поведение, вътрешните системи за подаване на сигнали могат да изградят организационна култура на доверие, прозрачност и отчетност, с положително въздействие върху представянето и задържането на служителите.

Източник: Transparency International, The Business Case for 'Speaking Up': – Как механизмите за вътрешна отчетност укрепват организациите от частния сектор, 2017 г.

Кой трябва да въведе вътрешни системи за подаване на сигнали на нарушения?

Всички публични и повечето частни организации трябва да имат вътрешна система за сигнализиране на нарушения.

Всички обществени организации

- Всички обществени субекти на местно, регионално, национално или международно ниво, без изключение и независимо от размер, трябва да прилагат ВСПСН (макар и по начини, подходящи за тяхната област на дейност, и структура и размер).⁵ Това включва обекти, които са публична собственост или контролирани, като например държавните предприятия.

Повечето частни организации⁶

- Работодателите (с 50 или повече служители), както и всички предприятия в сферата на финансовите услуги, независимо от размера,⁷ трябва да въведат ВСПСН. Това включва както компании, така и организации с нестопанска цел.
- Силно се препоръчва на малките предприятия (с по-малко от 50 служители) да въведат ВСПСН, особено когато естеството на тяхната дейност представлява риск за обществения интерес (например правата на човека, околната среда или общественото здраве). Компаниите, които са част от корпоративна група, трябва да имат ВСПСН независимо от размера им.⁸

Българският Закон за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения регламентира задължение за създаване на ВСПСН и за работодателите в частния сектор независимо от броя на работниците или служителите, ако осъществяваната от тях дейност попада в приложното поле на актовете на Европейския съюз, посочени в част I, буква "Б" и част II от приложението към чл. 3, ал. 1 и 3 от Закона.

⁵ Директивата на ЕС (2019/1937) позволява на общините да имат споделени или съвместни канали за сигнализиране на нередности, но те трябва да прилагат свои собствени ВССН във всички останали аспекти.

⁶ Частните организации включват организации от неправителствения сектор, т.е. юридически лица с нестопанска цел като организации на гражданското общество, благотворителни организации, фондации, асоциации и др.

⁷ Това се дължи на особените рискове от пране на пари и финансиране на тероризма. Повечето частни субекти, предоставящи финансови услуги, продукти и пазари в ЕС трябва да прилагат ВССН от различни директиви на ЕС.

⁸ Тъй като по-малките субекти от групата могат лесно да споделят ресурси за получаване на сигнали и всяко разследване, което трябва да бъде извършено – например чрез ВСПСН на ниво компания – потенциалната административна и финансова тежест от въвеждането на ВСПСН е малка и значително надвишава ползите за организациите и обществения интерес.

- Малките и средни предприятия (с по-малко от 250 служители) могат да изберат да споделят ресурси за получаването на сигнали и всяко последващо разследване. Въпреки това, отговорността за запазване на поверителност, даване на обратна връзка на лицето, подало сигнал за нарушение, и адресиране на докладваното нарушение остава отговорност на конкретната засегната организация.
- Всички частни субекти, включително тези, които не са въвели ВСПСН, трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нередности.

Ключови съображения при изграждане на вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения

- ВСПСН трябва да бъдат съизмерими с размера на организацията и нейното излагане на рискове от нарушения. Следователно организациите трябва да предприемат оценка на риска и нуждите, за да отговорят на характеристиките на своята ВСПСН.
- ВСПСН са част от управленската рамка на организацията и често са вградени или поне свързани с програми за почтеност и съответствие. Те са отделни от управлението на човешките ресурси (HR) и подаването на жалби.⁹
- ВСПСН трябва да бъдат проектирани след консултации със съответните заинтересовани страни на всички нива, както вътрешни, така и външни – и, когато е възможно, в съгласие с тях. Те включват служители, съвети на работници, профсъюзи или други представители на служителите.
- ВСПСН трябва да отговарят на националните законови изисквания. Това включва законодателство за защита на лицата, сигнализиращи за нарушения, но също така и друго законодателство, като защита на личните данни или трудово законодателство.
- ВСПСН трябва да бъдат всеобхватни и отчитащи въпросите на пола¹⁰, както и другите индивидуални особености на лицата, подаващи сигнали за нарушения.

Директива на ЕС, относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза

През 2019 г. Европейският съюз прие „Директива (ЕС) 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2019 г. относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза“ (Директива за защита на лицата подаващи сигнали за нарушения). 27-те държави-членки на ЕС имаха две години до декември 2021 г., за да се съобразят с директивата, въпреки че повечето не спазиха срока.¹¹

Директивата предоставя строги общи минимални стандарти за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения в Европа. Държавите-членки трябва да въведат в своето законодателство тези разпоредби в съответствие с духа на директивата, която трябва да осигури високо ниво на защита за подателите на сигнали.

⁹ Вижте „Връзка между ВСПСН и други системи за вътрешно подаване на сигнали“ в раздела за Обхват.

¹⁰ Вижте Transparency International (2021 г.), „Намиране на гласност, търсене на справедливост – Барьерите, пред които жените са изправени пред докладването на корупция в Европейския съюз“, позиция; Nieves Zúñiga (2020), „Чувствителност към пола при докладване на корупция и сигнализиране за нередности“, U4 Отговор на бюрото за помощ.

¹¹ Вижте Монитора на ЕС за сигнализиране за нередности, за да проследите напредъка на транспонирането на Директивата на ЕС относно подаването на сигнали за нередности във всички 27 Страни-членки на ЕС, www.whistleblowingmonitor.eu/.

Директивата:

- Установява задължения, както за публичния така и за частния сектор.
- Обхваща широк кръг от лица, подаващи сигнали за нарушения, включително лица извън традиционните взаимоотношения служител-работодател, като консултанти, изпълнители, доброволци, членове на борда, бивши работници и кандидати за работа (член 4).
- Защишава и лицата, които помагат на лицата подаващи сигнали за нарушения, както и физическите и юридически лица, свързани с лицата, подаващи сигнали за нарушения (член 4.4).

Основни принципи при вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения

1. Всички публични и повечето частни организации трябва да имат вътрешни системи за подаване на сигнали за нарушения, като следват тези ключови принципи:

ОБХВАТ

2. Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да насърчават подаването на всяко предполагаемо неправомерно действие, извършено в, от или за организацията.

3. Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да насърчават подаването на сигнали от всяко лице, което в контекста на работата си може да придобие информация за извършени нарушения в, от или за организацията.

4. Организацията трябва да защитава лицата, подали сигнали за нарушения – т.е. всяко лице, което съобщава за предполагаемо нарушение с основателното убеждение, че докладваната информация е вярна към момента на подаване – както и трети страни, изложени на риск от Увреждащо поведение, което е насочено срещу подалия сигнал с цел да му навреди.

РОЛИ И ОТГОВОРНОСТИ

5. Висшето ръководство на организацията отговаря за функционирането и ефективността на прилагане на своята вътрешна система за подаване на сигнали за нарушения. То трябва да демонстрира своята ангажираност и да зададе ясен „тон от върха“ в подкрепа на говоренето и изслушването на информация за нарушения.

6. Организацията трябва да определят безпристрастно лице или отдел, отговорен за функционирането на вътрешната система за подаване на сигнали за нарушения. Това лице или отдел не трябва да бъдат в конфликт на интереси и следва да разполагат с достатъчна независимост, правомощия и ресурси, както и съответната квалификация.

ИНФОРМАЦИЯ И КОМУНИКАЦИЯ

7. Информацията за вътрешната система за подаване на сигнали за нарушения на организацията трябва да бъде видима и достъпна, чрез широк набор от медии и канали. Всички заинтересовани страни, включително всички лица, които потенциално могат да подадат сигнал/и за нарушения, или да бъдат засегнати, трябва да имат достъп до и да получават подходяща информация относно вътрешната система за подаване на сигнали за нарушения.

8. Организациите трябва публично и ежегодно да отчетат своя ангажимент за „получаването и изпращането на сигнали“ и прилагането на тяхната вътрешна система за подаване на сигнали за нарушения.

ПРОЦЕДУРИ

9. Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да включват множество канали за сигнализиране, които са безопасни и лесно достъпни и позволяват както писмено, така и устно подаване на сигнал.

10. Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да гарантират усърдно – тоест задълбочено, навременно, справедливо и безпристрастно – проследяване на всички получени сигнали¹², за да се установи наличието на възникнали неправомерни действия¹³, за да се обърне внимание на потвърдените нарушения и да се коригира всеки установен системен проблем. Проследяването на сигнала трябва да включва значимото участие на неговия подател.

11. Като осведомени и заинтересовани страни, лицата подали сигнал за нарушения трябва да бъдат информирани по време на целия процес и да им бъде предоставена възможност да допринесат към последващите действия по техния доклад.

12. Получените сигнали, предприетите действия, констатациите и резултатите от последващите действия, както и комуникацията с лицето, подало сигнал за нередност и засегнатите лица, трябва да бъдат надлежно документирани и съхранявани в достъпна форма, която може да бъде одитирана в съответствие с изискванията за поверителност и защита на данните.

ПОДКРЕПА И ЗАЩИТА ЗА ПОДАВАЩИТЕ СИГНАЛИ ЗА НАРУШЕНИЯ

13. Без изричното съгласие на лицето, подало сигнал, неговата самоличност и всякаква идентифицираща информация – т.е. информация, от която може да бъде установена самоличността на подателя на сигнала, изведена пряко или косвено – не трябва да се разкрива извън лицата, които са компетентни за получаване или проследяване на сигнала.

14. Организациите могат да приемат и проследяват анонимни сигнали и да защитават анонимните податели на сигнали, ако това е част от организационната култура и съобразно с обществения контекст Приемането за разглеждане на анонимни сигнали и предприемането на последващи действия по такива сигнали е предоставено на дискрецията на държавите членки, както е посочено в Директивата.

Българският Закон за защита на лицата, подаващи сигнали и публично оповестяващи информация за нарушения, например не предвижда приемане и разглеждане на анонимни сигнали. Това обаче не пречи на организациите в България да приемат и разглеждат анонимни сигнали за вътрешноорганизационни цели, без да следват реда и изискванията на ЗЗЛПСПОИН.

15. Възможността за подаването на анонимни сигнали създава множество рискове и предпоставки за накърняване на права, прояви на злонамерено поведение, постъпване на фалшиви и/или голям брой несъществени сигнали, с което да се внесе несигурност в гражданските и административни правоотношения. Както е отбелязано по-горе в българското законодателство е предвидено, че не се образува производство по анонимни сигнали или по сигнали, отнасящи се до нарушения, извършени преди повече от две години.

¹² Добра практика е това да включва и анонимни сигнали.

¹³ Или се случва или предстои да се случи.

16. Организацията трябва да забраняват всякаква форма на вредно поведение, свързано с подаването на сигнали за нарушения, и всякаква намеса в подаването на сигнали за нарушения.

17. Организацията трябва да предприемат разумни стъпки за предотвратяване на неправомерно поведение и отмъщение и да гарантират, че лицата и организацията под техен контрол се въздържат от такова поведение.

18. Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да осигуряват изпълними, прозрачни и навременни механизми за (1) получаване и проследяване на сигнали за неправомерно поведение, свързани с нарушения на българското законодателство или на актове на Европейския съюз, както и при или по повод изпълнение на трудовите или служебните задължения на служителите в една организация или в друг работен контекст, намеса и нарушаване на поверителността, (2) санкциониране на извършителите и (3) осигуряване на пълно обезщетение на засегнатите лица, подали сигнал за нарушение, и на други защитени лица, чрез коригиращи мерки и обезщетение.

19. Организацията трябва да предоставят подкрепа на лицата, които подават сигнали за нарушения, за да предотвратят увреждане на тяхното здраве или кариера.

ЗАЩИТА НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ ЛИЦА

20. Организацията трябва да защитават самоличността и правата на засегнатите лица. Такава защита предполага производства по проверка, включително и дисциплинарни, които се придържат към принципи като обективност, всеостранност и пълнота на доказването, представяне на събраните доказателства и формулиране на твърдяното нарушение, гарантиране на възможността за защита. Организацията следва да предвидят и ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за лица, които съзнателно съобщават невярна информация.

НЕПРЕКЪСНАТ НАДЗОР И ПРЕГЛЕД

Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да бъдат официално преглеждани поне веднъж годишно и трябва да се извършат съответните ревизии, за да се подобри ефективността им и да се гарантира, че системите са актуални и в съответствие със законодателството и най-добрите практики

Обхват

Организацията трябва ясно да дефинират кой може да подава сигнали и какво може да бъде сигнализирано – и предоставяно през техните вътрешни системи за подаване на сигнали за нарушения (ВСПСН), както и кой трябва да бъде защитен.

За какъв тип нарушения трябва да отговарят вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения?

Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да приканват да бъде сигнализирано за всяко предполагаемо нарушение извършено във, от или за организацията.

- „Нарушение“ трябва да се разбира като всяко действие или бездействие, което е незаконно, злоупотребява или може да причини вреда. Това включва, но не се ограничава до:
 - корупция във всичките ѝ форми (включително подкупи, пране на пари или сексуална принуда)
 - престъпления
 - нарушения на правни задължения, произтичащи от националното или международното право
 - опасност за общественото здраве и безопасност
 - опасност за околната среда
 - нарушаване на правата на човека
 - експлоатация или малтретиране на деца
 - сексуален тормоз, малтретиране и дискриминация
 - малтретиране на животни, пренебрегване или жестокост
 - съдебни грешки
 - злоупотреба с власт
 - търговия с вътрешна информация, укриване на данъци или нарушения на правилата за защита на конкуренцията и международните търговски санкции
 - неразрешено използване на средства, собственост или ресурси
 - преразход в особено големи размери или лошо управление, безстопанственост
 - конфликт на интереси
 - оповестяване на невярна финансова информация
 - поведение увреждащо репутацията на лицата, които подават сигнали за нарушения, и на други защитени страни
 - неправомерно поведение, което сериозно накърнява или има вероятност сериозно да навреди на репутацията или на финансовото благополучие на организацията
 - всяко друго нарушение на моралния или етичния кодекс и съответните политики на организацията
 - укриване на нарушения и опити за прикриване на нарушения, включително възпрепятстване или опит за възпрепятстване на подаването на сигнали.
- Нарушенията на договора на подателя на сигнала с организацията, като например трудов договор, договор за консултантски услуги или договор за услуги, обикновено не са включени в обхвата на нарушенията, подлежащи на сигнализиране чрез ВСПСН. Освен ако те не представляват

и нарушение, както е описано по-горе или оплакване за такова нарушение, обикновено се обработват от други системи, като например жалби в областта на човешките ресурси (вижте карето „Връзка между ВСПСН и други вътрешни системи за контрол“ по-долу).

- ВСПСН трябва да насърчават подаването на сигнали относно предполагаеми нарушения, извършени от всеки, който работи пряко или косвено за организацията или съгласно каквато и да е форма на договор или споразумение с нея, включително текущи и бивши служители, членове на борда, стажанти, студенти, доброволци, изпълнители, подизпълнители, доставчици или консултанти, в контекста на тяхната работа в рамките на или за организацията.
- ВСПСН трябва да насърчават подаването на сигнали, свързани с предполагаеми нарушения, които са били, са или е вероятно да бъдат извършени.
- ВСПСН може при определени условия да приемат и сигнали, които включват информация като търговски тайни на организацията или непубликувана финансова информация.
- Организации, занимаващи се с въпроси на националната сигурност, служебна или военна тайна или класифицирана информация не са длъжни да изключват сигнали, включващи тези категории информация от техните ВСПСН. По-скоро, те могат да обмислят създаването на специални канали за получаване на сигнали, засягащи въпроси на националната сигурност, служебна или военна тайна, или класифицирана информация, снабдени със служители които имат право да приемат и обработват такава информация.

Връзка между ВСПСН и други вътрешни системи за контрол

Организациите често имат други системи за получаване на сигнали или оплаквания, наред с тяхната вътрешна система за подаване на сигнали на нарушения, обикновено за справяне с оплаквания на служителите и на работното място. Връзката между тези системи може да бъде предизвикателство, като техният обхват често се припокрива – например по отношение на тормоз или дискриминация, защита на личните данни или нарушения на здравето и безопасността при работа – и сигнализираните проблеми често са сложни и включващи няколко вида нарушения. Процедурите, методите на разследване и правата и задълженията на организацията и сигнализиращото лице може също да се различават в зависимост от системата за подаване на сигнали и жалби.

- Организациите трябва да предлагат насоки за това коя система за сигнали или жалби е най-подходяща да получи и обработи даден проблем. Наличието на ясна информация, като „Често задавани въпроси“ или информиращо обучение, е от ключово значение за ефективното насочване на хората към най-подходящия канал.
- Организациите не трябва да бъдат прекалено ограничаващи и стриктни по отношение на това кой вътрешен канал трябва да се използва, за да се избегне обезсърчаване на хората да изразят своите опасения. Изборът на канал трябва да принадлежи на подателя на сигнала.
- Ако след първоначална оценка се окаже, че друга система за подаване на сигнали или оплакване е по подходяща, лицето, подало сигнал, може да бъде насочено от лицето, обработващо сигнала, към този друг канал. Сигналите не трябва да се прехвърлят на лице или отдел, работещи в друга система за сигнализиране без изричното съгласие на лицето, подало сигнала.
- Докладите със смесен или неясен обхват трябва да се управляват през системата, избрана от подателя на сигнала, в координация с други съответни системи, когато е подходящо.¹⁴

¹⁴ Например, ако дадено лице избере да съобщи за сексуален тормоз чрез процедурата за подаване на жалби, лицето(ата), отговарящо за обработването на жалби (обикновено служителите от „Човешки ресурси“) трябва да информират сигнализиращото лице, че неговият случай може също да попадне в обхвата на ВСПСН и, със съгласието на сигнализиращото лице, да информира и включи служителя, отговарящ за сигналите за нарушения, в последващите действия по сигнала, ако е приложимо. Това е, за да се избегне дублиране или паралелно управление на случаи и да се осигури яснота по отношение на ролите и отговорностите, както и обмен на информация, според случая.

Кой трябва да може да подава сигнали за нарушения чрез вътрешните системи за подаване на сигнали?

Вътрешните системи за подаване на сигнали на нарушения трябва да приветстват сигнали от всяко лице, което може да придобие, в контекста на служебната си дейност, информация за нарушения, извършени в, от или за организацията.

- Лицето трябва да принадлежи поне към една от следните категории лица, независимо дали връзката му с организацията е текуща или е приключила:
 - работници (независимо дали са на пълен или непълен работен ден, на определен срок или временно), включително държавни служители
 - самонаетите лица
 - акционери и лица, принадлежащи към административния, управителния или надзорния орган
 - доброволци и платени или неплатени стажанти
 - лица, работещи под надзора и ръководството на изпълнители, подизпълнители и доставчици
 - лица, които са получили информация по време на процеса на набиране на персонал или друг предоговорен период, като кандидати за работа или участници в търг.
- Организациите могат също да обмислят отварянето на своята вътрешна система за подаване на сигнали на нарушения за всяко лице, което може да получи информация за нарушения, извършени във или от организацията, включително извън контекста на тяхната дейност, свързана с работата, като потребители, клиенти, бенефициенти или членове на местната общност. Организациите могат също да обмислят прилагането на отделни системи за получаване и обработване на сигнали от „външни лица“.¹⁵
- Когато решават кои категории лица да могат да подават сигнали чрез техните ВСПСН – като напр. служители, доброволци, работници на подизпълнители, потребители или бенефициенти – организациите трябва внимателно да разгледат формите на нежелано поведение, от които биха могли да пострадат лицата от всяка категория и как организацията ще ги защитава и подкрепя и ще предоставя ясна информация в това отношение.

Кой трябва да бъде защитен?

Организациите трябва да защитават лицата, които подават сигнал за нарушение – т.е. всички лица, които съобщават за заподозрени нарушения с основателното убеждение, че подадената информация е вярна към момента на сигнализиране – както и трети страни, изложени на риск от нежелано поведение по повод подаването на този сигнал.

Лица, които подават сигнали за нарушения

- Лице, подаващо сигнал за нарушения, е всяко лице, което сигнализира за предполагаемо нарушение с разумното убеждение, че подадената информация е вярна към момента на подаването на сигнала.
- „Основателно убеждение“ означава, че някой с еквивалентни знания, образование и опит

¹⁵Преди да даде възможност на „външни лица“ да докладват чрез нейната ВСПСН, организацията трябва да обмисли как може да им се предостави защита и да предостави ясна информация в това отношение.

(равнопоставен) би се съгласил с подобни убеждения. Организациите трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нарушения, независимо дали последващото разследване намира доказателства за нарушения, включително тези, които са сигнализирали неточна информация с убеждението за нейната правота. Лицата, подаващи сигнали, рядко са в състояние да знаят пълната картина, така че техните разбирания може да не са точни.

- Организациите трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нарушения, без оглед на техните мотиви за докладване.
- Организациите трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нарушения, независимо дали те са подали сигнала вътрешно или външно на властите, или са разкрили информацията публично.
- Организациите трябва да осигуряват защита на лицата, подали анонимен сигнал за нарушения, които впоследствие са били идентифицирани.

Директивата обаче не предвижда задължение организациите да проверяват такива сигнали. Националното законодателство може да регламентира такова задължение.

- Организациите трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нарушения, независимо дали са използвали определените вътрешни канали или са докладвали на друг „естествен“ вътрешен орган (като мениджър, служител по здравето и безопасността, главен служител по качествен контрол, служител от човешки ресурси, служител по въпросите на почтеността (integrity officer), правен консултант, главен финансов директор, главен одитор, изпълнителен директор или член на борда). Това включва лица, които съобщават за нарушения като част от работните си задължения (т.нар. „длъжностни сигнали“ или „длъжностни лица, чиято функция е да сигнализируют за нарушения“).¹⁶

Трети страни, изложени на риск от неправомерно поведение и отмъщение

Те включват:

- лица, за които се смята или се подозира, че подават сигнали, дори по грешка
- юридически лица, които подателят на сигнал притежава, работи за или с които е свързан по друг начин
- трети лица, които са свързани с подателя на сигнал, като колеги и роднини
- физически лица, които подпомагат или се опитват да съдействат на подател на сигнал
- юридически лица, включително организации на гражданското общество и профсъюзи, които подпомагат или се опитват да помогнат лице, подател на сигнал за нарушение
- лица, посочени в сигнала като потенциални свидетели
- лица, участващи в проследяването на сигнал (включително свидетели)
- лица, които отказват да участват в нарушения.

¹⁶ Проект за отчетност на правителството и Международната адвокатска асоциация (2021 г.), *Работят ли законите за подаване на сигнали?* Глобално проучване на съдебни спорове за защита на лица, подаващи сигнали за нарушения, р. 13; Ким Лойенс и Йерун Мешалк, „Власт и подаване на сигнали за нарушения: нови пътища за изследване“, в Международен наръчник за изследване на нарушенията, под редакцията на А.Ж. Браун и др. (Челтнъм: Едуард Елгар, 2014), 154–173.

Роли и отговорности

Ролите и отговорностите на всички участници в изпълнението на ВСПСН трябва да бъдат ясно установени и разяснени.

Висше ръководство

Висшите ръководители отговарят и носят отговорност за ефективността на прилагане на вътрешна система за сигнализиране на нарушения на организацията. Те трябва да демонстрират своята ангажираност и да зададат ясен „тон от върха“ в подкрепа на говоренето за и изслушването на информация за нарушения.

- Висшето ръководство на организацията – т.е. председателят, членовете на борда, ръководителят на организацията и висшите ръководители – трябва да задава ясен „тон от върха“ чрез вътрешни и обществени ангажименти за прилагане на ВСПСН, както и за създаване и поддържане на култура на диалогичност в цялата организация.
- Вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения трябва да бъдат одобрени от ръководителя на организацията и от борда на директорите или еквивалентен орган.
- Бордът на директорите или неговият еквивалентен орган трябва да възложи на ръководителя на организацията цялостна отговорност за ВСПСН, който от своя страна трябва да възложи отговорността за оперативните аспекти на системата на служителя или отделът, който отговаря за ВСПСН.
- Бордът на директорите или неговият еквивалентен орган и ръководителят на организацията трябва да осигурят адекватни налични ресурси за ефективно прилагане на ВСПСН.
- Бордът на директорите или неговият еквивалентен орган трябва да осигури внимателен надзор и отчетност за ВСПСН, включително чрез изискване на информация от ръководителя на организацията и служителя, който отговаря за ВСПСН, или ръководителя на отдела отговарящ за ВСПСН относно изграждането и въвеждането на ВСПСН.
- Като част от процеса на наблюдение и преглед, бордът и ръководителят на организацията трябва да получават редовни доклади от служителя, отговарящ за подаването на сигнали за нарушения, или от ръководителя на отдела отговарящ за подаване на сигнали за нарушения, относно работата на ВСПСН, за оценка на неговата ефективност и пригодност.
- Членовете на борда, ръководителят на организацията и висшето ръководство трябва да преминат подходящо теоретично и практическо обучение за ВСПСН.

Служител или отдел по подаване на сигнали

Организациите трябва да определят безпристрастно лице или отдел, отговорен за работа на ВСПСН. Това лице или отдел трябва да са свободни от конфликт на интереси и да имат достатъчна независимост, правомощия и ресурси, както и съответните квалификации.

- В зависимост от своя размер, излагане на риск и нужди, организациите трябва да посочат лице („служител, отговарящ за подаване на сигнали за нарушения“) или отдел („служба, отговаряща за подаване на сигнали за нарушения“), които да отговарят за работата на ВСПСН, включително за:
 - предоставяне на информация на всяко заинтересовано лице относно подаването на сигнали за нарушения от организацията и политика и процедури за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения

о получаване на сигнали

о проследяване на сигналите

о поддържане на комуникация с подателя на сигнала, включително искане за допълнителна информация, когато е необходимо и осигуряване на обратна връзка

о проектиране, мониторинг и преглед на ВСПСН

о редовно докладване на ръководителя на организацията и на борда на директорите относно въвеждането и функционирането на ВСПСН.

• Служителят или отделът, отговарящи за подаване на сигнали за нарушения, трябва да бъдат безпристрастни – т.е. да нямат конфликт на интереси и да притежават достатъчна независимост. Това може да се постигне чрез организационната структура, управленската структура и чрез процедурни средства, в зависимост от размера на организацията и нивото на ресурсите, които са на нейно разположение.

о Служителят, отговарящ за подаване на сигнали за нарушения, или ръководителят на отделът за подаване на сигнали за нарушения трябва да притежава директен и бърз достъп до борда или еквивалентния му орган, който наблюдава ВСПСН. За да се осигури такъв достъп, на служителя, подаващ сигнали за нарушения, или ръководителя на службата/отделът за подаване на сигнали за нарушения, трябва да се докладва директно както на борда, така и на ръководителя на организацията.¹⁷

о ВСПСН следва да предвиди решения за потенциален конфликт на интереси при подаването на сигнали за нарушения със служителя или отделът, например чрез процедура за обработка на сигнали за нарушения относно самият служител или отдел за подаване на сигнали за нарушения.

• Служителят или отделът, отговарящ за подаване на сигнали за нарушения, трябва да получат достатъчно ресурси и правомощия, за да изпълняват своите функции.

• В зависимост от размера и нуждите на организацията служителят, подаващ сигнали за нарушения, може да комбинира тази роля с друга функция. В такива случаи:

о организациите трябва да обърнат специално внимание на работното натоварване на това лице, за да гарантират, че то може да отделя достатъчно време за ролята си на служител, подаващ сигнали за нарушения.

о за предпочитане е служителят, подаващ сигнали за нарушения, да няма преки управленски задължения спрямо други служители.

• Служителят, отговарящ за получаване на сигнали за нарушения, или членовете на отделът, отговарящ за подаване на сигнали за нарушения, трябва да разполагат със съответната квалификация и да получават специфично и редовно обучение за целите на работа с ВСПСН, включително за осигуряване на приобщаване и отчитане на индивидуалните особености, включително чувствителност към пола.

• Важно е лицата, отговорни за обработката на сигнали, да се считат за надеждни, следователно организацията трябва да основава своя избор на критерии като равно представителство и разнообразие.

¹⁷ В по-големите организации е за предпочитане служителят, отговарящ за подаването на сигнали за нарушения, или ръководителят на службата/отделът за подаване на сигнали да не е изпълнителен директор или член на борда.

Преки ръководители

Ролята на преките ръководители по отношение на функцията за получаване на сигнали за нарушения не е безспорна. В някои ВСПСН преките ръководители са тези, които получават вътрешните сигнали за нарушения, тъй като те се възприемат като най-естественият и най-често използван канал за съобщаване на проблеми, свързани с работата в ежедневието. От друга страна голяма част от проблемите, които служителите съобщават по отношение на работата в ежедневието, са свързани именно с преките ръководители.

Изборът на най-подходящите лица или отдели, които да бъдат определени за компетентни да приемат сигнали и да предприемат последващи действия по тях, зависи от структурата на организацията, но във всеки случай тяхната функция следва да е такава, че да гарантира независимост и липса на конфликт на интереси. В по-малки организации тази функция може да се съвместява с други функции, като се изпълнява от служител на дружеството, който е в добра позиция да докладва сигнал пряко на организационния ръководител, като например директор по спазването на изискванията или директор по човешките ресурси, служител по въпросите на почтеността, юрист или служител по защитата на личните данни, главен финансов директор, изпълнителен директор по одитите или член на управителния съвет/борда.

- Независимо от ролята им във ВСПСН организациите трябва да обучат преките ръководители поне за обхвата на ВСПСН и правната рамка. Такова вътрешно или външно обучение трябва да се провежда редовно.

Служители

- На служителите е забранено да се занимават с каквато и да е форма на нежелано поведение срещу подател на сигнал или защитена трета страна.
- Когато сигналът е получен по вътрешни канали, различни от определените канали за сигнализиране, или от служител различен от този, който отговаря за обработката на сигналите, на персонала, който получава сигнала, е забранено разкриването на каквато и да е информация, която може да идентифицира подателя на сигнала или лицето, което засяга, и трябва, когато е възможно, незабавно да насочи подателя на сигнала към правилния канал.
- Организациите трябва да информират своите служители за отговорностите и правата им съгласно ВСПСН, включително и чрез редовни обучения.

Информация и комуникация

Информационните и комуникационните мерки са ключови за гарантиране осведомеността сред съответните заинтересовани страни и отчетност на организация по отношение на ВСПСН.

Информация за всички съответни заинтересовани страни

Информацията за ВСПСН на организацията трябва да бъде видима и достъпна чрез широка мрежа от източници и канали. Всички съответни заинтересовани страни, включително всички потенциални податели на сигнали и заинтересованите лица трябва да имат достъп до и да получават подходяща информация за ВСПСН.

Информация за предоставяне

Организациите трябва да предоставят информация, която е ясна, лесно достъпна и приобщаваща¹⁸, относно следното:

- лидерски ангажимент от борда на директорите, ръководителя на организацията и висшето ръководство към изграждането на културата на организацията „за споделяне и изслушване“ и към ВСПСН, включително ангажимент за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения, предприемане на действия в отговор на сигнали за нарушения и обучение на съответните ръководители и служители.
- как бордът осигурява отчетност и надзор на ВСПСН.
- политиката и процедурите на организацията за подаване на сигнали за нарушения и защитата на лицата, подаващи сигнали, които трябва да включват информация за:
 - о обхвата на ВСПСН, включително във връзка с други вътрешни отчети или системи
 - о условията за получаване на закрила
 - о данни за връзка с вътрешните канали за информация и подаване на сигнали за нарушения
 - о приложимите процедури за сигнализиране на нарушения, включително по отношение на искания за разяснение или допълнителна информация и обратна връзка с лицето, подало сигнала
 - о режимът на поверителност и анонимност, включително законови изключения и практически ограничения
 - о естеството на последващите действия, които трябва да бъдат предприети
 - о вида мерки за защита и подкрепа, които организацията предоставя на лицата, подаващи сигнали за нарушения¹⁹, включително процедурите и средствата за защита за справяне с неправомерно поведение и отмъщение срещу подаващите сигнали
 - о как ще се обработват личните данни, колко време ще се съхраняват и с каква цел.
- приложимите закони, включително кой и как е защитен от националното законодателство за защита на лицата, които подават сигнал за нарушение, подчертаване на потенциалните разлики между политиката и процедурата на ВСПСН на организацията за защита на лицата, които подават сигнали, и тези заложи от закона, така че потенциалните податели на сигнали да разберат каква е тяхната законова защита и кое представлява доброволен по-голям ангажимент от страна на организацията.
- данните за връзка с наличните сигурни, независими, безплатни канали за подкрепа извън организацията, като национални структури, профсъюзи или организации на гражданското общество.
- процедурите за външно подаване на сигнали на компетентните органи.²⁰
 - възможностите за публично разкриване на информация

Информирание на служителите на организацията

• Организациите трябва да поставят информация за ВСПСН на работното място, както физически, така и да я разпространят по електронен път, като използват широк набор от средства и канали, включително брошури и плакати и специален раздел на уебстраницата и вътрешната компютърна мрежа на организацията.

¹⁸ Яснотата и достъпността може да изискват информацията да е достъпна на различни езици.

¹⁹ Организациите трябва да правят разлика между мерките за защита и подкрепа, предоставени на техните служители, и другите лица, подаващи сигнали за нарушения, когато съществува такава.

²⁰ Споделянето на информация по външни канали за сигнализиране на нарушения показва истински ангажимент за улесняване на сигнализирането на опасения и е задължително в много страни. В страните от ЕС организациите са длъжни да предоставят информация за процедурите за външно подаване на сигнали на националните органи и, когато е приложимо, на институции, органи, служби или агенции на ЕС.

- Организациите трябва и редовно да популяризират ВСПСН, например на общи срещи на служителите, във вътрешни бюлетини, имейли и имейл подписи или чрез специална кампания за повишаване на осведомеността, като например „Седмица на споделянето и изслушването“).
- Трудовите договори трябва да изискват всички служители да прочетат и подпишат етичния кодекс на организацията и политиката за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения.
- Организациите трябва да осигурят обучение за информиране на всички от борда на директорите и на всички служители, при встъпването им в длъжност и на редовни интервали, тъй като всички те са потенциални податели на сигнали за нарушения, или засегнати лица.

Информирание на други потенциални податели на сигнали и засегнати лица

- Организациите трябва да предоставят информация за своите ВСПСН на своя уебсайт, в лесно достъпен, специален раздел, за да се гарантира, че всички потенциални податели на сигнали за нарушения или засегнати лица имат достъп до подходяща информация и възможност за подаване на сигнал.
- Организациите трябва да осигурят и персонализирана комуникация и, където е подходящо, обучение за своите ВСПСН на външни заинтересовани страни, които са потенциални податели на сигнали за нарушения или засегнати лица, като консултанти, изпълнители, подизпълнители и доставчици и техните служители.
- Всички потенциални податели на сигнали и заинтересовани лица, които имат договорни отношения с организацията трябва да бъдат задължени по договор да прочетат и признаят етичния кодекс на организацията, политиката за подаване на сигнали за нарушения и за защита на лицата, които подават сигнали за нарушения – например в договорите за консултантски услуги.

Насърчаване на култура за подаване на сигнали и споделянето на потенциални проблеми

Как потенциалните лица, подаващи сигнали за нарушения – персонал и други заинтересовани страни – възприемат ценностите, изразени от техните преки началници или колеги и висшето ръководство на организацията ще помогнат при определянето на решението им да изразят загриженост чрез вътрешната система за подаване на сигнали за нередности.

Подкрепящ „тон от върха“

- Висшето ръководство – председателят, членовете на борда, ръководителят на организацията и висшите ръководители – трябва редовно да представят ВСПСН като организационен приоритет с ясни, последователни и подкрепящи съобщения. Такова представяне трябва да бъде както в писмен вид, така и лично, вътрешно към персонала и външно за други заинтересовани страни и широката общественост.
- Ръководното поведение и действия трябва да подкрепят такова представяне, особено по отношение на лидерските ангажименти за почтеност, защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения, и справяне с неправомерните действия в организацията.

Етично управление

- Всички нива на управление и всички преки ръководители трябва да изразят подкрепа за вътрешните системи за подаване на сигнали за нарушения, които да достигат до всички нива в организацията.
- Организациите трябва да държат преките ръководители отговорни особено за обработката на сигнали от лицата, които са определени в политиката за сигнализиране на нарушения да получават тези сигнали – например чрез включването на този аспект в тяхната оценка на ефективността.

Награди и признание

- Организацията трябва да насърчават лицата, подаващи сигнали за нарушения, за това, че говорят за тях. С тяхно съгласие те трябва да получат публично признание от висшето ръководство – например чрез награди и поощрения.

Обща култура на доверие, прозрачност и отчетност

- ВСПСН не работят изолирано, а са част от програмата за интегритет и съответствие на организацията. Следователно споделянето и изслушването трябва да се разглеждат като принос към културата на доверие, прозрачност и отчетност в организацията.

Отговорност към заинтересованите страни чрез прозрачност и отчетност пред обществеността

Организацията трябва да отчетат публично всяка година за ангажимента си към културата на подаване на сигнали и споделянето на потенциални проблеми и изпълнението на техните ВСПСН.

- Такова отчетане е компонент на доброто управление, прозрачността и отчетността и може да допринесе за надеждността и подобряването на ВСПСН.
- Годишни доклади за функционирането на ВСПСН и извършената работа за подпомагане на културата на подаване на сигнали и споделянето на проблеми в организацията трябва да бъде представена на неговия борд, ръководство, персонал и други заинтересовани страни, като например акционери. Те трябва да бъдат публикувани и на уебсайта на организацията – например в раздела, посветен на ВСПСН – и включен в съответните доклади като отчетния доклад или доклада за управлението на организацията.
- Докладите на организацията трябва да обхващат следното:

о Използването, резултатите и поуките, извлечени от ВСПСН, включително обобщени и анонимизирани данни относно броя на получените сигнали; действията, предприети в отговор; резултатите, включително прогнозни финансови вреди, компенсации, обезщетения и санкции; време, необходимо за обработка на случаите и видове докладвани нарушения. Такива данни са от съществено значение, за да се покаже, че са предприети действия по сигналите за нарушения.²¹

о Защита на подателите на сигнали за нарушения, включително запис на броя на сигналите за нежелано поведение; действията, предприети в следствие и техните резултати; време, необходимо за постигане на решение, и видове предприети мерки за защита.

о Познаване и доверие в ВСПСН – например анализ на резултатите от проучванията.

Потенциалните инвеститори, партньори или служители често гледат дали организацията имат ВСПСН и статистиката за това дали те са ефективни. Публикуване на изчерпателна информация за ВСПСН на организацията по видим и достъпен начин помага да се демонстрира, че една организация активно насърчава култура, която дава приоритет на най-добрите етични стандарти.

21 За насоки как да сигнализирате относно употребата, резултатите и поуките, извлечени от ВСПСН, вижте Protect (2022), Отговорни лица – Годишни доклади за нарушения: Ръководство за най-добри практики. Макар да е насочено към органи, компетентни да приемат и проследяват външни сигнали.

Процедури

Като част от своите ВСПСН организациите трябва да въведат системи за получаване и проследяване на сигнали за нарушения: те трябва да разработват канали, процедури и процеси.

Множество канали за подаване на сигнали

ВСПСН трябва да включват множество начини за подаване на сигнали за нарушения, които са безопасни и лесно достъпни, и позволяват писмено и устно подаване на сигнал.

- Организациите трябва да изградят и да управляват вътрешните канали за подаване на сигнали за нарушения по сигурен начин, който да защитава поверителността на самоличността на подателя на сигнала и на всяка трета страна, спомената в сигнала, да предотвратява достъпа до тази информация от неупълномощен персонал.
- Когато създават канали за подаване на сигнали за нарушения, организациите трябва да вземат предвид различните обстоятелства на потенциални податели на сигнали като в тава число фактори като езикова бариера, пол, неграмотност, увреждане, достъп до интернет и необходимост, както и хората да могат да подават сигнали в рамките на и извън редовното работно време.
- Каналите за подаване на писмени сигнали за нарушения трябва да включват както онлайн опции, като имейл или уеб-базирана платформа и офлайн опции, така и публикуване или физически „кутии за подаване на сигнали“. Каналите за устно подаване на сигнали трябва да включват дистанционни опции, като телефон и физически срещи.
- ВСПСН трябва да осигурят безопасни канали за комуникация между лицето, подало сигнал, и лицето, служител на ВСПСН, които позволяват прехвърлянето на допълнителни документи. Това трябва да включва активиране на канал за комуникация с анонимни податели на сигнали – например чрез онлайн платформа за подаване на сигнали за нарушения или чрез трета страна.

Наличието на поне един канал за подаване на сигнали за нарушения, който да позволява анонимно подаване на сигнали за нарушения, ако организацията разглежда такива сигнали, се възприема като добра практика.

Онлайн платформи за подаване на сигнали

Техническите изисквания за създаване на защитен и запазващ в тайна самоличността на подателя канал за подаване на сигнали за нарушения може да изглеждат смущаващи, но организациите няма нужда да разработват собствени системи от нулата. Има немалко цифрови платформи за подаване на сигнали за нарушения, както с отворен код, така и с частни лицензи, които организациите могат да използват.

U4 Anti-corruption Resource Centre Helpdesk на Transparency International предоставя преглед на най-често срещаните уеб-базирани системи за подаване на сигнали за нарушения, като изследва съответните им предимства и недостатъци по отношение на фактори като анонимност, сигурност, достъпност и цена. То излага основните принципи и практически съображения за онлайн системите за подаване на сигнали, както и основните цифрови заплахи, пред които те са изправени, и как реагират решенията на различните доставчици на тези заплахи. Като цяло проучването установи, че решенията с отворен код обикновено предлагат най-голяма сигурност за самите податели на сигнали, докато софтуерът за коректност на пазара поставя по-голям акцент върху използваемостта и интегрираните функции за управление на отделните сигнали.

Възлагане на каналите за подаване на сигнали на външни доставчици на услуги

- Ако някоя организация реши да възложи работата на своите канали за подаване на сигнали за нарушения на външен доставчик, това трябва да бъде ограничено до получаването и потвърждаването на сигналите и евентуално провеждането на проверките (да се определят за всеки отделен случай).

Организацията остава отговорна за проследяването на сигнала, предприемането на мерки за установени нарушения и предоставянето на обратна връзка на подателя на сигнала.

- Организацията трябва да гарантира, че външният доставчик се съобразява със закона и с и най-добрите практики, приложими към ВСПСН, включително гарантиране на поверителността на самоличността на подателя на сигнала и на трети страни, цитирани в сигнала, както и ефективна комуникация с подателя на сигнала. Гаранциите за независимост и поверителност трябва да бъдат отразени в договора за услуги, а в случай на нарушаване на свързани задължения, отговорността за него трябва да бъде споделена между външния доставчик и организацията.
- Ролята, задачите и отговорностите на външния доставчик трябва да бъдат ясно установени и съобщени на потенциалните податели на сигнали.

Канали за информация и насоки

- ВСПСН трябва да включва сигурни канали, където потенциалните податели на сигнали за нарушения и трети страни могат да получат изчерпателна информация и насоки относно обхвата и процедурите на ВСПСН, защитата срещу нежелано поведение и наличните средства за защита, както и относно правата на засегнатото лице.
- Организациите трябва да предоставят информация на лицата, потенциални податели на сигнали за нарушения, относно наличните сигурни, независими, безплатни канали за насоки извън организацията, като тези, управлявани от национални органи, профсъюзи или организации на гражданското общество.
- Лицата, търсещи информация и насоки относно подаването на сигнали за нарушения, трябва да бъдат напълно защитени, включително от нарушаване на сигурността, неправомерно поведение и отмъщение.

Предприемане на действия по сигнали за извършено нарушение

ВСПСН трябва да осигурят усърдно – т.е. задълбочено, навременно, справедливо и безпристрастно – проследяване на всички получени сигнали²², да установят дали е извършено нарушение²³, да предприемат действия при потвърдени нарушения и да коригират установени системни проблеми. Проследяването на сигнала трябва да включва значително участие от страна на лицето, подало сигнала за нарушение.

- Организациите трябва да разработят и въведат процеси и процедури, които да гарантират, че проследяване на сигналите за нарушения е изчерпателно, навременно, справедливо и безпристрастно. Последващият процес трябва да включва определени стъпки – като първоначална оценка, разследване и приключване – с ясни критерии за вземане на решения в края на всяка стъпка. ВСПСН трябва да предвидят обжалвания по отношение на справедливостта и качеството на последващите действия по сигнала, по искане на лицето, подало сигнала за нарушение, или на лицето, за което е подаден сигнал.

²² Това включва анонимни сигнали, когато организацията приема и разглежда такива сигнали.

²³ Или се случва или предстои да се случи.

- Организациите трябва да разбират проследяването на сигналите за нарушения и предоставянето на обратна връзка на подателите на сигнали за нарушения като задължения и трябва да третират евентуални пропуски при предоставяне на обратна връзка на подателя на сигнала от страна на лицето, отговорно за проследяването на сигнала, за неизпълнение на задължения, което по своята същност изисква дисциплинарно наказание. При някои обстоятелства такива пропуски могат дори да представляват неправомерно поведение и отмъщение срещу подателя на сигнала.²⁴
- Проследяването на сигнала трябва да се извършва при строги мерки за поверителност, на принципа на предоставяне на информация при необходимост.

Комуникация с подателите на сигнали и тяхното участие

Като осведомени и заинтересовани страни, подателите на сигнали за нарушения трябва да бъдат информирани през целия процес и да имат съществени възможности да предоставят принос към последващите действия по техния сигнал.

- Организациите трябва да потвърдят получаването на сигнал за нарушения в определен, кратък срок²⁵, и да включват информация за:

- о възможността подателят на сигнал за нарушение да доизясни своя сигнал и да предостави допълнителна информация или доказателства

- о времевата рамка, в която ще се свържат с подателя на сигнала с потенциални искания за разяснение или допълнителна информация и предоставяне на обратна връзка относно последващите действия по техния сигнал

- о отговорностите на лицето, подало сигнал, като неразкриване на самоличността на засегнатото лице

- о ВСПСН – например за споделяне на материали за повишаване на осведомеността и подаването на сигнали за нарушения на организациите и за политиката за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения.

- Комуникацията с лицето, подало сигнал за нарушение, трябва да се осъществява редовно през целия процес на проследяване. Лицата, подали сигнал за нарушение, трябва по всяко време да могат да:

- о да доизяснят своя сигнал и да предоставят допълнителна информация или доказателства – макар и без задължение да го направят.

- о споделят опасенията си относно рисковете от неправомерно поведение и отмъщение срещу тях, както и защитата на своята самоличност.

- Комуникацията с подателя на сигнал трябва да включва редовна и навременна обратна връзка:

- о обратната връзка трябва да бъде предоставена за първи път в рамките на три месеца след получаване на сигнала, и не по-късно от приключване на оценката на сигнала – което от двете настъпи първо.²⁶

- о след това трябва да се предостави обратна връзка за основните стъпки в процеса на проследяване поне на всеки три месеца.

- Обратната връзка с подателя на сигнала трябва да включва информация за:

²⁴ В по-големите организации трябва да има механизъм за жалби, независим от лицата, отговорни за обработката на сигнали, компетентни да получават и проследяват сигнали за неуспехи при проследяване на сигнали или да предоставят обратна връзка на лицата подало сигнал.

²⁵ Директивата на ЕС относно защитата на лицата, сигнализиращи за нарушения, определя краен срок от седем дни.

²⁶ Директивата на ЕС относно защитата на лицата, сигнализиращи за нарушения, изисква обратната връзка да бъде предоставена в рамките на три месеца след потвърждаване на получаване на сигнала (или след изтичане на седемдневния период от подаването на сигнала, ако не е потвърдено), но не изисква допълнителна обратна връзка на по-късен етап. Еднократното предоставяне на обратна връзка на подателя на сигнала, обаче не е достатъчно.

о действията, предвидени или предприети като последващи действия след подаването на сигнала, основанията за такива последващи действия и предвидената времева рамка.²⁷

о предприетите мерки за защита на самоличността или анонимността на лицето, подало сигнала за нарушение; наличната подкрепа и, когато е уместно, мерките, предприети за защита срещу неправомерно поведение и отмъщение.

о кога подателят на сигнала може да очаква допълнителна обратна връзка относно последващите действия по своя сигнал.

• Лицето, подало сигнал за нарушение, трябва да бъде информирано за констатациите и резултата от последващите действия по неговия сигнал. Това трябва да включва информация за това кои твърдения са били разследвани – а ако някои не са, и обяснение защо; всяка значителна пречка пред разследването;²⁸ заключения, направени за всяко твърдение (независимо дали е обосновано, необосновано или неубедително) и схема на коригиращи мерки, когато е уместно и подходящо. На подателите на сигнали трябва да се даде възможност да прегледат и предоставят коментари по тези резултати, които да бъдат включени в последващия сигнал.

Първоначална оценка на сигналите за нарушения

- Всички получени сигнали трябва да се записват, потвърждават и оценяват старателно.
- Лицето, което проследява сигнала, трябва да поиска допълнителна информация от лицето подало сигнала, когато такава е необходима.
- При получаване на сигнала и редовно по време на целия процес на проследяване, лицето, което обработва сигнала трябва да оценява риска от неправомерно поведение и отмъщение спрямо лицето, подало сигнала. Организацията трябва да предприеме мерки за предотвратяване на неправомерно поведение по препоръка на служителя, отговарящ за сигнала за нарушение.
- В обобщение -при получаване на сигнала и след това редовно по време на целия процес на проследяване лицето, което обработва сигнала, трябва да оценява рисковете от нанасяне на вреда на всяка от страните, на самата организация и на обществения интерес. Организацията трябва да предприеме мерки за подкрепа и защита, по препоръка на служителя, отговарящ за сигналите за нарушения.
- В организации, получаващи голям брой сигнали, може да е необходимо да се даде приоритет за по-нататъшното обработване на сигнали, въз основа на риск, например риск за личността, обществения интерес или организацията, като същевременно се гарантира своевременно проследяване на всички получени сигнали.
- Когато се установи, че даден сигнал е извън обхвата на ВСПСН, подателят на сигнала трябва да бъде насочен към друга вътрешна система за подаване на сигнали за нарушения или жалби, когато има такава. Сигнали със смесен или неясен обхват, получени чрез вътрешни канали за подаване на сигнали за нарушения, трябва да се управляват чрез ВСПСН, в координация с други вътрешни системи за отчитане, когато е подходящо.

Проверка на сигнали за нарушения

• Лицето, което проследява сигнала, трябва да може да извърши или да контролира разследването с достатъчна независимост от лицето, подало сигнала за нарушение, засегнатото лице и други заинтересовани страни.

²⁷ Когато организацията може да предостави само ограничена обратна връзка на подателя на сигнала, причините за такива ограничения трябва да бъдат ясно обяснени (напр. задълженията на организацията за поверителност спрямо друг персонал или други законови ограничения).

²⁸ Напр. може да има ограничения в това кой може да бъде разпитан за получаване на изявления или съпоставяне на факти, ако дадено лице вече не е свързано с организацията, напуснало е държавата или отказва да сътрудничи.

- Проверките трябва да следват определени принципи. Когато дадено лице е заподозряно в нарушение (като заинтересована страна), това лице трябва да се счита за невинно и да има право да отговори и да получи помощ. Проверяващият обаче не трябва да предоставя информация, която може да разкрие самоличността на подателя на сигнала.
- За всяка проверка лицето, което отговаря за разглеждането на случая, трябва да разработи ясни условия за справка, идентифицираща необходимият обхват, методи и умения. Проверките трябва да са обезпечени с правилните ресурси а лицата, участващи в провеждането на проверките, както вътрешни, така и външни, трябва да притежават необходимите компетенции.
- Проверките трябва да спазват принципа на фокус върху жертвата/засегнатия, когато е подходящо, като например в случаи на тормоз, сексуален тормоз или изнудване или сексуална експлоатация, и трябва да се извършва по начин, който избягва повторното травмиране и дава приоритет на благосъстоянието, нуждите и желанията на жертвата.
- Организациите трябва да обмислят приемането на процедури за проверка.
- Резултатът от разследването трябва да се счита за предварителен, докато не бъде представен на лицето, подало сигнала за нарушение, за преглед и потенциални коментари, които да бъдат включени в доклада от проверката.

Закриване на разследването

- Случаят е приключен, когато е достигнато до заключение и няма допълнителна информация с потенциал за промяна на представения резултат. Когато е необходимо – например, ако сигнализиращият подаде нови съществени доводи или доказателства – проверката трябва да бъде възобновено.
- Ако разследването установи, че се случват, са се случили или има вероятност да се появят нарушения, организацията трябва да предприеме необходимите действия за справяне с тях. Това трябва да включва, ако е подходящо, мерки с цел да:
 - o спре или предотврати нарушението
 - o санкционира автора(ите) на нарушението, когато те са идентифицирани
- o предотврати настъпването на вредите или ги ограничи
 - o поправи всички причинени вреди
 - o докладва на компетентните органи.
- Организациите трябва да предприемат подходящи действия за коригиране на всеки установен системен проблем, като например слабости в политиката или процедурите, независимо дали може да се установи нарушение или не, за да се гарантира, че то няма да се случи в бъдеще или да се повтаря и да доведе до по-сериозни вреди.
- Организациите трябва да предприемат мерки за защита на подателя на сигнала и неговата самоличност след приключване на разглеждането на конкретния случай.

Документиране и защита на данните

Получените сигнали, предприетите ответни действия, както и констатациите и резултатите от ответните действия, наред с комуникацията с подателя на сигнала и със засегнатото лице, трябва да бъдат надлежно документирани и съхранявани във форма, която може да бъде извлечена и одитирана, в съответствие с поверителността и изискванията за защита на данните.

- Организациите трябва да водят документация за всеки получен сигнал при спазване на изискванията за поверителност. Сигналите не трябва да се съхраняват по-дълго от необходимото и в съответствие с изискванията на закона, които включват внимателно проследяване на сигналите за нарушения и защитата на подателите на сигнали срещу неправомерно поведение и отмъщение срещу тях.
- Организациите трябва да имат системи за записване на броя на получените сигнали за нарушения и съответните действия, предприети в отговор, както и на техните резултати – включително очакваните финансови вреди, обезщетения, неустойки и санкции. Те трябва също така да записват времето, необходимо за проследяване на сигналите и видовете сигнализирани неправомерни действия, като данните впоследствие се споделят обобщени и в анонимизирани форма с борда, персонала и други заинтересовани страни, като акционери и общественост.²⁹

Протоколиране на устни сигнали според Директивата на ЕС

Организациите имат задължението да осигурят пълни и точни записи на устни сигнали в трайна и възстановима форма, в зависимост от съгласието на лицето, подало сигнала за нарушение.

- Могат да бъдат направени сигнали чрез записи от телефонна линия или друга записваща система за гласови съобщения, и да бъдат документиран от дадена организация чрез запис на разговор или като пълен и точен препис, изготвен от служителя, обработващ сигнала.³⁰
- Устни сигнали, подадени през телефон без да са записани, могат да бъдат документирани от организациите под формата на точен протокол от разговора, написан от лицето, обработващо сигнала.
- Устни сигнали, подадени чрез лична среща, могат да бъдат документирани от организациите чрез запис на разговор или точен протокол от срещата, изготвен от лицето, което обработва доклада.
- За всички устни сигнали организациите трябва да предложат на лицето, подало сигнала, възможността да провери, коригира и да се съгласи чрез подписване на сигнала да бъде документиран чрез препис или протокол от разговора или срещата.

По същество прилагането на ВСПСН включва обработка на лични данни – например за подателя на сигнала, засегнатото лице и свидетелите.

- Проектирането и въвеждането на ВСПСН трябва да включва консултация със служителя на организацията по защита на данните, ако е определено такова длъжностно лице, или със съответните органи за защита на данните в страната, ако съществуват такива.
- Организациите трябва да предоставят информация на потенциалните податели на сигнали за това как ще бъдат обработвани техните данни, колко време ще бъдат съхранявани и с каква цел.
- Лични данни, които не са от съществено значение за обработката на конкретен сигнал, не трябва да бъдат събрани или, ако са събрани, трябва да бъдат изтрети незабавно.

²⁹ По-големите организации трябва да обмислят приемането на някакъв вид система за документиране, проследяване и мониторинг на отчетите. Такива системи позволяват на организациите редовно да събират и преглеждат ключови статистически данни за отчетите и улеснява предоставянето на обратна връзка на подателите на сигнали за състоянието на техните сигнали.

³⁰ Организациите трябва да получат съгласието на подателя на сигнала преди началото на аудио запис на телефонния разговор или гласовото съобщение.

Вътрешните системи за подаване на сигнал за нарушения и Общият регламент за защита на данните на ЕС (GDPR)

Организациите в ЕС трябва да гарантират, че техните ВСПСН отговарят на техническите и организационни изисквания на GDPR. Това включва, че:

- Организациите трябва ясно да идентифицират целите на ВСПСН.
- Организациите трябва да могат да демонстрират, че са оценили и намалили рисковете за поверителността на етапите на проектиране и въвеждане на ВСПСН. В някои държави организациите може да имат задължението да представят своята оценка на въздействието върху защитата на данните на съответните държавни органи за защита на данните.
- ВСПСН трябва да прилагат принципа за минимизиране на данните и да обработват само лична информация, която е адекватна, подходяща и необходима за разглеждане на сигнала.
- ВСПСН трябва да определят периоди на съхранение и обработка на личната информация, при сигнал за нарушение, които да се определят в зависимост от последващия резултат. Например сигналите, за които е установено, че са извън обхвата на ВСПСН в края на етапа на първоначалната оценка не трябва да се съхраняват толкова дълго, колкото сигнали, за които е започната проверка.
- Лицата, участващи в подаването на сигнал за нарушение – лицето, подало сигнала, засегнатото лице и трети страни, посочени в сигнала – следва да бъдат информирани за начина, по който ще бъдат обработвани техните лични данни колкото е възможно по-скоро. В случаите, когато информирането на засегнатото лице на ранен етап от проверката може да я застраши, споделянето на конкретна информация с това лице може да бъде отложено. Решението за отлагане на информирането трябва да се взема за всеки отделен случай, а причините да бъдат документирани.
- Ако организациите възложат на външно лице част от обработката на случаите на подадени сигнали за нарушения – например на външни канали за сигнализиране за нарушения или разследвания – те трябва да имат сключено споразумение за обработка на лични данни.

Източник: Европейски надзорен орган за защита на данните (2016 г.), *Насоки за обработка на лична информация в рамките на процедура за подаване на сигнали за нарушения*, https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection/referencelibrary/whistleblowing_bg

Подкрепа и защита на подателите на сигнали за нарушения

Необходими са различни мерки за осигуряване на ефективна защита на лица, които подават сигнали за нарушения, и на други страни в риск, включително защита на тяхната самоличност; забрана, предотвратяване и справяне с неправомерно поведение, действия с цел отмъщение и предоставяне на подкрепа.

Когато създава своя ВСПСН, организацията трябва да обмисли как да осигури защита и подкрепа на всички категории лица, потенциални податели на сигнали за нарушения, и на други защитени страни. Това включва категориите лица, способни да докладват чрез вътрешните канали за сигнализиране на нарушения на организацията и категориите лица, на които се предоставя защита от закона. Те не винаги се припокриват.³¹

³¹ Например, докато повечето закони за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения, не защитават „външни“ лица, подаващи сигнали за нарушения, например потребители, клиенти или бенефициенти, една организация може да реши да им позволи да докладват чрез своята ВСПСН. Макар че много закони, включително Директивата на ЕС, изискват от организациите и позволяват само на собствените си служители да сигнализират чрез каналите за вътрешно подаване на сигнали, те често биват разширени до защита на всяко лице, което е подало информация, придобита в контекста на дейностите свързани с неговата работа.

Защита на самоличността на подателите на сигнали за нарушеня и други защитени лица

Един от най-ефективните начини за защита на лицето, подало сигнал за нарушение, срещу неправомерно поведение е да се защити неговата самоличност. Има два различни начина за защита на самоличността на подателя на сигнал: запазване на поверителността и разрешаване на анонимно подаване на сигнали. ВСПСН трябва да обясни разликата между поверителността и анонимността, ако тя се допуска.

Поверителност

Безизричното съгласиена подателя на сигнала, неговата самоличност каквато и да е идентифицираща информация – т.е. информация, от която може директно или косвено да се установи самоличността на подателя на сигнала – не трябва да се разкрива извън тези лица, компетентни да получат или проследят сигнала.

- Организациите трябва да създадат и да управляват своите ВСПСН по сигурен начин, който гарантира поверителността на самоличността на подателя на сигнала и тази на всяка трета страна, спомената в сигнала, и да предотвратява достъп до тази информация от неупълномощен персонал.
- Всички лица, които са компетентни да получават или да проследяват сигнал на лице, подаващо сигнал за нарушение, трябва да бъдат обвързани от същото задължение за поверителност.
- Самоличността на подателя на сигнала може да бъде разкрита само когато има законово задължение за това.

Организациите трябва да предоставят на потенциалните податели на сигнали ясна информация за тези изключения за поверителността, чрез канали като политики и обучение, и следва да ги съобщят допълнително на действителните податели на сигнали.

- Когато трябва да бъде разкрита идентифициращата информация, организациите трябва да информират подателя на сигнала предварително с достатъчно време за реакция, чрез писмено обяснение,³² и когато е необходимо, следва да им предоставят допълнителни мерки за защита. Подателят на сигнал трябва да има възможност да обжалва решението за разкриване на неговата самоличност.
- ВСПСН трябва да обясни на потенциалните податели на сигнали, че защитата, предлагана от сигурността, на практика не е абсолютна. Например, ако организацията е много малка или ако преди да подаде сигнал, подателят на сигнала за нарушение е споменал опасенията си пред колеги, има риск сигналът да бъде проследен обратно до него.
- Организациите трябва да установят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаване на задължението за поверителност относно самоличността на подателя на сигнал.

Анонимност

Приемането и проследяването на анонимни сигнали, както и защитата на анонимните податели на сигнали се възприемат като добра практика. В тази връзка:

- Поне един вътрешен канал за сигнализиране на нарушения следва да позволява анонимно подаване на сигнал.

³² Директивата на ЕС относно защитата на лицата, подаващи сигнали за нарушение, предвижда изключение, когато такава информация би застрашила свързаното разследване или съдебно производство.

- Безопасният канал трябва да позволява комуникация между анонимния подател на сигнал и лицето, което обработва неговия сигнал – например чрез онлайн платформа за подаване на сигнали или външно лице.

- ВСПСН трябва да обяснят на потенциалните податели на сигнали, че защитата, предлагана от анонимността, не е абсолютна, и да подчертаят практически въпроси като:

- о Ако организацията е много малка или ако преди подаването на сигнал подателят на сигнал е споменал опасенията си пред колегите си, съществува риск сигналът да бъде проследен до него.

- о Тъй като анонимността означава, че лицето, което се занимава със случая, не знае кого защитава, то може да му бъде по-трудно да предотврати разкриването на самоличността на подателя на сигнала.

- Независимо дали самата организация получава и проследява анонимни сигнали, тя трябва да защити лицата, подаващи сигнали за нарушения, които анонимно сигнализират за нарушения – вътрешно, външно или чрез публично разкриване – и впоследствие се идентифицират.

„За“ и „против“ приемането и проследяването на анонимни сигнали

+ приемането и разглеждането на анонимни сигнали спомага за изграждането на доверие във ВСПСН:

- Казва на потенциалните податели на сигнали и на други заинтересовани страни, че справянето с нарушения е по-важно от идентифицирането на подателя на сигнала.
- Насърчава хората да говорят, като дава такава възможност на хора, които иначе не биха го направили от страх от отрицателни последици или от това, че няма да бъдат положени достатъчно грижи за защита на самоличността им.³³

+ Анонимните сигнали могат да предоставят ценна информация за нарушения, които застрашават организацията или обществения интерес:

- Общият процент на анонимни сигнали е по-нисък от този на сигналите от лица, подаващи сигнали за нарушения, които се идентифицират, но все пак е сравним.³⁴ Може да се подобри с използването на комуникационни канали, които позволяват обмен между анонимни лица, подаващи сигнали за нарушения, и лицата, обработващи техните сигнали.
- Неверните сигнали са рядкост, включително когато анонимните сигнали са разрешени.³⁵

+ На практика анонимните податели на сигнали често разкриват самоличността си след няколко разговора с лицето, обработващо сигнала им.

- Подателите на анонимни сигнали не могат да се ползват от защита докато са анонимни

- Анонимните податели могат да се идентифицират – вярно или не, по косвени признаци, но продължават да не могат да се ползват от защита докато формално не се установи самоличността им.

- Санкционирането на недобросъвестен подател на анонимен сигнал, който е причинил вреди на засегнатото лице, е невъзможно или поне изключително затруднено.

- Анонимното подаване на сигнали е културно неприемливо в някои страни и организации.

³³ Напр. проучване от 2015 г. сред френски служители установи, че 20 % от работниците биха подали сигнал само анонимно (Harris Interactive, „Lanceurs d’alerte”: quelle perception de la part des salariés? 2015 г., стр.9).

³⁴ Напр. Navex, която предоставя системи за управление на отчетите на хиляди организации по света, отчита 50% доказуемост при сигнали от поименни податели на сигнали и 39 % за анонимни сигнали (Navex, 2022 г. Сравнителен доклад на горещата линия за управление на риска и съответствието).

³⁵ Напр. в проучване на европейски компании, 78% от респондентите заявяват, че дялът на злоупотребите чрез сигнали е под 2%, като 43% посочват, че стойността е под 1% (EQS Group, Анализи и статистика за системите за подаване на сигнали за нарушения в Европа, 2021 г.).

Защита от неправомерно поведение и намеса

Какво е неправомерно поведение?

Неправомерно поведение представлява всяко заплашително, препоръчано или действително, пряко или непряко действие или бездействие, свързано с или в резултат от действително или предполагаемо подаване на сигнал за нарушение, което причинява или може да причини вреди – например физическа или психологическа вреда, увреждане на репутацията на лицето, финансова загуба или болка и страдание. Неправомерното поведение може да бъде умишлено или да е резултат от неуспеха на организацията да подкрепи и защити подателя на сигнал.

То включва например:

- временно отстраняване, уволнение или еквивалентни мерки
- отказ от преобразуване на временен трудов договор в постоянен³⁶
- неподновяване или предсрочно прекратяване на срочен трудов договор
- незаконно уволнение (напускане, когато организацията прави условията на работа непоносими)
- понижение или отказ от повишение
- прехвърляне на задължения, намаляване или ограничаване на работните задачи, промяна на работното време
- нечестен подбор на задачи или присъствие на събития, отказ от обучение
- ограничения или премахване на наличните ресурси, като бюджети или човешки ресурси
- намаляване на възнаграждението или задържане на плащане
- отрицателна оценка за изпълнението на задълженията или компетентността
- необоснована проверка или разследване на задължения, или разкриване на резултата от такива проверки
- налагане или прилагане на дисциплинарна мярка, забележка или друго наказание
- принуда, сплашване, тормоз или остракизъм
- дискриминация или неблагоприятно или несправедливо отношение
- бойкот или поставяне в черен списък
- предсрочно прекратяване или разваляне на договор за стоки или услуги
- разкриване на самоличността на подателя на сигнал
- наказателно преследване или правни действия
- физическо или психическо насилие
- злепоставяне, дискредитиране или унижаване на лице чрез поставяне под съмнение на неговото психическо здраве, професионално компетентност, надеждност или честност.

Забрана на неправомерно поведение и намеса

Организациите трябва да забранят всяка форма на неправомерно поведение и отмъщение, свързано с подаване на сигнали за нарушения, и всякаква намеса в подаването на сигнали за нарушения.

- Организациите трябва да дефинират неправомерното поведение в достатъчно широки граници, за да обхванат всяко действие или бездействие, което причинява или може да причини вреда на подателя на сигнал или на други защитени страни (вижте карето по-горе). Всеки списък, в който организациите описват формите на неправомерно поведение следва да бъде показателен

³⁶ Когато работникът е имал законни очаквания, че ще му бъде предложена постоянна работа.

и неизчерпателен и да включва форми на неправомерно поведение, специфични за податели на сигнали за нарушения, които не са служители, като включване в черен списък, предсрочно прекратяване на договор за стоки и услуги или анулиране на лиценз или разрешително.

- Кодексът за етично поведение и политиката за сигнализиране на нарушения трябва ясно да забраняват:

о всякаква форма на неправомерно поведение срещу лица подаващи сигнали за нарушения и защитени трети страни, включително заплахи за неправомерно поведение и опити за такова поведение, като например опит за идентифициране на подателя на сигнал за нарушение.

о възпрепятстване или опит за възпрепятстване на подаването на сигнали (намеса в подаването на сигнали).

- Организацията трябва да предвидят санкции за неправомерно поведение, свързано с подаването на сигнал за нарушение, и за намеса в подаването на сигнал за нарушение.

Предотвратяване на неправомерно поведение

Организациите трябва да предприемат разумни стъпки за предотвратяване на неправомерно поведение и да гарантират, че лицата и организациите под техен контрол се въздържат от неправомерно поведение.

- Организацията трябва изрично да се ангажират да не сключват споразумения, които биха могли да отменят или възпрепятстват правата и сигурността на лицата, подаващи сигнали за нарушения, включително извънсъдебни арбитражни споразумения, клаузи за лоялност в договори или споразумения за поверителност или неразкриване. Това може да се постигне чрез включване на такива споразумения и клаузи в организационните политики и процедури, които изрично признават правата и сигурността на лицата, подаващи сигнали за нарушения, предоставени от ВСПСН на организацията, и заявявайки, че в случай на конфликт или предполагаем конфликт с политиката за подаване на сигнали за нарушения има предимство.

- Организацията трябва да гарантират, че лицата и структурите, работещи пряко или непряко за тях, и съгласно всякаква форма на договор или споразумение с тях, са наясно, че неправомерното поведение срещу лица, подаващи сигнали за нарушения, и други защитени лица е забранено от техния етичен кодекс и политика за подаване на сигнали за нарушения и че ще санкционира неправомерно поведение (вижте раздела за информация и комуникация за подробни препоръки относно средствата). Такива лица и образувания включват настоящи и бивши служители, изпълнителен персонал, членове на борда, стажанти, студенти, доброволци, изпълнители, подизпълнители, доставчици или консултанти.

- Организацията трябва да прилагат стратегии за предотвратяване на неправомерно поведение срещу подателите на сигнали през целия процес на проследяване и след приключването на случая, като систематични и редовни оценки на риска и превантивни мерки.

- Организацията трябва да предприемат мерки за предотвратяване на риска от по-нататъшни вреди лицето, подало сигнал, в очакване на разрешаване на вътрешна жалба за неправомерно поведение, например спиране на дисциплинарни процеси или предоставяне на платен отпуск.³⁷

- Невъзможността на отговорното лице да предприеме разумни стъпки за предотвратяване на неправомерно поведение трябва да се счита за неизпълнение на задълженията и да бъде дисциплинарно наказано като такова. При някои обстоятелства такъв провал може дори да представлява неправомерно поведение спрямо подателя на сигнал.³⁸

³⁷ След като се установи, че лицето, което се оплаква от неправомерно поведение, е подало вътрешен или външен сигнал или публично оповестяване е претърпяло вреди.

³⁸ В по-големите организации трябва да има механизъм за подаване на жалби, независим от лицата, отговорни за обработката на сигнали, компетентен да получава и проследява сигнали за неуспехи при проследяване на сигнали или да предоставя обратна връзка на подателите на сигнали.

Предприемане на мерки срещу неправомерно поведение, намеса и нарушения на поверителността

ВСПСН трябва да осигури приложими, прозрачни и навременни механизми за (1) получаване и проследяване на жалби за неправомерно поведение, намеса и нарушаване на поверителността, (2) санкциониране на извършителите и (3) осигуряване на пълно обезщетение на засегнатите лица, подаващи сигнали за нарушения, и на други защитени лица, в това число коригиращи мерки и обезщетения.³⁹

- Организацията трябва да осигури приложими, прозрачни и навременни механизми за получаване и проследяване на жалби относно:
 - неправомерно поведение срещу лица, подаващи сигнали за нарушения, и защитени трети страни
 - възпрепятстване или опити за възпрепятстване на подаването на сигнал за нарушение (намеса)
 - нарушения на поверителността на самоличността на подателя на сигнал за нарушение.
- След като се установи, че дадено лице, което се оплаква от неправомерно поведение, е лице, подател на сигнал за нарушение или друго защитено лице и че то е претърпяло вреди, то следва лицето, което е отговорно за неправомерното поведение, да докаже ясно и убедително, че то не е свързано по какъвто и да е начин с действително или предполагаемо подаване на сигнал за нарушение.
- Ако се потвърди наличието на неправомерно поведение, организацията трябва да предприеме необходимите действия за:
 - спиране на неправомерното поведение
 - защита на физическото, финансовото и психологическото състояние на лицето, което страда от неправомерно поведение
 - възстановяване на всякакви вреди, включително косвени и бъдещи от финансов и нефинансов характер. Във възможно най-голяма степен да бъде възстановена позицията, в която се е намирал подателят на сигнала или би се намирал, ако не е бил жертва на неправомерно поведение.

Примери за възстановителни действия:

- възстановяване на лицето на длъжността, която е заемало преди нежеланото поведение, или на подобна позиция със същите заплащане, статус, задължения и условия на труд
- справедлив достъп до всяко повишение и обучение, което може да е било отказано
- възстановяване на лицето да изпълнява предходните си служебни задължения, ако е възможно
- признаване на загубеното време и влияние върху представянето
- оттегляне на съдебно дело срещу подателя на сигнала
- изтриване на всякакви записи, които биха могли да представляват досие за включване в черен списък или за последващо отмъщение
- подновяване на процеса на възлагане на обществени поръчки
- възстановяване на прекратен договор

³⁹ Такива механизми трябва да бъдат част от ВСПСН, а не от системата за оплаквания или други системи, за да се запази поверителността на самоличността на подателя на сигнала.

- извинения за неуспехи
- похвала за поддържане на мисията, ценностите или интересите на организацията чрез сигнализиране на неправомерни действия – например награда „Speak Up“
- финансова компенсация за минали, настоящи и бъдещи пропуснати печалби
- финансова компенсация за причинени болка и страдание, включително медицински разходи.

Държане под отговорност на извършителите на неправомерно поведение, намеса и нарушаване на поверителност

- Организациите трябва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за:⁴⁰
 - о неправомерно поведение срещу лица, подаващи сигнали за нарушения, и защитени трети страни
 - о възпрепятстване или опит за възпрепятстване на подаването на сигнал (намеса)
 - о нарушаване на поверителността на самоличността на подателя на сигнал.
- Извършени неправомерни действия, намеса или нарушаване на поверителността на самоличността на подателя на сигнал от страна на служителите на организацията трябва да се счита за сериозно и грубо нарушение. Когато е установено такова неправомерно поведение, то следва да доведе до започване на официално дисциплинарно производство срещу извършителя.
- Организациите трябва да установят процедури и подходящи санкции за санкциониране на неправомерно поведение от лица, които не са служители, и не са обект на дисциплинарни процедури, като консултанти, доставчици, членове на борда и доброволци. Санкциите могат да включват например отстраняване от позиция и прекратяване или неизпълнение на договор. Такива ситуации трябва да бъдат предвидени в договорните споразумения на организацията с външни лица.
- Когато неправомерното поведение представлява нарушение на закона, организациите трябва да подадат сигнал на компетентните органи и да обмислят предприемане на граждански, наказателни или административни съдебни действия чрез съответните органи.
- Организациите трябва да прилагат санкции последователно и открито, за да покажат своя ангажимент към политиката си за защита на лицата, които подават сигнали за нарушения, и за възпиране на онези, които биха могли да предприемат неправомерни действия срещу тях.⁴¹
- Обвинените във неправомерно поведение, намеса или нарушаване на поверителността трябва да имат право да се защитят и да получат помощ.

Подкрепа за подателите на сигнали за нарушения

Организациите трябва да предоставят подкрепа на лицата, които подават сигнали за нарушения, за да предотвратят увреждане на тяхното здраве и кариера.

Подаването на сигнали за нарушения често причинява стрес или дори страх и отнема време. Следователно може да повлияе отрицателно върху ефективността и здравето на подателя на сигнал, което води до увреждане на кариерата му и потенциални финансови загуби. Организациите трябва да предоставят подкрепа на лицата, които подават сигнали за нарушения, за да предотвратят или сведат до минимум подобни вреди. Това включва:

⁴⁰ Ефективността изисква санкцията да може да постигне желаната цел, т.е. спазване на правилата. Пропорционалността изисква наказанието да е пропорционално на тежестта на нарушението и последиците от него и да не надвишава това, което е необходимо за постигане на желаната цел. Разубеждаването изисква наказанието да има възпиращ ефект върху нарушителя, предпазвайки го от повторение на неправомерното действие, както и върху други потенциални нарушители.

⁴¹ Организациите трябва открито да докладват обобщени данни за броя и видовете санкции, предприети за неправомерно поведение, не предприемане на разумни стъпки за предотвратяване на неправомерно поведение, намеса в подаването на сигнали за нарушения, и нарушения на поверителността на самоличността на подателите на сигнал (вижте раздела за информация и комуникация).

- предлагане на мерки за подкрепа, като алтернативен пряк ръководител или работно пространство, достъп до психологическа подкрепа и консултации
- гарантиране, че лицата, отговорни за получаване на сигнали и за комуникация с подателите на сигнали – като служители, обработващи сигнали за нарушения или външни доставчици на услуги – са обучени да слушат и да създават психологическа сигурност.

Защита на засегнатите лица

Лицето или лицата, посочени в сигнала на подателя като отговорни за предполагаемото нарушение също трябва да се ползват от мерките за защита.

Организациите трябва да защитават самоличността и правата на засегнатото лице, включително чрез предвиждане на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за лица, които съзнателно сигнализират невярна информация.

Засегнатото лице е лицето, посочено в сигнала за нарушение като лице, отговорно за предполагаемо нарушение или неправомерно поведение, или свързано с него лице. То може да бъде физическо или юридическо лице.

- Самоличността на съответното лице трябва да бъде защитена.
- Засегнатото лице трябва да се счита за невинно и да има право на отговор и на съдействие при проследяване на сигнала, в съответствие с изискването за защита на самоличността на подателите на сигнали за нарушения.
- Организациите трябва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за лица, които съзнателно съобщават невярна информация

о Организациите трябва да се въздържат от използването на думи като „злонамерен“ или „злоупотреба“, когато става въпрос за умишлено подадена невярна информация.⁴²

о Отговорността да докаже, че по време на подаване на сигнала неговият подател е знаел, че информацията е невярна, трябва да падне върху лицето, което прави това твърдение.

Непрекъснато наблюдение и оценяване

ВСПСН трябва да бъдат под непрекъснато наблюдение и редовно да се оценяват и ревизират.

- Организациите трябва да разработят индикатори за наблюдение на изпълнението и оценка на ефективността и пригодността на ВСПСН.
- Оценяването може да се извършва вътрешно, но ВСПСН трябва да се подлага и на редовно независимо външно оценяване, поръчано от организацията – от държавни органи, от професионални консултанти или от организации на гражданското общество.
- Оценяването трябва да включва съответните заинтересовани страни, включително служители, профсъюзи и други представители на персонала.
- Бордът на организацията трябва да получава редовни доклади от служителя или отдела, отговарящ за сигналите за нарушения, и от ръководителя на организацията за резултатите от прегледите и да прави независими оценки на адекватността на ВСПСН.

⁴² Използването на термините „злоупотреба“ и „злонамерен“ може да подсказва, че мотивите на лицето, поддало сигнал за нарушение, ще бъдат разследвани, за да се определи дали лицето да бъде защитено или не, докато най-добрите практики съветват, че организациите трябва да защитават лицата, подаващи сигнали за нарушения, без оглед на техните мотиви за подаване на сигнала. Фокусът е върху информацията, а не върху мотивацията на подателя. Той може и да не иска да навреди, но е важно, че информацията е невярна и подателят го знае, следователно отношението му е без значение. на сигнала.

- Организациите трябва да докладват публично за основните констатации и резултати от оценяването.

ВСПСН трябва да се оценяват официално най-малко веднъж годишно и да се правят съответните прегледи за подобряване на ефективността и гарантиране, че системите са актуални и в съответствие със законодателството и най-добрите практики.

Наред с другите въпроси, оценяването на ВСПСН трябва да отговоря и на следните:

- Дали една година след влизане в сила на ВСПСН организацията е отпуснала човешки и финансови средства, които да позволят ефективната ѝ работа?
- Организацията създала ли е отделен орган за своята етична политика и за ВСПСН? Ако не е – към кой отдел е прикрепила служителите или отдела, отговарящи за сигнали за нарушения?
- Средната продължителност, необходима за проследяване на сигнал и предоставяне на обратна връзка на подателя на сигнала, по-малко или равно ли е на три месеца?
- Планирани ли са и извършвани ли са вътрешни и/или външни одити на ВСПСН? Колко редовно? С какво резултати?
- Извършват ли се одити на системата от борда на директорите?
- ВСПСН оценявана ли е от компетентен орган, като антикорупционна агенция или агенция за сигнализиране на нарушения? С какви резултати?
- Провеждано ли е обучение или други дейности за повишаване на осведомеността относно ВСПСН за всички потенциални податели на сигнали през последната година?
- Провеждано ли е проучване, измерващо информираността и доверието на служителите във ВСПСН през последната година? Какви бяха резултатите?
- Получавани ли са сигнали през последната година? Колко?
- Получавани ли са оплаквания за неправомерни действия през последната година? Колко?
- Извършвани ли са последващи действия по сигнали през последната година? Колко?
- Има ли сигнали за нарушения или оплаквания за неправомерни действия, довели до дисциплинарни или наказателни действия през последната година? Колко?
- Имате ли системна процедура за проследяване, която да гарантира, че лицата, податели на сигнали за нарушения, няма да бъдат репресирани с течение на времето – например след три месеца, шест месеца, година или две години?
- Служителят или отделът, отговарящи за сигналите за нарушения, изготвят ли годишен отчет с анонимни данни? С кого е споделен и как се използва?
- Дали вашата ВСПСН е приобщаваща, съобразена с индивидуалните особености и чувствителна към пола? Събирате и анализирате ли десегрегирани данни, за да идентифицирате и да се справите със свързаните с пола модели на сигнализиране и пречките пред сигнализирането, включително неправомерно поведение, като се вземат предвид както пола, така и други фактори, които оформят индивидуалното преживяване при подаването на сигнала, като раса, етническа принадлежност или увреждане?
- Има ли въведен механизъм за преразглеждане на ВСПСН след одити и годишни отчети? Какви са времевите му измерения?

ИЗТОЧНИЦИ ОТ TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Анди Макдевит и Мари Теракол (2020 г.), „Оценка на законодателството за сигнализиране на нарушения: методология и насоки за оценка спрямо Директивата на ЕС и най-добрите практики“, Transparency International,

www.transparency.org/en/publications/assessing-whistleblowing-legislation

Жаклин дьо Громон (2017), „Бизнес аргументът за „изказване“: Как се укрепват механизмите за вътрешно отчитане Организации от частния сектор“, Transparency International, www.transparency.org/en/publications/business-case-for-speaking-up

Мари Теракол (2019 г.), „Надграждане на Директивата на ЕС относно защитата на лицата, сигнализиращи за нарушения“, документ – позиция, Transparency International,

www.transparency.org/whatwedo/publication/building_on_the_eu_directive_for_whistleblower_protection

Мари Теракол (2018 г.), „Ръководство за най-добри практики за законодателни актове за сигнализиране на нарушения“, Transparency International,

www.transparency.org/whatwedo/publication/best_practice_guide_for_whistleblowing_legislation

Transparency International (2013 г.),

„Международни принципи за законодателство за сигнализиране на нарушения“,

www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation

Питър Уилкинсън (2017 г.), „10 принципа за борба с корупцията в държавните предприятия“, Transparency International,

www.transparency.org/en/publications/10-anti-corruption-principles-for-state-owned-enterprises

Мари Шен (2021 г.), „Намиране на глас, търсене на справедливост – бариерите, пред които са изправени жените при докладването на корупция в Европейски съюз“, Позиционен документ, Transparency International, www.transparency.org/en/publications/findingvoice-seeking-justice-barriers-women-face-reporting-corruption-european-union

Transparency International Ирландия (2021), „Национален индекс за почтеност 2021, Органи от публичния сектор (част 1), полудържавни университети“,

www.transparency.ie/resources/national-integrity-index/semi-state-universities-index-2021/report

Д-р Ролан Гьони (2021 г.), „Национален индекс за почтеност 2020 г., Частен сектор: Оценка на практиките за разкриване на информация в 30 ирландски компании“, Transparency International Ирландия,

www.transparency.ie/resources/national-integrity-index/privatesector-inidex-report-2020

Отговори на Transparency International Anti-corruption Knowledge Hub Helpdesk:

Матю Дженкинс (2020 г.), „Преглед на софтуера за сигнализиране на нарушения“

<https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/overview-of-whistleblowing-software>

Ниевес Жунига (2020), „Чувствителност към пола при докладване на корупция и сигнализиране“, <https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/gender-sensitivity-in-corruptionreporting-and-whistleblowing>

Каунаин Рахман (2018), „Въздействието на Общия регламент за защита на данните върху подаването на сигнали за нарушения“, Transparency International, <https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/the-impact-of-the-general-data-protectionregulation-on-whistleblowing>

Кейтлин Маслен (2018 г.), „Финансови стимули за лица, подаващи сигнали за нарушения“, Transparency International,

<https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/financial-incentives-for-whistleblowers>

Сузана Кошаби (2017), „Вътрешни механизми за сигнализиране на нарушения“, Тематично ръководство, Transparency International,

<https://knowledgehub.transparency.org/guide/topic-guide-whistleblowing/4250>

ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ

OECD (2021), „Препоръка на Съвета за по-нататъшна борба с подкупването на чуждестранни държавни служители в Международни бизнес трансакции“, OECD/LEGAL/0378, www.oecd.org/corruption/2021-oecd-anti-briberyrecommendation.htm

Международна търговска камара (2022 г.), „Насоки относно подаването на сигнали за нарушения“, <https://iccwbo.org/publication/icc-2022-guidelines-on-whistleblowing/>

Международна организация по стандартизация (ISO) (2021 г.), „Системи за управление на сигнали за нарушения — Насоки“, ISO 37002:2021

UNODC (2021), „Говорете за здравето! Насоки за осигуряване на защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения, в сектора на здравеопазването“,

www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2021/Speak_up_for_Health_-_Guidelines_to_Enable_Whistle-Blower_Protection_in_the_Health-Care_Sector_EN.pdf

Вигиленца Абази (2021), Ръководство за вътрешните канали за сигнализиране на нарушения и ролята на профсъюзите, Eurocadres,

www.eurocadres.eu/publications/guide-internal-whistleblowing-channels-and-the-role-of-trade-unions

Кай-Ди Бусман, Себастиан Улрих, Андреас Шрот, Никол Зелцер (2021), Въздействието на корпоративната култура и на системите за управление на съдържанието: Межкултурен анализ на вътрешните и външните превантивни ефекти върху корупцията

Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз (2019 г.). „Директива (ЕС) 2019/1937 на Парламента на Европа и на Съвета от 23 октомври 2019 г. относно защитата на лицата, които съобщават за нарушения на правото на Съюза“,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>

Европейски надзорен орган по защита на данните (2016 г.), „Насоки за обработка на лична информация в рамките на процедура за подаване на сигнали“,

https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection/referencelibrary/whistleblowing_bg

Protect (2022), „Засегнати лица – Годишни доклади за нарушения: Ръководство за най-добри практики“,

<https://public-concern-atwork.s3.eu-west-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/images/2022/08/30095958/Annual-Whistleblowing-Reports-Best-Practice-Guide.pdf>



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
BULGARIA**

Асоциация „Прозрачност без граници“

гр. София, 1000

бул. Александър Стамболийски 22, ет. 2

тел.: 02/986 77 13; 02/986 79 20

e-mail: mbox@transparency.bg

web: <https://transparency.bg>



**Финансирано от
Европейския съюз**

Настоящата публикация е разработена в рамките на проекта „Speak Up Europe“, финансиран от Европейската комисия, Фонд Сигурност - Полиция. Публикацията отразява изключително и само гледните точки на авторите и не изразява становището на Комисията. Европейската комисия не носи отговорност за използване на съдържанието в настоящата публикация по какъвто и да е начин.