

# COMPLIANCE W HR

## SYSTEM PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ SYGNALISTÓW

### Co się będzie działo z wpływającymi zgłoszeniami.

Możesz stworzyć:

1. **Procedurę jednoetapową**, w której wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane przez jedną dedykowaną osobę (np. oficera compliance lub wyznaczonego pracownika działu HR).
1. Możesz wprowadzić w organizację **komisję rozpatrującą zgłoszenia** (na kształt tej, odpowiedzialnej za rozpoznawanie zgłoszeń dotyczących przeciwdziałania mobbingowi).
2. **Cały system**, w którym wszystkie wpływające zgłoszenia są wstępnie badane przez odpowiednich wyznaczonych pracowników, pod kątem tego, czy zgłoszenie spełnia wszystkie wymogi, a następnie te zgłoszenia, które powinny być dokładnie sprawdzone, trafiają do odpowiedniej komisji, szczegółowo badającej sprawę opisaną w zgłoszeniu.

Warto rozważyć wprowadzenie w firmie **funkcji czy osoby**, która będzie odpowiedzialna za:

- Ocenę charakteru zgłoszenia oraz ustalenie, czy powinno być ono rozpatrywane w ramach procedury sygnalizowania nadużyć, czy np. w ramach procedury zgłaszania zachowań niepożądanych.
- Zebranie od zgłaszającego wstępnych informacji (o ile to możliwe) ułatwiających podjęcie kolejnych kroków przez komisję.
- Ustalenie na podstawie zgłoszenia, kto nie może być zaangażowany w rozpatrywanie zgłoszenia ze względu na konflikt interesów.
- Uzupełnienie ew. braków formalnych
- ale też za wymagane przesyłanie informacji zwrotnej do sygnalisty, co się dzieje z danym zgłoszeniem.

Pamiętaj, że jednym z twoich **obowiązków jest przekazanie sygnaliście informacji o przyjęciu zgłoszenia, jego rozpatrywaniu oraz tego jaki był efekt prac organu rozpatrującego zgłoszenie.**

W kolejnym kroku ustal, jak będzie funkcjonować komisja rozpatrująca zgłoszenia nadużyć, w tym:

- jakimi kategoriami spraw wskazana komisja będzie się zajmowała
- kto będzie wchodził w skład komisji;
- czy skład komisji będzie dobierany odrębnie do każdej sprawy (ad hoc), czy też będzie to stały skład osobowy rozpatrujący wszystkie zgłoszenia
- jaki będzie tryb procedowania komisji;
- jaką większością głosów, będą podejmowane decyzje przez komisję
- jak będzie rozwiązywany konflikt interesów;
- jakimi zasadami będziecie się kierować organizując przesłuchania
- Jakie gwarancje będą zapewniane zgłaszającemu oraz osobie której dotyczy zgłoszenie;
- jaki będzie efekt prac komisji
- w jaki sposób osoby zarządzające będą związane rekomendacjami komisji lub np. oficera compliance
- czy posiedzenia komisji będą prowadzone stacjonarnie czy online;
- czy posiedzenia będą nagrywane oraz czy będą protokołowane, a jeżeli tak to w jaki sposób oraz przez kogo;
- czy w prace komisji będą włączani zewnętrzni eksperci i jeżeli tak to w jakim charakterze – członków komisji czy niezależnych doradców

W kolejnym kroku **przygotuj politykę opisującą:**

- kto może zgłosić nadużycie
- czego może dotyczyć zgłoszenie
- w jaki sposób można zgłosić nieprawidłowość – przez jakie kanały
- jak wygląda system rozpatrywania zgłoszeń
- jak będzie u ciebie chroniony sygnalista, przed działalnością odwetową.

W kolejnym kroku **udostępnij swoją politykę** wszystkim tym, którzy mogą być potencjalnie zainteresowani dokonaniem zgłoszenia, czyli nie tylko swoim pracownikom, ale także osobom spoza organizacji. Jak to zrobić? Tak samo jak publikujesz informacje o przetwarzaniu danych osobowych przez twoją organizację, czyli np. umieszczając odpowiednią zakładkę na twojej stronie internetowej.

W ostatnim kroku pozostaje **przeszkolenie twojego zespołu** z przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń, dostosowanie zasad przetwarzania danych osobowych czy też **przygotowanie odpowiednich dokumentów**, takich jak zawiadomienia o przyjęciu zgłoszenia, wzory protokołów prac komisji, wzory rejestrów przyjmowanych prac czy też zobowiązania do zachowania poufności przez wszystkich, którzy są zaangażowani w proces rozpatrywania zgłoszeń.