**Nowa era compliance w biznesie: Jak przygotować firmę do ochrony sygnalistów?**

**Unijna dyrektywa, implementowana w Polsce poprzez Ustawę o ochronie sygnalistów, wprowadza rewolucyjne zmiany w podejściu do zgłaszania nieprawidłowości w organizacjach. Firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników oraz wszystkie jednostki sektora publicznego muszą do 25 września wdrożyć wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń. Firmy, które nie dostosują się do nowych wymogów, mogą narazić się nie tylko na kary finansowe, ale także na utratę reputacji i zaufania pracowników. Dr Piotr Rycielski z Uniwersytetu SWPS wskazuje wyzwania, z jakimi wiąże się wdrożenie skutecznych systemów ochrony sygnalistów w organizacjach.**

Nadchodzące tygodnie będą dla polskich firm czasem intensywnych przygotowań i zmian. Organizacje, które potraktują nowe regulacje jako szansę na budowanie etycznej i transparentnej kultury organizacyjnej, mogą wyjść z tej transformacji znacznie wzmocnione.

*To nie jest jedynie kwestia zgodności z prawem, ale fundamentalna zmiana w kulturze organizacyjnej —* komentuje dr Piotr Rycielski, psycholog Uniwersytetu SWPS*. — Firmy, które potraktują to poważnie, mogą zyskać przewagę konkurencyjną poprzez budowanie zaufania i transparentności* — mówi ekspert.

Wspomniana transformacja kultury organizacyjnej polega na zmianie myślenia pracowników — oparcie się na kulturze prawa i kulturze procedur. Procedury te powinny być tworzone tak, by chronić pracownika. Ustawa o sygnalistach jest doskonałym przykładem tego typu prawa i idących za nim procedur. Chroni osoby, które chcą być uczciwe i pracować w uczciwym środowisku.

*Alternatywą do procedur opartych na prawie jest tzw. „kultura honoru”* — *prawo omerty, vendetty. Niepisane zwyczaje grupowe, mówiące że każdego kto głośno poruszy trudny temat albo zachowa się „niewłaściwie” należy wykluczyć z grupy (lub w środowiskach przestępczych „wykluczyć z osób żyjących”). Jest to mechanizm grupowy zapewniający spójność grupy* — *i jest to mechanizm skuteczny* — *ale ogromnym kosztem. Kosztem praw jednostek i kosztem praw słabszych osób, które nie mogą zareagować na przemoc, malwersacje, przestępstwa które dzieją się na ich oczach —* wyjaśnia dr Piotr Rycielski.

Zmiana kultury honoru na kulturę prawa — oznacza ochronę tych, którzy chcą żyć uczciwie, nie zgadzają się na tkwienie w przestępczej zmowie milczenia. Dyrektywa UE i idąca za nią Ustawa o ochronie sygnalistów jest właśnie krokiem w tym kierunku.

**Kim są sygnaliści i dlaczego ich ochrona jest ważna?**

Sygnalista to osoba ujawniająca nieprawidłowości, naruszenia prawa lub wewnętrznych regulacji w organizacji, w której pracuje lub z którą jest związana. Może to być obecny lub były pracownik, kontrahent czy współpracownik. Zgłoszenia mogą dotyczyć korupcji, nadużyć finansowych, zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa czy innych działań niezgodnych z prawem. Celem działania sygnalisty jest zwrócenie uwagi na te problemy, aby je wyeliminować i usprawnić funkcjonowanie organizacji. Kategorie naruszeń, które mogą zgłaszać sygnaliści, obejmują prawa człowieka, korupcję, handel ludźmi, zamówienia publiczne, usługi finansowe, przeciwdziałanie praniu pieniędzy, bezpieczeństwo produktów, transportu, środowiska, żywności, ochronę konsumentów i danych osobowych.

Sygnaliści, choć odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu nieprawidłowości w organizacjach, to jednak często narażeni są na represje ze strony pracodawców.

Wprowadzenie nowych przepisów (Dyrektywy UE 2019/1937 i wynikającej z niej Ustawy o ochronie sygnalistów) ma służyć zapewnieniu im ochrony i zachęcić do zgłaszania naruszeń.

**Jak przygotować firmę do nowych przepisów?**

Wspomniana ustawa nakłada na firmy i instytucje publiczne obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów. Wymaga to stworzenia bezpiecznych kanałów zgłaszania, które gwarantują anonimowość i poufność danych.

Do wdrożenia procedur ochrony sygnalistów zobowiązane są wszystkie podmioty zatrudniające co najmniej 50 pracowników oraz wszystkie jednostki sektora publicznego.

Nowa ustawa oferuje skuteczne środki ochrony zabezpieczające sygnalistów przed represjami. Obejmują one ochronę przed zwolnieniem, degradacją czy mobbingiem, których mogliby doświadczyć sygnaliści. Również dane osobowe sygnalistów podlegają ochronie i nie mogą być ujawniane osobom nieupoważnionym.

Wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń organizacje muszą wdrożyć do 25 września. Procedury te obejmują wypracowanie bezpiecznych kanałów komunikacji, zasad weryfikacji zgłoszeń oraz mechanizmów ochrony danych osobowych sygnalistów. Wymagane jest również regularne informowanie sygnalistów o postępach w sprawie.

Dane związane ze zgłoszeniami muszą być przechowywane przez 3 lata, po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym dokonano zgłoszenia. Po tym okresie trzeba je bezpiecznie usunąć.

Ustawa określa też terminy dotyczące przyjmowania zgłoszeń sygnalistów. Każda firma czy organizacja ma 7 dni na potwierdzenie przyjęcia takiego zgłoszenia i 3 miesiące (od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia) na udzielenie informacji zwrotnej sygnaliście.

**Signalink - na bazie badań i doświadczeń**

W odpowiedzi na dyrektywę unijną o ochronie sygnalistów na rynku pojawiły się rozwiązania mające wspierać pracodawców w zapewnieniu bezpiecznego kanału zgłaszania potencjalnych naruszeń w firmach. Zespół ekspertów i metodyków Uniwersytetu SWPS, którzy odpowiadają za stworzenie RESQL — systemu do monitorowania i zwalczania przemocy w szkole, opracował aplikację Signalink. Podobnie jak jego poprzednik, rozwiązanie zostało zaprojektowane z myślą o zapewnieniu maksymalnego bezpieczeństwa i anonimowości użytkowników. Signalink, w odróżnieniu od rozwiązań webowych, nie pobiera numerów IP ani innych danych identyfikacyjnych, co stanowi kluczowy element ochrony sygnalistów.

*Warto* pod*kreślić, że Signalink, bazując na doświadczeniach z RESQL, umożliwia dwukierunkową, bezpieczną komunikację między sygnalistą a wyznaczonymi ekspertami. To rozwiązanie ma na celu nie tylko spełnienie wymogów prawnych, ale także wspieranie opartej na prawie kultury uczciwości i odpowiedzialności w organizacjach* — wyjaśnia dr Piotr Rycielski.

Aplikacja mobilna oferuje sześć głównych kategorii zgłoszeń, dostarczając jednocześnie użytkownikom niezbędnych informacji o rodzajach naruszeń. Umożliwia anonimowe zgłaszanie, bezpieczne przechowywanie danych, automatyzację procesów i śledzenie postępów. Signalink ma przewagę nad konkurencją dzięki intuicyjnemu interfejsowi aplikacji mobilnej, która ułatwia zgłaszanie oraz dzięki wsparciu wdrożeniowemu i kompleksowym funkcjom zarządzania zgłoszeniami. Signalink oferuje również szkolenia dotyczące idei sygnalistów i zmiany kultury organizacji.

Uniwersytet SWPS wdrożył aplikację Signalink we własnych strukturach. Implementacja tego systemu to nie tylko kwestia spełnienia wymogów prawnych, ale przede wszystkim krok w kierunku budowania kultury otwartej komunikacji i zaufania w społeczności akademickiej.

**\*\*\*\***

**Uniwersytet SWPS** to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci ponad 16 tysięcy studentek i studentów - w tym blisko tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 400 słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ponad 170 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa 28 centrów badawczych oraz 105 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.