

ВНАТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ

Рамка за самооценување



Ко-финансирано од
Европска Унија

France 



Транспаренси Интернешнл е глобално движење со една визија: свет во кој владите, бизнисите, граѓанското општество и секојдневниот живот на луѓето се ослободени од корупција. Со повеќе од 100 ограноци ширум светот и меѓународен секретаријат во Берлин, ние ја водиме борбата против корупцијата за да ја претвориме оваа визија во реалност.

www.transparency.org

Внатрешни системи за укажување неправилности

Рамка за самооценување за јавните и приватните организации

Автор: Мари Теракол

ISBN: 978-3-96076-259-1

© 2024 Транспаренси Интернешнал. Освен каде што е поинаку наведено, ова дело е лиценцирано под CC BY-ND 4.0 DE. Цитирањето е дозволено. За барања за адаптации, ве молиме контактирајте ја Транспаренси Интернешнал – copyright@transparency.org



Ко-финансирано од
Европска Унија



Оваа оригинална публикација на англиски јазик беше финансирана од Европската Унија. Нејзината содржина е единствена одговорност на Транспаренси Интернешнл и не ги одразува ставовите на Европската Унија.

Овој документ е преведен со финансиска помош од Француската агенција за развој преку Expertise France. Содржината на овој документ е единствена одговорност на Транспаренси Интернешнл-Македонија и под никакви околности не може да се смета дека го одразува ставот на Expertise France или на Француската агенција за развој.

СОДРЖИНА

ВНАТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ	1
ПРИЗНАНИЈА	5
Поимник	7
Кратенки	9
ВОВЕД	10
КОЈ ТРЕБА ДА ВОСПОСТАВУВА ВНАТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ?	11
Поголемиот дел од приватните организации	11

Спроведување на самооценувањето	14
Улоги и должности при спроведување на оценувањето	15
Рамка за оценување: димензии и прашања	15
Упатства за пополнување на рамката	16
Анализа на одговорите и дефинирање на следните чекори	17

Клучни согледувања при воспоставување внатрешен систем за укажување неправилности	19
Опсег	22
Кој тип на неправилности треба да бидат опфатени со внатрешните системи за укажување? (материјален опсег)	22
Кој треба да може да пријавува преку ВСУН на вашата организација? (личен опсег)	23
Кој треба да биде заштитен?	24

Улоги и должности	26
Високо раководство	26

Службеникот или службата за укажување неправилности	27
Раководители на работните единици	27
Информирање и комуникација	29
ИНФОРМИРАЊЕ НА ПЕРСОНАЛОТ НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЈА И ДРУГИТЕ РЕЛЕВАНТНИ ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ	29
Информации што треба да се споделат	30
Поттикнување култура на слободно изразување и слушање	32
Процедури	33
Повеќе канали за укажување неправилности	33
Постапување по пријавите	34
Евиденција и заштита на податоците	39
Поддршка и заштита на укажувачите	40
Заштита на идентитетот на укажувачите и другите заштитени лица	40
Заштита од штетно постапување и попречување	41
Справување со штетното постапување, попречувањето и прекршувањето на доверливоста	43
Поддршка за укажувачите	45
Заштита на засегнатите лица	46
КОНТИНУИРАНО СЛЕДЕЊЕ, ПРЕГЛЕД И ОДГОВОРНОСТ	47
Прибирање податоци	47
преглед и измени	48
Одговорност кон засегнатите страни	49
КЛУЧНИ ПРИНЦИПИ ЗА ВНАТРЕШНИТЕ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ	50

ПРИЗНАНИЈА

Транспаренси Интернешнал сака да им се заблагодари на следниве поединци и организации што со своите сознанија и експертиза во голема мера помогнаа во изработката на оваа рамка за самооценување.

Алесиа Рицо, Транспаренси Интернешнал Италија

Селин Пинцио, Транспаренси Интернешнал

Давид Мартинез, Транспаренси Интернешнал Шпанија

Џорџо Фрашини, Транспаренси Интернешнал Италија

Џовани Пелерано, *Whistleblowing Solutions*

Ајда Ноуерс, Транспаренси Интернешнал Ирска

Ирина Лонеан, Транспаренси Интернешнал Романија

Изабел Бихнер, Транспаренси Интернешнал

Јан Дупак, Транспаренси Интернешнал Чешка

Јудит Зајслер, Транспаренси Интернешнал Унгарија

Џон Девиџ, Транспаренси Интернешнал Ирска

Кремена Чобанова, Транспаренси Интернешнал Бугарија

Криста Асмуса, Транспаренси Интернешнал Латвија (DELNA)

Кристина Марова, Транспаренси Интернешнал Словачка

Лоренс Фабр, Транспаренси Интернешнал Франција

Лусевис ван дер Лаан, Транспаренси Интернешнал Холандија

Лота Ридстром, Транспаренси Интернешнал Шведска

Лоте Роијендајк, Транспаренси Интернешнал Холандија

Мартим Агарез, Транспаренси Интернешнал Португалија

Миклош Лигети, Транспаренси Интернешнал Унгарија

Сузана Феро, *Whistleblowing Solutions*

Зузана Грохалова, Транспаренси Интернешнал Словачка

Protect, добротворна организација за укажувачи од Обединетото Кралство

ПОИМНИК

Внатрешен систем за укажување неправилности: целите, политиките, постапките, процесите, насоките и алатките на една организација поврзани со укажувањето неправилности.

Службеник или канцеларија за укажување неправилности: лицето или одделението одговорно за работата на внатрешниот систем за укажување неправилности.

Укажување неправилности: споделување информации за сомневање за неправилно постапување (видете подолу) до лица или субјекти за кои се смета дека можат да преземат дејствие.

Неправилно постапување: дејствие или пропуст што е незаконски, злоупотребувачки или може да предизвика штета.

Укажувач: секое лице што пријавува или открива информации за сомневање за неправилно постапување стекнати во контекст на неговите работни активности, со разумно уверување дека пријавената информација била точна во моментот на пријавувањето.

Внатрешен извештај: извештај за укажување неправилности поднесен во рамки на јавна или приватна организација (т.е. на работното место).

Надворешен извештај: извештај за укажување неправилности поднесен до надлежен орган.

Јавно обелоденување: објавување информации за неправилно постапување во јавноста, преку нивно споделување – на пример, на интернет платформи или социјални мрежи – или преку нивно доставување до засегнати страни како што се медиумите, избрани претставници, организации од граѓанското општество, синдикати или деловни/професионални здруженија.

Штетно постапување: секое заканувачко, предложено или извршено дејствие или пропуст, директно или индиректно, што предизвикува или може да предизвика штета и е поврзано со, или произлегува од, фактичко укажување или сомневање за укажување неправилности.

Засегнато лице: физичко или правно лице наведено во пријавата или жалбата на укажувачот како лице одговорно за наводното неправилно постапување или штетно постапување, или поврзано со тоа лице.

Заштитени трети страни: лица што не се укажувачот, а кои се изложени на ризик од штетно постапување поврзано со укажувањето неправилности.

Персонал: директори, службеници, вработени, привремени работници, стажанти и практиканти на една организација.

Претставници на персоналот: лица признати како такви според националното законодавство или пракса, без разлика дали се синдикални претставници или избрани претставници (на пр. работнички совети).

Високо раководство: лице или група поединци што ја водат и ја контролираат организацијата на највисоко ниво (т.е. извршните директори).¹

¹ ISO 37002:2021, Насоки за системите за управување со укажувањето неправилности

Управен орган: лице или група поединци што ја имаат највисоката одговорност за целата организација.²

² ISO 37002:2021, Насоки за системите за управување со укажувањето неправилности

КРАТЕНКИ

ГО: Граѓанска организација

КОО: Корпоративна општествена одговорност

DEI: Различност, правичност и инклузија

DPA: Договор за заштита на личните податоци

ESG: Животна средина, општество и управување

EY: Европска Унија

GESI: Родова еднаквост и социјална инклузија

ЧР: Човечки ресурси

ISO: Меѓународна организација за стандардизација

ВСУН: Внатрешен систем за укажување неправилности

ВОВЕД

Укажувањето неправилности е еден од најефективните начини за откривање корупција, измами, лошо управување и други неправилности што го загрозуваат јавното здравје и безбедност, финансискиот интегритет, човековите права и животната средина.

Укажувањето неправилности претставува споделување информации за наводно неправилно постапување со поединци или институции за кои се смета дека можат да преземат дејствие. Самите организации најчесто се најдобро позиционирани да се справат со неправилности што се случуваат во нивна надлежност, а во пракса, повеќето укажувачи најпрво се обраќаат внатре во организацијата. Затоа е клучно организациите, било приватни компании или јавни институции, да обезбедат безбедни и ефективни механизми за примање и постапување по овие пријави, како и силна заштита за укажувачите.

Оттаму, сè поголем број национални закони бараат од организациите да воспостават внатрешен систем за укажување неправилности (ВСУН), познат и како „speak up“ или внатрешен систем за укажување. Таков е случајот, на пример, во земјите од Европската Унија (ЕУ), според Директивата за заштита на укажувачите од 2019 година.

Организациите треба да гледаат на ВСУН како на нешто повеќе од законска обврска. Ефективниот ВСУН не само што го штити јавниот интерес, туку придонесува и за заштита на организациите од последиците од несовесното постапување, како што се правна одговорност, нарушен углед и значителни финансиски загуби. Затоа, ВСУН се смета за неопходен во контекст на практиките поврзани со животната средина, општеството и управувањето (ESG).³

Со тоа што му овозможува на персоналот и другите релевантни засегнати страни да алармираат за неетичко или незаконско постапување, ВСУН ја поттикнува организациската култура на доверба, транспарентност и одговорност. Таквите системи затоа носат вистински придобивки за организациската култура, брендот, создавањето вредност и растот.⁴

Транспаренси Интернешнал ја изготви оваа рамка за самооценување со цел да им помогне на организациите во процесот на воспоставување, спроведување и ревидирање на своите внатрешни системи за укажување неправилности, така што тие ќе бидат ефективни и усогласени со најдобрите практики и меѓународните стандарди, со [Најдобрите практики за ВСУН во јавни и приватни](#)

³ На пример, постоењето на ВСУН е еден од клучните показатели во *MSCI ESG Ratings* на *Morgan Stanley Capital International* и во Европските стандарди за известување за одржливост.

⁴ Видете, на пример, Stephen Stubben и Kyle Welch (2020), *Evidence on the Use and Efficacy of Internal Whistleblowing Systems*; Bussmann, K-D. & Niemeczek, A. (2019), *Compliance through company culture and values: An international study based on the example of corruption prevention*, *Journal of Business Ethics*, 157(3), 797–811; Kaptein, M. (2011), *From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing*, *Journal of Business Ethics*, 98, 513–530; Mayer, D.M., Nurmohamed, S., Klebe Treviño, L., Shapiro, D.L. & Schminke, M. (2013), *Encouraging Employees to Report Unethical Conduct Internally: It Takes a Village*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121, 89-103; Seifert, D.L., Sweeney, J.T., Joireman, J. & Thornton, J.M. (2010), *The influence of organizational justice on accountant whistleblowing*, *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717..

организации на Транспаренси Интернешнал и со ISO Насоките за системите за управување со укажувањето неправилности. Иако се нарекува рамка за „самооценување“, оваа алатка може да се користи и од трети организации, како што се граѓански организации, државни институции и консултантски тела, за да спроведат детална процена на ВСУН на организацијата, било во соработка со самата организација, или врз основа на јавно достапни податоци.⁵

Рамката е наменета за организации од сите сектори – јавен, приватен и „трет“ сектор – и во различни јурисдикции, вклучително и за меѓународни организации како Обединетите Нации. Таа, исто така, има цел да им помогне на организациите што работат во рамки на ЕУ да ги исполнат своите обврски според Директивата на ЕУ за заштита на укажувачите. Организациите треба да ја користат рамката за самооценување заедно со гореспомнатите принципи и насоки.

КОЈ ТРЕБА ДА ВОСПОСТАВУВА ВНАТРЕШНИ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ?

Сите јавни и поголемиот дел од приватните организации треба да имаат внатрешен систем за укажување неправилности.

Сите јавни организации

Сите јавни субјекти, на локално, регионално, национално или меѓународно ниво, без исклучок и без разлика на големината, треба да воспостават ВСУН. Ова ги вклучува и оние што се во јавна сопственост или под јавна контрола, како државните претпријатија.⁶ Субјектите треба да воспостават и да спроведуваат ВСУН на начини што се соодветни на нивната големина и изложеност на ризик. Малите локални власти, како што се општините, можат да споделуваат ресурси – на пример, на повисоко локално ниво – за примање пријави и за какви било последователни истраги. Сепак, одговорноста за зачувување на доверливоста, обезбедување повратни информации на укажувачот и за постапување по пријавеното неправилно постапување останува кај секоја засегната организација.⁷

Поголемиот дел од приватните организации⁸

- Сите средни и големи приватни субјекти со 50 или повеќе вработени треба да воспостават ВСУН, како и сите субјекти во финансискиот сектор, без оглед на големината.⁹ Ова вклучува и компании и непрофитни организации.

⁵ Надворешните проценувачи треба да ги земат предвид инхерентните ограничувања на оценувањето засновано исклучиво на јавно достапни податоци.

⁶ Директивата на ЕУ им овозможува на државите членки да ги изземаат општините со помалку од 10.000 жители или помалку од 50 работници, како и други јавни субјекти со помалку од 50 работници, од обврската за спроведување на ВСУН. Поради тоа, правилото се разликува меѓу земјите членки на ЕУ.

⁷ Дури и малите општини редовно донесуваат одлуки во области со висок ризик, како јавни набавки, заштита на животната средина и јавно здравје, поради што од клучно значење е да постои ВСУН. Директивата на ЕУ дозволува општините да имаат споделени или заеднички канали за пријавување, но тие сепак треба да ги спроведуваат своите процедури за сите други аспекти на ВСУН.

⁸ Приватните организации вклучуваат организации од третиот сектор, односно непрофитни организации како граѓански организации, хуманитарни организации и невладини организации.

⁹ Ова е поради конкретните ризици од перење пари и финансирање тероризам. Повеќето приватни субјекти кои обезбедуваат финансиски услуги, производи и пазари во ЕУ се обврзани да спроведуваат ВСУН согласно различни директиви на ЕУ.

- За малите приватни субјекти со помалку од 50 вработени се препорачува да воспостават ВСУН, особено кога природата на нивната дејност ги изложува на ризик од корупција или носи други ризици за јавниот интерес – на пример, за човековите права, животната средина или јавното здравје. Компаниите што се дел од корпоративна групација треба да имаат ВСУН, без оглед на нивната големина.¹⁰
- Малите и средните приватни субјекти со помалку од 250 вработени можат да одлучат да споделуваат ресурси за примање пријави и за какви било последователни истраги. Сепак, како и во јавниот сектор, одговорноста за зачувување на доверливоста, обезбедување повратни информации на укажувачот и за постапување по пријавеното неправилно постапување останува кај секоја засегната организација.

Универзална заштита на укажувачите

Сите субјекти, без разлика на тоа дали воспоставиле формален ВСУН, треба да имаат нулта толеранција кон постапување на штета на укажувачите. Исто така, треба да овозможат примање пријави за неправилности и да постапуваат по забелешките каде што е возможно.

ДИРЕКТИВА НА ЕУ ЗА ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИТЕ

Во 2019 година, Европската Унија ја донесе „Директивата (ЕУ) 2019/1937 на Европскиот парламент и на Советот од 23 октомври 2019 година за заштита на лицата што пријавуваат повреди на законодавството на Унијата“ (Директива за заштита на укажувачите). 27-те земји членки на ЕУ имаа рок од две години, до декември 2021 година, да ја имплементираат директивата, иако поголемиот дел не го исполнија рокот.¹¹

Директивата обезбедува силни заеднички минимални стандарди за заштита на укажувачите во Европа. Земјите членки се обврзани да ги транспонираат овие одредби во духот на директивата, со цел да обезбедат висок степен на заштита за укажувачите.

Клучни одредби на Директивата за укажувачи на ЕУ:

- Директивата се однесува и на јавниот и на приватниот сектор.
- Опфаќа широк спектар потенцијални укажувачи, вклучително и лица надвор од традиционалниот работен однос, како консултанти, подизведувачи и волонтери; лица што припаѓаат на административниот, раководниот или надзорниот орган; поранешни работници и кандидати за работа (Член 4).
- Исто така, ги заштитува лицата што им помагаат на укажувачите, како и физичките и правните лица поврзани со укажувачите (Член 4.4).
- Повредите на законот се дефинираат како дејствија или пропусти што се или незаконски, или ја оневозможуваат целта или предметот на правилата (Член 5.1).
- При доделувањето заштита, директивата на никаков начин не го зема предвид мотивот на укажувачот за пријавување.
- Го заштитува идентитетот на укажувачите во повеќето случаи, со јасни и ограничени исклучоци од доверливоста, и со претходно известување на укажувачот кога неговиот идентитет мора да се открие (Член 16).

¹⁰ Бидејќи помалите субјекти во групацијата можат лесно да споделуваат ресурси за примање пријави и спроведување истрага – на пример, преку ВСУН на ниво на групацијата – потенцијалниот административен и финансиски товар од спроведувањето на ВСУН е мал и незначителен во споредба со придобивките за организациите и јавниот интерес.

¹¹ Видете *EU Whistleblowing Monitor* за следење на напредокот на транспонирањето на Директивата на ЕУ за укажување неправилности во сите 27 земји членки на ЕУ: www.whistleblowingmonitor.eu/.

- Ги заштитува укажувачите кои пријавиле или откриле информации анонимно, а подоцна биле идентификувани (Член 6.3).
- Наметнува обврска на широк спектар јавни и приватни субјекти да воспостават внатрешни системи за укажување неправилности (Член 8).
- Јавните и приватните субјекти, како и надлежните државни институции, се обврзани да постапуваат по примените пријави и да го информираат укажувачот во разумен рок (Членови 9 и 11.2).
- Директивата им овозможува на укажувачите да пријавуваат повреди на законот внатрешно или директно до надлежните државни институции (Член 10).
- Овозможува јавно обелоденување во одредени околности (Член 15).
- Забранува „секаква форма на одмазда“, вклучително закани или обиди за одмазда, и дава долг и неисцрпен список на најразлични примери (Член 19).
- Земјите членки на ЕУ се обврзани да обезбедат лесно достапни, бесплатни, сеопфатни и независни совети за јавноста (Член 20.1(а)).
- Директивата предвидува правна и финансиска помош за укажувачите, кои се клучни елементи на ефективната заштита на укажувачите (Член 20.2).
- Создава презумпција на одмазда кога укажувачот претрпел штета (Член 21.5).
- Предвидува привремена заштита што овозможува укажувачот да го задржи професионалниот и финансискиот статус додека траат правните постапки (Член 21.6).
- Предвидува казни за лица што го спречуваат или се обидуваат да го спречат пријавувањето, се одмаздуваат на укажувачи (вклучително со поднесување неосновани тужби) или ја прекршуваат обврската за зачувување на доверливоста на идентитетот на укажувачот (Член 23).
- Предвидува дека укажувачите не можат да сносат одговорни за прекршување на ограничувањата за стекнување или откривање информации, вклучително за прекршување трговски или други тајни (Член 21(2)(3)(7)). Исто така, ја исклучува можноста за ограничување на правото за укажување неправилности – на пример, преку клаузули за лојалност или договори за доверливост или неоткривање (Член 24).

СПРОВЕДУВАЊЕ НА САМООЦЕНУВАЊЕТО

Рамката за самооценување треба да се применува како клучен чекор при креирањето или ревидирањето на внатрешниот систем за укажување неправилности (ВСУН) на една организација. Нејзината примена е исклучително значајна поради неколку причини:

- **Идентификување на предностите и слабостите:** Рамката ѝ помага на организацијата да ја процени ефективноста на својот ВСУН. Со идентификување на предностите и слабостите, организацијата може да ги зацврсти добрите практики и да ги пополни празнините, со што се подобрува целокупната ефективност на системот.
- **Обезбедување најдобри практики:** Наодите од самооценувањето помагаат организацијата да ги следи најдобрите практики поврзани со заштитата на укажувачите. Ова е клучно за одржување на довербата кај вработените и засегнатите страни, како и за негување средина што охрабрува етичко пријавување.
- **Промовирање култура на транспарентност и одговорност:** Процесот поттикнува култура во која вработените се чувствуваат безбедно да пријавуваат неправилности без страв од одмазда. На тој начин се демонстрира посветеноста на организацијата на транспарентноста, интегритетот и етичкото однесување, со што се гради доверба кај вработените.
- **Насоки за подобрувања и реформи:** Сознанијата добиени од рамката за самооценување може да послужат како насока за целни реформи и подобрувања во процедурите за укажување неправилности. Ова може да вклучува ажурирање на политиките, подобрување на комуникациските стратегии или унапредување на програмите за обука со цел поквалитетна поддршка на потенцијалните укажувачи.
- **Олеснување на внатрешната комуникација и соработка:** Вклучувањето на различни сектори, како што се оние за човечки ресурси и за усогласеност, во самооценувањето, ја поттикнува внатрешната комуникација и соработка. На тој начин се обезбедува подетален увид во процесот на укажување неправилности и се интегрираат повратни информации од различни перспективи во рамки на организацијата.
- **Унапредување на организациското учење:** Редовното самооценување обезбедува можности за континуирано учење и развој. Тоа ѝ помага на вашата организација да биде во тек со најдобрите практики, да се прилагоди на новите очекувања и ефективно да одговори на новите предизвици во заштитата на укажувачите.
- **Градење доверба кај надворешните засегнати страни:** Со демонстрирање посветеност на самооценувањето и унапредувањето, вашата организација гради доверба кај надворешните засегнати страни, вклучувајќи ги регулаторните тела, партнерите и јавноста. Ваквата доверба е клучна за одржување добар углед и обезбедување долгорочна одржливост.

Генерално, користењето на рамката за самооценување е проактивна мерка за унапредување на ефективност на системот за укажување неправилности, заштита на укажувачите и зајакнување на етичките стандарди во организацијата.

УЛОГИ И ДОЛЖНОСТИ ПРИ СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОЦЕНУВАЊЕТО

За спроведување на самооценувањето е одговорен службеникот или службата за укажување неправилности. За да се зголеми ефективност на процесот, тие треба да соработуваат со други сектори или служби, како што се Човечки ресурси (ЧР), Секторот за усогласеност, Етика, Секторот за правни работи, Корпоративна општествена одговорност (КОО) и Различност, правичност и инклузија (DEI). Исто така, треба да се вклучат и релевантни тела, вклучувајќи го управниот орган и претставници на вработените. Овие групи можат да дадат придонес со одговори на конкретни прашања, да помогнат во анализата на резултатите и да учествуваат во дискусиите за следните чекори.

Доколку вашата организација сè уште нема назначено службеник или служба за укажување неправилности, самооценувањето може да го спроведат други служби, како што се службата за усогласеност, за управување или за ревизија. Генерално, се препорачува задачата за самооценување да не се доделува на Човечки ресурси или на раководството, поради потенцијален судир на интереси. Двете инстанци често се директно вклучени во справувањето со чувствителни кадровски прашања и надзор на вработените, што може да создаде пристрасност или да влијае на објективноста во процесот на оценување.

Доделувањето на задачата на независни служби, како што се оние за усогласеност, управување или ревизија, овозможува пообјективен преглед. Овие сектори обично работат со одреден степен на одвоеност од секојдневните кадровски одлуки, што ги прави посоодветни за објективно оценување на ВСУН, со што се обезбедува интегритет и поголема доверба во процесот.

РАМКА ЗА ОЦЕНУВАЊЕ: ДИМЕНЗИИ И ПРАШАЊА

Јадрото на оценувањето е структурирано околу 130 прашања групирани во осум димензии и поделени во 20 поткатегории, како што е опишано во табелата подолу:

Димензии	Поткатегории
Клучни согледувања при воспоставувањето на ВСУН	<i>Род, еднаквост и социјална инклузија во ВСУН</i>
Опсег	Кој тип на неправилности треба да бидат опфатени со внатрешните системи за укажување? Кој треба да може да пријавува преку внатрешните системи? Кој треба да биде заштитен?
Улоги и должности	Високото раководство Службеникот или службата за укажување неправилности Раководителите на работните единици
Информирање и комуникација	безбедување информации за сите релевантни засегнати страни Информации што треба да се споделат Поттикнување на култура на слободно изразување и слушање
Процедури	Повеќе канали за укажување

	<p>Ангажирање надворешни даватели на услуги</p> <p>Постапување по пријавите</p> <p>Евиденција и заштита на податоците</p>
Поддршка и заштита на укажувачите	<p>Заштита на идентитетот на укажувачите и другите заштитени лица</p> <p>Заштита од штетно постапување и попречување</p> <p>Справување со штетното постапување, попречувањето и прекршувањето на доверливоста</p> <p>Поддршка за укажувачите</p>
Заштита на засегнатите лица	Заштита на засегнатите лица
Континуирано следење и преглед	<p>Прибирање податоци</p> <p>Преглед и измени</p> <p>Одговорност кон засегнатите страни</p>

Структурата на рамката во голема мера ја следи структурата на документот [Најдобра практика за внатрешни системи за укажување неправилности \(ВСУН\) на јавните и приватните организации](#) на Транспаренси Интернешнал, со цел полесно упатување.

УПАТСТВА ЗА ПОПОЛНУВАЊЕ НА РАМКАТА

На секое прашање може да се одговори со „да“, „не“ или „делумно“. Некои прашања се составени од повеќе компоненти, вклучувајќи дополнителни или детални прашања, додека други може да имаат потпрашања. Одговорите „да“ или „не“ треба да се користат само ако одговорот се однесува на сите елементи од прашањето. Ако некои елементи од прашањето бараат одговор „да“, а други „не“, тогаш одговорот треба да биде „делумно“.

Пример прашање на кое може да се одговори со „делумно“

10. Покрај вработените, дали кое било лице во работен однос со вашата организација може да пријави неправилност опфатена со ВСУН на организацијата (во натамошниот текст: релевантната неправилност)? Ова ги вклучува следниве категории на лица, без разлика дали нивниот однос со вашата организација е тековен или е завршен:
- работници (со полно или скратено работно време, на определено или привремено), вклучувајќи и државни службеници
 - самовработени лица
 - акционери и лица што припаѓаат на административниот, управниот или надзорниот орган
 - волонтери и практиканти (платени или неплатени)
 - лица што работат под надзор и раковоство на изведувачи, подизведувачи и добавувачи
 - лица како што се кандидати за работа или понудувачи кои се стекнале со информации за време на процесот на регрутирање или други претдоговорни преговори.

На ова прашање треба да се одговори со „делумно“ ако една или повеќе од наведените категории на лица не можат да пријават релевантни неправилности преку ВСУН на вашата организација — на пример, ако волонтерите не можат да пријавуваат неправилности преку ВСУН.

Корисниците треба да одговорат со „делумно“ и во случаи кога постои само неформална практика, која не е официјално утврдена преку политика, процедура, процес или насока.

За организациите кои веќе одредено време имплементираат ВСУН, се препорачува одговорите да се базираат на реалните резултати и ефективноста на системот, каде што е применливо, а не само на постоењето или непостоењето на одредени мерки.

Ако на некое прашање се одговори со „не“ или со „делумно“, корисниците треба да ги наведат причините во полето за коментари. Ова поле треба да се користи и за да се предложат потенцијални начини за решавање на идентификуваните недостатоци.

Извори на податоци

За да ја пополнат рамката, корисниците ќе треба да се повикаат на повеќе извори на податоци, вклучувајќи:

- политиката за укажување неправилности на организацијата
- процедурите за постапување со пријавите на укажувачите
- податоци за случаи на укажување неправилности и одмазда
- регистри на ризици и процени на ризици за усогласеност
- резултати од ревизии или други евалуации поврзани со управувањето, усогласеноста и организациската култура
- други релевантни политики, како што се оние за сексуално вознемирување и малтретирање, поплаки и заштита на податоците, и кодексот на однесување на организацијата
- постојаните агенди на управните и другите надзорни тела, со посебна проверка на вклученоста на ВСУН или поврзано известување
- анкети на вработените
- наставни програми за обука
- податоци за сите неправилности, без разлика дали се пријавени од укажувач или откриени на друг начин (на пр., со ревизија)
- летоци, интерни билтени и релевантни делови од интранетот и веб-страницата на организацијата
- обрасци за договори за вработување и договори со добавувачи.

АНАЛИЗА НА ОДГВОРИТЕ И ДЕФИНИРАЊЕ НА СЛЕДНИТЕ ЧЕКОРИ

Откако ќе се одговорат сите прашања и ќе се идентификуваат предностите и слабостите на ВСУН, како и ќе се документираат во делот за коментари, следниот чекор е да се развијат конкретни препораки за негово подобрување. Препорачливо е да се формулираат препораки за секој идентификуван недостаток или слабост, пред да се одлучи за нивното приоритизирање. При формулирањето на препораките за подобрување на областите што добиле одговори „не“ или „делумно“, ги охрабруваме корисниците да се консултираат со документот „Принципи на најдобрите практики за внатрешните системи за укажување неправилности (ВСУН) на јавните и приватните организации“ на Транспаренси Интернешнал. Оваа рамка за самооценување е наменета како дополнителна алатка на принципите за најдобри практики и ја следи истата структура, што им олеснува на корисниците да ги лоцираат релевантните принципи и насоки кога сакаат да подобрат одредени аспекти од својот ВСУН.

Рамката за самооценување не доделува резултат ниту пак дава поголема тежина на одредени прашања, поткатегории или димензии. Затоа, корисниците не треба да претпоставуваат дека одредена поткатегорија или димензија е „доволно силна“ и не бара дополнително подобрување само затоа што на повеќето прашања во неа било одговорено со „да“.

Службеникот или службата за укажување неправилности треба да ги покани релевантните сектори и тела, како што се Човечки ресурси, Секторот за усогласеност, Етика, Правни работи и Различност, правичност и инклузија, како и управниот орган и претставниците на вработените, да дадат свој придонес во анализата на одговорите, развивањето на препораките и дискусиите за следните чекори.

Следните чекори може да вклучуваат ревидирање на релевантните политики, процедури и процеси; ажурирање на содржината за обука и информациите што им се даваат на вработените; отпочнување внатрешна кампања за подигнување на свеста и изменување на обрасците за договори за вработување и договори со надворешни даватели на услуги.

КЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА ПРИ ВОСПОСТАВУВАЊЕ ВНАТРЕШЕН СИСТЕМ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
1	Дали вашата организација има спроведено сеопфатна процена на ризиците и потребите заради изработката на својот ВСУН?			
2	Дали ВСУН е изработен по консултација со релевантни засегнати страни, вклучително и персоналот, работничките совети, синдикатите или други претставници на персоналот, и – каде што е соодветно – во согласност со нив?			
3	Дали вашата организација има безбедено усогласеност на својот ВСУН со националните законски барања, според законите за заштита на укажувачи и друга релевантна регулатива, како што се законите за заштита на личните податоци, работни односи, спречување перење пари и антикорупција?			
4	Дали ВСУН е дел од рамката за управување на организацијата и поврзан со програмите за интегритет и усогласеност?			
5	<p>Дали вашата организација спровела мерки со кои политиката за укажување неправилности станува правно обврзувачка помеѓу организацијата и нејзините вработени, обезбедувајќи заштита на укажувачите како што е наведено во политиката, особено кога таквата заштита ги надминува заштитните мерки предвидени со националното законодавство</p> <p>Забелешка: Националните законски барања применливи за ВСУН често не ги задоволуваат најдобрите практики во една или повеќе области, како што се материјалниот и личниот опсег, анонимното пријавување, мерките за заштита и поддршка, и поправните дејствија. Организацијата секогаш треба да обезбеди јасни информации за применливото законодавство, вклучително и кој е заштитен со националното законодавство за укажувачи, за што и на кој начин. Ако ВСУН на организацијата ги надминува законските барања во една или повеќе области, организацијата треба да ги истакне</p>			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	разликите меѓу ВСУН и законот, за потенцијалните укажувачи да разберат што претставува нивна законска заштита, а што е доброволна дополнителна обврска преземена од организацијата. Дополнително, организацијата треба да нагласи дека иако може да обезбеди сеопфатна заштита од штетно постапување против укажувачот на работното место, таа има ограничен капацитет да ги заштити укажувачите надвор од работното место.			
6	Дали вашата организација е јасна во однос на тоа како ќе разликува внатрешно укажување неправилности од други видови повратни информации и поплаки, како што се жалби?			
7	Дали ВСУН е изработен по консултација со релевантни засегнати страни, вклучително и персоналот, работничките совети, синдикатите или други претставници на персоналот, и – каде што е соодветно – во согласност со нив?			
8	Дали вашата организација ги земала предвид пристапноста, родовата сензитивност и инклузивноста при изработката на својот ВСУН?			
9	Ако вашата организација е дел од групација, мрежа или командитно друштво, дали сте размислиле за усогласување на вашиот ВСУН со оној на другите организации членки, особено со оној на централата или еквивалентниот субјект, како и начинот на интегрирање на вашиот ВСУН во тие системи? Ова се однесува, на пример, на компании во рамки на корпоративна групација, граѓански организации во формална мрежа или членки на командитно друштво			
10	Ако вашата организација е централа или еквивалентен субјект на групација, мрежа или командитно друштво, дали презема мерки за поддршка на организациите членки во воспоставувањето ефективен ВСУН и за олеснување на усогласувањето на тие системи со ВСУН на вашата организација – на пример, преку обезбедување насоки, обуки или заедничка платформа?			
Коментари и препораки:				

РОД, ЕДНАКВОСТ И СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА ВО ВСУН

ВСУН кој е чувствителен на прашања поврзани со родовата еднаквост и социјалната инклузија (GESI) има цел да создаде инклузивна и достапна средина за сите потенцијални укажувачи, поттикнувајќи култура во која секој се чувствува охрабрен да пријави неправилности без страв од одмазда или дискриминација. За да изработат и ефективно да спроведуваат ВСУН чувствителен на GESI, организациите треба да земат предвид:

- **Политика за укажување неправилности:** Дали политиката на вашата организација за укажување неправилности експлицитно ги споменува принципите на родовата еднаквост и социјална инклузија?
- **Опсег на ВСУН:** Дали ВСУН ги опфаќа случаите на родово насилство, вознемирување, дискриминација, малтретирање и други облици на несовесно однесување на работното место кои несразмерно ги погодуваат маргинализираните групи?
- **Канали за пријавување:** Дали се достапни различни доверливи и анонимни канали за пријавување за сите потенцијални укажувачи и дали се земаат предвид фактори како што се јазични бариери, род, неписменост, попреченост, културна чувствителност, ограничен пристап до технологија и потребата на луѓето да можат да поднесуваат пријави во и надвор од редовното работно време?
- **Достапност на информации:** Дали информациите за ВСУН се достапни на јасен, лесно разбирлив и инклузивен јазик, како и на повеќе јазици каде што е соодветно? Дали вашата организација се погрижила информациите за ВСУН да се дистрибуираат на начини кои се инклузивни, родово сензитивни и достапни за лица со попреченост?
- **Обука:** Дали вашата организација обезбедува посебна обука за раководители, службеници за укажување неправилности и истражители за чувствително и непристрасно постапување со пријави кои вклучуваат маргинализираните групи?
- **Поддршка:** Дали вашата организација нуди услуги за поддршка на укажувачи, како пристап до психолошка поддршка, доверливо советување, правна помош и мрежи за меѓусебна поддршка на укажувачи, со фокус на оние кои можат да се соочат со дополнителни предизвици поради својот социјален идентитет, како што се род, раса, етничка припадност, возраст, социо-економски статус, сексуална ориентација или попреченост?
- **Разновидни тимови за укажување неправилности и истраги:** Дали критериумите за назначување лица одговорни за постапување со пријави обезбедуваат инклузивност и родово сензитивност?
- **Собирање и анализа на податоци:** Дали вашата организација собира и анализира анонимизирани, дисагрегирани податоци за да идентификува и адресира обрасци и бариери во пријавувањето, вклучувајќи штетно постапување, имајќи ги предвид родовите и другите фактори што влијаат врз индивидуалните искуства, како што се раса, етничка припадност или попреченост?
- **Прегледи:** Дали прегледите вклучуваат релевантни засегнати страни, како претставници на персоналот, службата или службеникот за DEI, управниот орган тело и релевантните сектори како човечки ресурси, усогласеност, етика и правни работи?
- **Вклучување на засегнатите страни:** Дали вашата организација соработува со граѓански организации и GESI-експерти за постојано подобрување на ВСУН и за да овозможи тој да остане релевантен и инклузивен?

Забелешка: овие прашања се интегрирани во релевантните делови на рамката.

ОПСЕГ

Дали вашата организација јасно дефинира кој може да пријавува и што може да се пријавува – и да се решава, преку нејзиниот ВСУН, како и кој ужива заштита?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
КОЈ ТИП НА НЕПРАВИЛНОСТИ ТРЕБА ДА БИДАТ ОПФАТЕНИ СО ВНАТРЕШНИТЕ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ? (МАТЕРИЈАЛЕН ОПСЕГ)				
11	Дали ВСУН ги дефинира неправилностите како секое дејствие или пропуст што е незаконски, злоупотребувачки или може да предизвика штета? Дали неговиот опсегопфаќа какво било сомневање за неправилности што спаѓаат во таа дефиниција и што се, биле или веројатно ќе бидат извршени во, од или за организацијата? Имајте предвид дека опсегот на ВСУН може да ги надминува минималните законски барања.			
12	Ако не, дали ВСУН ги опфаќа барем следниве: <ul style="list-style-type: none"> • кривични дела • прекршување на законски обврски (национални и меѓународни) • опасности по јавното здравје и здравјето и безбедноста при работа • опасности по животната средина • кршење на човековите права • искористување или злоупотреба на деца • родово насилство, вознемирување, малтретирање и дискриминација 			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> • корупција во сите нејзини облици, вклучувајќи поткуп, перење пари, сексуална корупција, проневера, присвојување, злоупотреба на службена должност, попречување на правдата и незаконско богатење • други прекршувања на ESG стандардите • инсајдерско тргување, даночно затајување или прекршување на антимонополското законодавство и меѓународните трговски санкции • судир на интереси • лажни финансиски обелоденувања • големо расипништво или лошо управување • штетно постапување против укажувачи и други заштитени страни • однесување што вклучува значителен ризик за вашата организација бидејќи е штетно за нејзините интереси, углед, работење, финансиска состојба или управување, како и секое друго кршење на кодексите на однесување или етиката на вашата организација и релевантните политики • прикривање неправилности и обиди за нивно прикривање, вклучително и попречување или обид за попречување на укажувањето неправилности? 			
13	<p>Дали опсегот на ВСУН вклучува сомневање за неправилности што се, биле или веројатно ќе бидат извршени во, од или за организацијата? Ова значи неправилности извршени од страна на персоналот, но и од кое било лице што работи директно или индиректно за организацијата, вклучувајќи сегашен и поранешен персонал; лица кои припаѓаат на административниот, управниот или надзорниот орган; волонтери, изведувачи или подизведувачи, како и добавувачи или консултанти, во контекст на нивната работа за организацијата.</p>			
Коментари и препораки:				
КОЈ ТРЕБА ДА МОЖЕ ДА ПРИЈАВУВА ПРЕКУ ВСУН НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЈА? (ЛИЧЕН ОПСЕГ)				
14	<p>Покрај вработените, дали кое било лице во работен однос со организацијата може да пријави неправилност опфатена со нејзиниот ВСУН (во натамошниот текст: релевантната неправилност)¹²? Ова ги вклучува следниве категории на лица, без разлика дали нивниот однос со организацијата е тековен или е завршен:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работници (со полно или скратено работно време, на определено или привремено), вклучувајќи и државни службеници 			

¹² Некои организации го ставаат на располагање својот ВСУН на секое лице кое би можело да добие информации за релевантни неправилности, било во контекст на своите работни активности или надвор од нив, како корисници, клиенти или членови на локалната заедница. Други спроведуваат посебни системи за примање и постапување по пријави од „надворешни лица“.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> самовработени лица акционери и лица што припаѓаат на административниот, управниот или надзорниот орган волонтери и практиканти (платени или неплатени) лица што работат под надзор и раководство на изведувачи, подизведувачи и добавувачи лица како што се кандидати за работа или понудувачи, кои се стекнале со информации за време на процесот на регрутирање или други претдоговорни преговори? 			
Коментари и препораки:				
КОЈ ТРЕБА ДА БИДЕ ЗАШТИТЕН?				
15	Дали ВСУН ги дефинира „укажувачите“ како сите лица што пријавуваат, се обидуваат да пријават, се верува дека ќе пријават или се верува дека веќе пријавиле сомневање за неправилности, со разумно верување дека информацијата што ја пријавиле била вистинита во моментот на пријавувањето?			
16	Доколку некое лице тврди дека пријавувачот – претпоставениот укажувач – знаел дека информацијата била лажна во моментот на пријавување, дали ВСУН го става товарот на докажување врз лицето што го тврди тоа? Дали ВСУН предвидува постапка за постапување по намерно лажни пријави и за предупредување на пријавувачите дека, доколку поднесат намерно лажна пријава, нема да бидат заштитени и може да се соочат со правни последици?			
17	Дали ВСУН избегнува користење термини што го опишуваат мотивот на пријавувачот, како што се „во добра волја“, „злонамерно“, „неосновано“ или „злоупотребувачко“?			
18	Дали ВСУН ги штити укажувачите без разлика дали пријавиле внатрешно, надворешно до надлежните органи, или јавно обелодениле информации во согласност со законската регулатива?			
19	Дали ВСУН ги штити укажувачите штом анонимно пријавиле информации за неправилности – внатрешно, надворешно или преку јавно обелоденување – а подоцна биле идентификувани?			
20	Дали ВСУН ги штити укажувачите без разлика дали користеле назначени внатрешни канали или пријавиле до друг „надлежен“ внатрешен орган, како што се менаџер, службеник за здравје и безбедност при работа, главен службеник за усогласеност, службеник за човечки ресурси, службеник за интегритет, правен или офицер за заштита на лични податоци, главен финансиски службеник, раководител на внатрешна ревизија или член на управниот орган?			
21	Дали ВСУН ги опфаќа лицата што имаат професионална обврска да пријавуваат неправилности во рамки на своите работни задачи, како на пример внатрешни ревизори или службеници за здравје и безбедност при работа?			

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
22	<p>Дали вашата организација ги заштитува третите страни кои се изложени на ризик од штетно постапување? Тие ги вклучуваат:</p> <ul style="list-style-type: none"> • правни лица што се во сопственост на укажувачот, за кои работи или со кои на друг начин е поврзан • трети страни поврзани со укажувачот, како што се колеги и роднини • физички лица што му помагаат или се обидуваат да му помогнат на пријавувачот, на доверлив начин • правни лица, вклучително и граѓански организации и синдикати, кои му помагаат или се обидуваат да му помогнат на укажувачот, на доверлив начин • лица именувани во пријавата како потенцијални сведоци • лица што учествуваат во натамошното постапување по пријавата, вклучително и сведоци • лица што одбиваат да учествуваат во злоупотреба. 			
Коментари и препораки:				

УЛОГИ И ДОЛЖНОСТИ

Дали вашата организација јасно ги воспоставува и комуницира улогите и должностите на сите вклучени во спроведувањето на ВСУН?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ВИСОКО РАКОВОДСТВО				
23	Дали ВСУН е одобрен од високото раководство на вашата организација и од нејзиниот највисок надзорен орган (во натамошниот текст „управен орган“)?			
24	Дали ВСУН го назначува управниот орган како одговорен за крајниот надзор врз системот за укажување неправилности?			
25	Дали високото раководство и управниот орган на вашата организација се погрижиле ВСУН да има соодветни ресурси за ефективно исполнување на своите цели?			
26	Дали високото раководство и управниот орган на вашата организација се соодветно обучени или, барем, запознаени за да ја разберат важноста на ВСУН, неговото функционирање и нивните улоги во неговата поддршка?			
Коментари и препораки:				

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
СЛУЖБЕНИКОТ ИЛИ СЛУЖБАТА ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ				
27	<p>Врз основа на големината, изложеноста на ризик и потребите, дали вашата организација назначила лице („службеник за укажување неправилности“) или одделение („служба за укажување неправилности“) како одговорно за функционирањето на ВСУН, вклучувајќи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изработка, следење и преглед на ВСУН • обезбедување информации за ВСУН на кое било лице • примање, оценување, следење и давање повратни информации за пријави • процена и следење на ризиците од одмазда кон укажувачите • примање, оценување, следење и давање повратни информации за пријави за одмазда од укажувачи • редовно известување на високото раководство и управниот орган на организацијата за спроведувањето на ВСУН? 			
28	Дали службеникот за укажување неправилности или раководителот на службата за укажување неправилности има директен и лесен пристап до управниот орган што врши надзор на ВСУН?			
29	Дали службеникот за укажување неправилности или раководителот на службата за укажување неправилности имаат доволна независност и овластување преку организациската или управната структура?			
30	Дали ВСУН дава решенија за потенцијални судири на интереси на службеникот или на службата за укажување неправилности?			
31	Дали службеникот за укажување неправилности или членовите на службата за укажување неправилности имаат релевантни квалификации и добиваат посебна и редовна обука за целите на функционирањето на ВСУН, вклучувајќи обезбедување инклузивност и родова сензитивност при спроведувањето?			
32	Дали критериумите за назначување лица одговорни за постапување со пријави обезбедуваат инклузивност и родова сензитивност?			
Коментари и препораки:				
РАКОВОДИТЕЛИ НА РАБОТНИТЕ ЕДИНИЦИ				
33	Дали ВСУН ги штити укажувачите што пријавуваат на раководителите на работните единици?			

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
34	Дали раководителите на работните единици добиваат редовна обука – најмалку еднаш годишно – за прием и постапување по пријавите за неправилности, опфаќајќи теми како опсегот на ВСУН и правната рамка, препознавање на пријавите за неправилности, постапување со добиените информации (на пример, упатување на укажувачот кон соодветните канали, зачувување на доверливоста) и постапување со чувствителност и непристрасност во ситуации кои вклучуваат маргинализирани групи, родово насилство, вознемирување или дискриминација?			
Коментари и препораки:				

ИНФОРМИРАЊЕ И КОМУНИКАЦИЈА

Дали вашата организација обезбедува информации за својот ВСУН на сите релевантни засегнати страни, со цел да бидат запознаени?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ИНФОРМИРАЊЕ НА ПЕРСОНАЛОТ НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЈА И ДРУГИТЕ РЕЛЕВАНТНИ ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ				
35	Дали ВСУН е јасно истакнат внатрешно, преку каналите што најчесто ги користи персоналот, како летоци, плакати или интранетот на организацијата, и на јазици достапни за сите?			
36	Дали вашата организација обезбедува информации за ВСУН на својата веб-страница, во посебен, лесно достапен сегмент, и на јазици кои овозможуваат пристап за сите, за да се опфатат релевантните засегнати страни, покрај персоналот?			
37	Дали вашата организација обезбедува обука за информирање на сите вработени, при нивното вработување и на редовни интервали?			
38	Дали вашата организација редовно го промовира ВСУН внатрешно – на пример, на општи состаноци со персоналот, во внатрешни билтени или преку е-пошта?			
39	Дали обрасците за договори на вашата организација – вклучувајќи договори за вработување, набавка, консултантски и други услуги – бараат потписникот да го прочита и прифати кодексот на однесување и политиката за укажување неправилности на организацијата?			
40	Дали вашата организација се погрижила каналите за споделување информации за ВСУН да бидат инклузивни, родово сензитивни и достапни за лица со попреченост?			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
41	Дали вашата организација овозможува безбедни начини за персоналот и другите засегнати страни опфатени со ВСУН да добијат целосни информации и насоки за неговиот опсег и процедури, за заштитата од штетно постапување, достапните средства за заштита и правата на засегнатите лица (т.е. лицата именувани во пријавата на укажувачот како одговорни за наводното неправилно постапување или штетно однесување)?			
Коментари и препораки:				
ИНФОРМАЦИИ ШТО ТРЕБА ДА СЕ СПОДЕЛАТ				
42	<p>Дали вашата организација обезбедува информации за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • улогите и должностите поврзани со ВСУН, вклучувајќи кој е одговорен за неговото функционирање • опсегот на ВСУН, вклучително и во однос на другите внатрешни системи за пријавување или жалби, како механизмите за постапување по поплаки, со насоки кој систем е најсоодветен за примање и постапување со кои типови приговори • условите за остварување заштита според ВСУН, со јасно објаснување дека: <ul style="list-style-type: none"> ○ мотивите на лицето за пријавување сомнеж за неправилно постапување се небитни за неговата заштита, доколку лицето разумно верува дека пријавената информација била точна во моментот на пријавување ○ укажувачите се заштитени без оглед на тоа дали последователната истрага покажала докази за неправилно постапување, вклучително и оние кои пријавиле неточна информација поради искрена грешка • применливиот закон, вклучително кој е заштитен според националното законодавство за заштита на укажувачи и на кој начин, со нагласување на можните разлики помеѓу политиката и процедурите на организацијата за укажување неправилности и законот, за потенцијалните укажувачи да разберат што претставува нивна законска заштита, а што е доброволна посеопфатна заложба на организацијата • податоци за контакт за внатрешните канали за информирање и пријавување • применливите процедури за укажување неправилности, вклучително за: <ul style="list-style-type: none"> ○ барања за разјаснување или дополнителни информации ○ потврда на прием ○ повратни информации до укажувачот ○ начинот на следење, вклучувајќи ги главните чекори – како првична процена, истрага, затворање на случајот – и соодветната временска рамка 			

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> • начинот на обезбедување доверливост и анонимност, вклучително законски исклучоци и практични ограничувања • видот на мерките за заштита и поддршка што организацијата ги обезбедува за укажувачите, вклучително и процедурите и мерките за заштита при штетно однесување • како ќе се обработуваат личните податоци, колку долго ќе се чуваат и со која цел • доверливи, независни и бесплатни канали за советување надвор од организацијата, како оние управувани од државни органи, синдикати или ГО • процедурите за надворешно пријавување до надлежните органи?¹³ 			
43	Дали ВСУН јасно наведува дека на персоналот му е забрането да учествува во какво било штетно однесување кон укажувачот или заштитените трети страни и дека таквото однесување ќе биде предмет на дисциплинска постапка?			
44	Дали ВСУН јасно наведува дека ако пријава се прими преку внатрешни канали, кои не се утврдените канали за пријавување, или од персонал кој не е одговорен за постапување по пријавите, на лицето што ја прима пријавата му е забрането да открива какви било информации кои би можеле да го идентификуваат укажувачот или засегнатите лица, и треба веднаш да го упати укажувачот кон соодветниот канал, доколку е можно?			
45	Дали во ВСУН е објаснета дека заштитата обезбедена преку доверливост или анонимност не е апсолутна во пракса? На пример, ако вашата организација е многу мала, или укажувачот е единствен сведок или ги споменал своите забелешки на колегите пред да поднесе пријава, постои ризик пријавата да се поврзе со него.			
Коментари и препораки:				

¹³ Директивата на ЕУ бара ВСУН да обезбеди јасни и лесно достапни информации во врска со процедурите за надворешно пријавување до националните надлежни органи и, каде што е релевантно, до институциите, телата, канцелариите или агенциите на ЕУ.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ПОТТИКНУВАЊЕ КУЛТУРА НА СЛОБОДНО ИЗРАЗУВАЊЕ И СЛУШАЊЕ				
46	Дали ВСУН ги одразува и ги зајакнува вредностите на вашата организација?			
47	Дали вашата организација ги поканува своите засегнати страни отворено да разговараат за етички сложени ситуации?			
48	Дали вашата организација ја следи културата на слободно изразување и слушање – на пример, преку анкети и други механизми за добивање повратни информации? Дали резултатите од следењето се користат за континуирано подобрување на политиките и практиките?			
49	Дали раководството на вашата организација се перципира од внатрешните и надворешните засегнати страни како етичко и заинтересирано за функционирањето на ВСУН? Оваа перцепција може да се процени преку анкети за вклученоста на засегнатите страни и преку повратни информации од персоналот.			
50	Дали високото раководство на вашата организација го промовира ВСУН како клучен елемент на управувањето и како алатка за континуирано подобрување? Ова вклучува обезбедување јасна, конзистентна и поддржувачка комуникација, писмена и во живо, и внатрешно до персоналот, и надворешно до другите засегнати страни и јавноста.			
51	Дали сите нивоа на раководството и сите директни супервизори ја изразуваат поддршката за ВСУН – на пример, со охрабрување на персоналот да присуствува на обуки за ВСУН?			
52	Дали раководителите на работните единици се одговорни за промовирање и одржување култура на интегритет и етичко однесување, вклучително и за развивање култура на слободно изразување – на пример, со вклучување на овој елемент како еден аспект на нивната евалуација на учиниот?			
53	Дали вашата организација го поздравува пријавувањето на укажувачите, на пример, преку приватно или – со согласност на укажувачот – јавно признание од страна на високото раководство?			
54	Дали лицата одговорни за примање на пријавите и комуникација со укажувачот – како што се службеникот за укажување неправилности, раководителите на работните единици или надворешен давател на услуги – се обучени како да слушаат и да овозможат психолошка безбедност?			
Коментари и препораки:				

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

ПРОЦЕДУРИ

Дали вашата организација има воспоставено системи за прием и постапување по пријави за неправилности?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ПОВЕЌЕ КАНАЛИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ				
55	Дали вашата организација обезбедува повеќе канали за укажување неправилности, кои овозможуваат пријавување писмено и усно, онлајн, офлајн и на далечина, и кои се лесно достапни за персоналот и за другите засегнати страни опфатени со ВСУН – како што се е-пошта, веб-платформа, телефон, пошта, физички средби и „сандачиња за пораки“? ¹⁴			
56	При воспоставувањето на каналите за укажување неправилности, дали вашата организација ги има разгледано и адресирано факторите како што се јазични бариери, род, неписменост, попреченост, ограничен пристап до технологија, и потребата на луѓето да можат да поднесуваат пријави во и надвор од редовното работно време?			
57	Дали внатрешните канали за укажување неправилности на вашата организација се управувани само од назначени лица или и од други соодветни лица? ¹⁵			
58	Дали вашата организација има канал за укажување неправилности кој овозможува анонимно пријавување?			
59	Дали вашата организација обезбедува безбедни канали за комуникација меѓу укажувачот – вклучително и оние кои се анонимни, каде што е применливо – и лицето што ја обработува пријавата, кои овозможуваат пренос на придружните документи во физичка и дигитална форма?			
60	Дали вашата организација ги смета раководителите на работните единици за можни приматели на внатрешни пријави за неправилности?			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

¹⁴ Директивата на ЕУ бара организациите да воспостават внатрешни канали за укажување неправилности кои овозможуваат писмено или усно пријавување, или двете. Усното пријавување треба да биде можно преку телефон или други системи за гласовни пораки, а, по барање на пријавувачот, и преку физичка средба во разумен рок.

¹⁵ Директивата на ЕУ бара внатрешните канали за укажување да бидат воспоставени и управувани на сигурен начин кој ја штити доверливоста на идентитетот на укажувачот и на секоја трета страна спомената во пријавата, и спречува пристап до тие информации од неовластен персонал.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
Коментари и препораки:				
ДОКОЛКУ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЈА АНГАЖИРА ТРЕТА СТРАНА ЗА КАНАЛИТЕ ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ				
61	Дали вашата организација останува одговорна за постапување по пријавата, за адресирање на утврдените неправилности и за давање повратни информации на укажувачот?			
62	Дали вашата организација се погрижила третата страна да ги почитува законските барања и најдобрите практики што се применуваат за ВСУН? Дали во договорот за услуги се вклучени гаранции за независност и доверливост?			
63	Дали улогата, задачите и должностите на третата страна се јасно утврдени и споделени со персоналот и другите засегнати страни опфатени со ВСУН на вашата организација?			
Коментари и препораки:				

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ПОСТАПУВАЊЕ ПО ПРИЈАВИТЕ				
64	Дали ВСУН на вашата организација обезбедува темелно и навремено постапување по пријавите за неправилности, вклучително и на анонимните пријави, каде што е можно?			
65	Дали постапувањето вклучува утврден процес за прием на пријави и нивна почетна процена, истрага и затворање – со јасни критериуми за носење одлуки на крајот на секој чекор?			
66	Дали постапувањето по пријавите се спроведува според строги правила за доверливост, врз основа на принципот „само оние што треба да знаат“?			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
67	Дали вашата организација користи систем за управување со предмети за евидентирање, постапување и следење на пријавите за неправилности и на поплаки за одмазда?			
68	Дали пропустите на одговорното лице – да го потврди приемот на пријавата, да постапи по пријавата или да даде повратни информации на укажувачот – резултираат со истрага, со можни дисциплински мерки за несвесно постапување или неисполнување на должноста, каде што е соодветно?			
69	Дали ВСУН им обезбедува на укажувачите, заштитените трети страни и засегнатите лица систем за жалби и прегледување на одлуките што се однесуваат на: а) затворање на предметот или упатување кон друга постапка, б) начинот на спроведување или исходот од какво било постапување или истрага, в) начинот на спроведување или исходот од истрага по поплака за одмазда, или г) каква било одлука за откривање на идентитетот на пријавувачот (освен во исклучителни случаи)?			
Коментари и препораки:				
КОМУНИКАЦИЈА СО УКАЖУВАЧИТЕ И НИВНОТО УЧЕСТВО				
70	Дали комуникацијата со укажувачите се одвива редовно низ целиот процес на постапување по пријавата, овозможувајќи им да ја појаснат својата пријава, да дадат дополнителни докази и да ги споделат своите грижи во врска со ризиците од штетно постапување и заштита на идентитетот? Дали укажувачот може да одбие натамошна комуникација?			
Потврда за прием				
71	Дали на укажувачите им се издава потврда за прием на пријавата во краток, однапред утврден рок ¹⁶ , и дали таа вклучува: <ul style="list-style-type: none"> • можност укажувачот да ја појасни пријавата и да даде дополнителни информации или докази • рок за натамошен контакт • одговорностите на укажувачот, како на пример одржување на доверливоста и воздржување од самостојно истражување на наводното неправилно постапување • информации за достапни совети и мерки за поддршка, како и постапка за пријавување штетно постапување • релевантни материјали и политики за ВСУН? 			
Повратни информации до укажувачите				
72	Дали на укажувачот му се даваат редовни повратни информации, најмалку во следниве случаи:			

¹⁶ Директивата на ЕУ за заштита на укажувачите го одредува рокот на седум дена.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> по завршување на првичната процена на пријавата, а најдоцна во рок од три месеци од приемот на пријавата – што и да настапи прво при клучните чекори во процесот на постапување по пријавата и најмалку на секои три месеци при завршување на постапувањето по пријавата? 			
73	<p>Дали редовните повратни информации до укажувачот вклучуваат информации за:</p> <ul style="list-style-type: none"> дали пријавата ќе биде понатаму обработувана и, ако не, објаснување зошто – на пример, пријавата е надвор од опсегот на ВСУН, или нема доволно докази очекуваниот рок за постапување по пријавата мерките што се предвидени или преземени по пријавата, и нивната основа мерките преземени за заштита на идентитетот или анонимноста на укажувачот; достапната поддршка и, каде што е релевантно, преземените мерки за заштита од штетно постапување кога укажувачот може да очекува дополнителни повратни информации за постапувањето по пријавата? 			
74	<p>Дали укажувачите се информираат за наодите и исходот од постапувањето по нивната пријава, вклучително и информации за:</p> <ul style="list-style-type: none"> кои наводи биле истражени, и за сите значајни ограничувања во истрагата заклучоците донесени за секој навод преглед на корективните мерки каде што е релевантно, објаснување за сите ограничувања на информациите што можат да се обезбедат? 			
75	<p>Дали на укажувачите им се дава можност да ги разгледаат и да дадат коментари на овие резултати, и дали нивните коментари се вклучени во извештајот од постапувањето по пријавата?</p>			
Коментари и препораки:				
ПОЧЕТНА ПРОЦЕНА НА ПРИЈАВИТЕ ЗА НЕПРАВИЛНОСТИ				
76	<p>Дали сите примени пријави се евидентираат, потврдуваат и се проценуваат совесно, вклучително и можноста лицето што постапува по пријавата да побара дополнителни информации од укажувачот?</p>			

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
77	По приемот на пријавата, дали лицето што постапува по неа спроведува почетна процена на ризикот од штетно постапување кон укажувачот? ¹⁷			
78	По приемот на пријавата, дали лицето што постапува по неа ги проценува ризиците од штета кон други страни, за самата организација и за јавниот интерес, и дали оваа процена редовно се повторува низ целиот процес на постапување по пријавата?			
79	Може ли вашата организација, по препорака на службеникот за укажување неправилности, да преземе мерки за поддршка и заштита со цел спречување штетно постапување и штета кон укажувачот, другите страни, организацијата и јавниот интерес?			
80	Кога ќе се утврди дека пријавата е надвор од опсегот на ВСУН, дали укажувачот се упатува кон друг внатрешен систем за укажување или жалби, или кон надворешен систем, доколку е достапен?			
Коментари и препораки:				
ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПРИЈАВЕНИТЕ НЕПРАВИЛНОСТИ				
81	Дали вашата организација има протоколи за истражување што обезбедуваат правична постапка, вклучително и: <ul style="list-style-type: none"> почитување на пресумпцијата на невиност на засегнатите лица и нивното право на одговор и помош за време на процесот на постапување по пријавата мерки за обезбедување доволна независност на лицето што постапува по пријавата при спроведување или надгледување на истрагата во однос на укажувачот, засегнатите лица и други заинтересирани страни? 			
82	Дали за секоја истрага се развиваат јасни задачи и насоки, со утврден опсег, методи, вештини и ресурси потребни за нејзино спроведување?			
83	Дали истрагите ги следат принципите на „фокус на жртвата/преживеаниот“ кога е соодветно – на пример, во случаи на малтретирање, сексуално вознемирување, сексуална корупција или сексуална експлоатација – и дали се спроведуваат на начин што избегнува повторна трауматизација и ги става во преден план добросостојбата, потребите и желбите на жртвите?			
84	Дали ризиците од штетно постапување кон укажувачот и други заштитени страни се следат низ целиот процес на постапување по пријавата?			
85	Дали првичните наоди од истрагата се презентираат на укажувачот за заради преглед и евентуални коментари, и дали тие коментари се вклучуваат во извештајот од истрагата?			

¹⁷ Ирските статутарни насоки за јавни органи и назначени лица даваат добри совети како да се проценат и следат ризиците од штетни постапки против укажувачи и заштитени трети страни. Видете: Department of Public Expenditure, NDP Delivery and Reform, *Protected Disclosures Act – Statutory guidance for public bodies and prescribed persons*, ноември 2023, стр. 68-69, <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/277081/c8a506a6-1e4c-41de-bc7f-6c8a598f7638.pdf#page=null>.

Коментари и препораки:

ЗАВРШУВАЊЕ НА ПОСТАПУВАЊЕТО ПО ПРИЈАВАТА

86	Дали ВСУН предвидува дека ако истрагата утврди дека неправилност се случува, се случила или е веројатно да се случи, вашата организација треба да преземе неопходни мерки за нејзино адресирање, вклучително и, кога е соодветно, мерки за: <ul style="list-style-type: none">• запирање или спречување на неправилноста и минимизирање на нејзините последици• санкционирање на сторителите на неправилноста, доколку се идентификувани• надомест на причинетата штета• пријавување до надлежните органи?			
87	Дали ВСУН предвидува вашата организација да преземе соодветни мерки за корекција на сите системски слабости што се идентификувани, на пример, во политиките, процедурите или контролите, без разлика дали истрагата открила неправилност или не?			
88	Дали ВСУН дозволува повторно отворање на предмети кога се доставени нови информации што оправдуваат продолжување на истрагата – на пример, од страна на укажувачот или друг укажувач?			
89	Дали службеникот или службата за укажување неправилности продолжува да ги следи ризиците од штетно постапување кон укажувачот и по завршувањето на постапката по пријавата?			

Коментари и препораки:

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ЕВИДЕНЦИЈА И ЗАШТИТА НА ПОДАТОЦИТЕ				
90	Дали вашата организација ги документира примените пријави, преземените дејствија во постапувањето, наодите и исходот од постапувањето, како и комуникацијата со укажувачот и со засегнатото лице, на начин што ја гарантира доверливоста на пријавата и, каде што е соодветно, анонимноста на укажувачот?			
91	Дали пријавите се чуваат во соодветен временски период, не подолг од неопходното, за да се овозможи совесно постапување по нив, како и за заштита на укажувачите од штетно постапување и заштита на правата на засегнатите лица?			
92	Дали тие евиденции се чуваат во форма што е лесно достапна и подложна на ревизија, во согласност со барањата за доверливост и заштита на податоците?			
93	<p>Дали вашата организација обезбедила ВСУН да биде усогласен со стандардите за заштита на податоците,¹⁸ вклучително и преку:</p> <ul style="list-style-type: none"> • јасно определување на целта на ВСУН • демонстрирање дека се проценети и ублажени ризиците по приватноста уште во фазите на изработка и спроведување на ВСУН – на пример, преку спроведување процена на влијанието врз заштита на податоците • примена на принципот на минимизација на податоците во ВСУН и обработка само на лични информации што се соодветни, релевантни и неопходни за постапувањето по случајот • утврдување пропорционални периоди на чување на личните информации обработени при постапувањето по пријава за неправилности, врз основа на исходот од постапувањето – на пример, за пријави што се надвор од опсегот на ВСУН по почетната процена, или во случаи кога е поведена истрага? • склучување договор за заштита на лични податоци (DPA) со давателот на услуги, доколку вашата организација има ангажирано надворешен субјект за дел од обработката на случаите на укажување неправилности? 			
Коментари и препораки:				

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

¹⁸ На пример, Општата регулатива за заштита на личните податоци на ЕУ (GDPR).

ПОДДРШКА И ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИТЕ

Дали вашата организација разгледала како да обезбеди заштита и поддршка за сите категории потенцијални укажувачи и заштитени страни?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ЗАШТИТА НА ИДЕНТИТЕТОТ НА УКАЖУВАЧИТЕ И ДРУГИТЕ ЗАШТИТЕНИ ЛИЦА				
94	Дали ВСУН јасно наведува дека без изречна согласност на укажувачот, неговиот идентитет и сите идентификациски информации не треба да бидат откриени надвор од лицата овластени да примаат или да постапуваат по пријавите?			
95	Дали ВСУН прецизира дека кога постои законска обврска за откривање на идентификациски информации, укажувачот мора однапред да биде информиран со доволно време, како и да добие писмено образложение – на пример, дека задржувањето на тие информации би ја загрозило релевантната истрага или судска постапка – заедно со дополнителни мерки за заштита, каде што е соодветно?			
96	Дали сите лица назначени да даваат информации и да постапуваат по пријавите на укажувачи се обврзани на должност на доверливост, и дали вашата организација предвидува санкции за кршење на таа должност?			
97	Дали вашата организација презема мерки за заштита на укажувачот и неговиот идентитет и по затворањето на случајот?			
98	Дали ВСУН јасно наведува дека анонимните укажувачи ќе добијат исто ниво на внатрешна поддршка и заштита, доколку нивниот идентитет биде откриен?			
Коментари и препораки:				

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ЗАШТИТА ОД ШТЕТНО ПОСТАПУВАЊЕ И ПОПРЕЧУВАЊЕ				
Забрана за штетно постапување и попречување				
99	Дали ВСУН јасно забранува каква било форма на штетно постапување кон укажувачите и заштитените трети страни – вклучително и закани и обиди за штетно постапување – и предвидува санкции за такво однесување?			
100	<p>Дали ВСУН дава широка дефиниција за штетно постапување, која го опфаќа секое заканувачко, предложено или извршено дејствие или пропуст, директно или индиректно, што предизвикува или може да предизвика штета и е поврзано со, или произлегува од, фактичко укажување или сомневање за укажување неправилности?</p> <p>Во однос на персоналот на вашата организација, штетното постапување вклучува, но не е ограничено на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • суспендирање, отпуштање или еквивалентни мерки • непреминување од договор за вработување на определено време во договор на неопределено време¹⁹ • предвремено прекинување на договор за вработување на определено време, или негово необновување • конструктивно отпуштање, кога организацијата создава неподносливи услови за работа и го тера вработениот да даде отказ • деградирање или ускратување на унапредување • прераспределба на задачи, намалување или ограничување на работни задолженија, промена на работното време • неправедна селекција за задачи или настани; ускратување на обуки • ограничување или одземање на ресурси (буџети, човечки ресурси и сл.) • намалување на плата или неисплаќање • негативна оценка на учинокот или работна препорака • неоправдана инспекција или истрага на работата, или откривање на резултатите од таквите инспекции • дисциплинска мерка, опомена или друга санкција • присила, заплашување, вознемирување или отфрлање 			

¹⁹ Ова важи во случаи кога работникот имал легитимни очекувања дека ќе му биде понудена трајно вработување.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> • дискриминација или неповолно/неправедно постапување • физичка или психолошка повреда или насилство • нарушување на угледот – на пример, клеветење, дискредитирање или понижување преку доведување во прашање на психичкото здравје, професионалната компетентност, доверливоста или чесноста • финансиска штета • откривање на идентитетот на укажувачот • тужба или правна постапка. <p>Во однос на укажувачите и заштитените трети страни кои не се дел од персоналот, штетното постапување вклучува, но не е ограничено на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • намалување на плата или неисплаќање • негативна препорака • неоправдана ревизија или евалуација, или откривање на резултатите од таквите ревизии • присила, заплашување, вознемирување или отфрлање • дискриминација или неповолно/неправедно постапување • физичка или психолошка повреда или насилство • нарушување на угледот – на пример, клеветење, дискредитирање или понижување преку доведување во прашање на психичкото здравје, професионалната компетентност, доверливоста или чесноста • финансиска штета • бојкотирање или ставање на „црна листа“ • предвремено прекинување или раскинување на договор за стоки или услуги • откривање на идентитетот на укажувачот • тужба или правна постапка. 			
101	Дали ВСУН јасно забранува попречување или обиди за попречување на процесот на укажување неправилности, и предвидува санкции за такво постапување?			
Коментари и препораки:				

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
Спечување штетно постапување				
102	Дали вашата организација јасно се обврзала да не склучува договори кои би можеле да ги укинат или попречат правата и заштитата на укажувачот, вклучувајќи договори за арбитража пред спор, клаузули за лојалност во договори или договори за доверливост или неоткривање?			
103	Дали вашата организација вклучила во договорите, обрасците за договори и организациските политики и процедури клаузули кои експлицитно ги признаваат правата и заштитата на укажувачот според ВСУН, и наведуваат дека во случај на судир или перципиран судир со политиката за укажување неправилности, политиката за укажување неправилности ќе има предност?			
104	Дали вашата организација се погрижува персоналот и другите засегнати страни да бидат запознаени со тоа дека кодексот на однесување и ВСУН го забрануваат штетното постапување против укажувачите и другите заштитени лица, и дека таквото постапување ќе резултира со санкции?			
105	Дали вашата организација спроведува стратегии за спечување штетно постапување против укажувачите за време на процесот на постапување по пријавата и по завршувањето на случајот, како на пример систематски и редовни процени на ризиците и превентивни мерки?			
106	Дали вашата организација презема мерки за спечување ризици од натамошна штета за укажувачот додека се решава внатрешна пријава за штетно постапување – на пример, суспендирање дисциплински постапки против укажувачот или обезбедување платено отсуство? ²⁰			
107	Дали вашата организација дисциплинира неуспех да се преземат разумни мерки за спечување штетно постапување како пропуст на должноста од страна на одговорните лица?			
Коментари и препораки:				
СПРАВУВАЊЕ СО ШТЕТНОТО ПОСТАПУВАЊЕ, ПОПРЕЧУВАЊЕТО И ПРЕКРШУВАЊЕТО НА ДОВЕРЛИВОСТА				
108	Дали ВСУН обезбедува спроведливи, транспарентни и навремени механизми за прием и постапување по поплаки за: <ul style="list-style-type: none"> • штетно постапување против укажувачи и заштитени трети страни • попречување или обиди за попречување на укажувањето неправилности • кршење на доверливоста во однос на идентитетот на укажувачот? 			
109	Откако ќе се утврди дека лицето што се жали на штетно постапување е укажувач или друго заштитено лице и дека претрпело штета, дали ВСУН бара од лицето обвинето за штетно постапување јасно и убедливо да покаже дека нема никаква врска со реалното или наводното укажување неправилности?			

²⁰ Откако ќе се утврди дека лицето кое се жали на штетно постапување поднело внатрешна или надворешна пријава, или јавно обелоденување, и претрпело штета.

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
110	Кога лицето што се жали на штетно постапување е укажувач или друго заштитено лице, дали вашата организација му обезбедува мерки за поддршка, како правна и психолошка поддршка, платено отсуство или преквалификација?			
111	Ако се потврди појавата на штетно постапување, дали ВСУН предвидува дека вашата организација треба да преземе неопходни мерки за запирање на штетното постапување и за заштита на физичката, финансиската и психолошката добросостојба на засегнатото лице?			
112	Ако се потврди појавата на штетно постапување, дали ВСУН обезбедува целосен опсег на поправни дејствија за надомест на причинетата штета на засегнатото лице? Тие вклучуваат, на пример: <ul style="list-style-type: none"> • враќање на лицето на позицијата што ја имало пред штетното постапување или на слична позиција со иста висина на плата, статус, должности и работни услови • отстранување на лицето одговорно за штетното постапување при враќањето на укажувачот или другото заштитено лице кое било изложено на ризик од натамошна одмазда • правичен пристап до какво било унапредување и обуки што можеби биле ускратени • враќање на должностите, доколку е можно • признавање на изгубеното време и влијанието врз учинокот • повлекување на судска постапка против укажувачот • бришење на какви било записи кои би можеле да служат како досие за ставање на црна листа или подоцнежна одмазда • рестартирање процес на набавка • враќање на поништен договор • извинувања за пропусти • пофалба за заштита на мисијата, вредностите или интересите на вашата организација преку укажување неправилности, преку приватно или, со согласност на укажувачот, јавно признавање од страна на високото раководство, на пример, внатрешната награда „Speak Up“ • финансиски надомест за изгубена заработка во минатото, сегашноста и иднината • финансиски надомест за претрпена болка и страдање, вклучително и медицински трошоци 			
Коментари и препораки:				
Санкционирање на извршителите на штетно постапување, попречување и кршење на доверливоста				

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
113	<p>Дали вашата организација предвидува ефективни, сразмерни и одвраќачки казни, по спроведени дисциплински постапки, за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • штетно постапување против укажувачи и заштитени трети страни • попречување или обиди за попречување на укажувањето неправилности • кршење на доверливоста во однос на идентитетот на укажувачот? 			
114	<p>Дали вашата организација воспоставила процедури и соодветни казни за санкционирање штетно постапување од лица кои не се вработени и не подлежат на дисциплински постапки, како што се консултанти, добавувачи, лица што припаѓаат на управни, раководни или надзорни органи, и волонтери? Казните можат да вклучуваат, на пример, отстранување од позиција и прекин или неизвршување на договор.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дали таквите ситуации се предвидени во договорните аранжмани на вашата организација со надворешни страни? 			
Коментари и препораки:				
ПОДДРШКА ЗА УКАЖУВАЧИТЕ				
115	<p>Кога укажувач или друго заштитено лице се жали на штетно постапување, дали вашата организација може да преземе внатрешни мерки за спречување или ублажување на штетата, како што е замена на нареден или место за работа, платено отсуство или преквалификација?</p>			
116	<p>Дали вашата организација нуди услуги за поддршка на укажувачи, како пристап до психолошка поддршка, доверливо советување, правна помош и мрежи за меѓусебна поддршка на укажувачи, со фокус на оние кои можат да се соочат со дополнителни предизвици поради својот социјален идентитет, како што се род, раса, етничка припадност, возраст, социо-економски статус, сексуална ориентација или попреченост?</p>			
Коментари и препораки:				

ЗАШТИТА НА ЗАСЕГНАТИТЕ ЛИЦА

Дали вашата организација предвидува мерки за заштита на засегнатото лице?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
117	Дали ВСУН го штити идентитетот на засегнатите лица?			
118	Дали вашата организација ги штити правата на засегнатите лица, вклучувајќи ја пресумпцијата на невиност, правото да се изјасни и правото на поддршка за време на постапувањето по пријавата за неправилности или по жалбата на укажувач или заштитено трето лице?			
119	Дали ВСУН предвидува постапка за постапување со намерно лажни пријави и дали лицата кои поднесуваат такви пријави се предупредуваат дека во таков случај можеби нема да им се обезбеди заштита според ВСУН и може да се соочат со правни санкции?			
Коментари и препораки:				

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

КОНТИНУИРАНО СЛЕДЕЊЕ, ПРЕГЛЕД И ОДГОВОРНОСТ

Дали вашата организација врши континуирано следење и редовен преглед и ревидирање на својот ВСУН?

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
ПРИБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ				
120	<p>Дали вашата организација има развиено индикатори за следење на спроведувањето и процена на ефективност и соодветност на ВСУН, вклучително со:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вкупниот број примени пријави; бројот на пријави кои се сметаат за надвор од опсегот на ВСУН и општите причини за тоа; бројот на анонимни пријави; преземените дејствија како одговор на пријавите и нивните резултати – вклучувајќи проценета финансиска штета, надомест, вратени средства и санкции, упатување до надлежни органи, кривични постапки, времето потребно за постапување по пријавите и типовите на неправилности кои се пријавени • бројот на оплаки за штетно постапување; преземените мерки за нивно следење и нивните резултати; времето потребно за постигнување решение и типовите на заштитни мерки кои се преземени • повратни информации од укажувачите за нивното искуство со ВСУН, вклучувајќи препораки за подобрување на системот • запознаеност и доверба во ВСУН од страна на персоналот и другите засегнати страни кои ги опфаќа – утврдени, на пример, преку анкети? 			
121	Дали вашата организација има систем за собирање на овие податоци, дисагрегирани на анонимизиран начин по род и – каде е можно – по раса, етничка припадност и попреченост?			

* Д = Да; Н = Не; ДЕЛ = Делумно

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
Коментари и препораки:				
ПРЕГЛЕД И ИЗМЕНИ				
122	Дали вашата организација ги ревидира спроведувањето, користењето, ефективноста и соодветноста на ВСУН, најмалку еднаш годишно или почесто ако е потребно, врз основа на горенаведените индикатори и податоци?			
123	Дали вашата организација спроведува сеопфатен, формален преглед на спроведувањето, користењето, ефективноста и соодветноста на ВСУН најмалку на секои три години, или почесто ако е потребно, врз основа на горенаведените индикатори и податоци?			
124	<p>Дали ревизиите на ВСУН обично одговараат на следниве прашања:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Една година по влегувањето во сила на ВСУН, дали вашата организација обезбедила човечки и финансиски ресурси за негово ефективно функционирање? • Дали вашата организација има воспоставено посебно одделение за политика за етика или усогласеност и ВСУН? Ако не, на кое одделение припаѓа службеникот или службата за укажување неправилности? • Кое е просечното време потребно за да се дадат повратни информации на укажувачот? • Дали вашата организација има предвидено и спроведено прегледи, внатрешни или надворешни, на ВСУН? Колку редовно? Со какви резултати? • Дали прегледите на системот ги спроведува управниот орган? • Дали ВСУН бил ревидиран од надлежна институција, како антикорупциска агенција или орган за укажување неправилности? Ако да, со какви резултати? • Во изминатата година, дали вашата организација: <ul style="list-style-type: none"> ○ спровела обуки за подигање на свеста или други активности за подигање на свеста во врска со ВСУН за сите потенцијални укажувачи? ○ спровела анкета за процена на запознаеноста и довербата на персоналот во ВСУН? Какви беа резултатите? ○ добила пријави? Ако да, колку? ○ добила поплаки за штетно постапување? Ако да, колку? ○ постапувала по пријави? Ако да, колку? ○ повела дисциплински постапки или обвиненија како резултат на пријави од укажувачи или поплаки за штетно постапување? Ако да, колку? 			

Прашања		Д	Н	ДЕЛ*
	<ul style="list-style-type: none"> Дали вашата организација има систематска постапка за следење за да се осигури дека укажувачите нема да трпат одмазди со текот на времето – на пример, по три месеци, шест месеци, една година и две години? Дали службеникот или службата за укажување неправилности подготвува годишен извештај со анонимизирани податоци? Со кого се споделува и како се користи? Дали ВСУН е инклузивен и родово сензитивен? Дали вашата организација собира и анализира анонимизирани, дисагрегирани податоци за да идентификува и адресира обрасци и бариери во пријавувањето, вклучувајќи штетно постапување, имајќи ги предвид родовите и другите фактори што влијаат врз индивидуалните искуства, како што се раса, етничка припадност или попреченост? Дали вашата организација има механизам за ревидирање на ВСУН по спроведени ревизии и годишни извештаи? Кој е рокот за тоа? 			
125	Дали постојат периодични независни прегледи на ВСУН – на пример, од граѓански организации, матична компанија, државна институција или професионални советници?			
126	Дали прегледите вклучуваат релевантни внатрешни засегнати страни, како претставници на персоналот, службата или службеникот за DEI, управниот орган и релевантните сектори како човечки ресурси, усогласеност, етика и правни работи? Дали прегледите исто така ги вклучуваат и надворешните засегнати страни, каде што е релевантно, како подружници, добавувачи или граѓански организации?			
127	Дали вашата организација го ревидира ВСУН според наодите од прегледите, за да ја подобри ефективноста и да осигури дека системот е ажуриран и усогласен со законската регулатива и најдобрите практики?			
Коментари и препораки:				
ОДГОВОРНОСТ КОН ЗАСЕГНАТИТЕ СТРАНИ				
128	Дали горенаведените податоци и резултати од прегледите се споделуваат на годишно ниво со управниот орган на вашата организација, со персоналот и со други релевантни засегнати страни, вклучувајќи акционери?			
129	Дали овие годишни извештаи се објавуваат на веб-страницата на вашата организација – на пример, во делот посветен на ВСУН – и се вклучени во релевантни извештаи, како извештај за отчетност или управување?			
130	Дали горенаведените податоци и резултати од прегледите се споделуваат на начин кој не открива никакви идентификациски информации за укажувачот и за другите вклучени страни, вклучувајќи ги засегнатите лица, заштитените трети страни и сведоците?			
Коментари и препораки:				

КЛУЧНИ ПРИНЦИПИ ЗА ВНАТРЕШНИТЕ СИСТЕМИ ЗА УКАЖУВАЊЕ НЕПРАВИЛНОСТИ

Сите јавни и поголемиот дел од приватните организации треба да имаат внатрешен систем за укажување неправилности, кој ги следи следниве принципи:

ОПСЕГ

1. Внатрешните системи за укажување неправилности треба да овозможуваат пријавување на секое наводно неправилно постапување – односно, секое дејствие или пропуст кој е незаконски, злоупотребувачки или може да предизвика штета – извршен во, од или за организацијата.
2. Внатрешните системи треба да овозможуваат пријави од кое било лице кое би можело, во контекст на своите работни активности, да стекне информации за неправилно постапување извршено во, од или за организацијата.
3. Организациите треба да ги заштитиуваат укажувачите – односно, сите лица кои пријавуваат наводно неправилно постапување со разумно уверување дека информациите се точни во моментот на пријавувањето – како и трети страни кои се изложени на ризик од штетно постапување.

УЛОГИ И ДОЛЖНОСТИ

4. Високото раководство на организацијата е одговорно за ефективното спроведување на внатрешниот систем за укажување неправилности. Тоа треба да ја демонстрира својата посветеност и да постави јасен „тон од врвот“ во поддршка на отвореното споделување и слушање за неправилно постапување.
5. Организациите треба да назначат непристрасно лице или сектор одговорен за функционирањето на внатрешниот систем за укажување неправилности. Ова лице или сектор не треба да имаат судир на интереси, да имаат соодветна независност, овластувања и ресурси, како и релевантни квалификации.

ИНФОРМИРАЊЕ И КОМУНИКАЦИЈА

6. Информациите за внатрешниот систем за укажување неправилности на организацијата треба да бидат во голема мера видливи и достапни, преку широк спектар на медиуми и канали. Сите релевантни засегнати страни, вклучувајќи ги сите потенцијални укажувачи и засегнати лица, треба да имаат пристап и да добиваат релевантни информации за внатрешниот систем за укажување неправилности.
7. Организациите треба секоја година јавно да известуваат за својата посветеност на културата на слободно изразување и слушање и за спроведувањето на својот внатрешен систем за укажување неправилности.

ПРОЦЕДУРИ

8. Внатрешните системи за укажување неправилности треба да вклучуваат повеќе канали за пријавување кои се безбедни и лесно достапни, и кои овозможуваат писмено и усно пријавување. Организациите треба да ги сметаат раководителите на работните единици за можни приматели на пријави за неправилности.
9. Внатрешните системи за укажување неправилности треба да обезбедат совесно постапување по пријавите – односно, темелно, навремено, праведно и непристрасно постапување по сите добиени

пријави²¹, со цел да се утврди дали се случило неправилно постапување²², да се постапи по потврденото неправилно постапување и да се коригира секој идентификуван системски проблем.

10. Како информирани и заинтересирани засегнати страни, укажувачите треба да бидат информирани во текот на целиот процес и да имаат значајни можности да дадат свој придонес во постапувањето по нивната пријава.
11. Добиените пријави, преземените мерки, наодите и резултатот од постапувањето, како и комуникацијата со укажувачот и засегнатото лице, треба да бидат соодветно документирани и зачувани во форма која може да се прибави и ревидира, согласно барањата за доверливост и заштита на податоците.

ПОДДРШКА И ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИТЕ

12. Без изречна согласност од укажувачот, не треба да се открива неговиот идентитет ниту какви било идентификациски информации, односно информации од кои директно или индиректно може да се открие неговиот идентитет, на лица што не се компетентни да примаат или да постапуваат по пријавите.
13. Организациите треба да прифаќаат и да постапуваат по анонимни пријави, и да ги штитат анонимните укажувачи.
14. Организациите треба да забранат каков било облик на штетно постапување – односно, секој заканувачки, препорачан или фактички чин или пропуст, директен или индиректен, кој предизвикува или може да предизвика штета – поврзан со укажувањето неправилности, како и секое попречување на укажувањето.
15. Организациите треба да преземат разумни мерки за да спречат штетно постапување и да се погрижат дека лицата и субјектите под нивна контрола или кои работат за нив ќе се воздржуваат од штетно постапување.
16. Внатрешните системи за укажување неправилности треба да обезбедат спроведливи, транспарентни и навремени механизми за (1) примање и постапување по поплаки за штетно постапување, попречување и кршење на доверливоста, (2) санкционирање на сторителите и (3) обезбедување целосно обесштетување за засегнатите укажувачи и други заштитени лица, преку корективни мерки и надомест.
17. Организациите треба да обезбедат поддршка за укажувачите за да се спречи штета по нивното здравје или кариера.

ЗАШТИТА НА ЗАСЕГНАТИТЕ ЛИЦА

18. Организациите треба да го заштитат идентитетот и правата на засегнатото лице, вклучително и да обезбедат ефективни, сразмерни и одвраќачки санкции за лица кои намерно пријавуваат лажни информации.

КОНТИНУИРАНО СЛЕДЕЊЕ И ПРЕГЛЕД

19. Внатрешните системи за укажување неправилности треба формално да се прегледуваат најмалку еднаш годишно, и треба да се спроведуваат соодветни ревизии за да се подобри ефективноста и да се осигури дека системот е ажуриран и усогласен со законската регулатива и најдобрите практики.

²¹ Ова вклучува и анонимни пријави.

²² Ова исто така се однесува на тоа дали неправилноста се случува или е веројатно да се случи.

СОЗДАЈ ПРОМЕНИ СО НАС

ВКЛУЧИ СЕ

Следи нè, сподели ги своите ставови и дискутирај за корупцијата со луѓе од целиот свет на социјалните медиуми.

Facebook:

<https://www.facebook.com/TransparencyMK>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/ti-macedonia/>

Twitter: https://x.com/ti_macedonia

Instagram: <https://www.instagram.com/timacedonia/>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/tzcmacedonia>

НАУЧИ

Посети ја нашата веб страница за да дознаеш повеќе за нашата работа во повеќе од 100 земји и пријави се за најновите вести во борбата против корупцијата.

<https://transparency.mk/>

ДОНИРАЈ

Твојата донација ќе ни помогне да обезбедиме поддршка на илјадници жртви на корупцијата, да развиеме нови алатки и истражувања и да побараме одговорност од владите и претпријатијата за нивните ветувања. Сакаме да изградиме поправеден, поправичен свет. Со твојата помош може да успееме.

<https://transparency.mk/doniraj/>

Транспаренси Интернешнл- Македонија

ул. „Наум Наумовски- Борче“ бр.58
Скопје, Република Северна Македонија

Тел: +389 2 3217000; +389 72 255 678

info@transparency.mk

<https://transparency.mk/>

Facebook: <https://www.facebook.com/TransparencyMK>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/ti-macedonia/>

Twitter: https://x.com/ti_macedonia

Instagram: <https://www.instagram.com/timacedonia/>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/tzcmacedonia>