

ZASADY ANONIMOWEGO ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W FUNDACJA SOWARD – KOLOROWA EDUKACJA

wprowadza niniejsze **Zasady Anonimowego Zgłaszania Nieprawidłowości** (dalej: **Zasady**).

§ 1

BUDOWA SYSTEMU

1. W Fundacja SOWARD – Kolorowa Edukacja (dalej: SOWARD) do zgłaszania nadużyć tworzy się dedykowany dla pracowników i osób z zewnątrz anonimowy system zgłaszania nieprawidłowości związanych z naruszeniem prawa, standardów etycznych i procedur wewnętrznych (dalej: **ASZN**).
2. Anonimowy system zgłaszania nieprawidłowości ma na celu umożliwienie identyfikowania wszelkich nadużyć i innych nieprawidłowości w SOWARD w sposób zapewniający anonimowość osobowego źródła informacji (dalej: **Sygnalisty**) i poufny charakter przekazanych informacji.
3. Anonimowość w Systemie gwarantuje się poprzez stosowanie procedur wewnętrznych SOWARD, a także zapewnienie anonimowości kanałów informacyjnych pozostających pod kontrolą SOWARD, wykluczających możliwość identyfikowania osób dokonujących zgłoszenia nieprawidłowości.
4. Zadaniem systemu jest zapewnienie ochrony Sygnalistów przed potencjalnymi sankcjami (odwetem) ze strony osób, których dotyczy zgłoszenie.
5. Status Sygnalisty otrzymają tylko i wyłącznie ci pracownicy oraz osoba działająca w imieniu lub w interesie SOWARD, którzy działając w dobrej wierze, kierując się dobrem organizacji, grupy lub społecznym, informują o uzasadnionym podejrzeniu:
 - a) przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego;
 - b) niedopełnienia obowiązków lub nadużycia uprawnień przez organy podmiotu zbiorowego lub osoby, działające w imieniu lub na rzecz podmiotu zbiorowego;
 - c) niezachowania należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach w działaniach organów podmiotu zbiorowego lub innych osób;
 - d) wystąpienia nieprawidłowości w organizacji działalności podmiotu zbiorowego, które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego w tym o słabych punktach systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi.
6. Od zgłaszających nie oczekuje się udowodnienia prawdziwości zarzutów, a jedynie wykazania, że istnieją wystarczające i uzasadnione powody uprawdopodobniające podejrzewanie, iż do nadużycia doszło.
7. Każdy przypadek zgłoszenia nieprawidłowości, który po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających przez **Specjalistę ds. Sygnalistów** w SOWARD, okaże się nieprawdziwym i nie poparty żadnymi dowodami lub poparty dowodami, które okażą się fałszywe, a z poczynionych ustaleń wynikać będzie, że zgłoszenie dokonane było w złej wierze oraz z niskich pobudek i motywacji zasługujących na szczególne potępienie,

działanie takie uznane zostanie za ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgłaszający, którzy dokonają zgłoszenia w złej wierze, działając z niskich pobudek i motywacji zasługującej na szczególne potępienie, albo dokonają zgłoszenia niepolegającego na prawdzie nie otrzymają statusu Sygnalisty.

§ 2

KOMUNIKACJA

1. Poprzez kanały informacyjne Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości można między innymi zgłaszać:

- a) **Sprzedajność – łapownictwo bierne** – czyli zachowanie polegające na przyjęciu przez osobę pełniącą funkcję publiczną lub gospodarczą w związku z pełnieniem tej funkcji, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej. Pracownicy i reprezentanci nie mogą, w związku z wykonywaniem czynności realizowanych na rzecz SOWARD, przyjmować korzyści majątkowej lub osobistej, albo jej obietnicy dla siebie lub jakiegokolwiek innej osoby za zachowanie stanowiące naruszenie przepisów prawa, ani też uzależniać wykonania takiej czynności od otrzymania korzyści majątkowej lub osobistej dla siebie lub jakiegokolwiek innej osoby.
- b) **Przekupstwo - łapownictwo czynne** – czyli zachowanie polegające na udzieleniu osobie pełniącej funkcję publiczną lub gospodarczą w związku z pełnieniem tej funkcji, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej. Pracownicy i reprezentanci nie mogą udzielać korzyści majątkowej lub osobistej jakiegokolwiek osobie pełniącej funkcję publiczną lub kierowniczą w toku działalności gospodarczej, w związku z pełnieniem przez nią tej funkcji. Pracownicy i reprezentanci nie mogą również podejmować działań, których celem jest nakłonienie osoby pełniącej funkcję publiczną lub kierowniczą w toku działalności gospodarczej do naruszenia przepisów prawa lub udzielać, albo obiecywać udzielenia takiej osobie korzyści majątkowej lub osobistej dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za naruszenie przepisów prawa.
- c) **Handel wpływami - płatna protekcja bierna** – czyli zachowanie polegające na przyjęciu przez osobę, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za podjęcie się pośrednictwa w załatwieniu sprawy. Pracownicy i reprezentanci nie mogą, powołując się na wpływy i pozycję w SOWARD, albo wywołując przekonanie innej osoby lub utwierdzając ją w przekonaniu o istnieniu takich wpływów, podejmować się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą, albo jej obietnicę.
- d) **Handel wpływami - płatna protekcja czynna** – czyli zachowanie polegające na udzieleniu osobie, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za podjęcie się pośrednictwa w załatwieniu sprawy. Pracownicy i reprezentanci nie mogą udzielać, albo obiecywać udzielenia

korzyści majątkowej lub osobistej dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w instytucji państwowej, samorządowej, organizacji międzynarodowej albo krajowej lub w zagranicznej jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi, polegającej na bezprawnym wywarciu wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie czynności przez osobę pełniącą funkcję publiczną, w związku z pełnieniem tej funkcji.

e) **Łapownictwo menedżerskie** – czyli zachowanie osób pełniących funkcję kierowniczą w jednostce organizacyjnej wykonującej działalność gospodarczą lub pozostających z nią w stosunku pracy, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, polegające na żądaniu albo przyjęciu korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za nadużycie udzielonych przez nią uprawnień lub niedopełnienie ciążących na niej obowiązków, mogącym wyrządzić tej jednostce szkodę majątkową albo stanowiącym czyn nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalnej czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi lub świadczenia. Pracownicy i reprezentanci nie mogą żądać lub przyjmować korzyści majątkowej lub osobistej, albo jej obietnicy, dla nich samych lub jakiegokolwiek innej osoby w zamian za nadużycie udzielonych im uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nich obowiązku mogące wyrządzić SOWARD, w którym są zatrudnieni, szkodę majątkową, albo stanowiące czyn nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalną czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi lub świadczenia.

f) **Manipulacje w przetargach** – czyli zachowanie polegające na udaremnieniu lub utrudnianiu przetargu albo wchodzeniu w porozumienie z inną osobą działającą na szkodę właściciela mienia, albo osoby lub instytucji, na rzecz, której przetarg jest dokonywany, w zamian za przyjęcie korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby.

Pracownicy i reprezentanci nie mogą, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, udaremniać lub utrudniać przetargu albo wchodzić w porozumienie z inną osobą działającą na szkodę właściciela mienia, albo osoby lub instytucji, na rzecz, której przetarg jest dokonywany. Pracownicy i reprezentanci nie mogą, w związku z przetargiem rozpowszechniać informacji lub zataić istotnych okoliczności, mających znaczenie dla zawarcia umowy będącej przedmiotem przetargu ani też manipulować kryteriami oceny ofert poprzez niewłaściwy dobór kryteriów oceny ofert oraz ich wag ani też biorąc udział w przetargu nie mogą, w związku z przetargiem manipulować cenami ofertowymi ocenianymi w różnych kryteriach – w oderwaniu od faktycznej wartości wycenianych dostaw czy usług.

g) **Oszustwa pracownicze** – czyli zachowanie polegające na wykorzystaniu zajmowanego stanowiska do wzbogacenia się drogą świadomego nadużywania bądź niewłaściwego użytkowania aktywów lub majątku fundacji, dokonywanym w celu uzyskanie korzyści majątkowej lub osobistej dla takiej osoby lub jakiegokolwiek innej osoby poprzez uszczuplenie majątku SOWARD. Oszustwa pracownicze są czynami, które naruszają obowiązujące przepisy prawa lub wewnętrzne przepisów SOWARD. Rozróżnia się trzy podstawowe kategorie oszustw i nadużyć w podmiotach zbiorowych. Pierwszą kategorią jest: sprzeniewierzenie aktywów, które obejmuje

szeroko pojęte kradzieże oraz niewłaściwe wykorzystanie aktywów SOWARD. Najczęstsze przypadki to: kradzież środków pieniężnych, kradzież zapasów, oszukańcze wydatki, przedstawianie zawyżonych bądź fikcyjnych rozliczeń. Drugą kategorią są przypadki, kiedy pracownik, w celu osiągnięcia korzyści majątkowych albo osobistej dla siebie lub osób trzecich, wykorzystuje swój wpływ na podejmowanie decyzji. Najczęstsze przypadki to: angażowanie się w konflikt interesów, nielegalne gratyfikacje, wymuszenia ekonomiczne. Do trzeciej kategorii zalicza się fałszowanie sprawozdań finansowych, przez co rozumie się celowe zniekształcanie wszelkiej informacji finansowej i zarządczej. Najczęstsze przypadki to: zawyżanie lub niedoszacowanie przychodów i aktywów.

- h) **Mobbing** – czyli zachowanie sprzeczne z normami społecznymi, polegające na działaniu lub zaniechaniu działania, które dotyczy pracownika lub skierowane jest przeciwko pracownikowi, będące uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- i) **Molestowanie** – czyli sprzeczne z normami społecznymi, zachowanie dyskryminacyjne, polegające na działaniu lub zachowaniu wobec pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej czci i godności atmosfery.
- j) **Molestowanie seksualne** – czyli sprzeczne z normami społecznymi, każde nieakceptowane werbalne lub pozawerbalne zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej czci i godności atmosfery.
- k) **Stalking** – czyli uporczywe nękanie bądź prześladowanie innej osoby lub osoby jej najbliższej, które wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia albo istotnie narusza jej prywatność, a także podszywanie się pod inną osobę, wykorzystywanie jej wizerunku, innych jej danych osobowych lub innych danych, za pomocą, których jest ona publicznie identyfikowana, w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej.
- l) **Dyskryminacje** – czyli sprzeczne z normami społecznymi, każde nieakceptowane werbalne lub pozawerbalne zachowanie podejmowane w celu nieuzasadnionej marginalizacji - wykluczenia społecznego danej osoby, objawiająca się poprzez traktowanie jej mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
- m) **Konflikt interesów** – czyli takie działania pracowników, współpracowników, osób z kierownictwa SOWARD, które polega na wykorzystaniu funkcji, pozycji zawodowej, sytuacji służbowej lub powierzonych zadań do zaspokojeniu interesów prywatnych pracowników, współpracowników, osób z kierownictwa SOWARD lub reprezentantów SOWARD, kosztem interesów, które może rodzić wątpliwości, co do ich bezstronności i niezależności.

- n) **Niedopełnienie obowiązków z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu** – czyli takie rzeczywiste lub potencjalne działania polegające na naruszeniu przepisów Ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.
- o) **Wszelkie inne nieprawidłowości** – czyli nieakceptowalne zachowania w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą albo funkcją na rzecz SOWARD, związane m.in. z:
 - e) posiadaniem, nabywaniem, sprzedażą, przekazywaniem i używaniem alkoholu, narkotyków i innych środków odurzających;
 - f) narażaniem na szwank bezpieczeństwa prawnego i praw pracowników
 - g) bezpieczeństwem osób i mienia, w tym związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy;
 - h) prowadzeniem działalności zagrażającej środowisku naturalnemu, powodowaniem zanieczyszczeń w przyrodzie, nieodpowiednim postępowaniem z odpadami, niedopełnieniem obowiązków dbałości o urządzenia zabezpieczające środowisko, które mogą zagrozić życiu lub zdrowiu człowieka lub spowodować obniżenie jakości wody, powietrza lub powierzchni ziemi lub zniszczenie w świecie roślinnym lub zwierzęcym;
 - i) nienaprawianiem błędów zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego, w sposób obustronnie akceptowalny przez strony, kiedy w kontaktach biznesowych z kontrahentami dojdzie do omyłki pisarskiej, albo błędu księgowego lub innego, który może mieć znaczenie dla prawidłowego kształtowania relacji;
 - j) takim działaniem pracowników, współpracowników, osób z kierownictwa SOWARD lub reprezentantów SOWARD, które polega na nadużyciu zajmowanego stanowiska poprzez protegowanie krewnych – nepotyzm lub innych osób, z którymi istnieją powiązania towarzyskie - kumoterstwo, kiedy osoby te nie posiadają odpowiednich zdolności lub kwalifikacji, a ich faworyzowanie jest sprzeczne z interesami SOWARD lub dobrymi obyczajami, o których stanowią zasady SOWARD;
 - k) podejmowaniem podstępnych zabiegów w miejscu pracy albo w trakcie świadczenia pracy lub w związku z wykonywaną funkcją na rzecz SOWARD, w celu skierowania przeciwko określonemu pracownikowi lub osobie wykonującej jakąkolwiek funkcję na rzecz SOWARD, albo pracownikowi lub osobie wykonującej jakąkolwiek funkcję na rzecz SOWARD, ściganie o przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie, wykroczenie skarbowe lub przewinienie dyscyplinarne albo przedsięwzięcie podstępnych zabiegów i tworzenie fałszywych dowodów w toku wewnętrznego postępowania wyjaśniającego;
 - l) zmuszaniem do określonego zachowania, zaniechania lub znoszenia poprzez stosowanie przemocy lub groźby bezprawnej wobec pracowników, współpracowników, osób z kierownictwa Fundacji lub reprezentantów Fundacji, zwłaszcza, kiedy skutkiem takiego określonego zachowania, zaniechania lub znoszenia są zachowania sprzeczne z Wartościami SOWARD albo, kiedy skutkiem

są nieuzasadnione straty ponoszone przez SOWARD o charakterze materialnym (w tym finansowym) i niematerialnym (w tym wizerunkowe) lub przysparza sprawcy lub osobie trzeciej nieuprawnione korzyści.

- m) zniesławianiem innych pracowników lub osób wykonujących pracę albo funkcją na rzecz SOWARD, albo pracowników SOWARD lub osób wykonujących jakąkolwiek funkcję na rzecz SOWARD, poprzez pomawianie ich o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności.
- n) udzielaniem informacji o SOWARD w sposób sprzeczny z przepisami prawa i normami wewnętrznymi obowiązującymi w tym zakresie oraz kiedy jest to sprzeczne z oficjalnym stanowiskiem SOWARD, a także, kiedy godzi w dobre imię i naraża na szwank reputację SOWARD lub jej pracowników albo osób wykonujących jakiegokolwiek funkcje na rzecz SOWARD.
- o) zatajeniem istotnych dla SOWARD faktów i informacji oraz niezgodnym z prawem powszechnym jak i normami wewnętrznymi wykorzystaniem, informacji stanowiących tajemnicę SOWARD powodującym nieuzasadnione straty ponoszone przez SOWARD o charakterze materialnym (w tym finansowym) i niematerialnym (w tym wizerunkowe) i przynoszące sprawcy lub osobie trzeciej nieuprawnione korzyści.
- p) innymi nieakceptowalnymi zachowaniami pracownika, które w sposób negatywny wpływają na obowiązki pracownicze, albo reputację SOWARD.

§ 3

NARZĘDZIA KOMUNIKACJI

1. Do zgłaszania podejrzenia nadużyć w SOWARD tworzy się dedykowany dla pracowników i osób z zewnątrz organizacji kanały informowania o nieprawidłowościach związanych z naruszeniem prawa, standardów etycznych i procedur wewnętrznych, których zadaniem jest zapewnienie anonimowości Sygnaliście, poufny charakter przekazanych informacji, w postaci:
 - a) **korespondencji elektronicznej** na adres e – mail: **sygnalista@soward.eu**
 - b) **korespondencji tradycyjnej kierowanej na adres:**
Specjalista ds. Sygnalistów
ul. Legionów 23, 42-202 Częstochowa
z dopiskiem „DO RAK WŁASNYCH”
2. Decyzje dotyczące postępowania ze zgłoszeniami przez ASZN w SOWARD podejmuje Specjalista ds. Sygnalistów.

§ 4

SYGNALISTA

1. SOWARD będzie chronić tożsamość zgłaszającego, który w dobrej wierze ujawnia podlegającą zgłoszeniu wątpliwość zgodnie z niniejszym Zarządzeniem. Specjalista

ds. Sygnalistów w SOWARD nie ujawni nazwiska zgłaszającego, chyba, że takie ujawnienie wymagane jest prawem. W takim przypadku Specjalista ds. Sygnalistów w SOWARD, przed ujawnieniem nazwiska zgłaszającego, poinformuje bezzwłocznie zgłaszającego, chyba, że dobro postępowania wyjaśniającego, w tym i konieczność zabezpieczenia prawidłowego toku przyszłego potencjalnego postępowania przygotowawczego organów ścigania lub postępowania sądowego wymiaru sprawiedliwości, wymaga, aby od tego odstąpić.

2. Ochronie przewidzianej dla Sygnalistów podlegają również, pracownicy, współpracownicy i osoby z kierownictwa SOWARD lub reprezentanci SOWARD, które w dobrej wierze i w celach zgodnych z prawem, przyczyniły się do zgłoszenia nadużycia lub pomagały w postępowaniu związanym z podejrzeniem wystąpienia nadużycia. Ochrona osób trzecich, o których mowa powyżej, ma na celu tworzenie klimatu sprzyjającego sygnalizowaniu nieprawidłowości, niwelowaniu poczucia zagrożenia w miejscu pracy oraz zapobieganie bierności ze strony innych pracowników inspirowanych strachem przed wejściem w konflikt z osobą podejrzaną o nieprawidłowości oraz zapobieganie bierności pracowników z powodu niechęci związanej z mieszaniem się w „cudze” sprawy.
3. Anonimowość Sygnalisty pozostanie zachowana i zabezpieczona na zasadach obowiązujących w SOWARD i zgodnie z wewnętrznymi regulacjami oraz obowiązującymi przepisami prawa.
4. Osoba zgłaszająca nieprawidłowości, która ujawni swoją tożsamość zostanie objęta ochroną przewidzianą dla Sygnalistów w SOWARD.
5. Osoba zgłaszająca nieprawidłowości, która chcąc zachować anonimowość nie ujawni swoich danych osobowych, do czasu, kiedy nie ujawni swojej tożsamości, albo do czasu, kiedy w ramach postępowania wyjaśniającego nie zostanie ustalone jej tożsamość, nie będzie mogła zostać objęta ochroną przewidzianą dla SOWARD.
6. Wszelkie fakty, zdarzenia, działania i korespondencja związana ze zgłoszeniem nieprawidłowości, jak również tożsamość osób związanych czy też potencjalnie związanych ze sprawą oraz fakty dotyczące samego zgłoszenia będą traktowane poufnie, odpowiednio do potrzeb związanych z przeprowadzeniem stosownych czynności wyjaśniających. Właściwe komórki organizacyjne Fundacji podejmą niezbędne działania w celu zapewnienia tej poufności. W przypadku uzasadnionego zgłoszenia niezwłocznie zostanie przeprowadzone postępowanie wyjaśniające oraz podjęte zostaną odpowiednie działania naprawcze. Osoba zgłaszająca nieprawidłowość otrzyma informację na temat wyników postępowania wyjaśniającego w trybie i na zasadach przyjętych w SOWARD.
7. Postanowienia umowne lub przepisy wewnętrzne SOWARD, które mają na celu obejście przepisów o ochronie Sygnalistów są nieważne z mocy prawa.
8. Jeżeli na podstawie zgłoszenia i w wyniku postępowania wyjaśniającego nie zostaną podjęte dalsze czynności, to pracownik prowadzący postępowanie wyjaśniające odpowiedzialny jest za zniszczenie dokumentacji w sposób zapewniający ochronę tożsamości sygnalisty.

§ 5

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. SOWARD nie będzie wyciągał i nie będzie tolerował wyciągania konsekwencji wobec któregokolwiek z pracowników, współpracowników lub osób z kierownictwa Fundacji lub reprezentantów SOWARD, który/a w dobrej wierze i w celach zgodnych z prawem zgłosił swoje wątpliwości, przyczynił się do zgłoszenia nadużycia lub pomaga w postępowaniu związanym z podejrzeniem wystąpienia nadużycia. Właściwe komórki organizacyjne Fundacji podejmą niezbędne działania celem ochrony pracownika posiadającego status Sygnalisty przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia nieprawidłowości.
2. Działania odwetowe ze strony kogokolwiek, niezależnie od pełnionej przez niego funkcji, zajmowanego stanowiska lub jego uprawnień, podejmowane wobec pracownika, współpracownika lub osoby z kierownictwa SOWARD albo reprezentanta SOWARD, który/a w dobrej wierze i na podstawie niniejszych Zasad zgłosi nadużycie, lub udzieli pomocy w postępowaniu związanym z wyjaśnieniem podejrzenia wystąpienia nadużycia, stoją w sprzeczności z wartościami Fundacji przepisami prawa. Każdy pracownik, który naruszy zobowiązanie dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych, będzie podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.
3. Przez „działania odwetowe” rozumie się jakiegokolwiek działania prowadzące do pogorszenia sytuacji osoby sygnalizującej lub osoby udzielającej pomocy w postępowaniu związanym z wyjaśnieniem podejrzenia wystąpienia nadużycia, wyrządzające jej krzywdę lub szkodę, które podjęte zostały w związku z ujawnieniem przez tę osobę informacji w dobrej wierze i w celach zgodnych z prawem. Dokonanie zgłoszenia lub udzielenie pomocy w postępowaniu wyjaśniającym, o których mowa powyżej, nie może stanowić przyczyny: uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, likwidacji stanowiska pracy, zmiany warunków pracy - przeniesienia na niższe stanowisko, zmiany miejsca wykonywania pracy lub zmiany warunków płacy, w tym dyskryminacji płacowej min. poprzez utraty premii lub innych korzyści wynikających z zatrudnienia, pominięcia w naborze na szkolenie zawodowe, negatywnej oceny zawodowej, braku awansu, jeżeli takowy był przewidywany, a także zawieszenia w obowiązkach. Przez „działania odwetowe” rozumie się również, wszelkie inne działania wyczerpujące znamiona dyskryminacji, mobbingu, stalkingu, kierowania gróźb bezprawnych, zmuszania do określonego zachowania, zaniechania lub znoszenia poprzez stosowanie przemocy lub groźby bezprawnej, podejmowania podstępnych zabiegów w celu skierowania przeciwko Sygnaliście, ścigania o przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie, wykroczenie skarbowe lub przewinienie dyscyplinarne albo przedsięwzięcie podstępnych zabiegów i tworzenie fałszywych dowodów w toku wewnętrznego postępowania wyjaśniającego będące konsekwencją ujawnienia nieprawidłowości.

§ 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Sposób postępowania i zadania pracowników odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń z ASZN oraz postępowanie weryfikacyjne i wyjaśniające informacje uzyskane za pośrednictwem ASZN określa **„Instrukcja postępowania ze zgłoszeniami**

realizowanymi poprzez anonimowy system zgłaszania nieprawidłowości w Fundacji SOWARD – Kolorowa Edukacja”.

2. ASZN podlega systematycznej ewaluacji i ocenie zgodności z wymogami prawa powszechnie obowiązującego oraz wewnętrznymi regulacjami. Ewaluacji i oceny dokonuje Specjalista ds. Sygnałistów.
3. Czynności związane z przetwarzaniem informacji zawartych w zgłoszeniach w ramach ASZN realizować mogą wyłącznie osoby upoważnione przez Prezesa Fundacji SOWARD – Kolorowa Edukacja.
4. Specjalista ds. Sygnałistów w SOWARD odpowiada za opracowanie i aktualizację szczegółowych procedur wewnętrznych w zakresie funkcjonowania Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości. Procedury, o których mowa w zdaniu poprzednim regulują przede wszystkim:
 - sposób postępowania ze zgłoszeniami przesyłanymi poszczególnymi kanałami informacyjnymi,
 - sposób klasyfikowania zgłoszeń,
 - sposób raportowania statystyk zgłoszeń i ich treści przełożonym,
 - metody zapewnienia anonimowości zgłaszającym nieprawidłowości,
 - sposób ewidencjonowania i archiwizowania zgłoszeń,
 - sposób postępowania ze zgłoszeniami od sygnalisty.