



Whistleblower
Empowerment
& Support Initiative



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Evaluarea competențelor Raport

Evaluarea capacității organizaționale în domeniul
protecției avertizorilor de integritate

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)



md_brainnovation

Numărul acordului de finanțare:	101213588
Acronimul proiectului:	VoiceGuard
Titlul proiectului:	VoiceGuard: Whistleblower Empowerment & Support Initiative
Apel:	CERV-2024-CHAR-LITI
Durată:	24 luni
Data de începere:	01/06/2025

DECLARAȚIE

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate în acest document aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctul de vedere al Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care acordă finanțarea nu pot fi trase la răspundere pentru conținutul acestuia.

DECLARAȚIE DE ORIGINALITATE: Acest document conține lucrări originale nepublicate, cu excepția cazurilor în care se indică clar altfel. Recunoașterea materialelor publicate anterior și a lucrărilor altor autori s-a făcut prin citare, menționare sau ambele.

DREPTURI DE AUTOR: Această lucrare este licențiată de Consorțiul VoiceGuard sub o licență Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International. Pentru detalii, consultați <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

1.	Introducere	4
2.	Metodologie	4
2.1.	Despre obiectivele analizei	4
2.2.	Colectarea datelor	5
2.3.	Cadrul analitic	5
3.	Analiza	6
3.1.	Ecosistemul informațional	6
3.1.1.	Accesibilitatea și vizibilitatea informațiilor	6
3.1.2.	Calitatea informațiilor disponibile public	7
3.1.3.	Tipuri de conduite care pot fi raportate	8
3.1.4.	Frecvența instruirii pentru angajații permanenți	9
3.2.	Canale de raportare și independență funcțională	10
3.2.1.	Respectarea termenului de 7 zile pentru confirmarea primirii	10
3.2.2.	Canale de Raportare	11
3.2.3.	Gestionarea sesizărilor anonime	12
3.2.4.	Independența funcțională percepută	13
3.2.5.	Complexitatea evaluării juridice	14
3.3.	Calitatea feedback-ului și mecanismele de protecție a avertizorilor	15
3.3.1.	Modele de furnizare a feedback-ului	15
3.3.2.	Implicarea avertizorului în identificarea măsurilor subsecvente	17
3.3.3.	Prevenirea activă a represaliilor	18
3.4.	Resurse alocate și profesionalizarea	20
3.4.1.	Alocarea resurselor umane	20
3.4.2.	Personalul și echilibrul de gen	21
3.4.3.	Frecvența formării persoanelor responsabile de gestionarea IRS	23
3.5.	Sprijinul solicitat și perspectiva specifică fiecărei țări	25
3.5.1.	Sprijinul solicitat	25
3.5.2.	Perspectiva specifică fiecărei țări	26
4.	Concluzii	29

1. Introducere

Persoanele care semnalează nereguli joacă un rol crucial în dezvăluirea corupției și a altor forme de comportament necorespunzător care amenință bunăstarea publică. Prin dezvăluirile lor, avertizorii au contribuit la salvarea de vieți și la conservarea resurselor publice. Cu toate acestea, cei care dezvăluie astfel de informații se confruntă adesea cu riscuri personale semnificative, inclusiv pierderea locului de muncă, hărțuirea la locul de muncă, excluderea de la oportunități viitoare și, în cazuri extreme, vătămări fizice.

Protejarea avertizorilor împotriva consecințelor nedrepte, inclusiv represalii, discriminare sau alte acțiuni adverse încurajează o mai mare raportare a abaterilor. O astfel de protecție crește probabilitatea ca abaterile să fie prevenite, detectate și sancționate. Prin urmare, protejarea persoanelor care semnalează abateri este esențială pentru îmbunătățirea conformității legale.

Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care semnalează încălcări ale dreptului Uniunii (denumită în continuare „Directiva”) a intrat în vigoare la 16 decembrie 2019, cu un termen de transpunere până la 17 decembrie 2021. Deși multe state membre nu au respectat acest termen, punerea în aplicare s-a accelerat în 2022 și 2023 în urma procedurilor de constatare a neîndeplinirii obligațiilor inițiate de Comisia Europeană. Până la sfârșitul anului 2023, toate statele membre ale UE au adoptat legislație națională pentru punerea în aplicare a Directivei, deși viteza și calitatea transunerii au variat semnificativ. În conformitate cu principiul efectului direct, entitățile din sectorul public sunt supuse obligațiilor Directivei începând cu 17 decembrie 2021, în timp ce obligațiile sectorului privat au intrat în vigoare odată cu punerea în aplicare la nivel național în fiecare stat membru.

Proiectul VoiceGuard, finanțat de Programul Cetățeni, Egalitate, Drepturi și Valori (CEDV), urmărește să îmbunătățească punerea în aplicare și eficacitatea protecției avertizorilor de integritate în întreaga Uniune Europeană. Pachetul de lucru 2 constituie nucleul analitic al proiectului și include: o Analiză a nevoilor, o Evaluare a competențelor, o Analiză a celor mai bune practici și un Raport cu recomandări de politici publice. Împreună, aceste componente constituie o bază de date cuprinzătoare pentru identificarea lacunelor, consolidarea capacităților și dezvoltarea de instrumente practice pentru îmbunătățirea sistemelor de protecție a avertizorilor.

Prezentul *Raport de evaluare a competențelor* se concentrează pe capacitatea organizațională, și anume abilitățile și competențele organizaționale ale persoanelor responsabile de gestionarea și primirea sesizărilor. Un chestionar cu 21 de întrebări a fost aplicat în șase state membre țintă: Bulgaria, Republica Cehă, Spania, Grecia, Luxemburg și România. Sunt analizate lacunele care creează decalajul dintre punerea în aplicare a legislației Uniunii și competențele practice ale persoanelor responsabile de aplicarea la nivel organizațional.

2. Metodologie

2.1. Despre obiectivele analizei

Elementul central al acestei analize este un chestionar cu 21 de întrebări, elaborat special pentru a evalua abilitățile și competențele personalului responsabil de primirea și gestionarea avertizărilor. Concentrându-se pe patru domenii cheie: transparență, accesibilitate, protecția

identității și calitatea feedback-ului, chestionarul identifică maturitatea organizațională în ceea ce privește protecția avertizorilor și abordarea eficientă a abaterilor.

2.2. Colectarea datelor

Colectarea datelor a avut loc în șase state membre ale UE. Chestionarul a fost tradus și distribuit în șase state membre ale UE. Colectarea datelor s-a desfășurat pe o perioadă de două luni, între 1 decembrie 2025 și 31 ianuarie 2026, rezultând un eșantion total de 150 de respondenți.

Distribuția geografică:

- Bulgaria: 32 de răspunsuri
- Republica Cehă: 30 de răspunsuri
- Spania: 29 de răspunsuri
- Grecia: 24 de răspunsuri
- Luxemburg: 20 de răspunsuri
- România: 15 răspunsuri

Respondenții reprezintă în principal sectorul public (autorități și instituții publice, administrații locale sau regionale) (50,7%), urmat de entități juridice cu participare de stat, municipală sau regională (33,3%), societăți comerciale cu scop lucrativ (6%) și organizații non-profit sau neguvernamentale (3,33%).

Pe baza unei analize a celor 150 de respondenți din setul de date de diagnostic, 19,3% dintre aceștia își desfășoară activitatea în mai multe țări. Chestionarul a oferit o definiție pentru a asigura coerența datelor: „Prin sintagma «*își desfășoară activitatea în mai multe țări*» se înțelege că organizația are sedii, sucursale, filiale sau desfășoară activități regulate în cel puțin două țări. Deplasările ocazionale în interes de serviciu sau detașările diplomatice individuale nu sunt luate în considerare.”

2.3. Cadrul analitic

Analiza este structurată în cinci secțiuni.

Secțiunea privind *Ecosistemul informațional* are ca obiectiv principal să determine dacă canalele de raportare sunt vizibile din punct de vedere funcțional sau există ca excepții administrative. Aceasta evaluează accesibilitatea și claritatea sistemului, analizând modul în care organizațiile integrează sistemele interne de raportare (IRS) în cultura lor. În plus, această secțiune evaluează sfera materială a comportamentelor care trebuie raportate în cadrul organizațiilor și examinează frecvența instruirii angajaților permanenți.

A doua secțiune - *Canale de raportare și independență funcțională* - examinează mecanismul operațional al sistemelor interne de raportare (IRS). Aceasta evaluează dacă procedurile unei organizații, de la primirea inițială a unei sesizări până la autonomia structurală a celor care o analizează, sunt suficient de solide și rapide pentru a asigura o examinare imparțială a abaterilor. Analiza începe prin evaluarea accesibilității canalelor de raportare și a disciplinei organizației în respectarea termenului legal de 7 zile pentru confirmarea primirii, alături de o revizuire a protocoalelor de gestionare a dezvăluirilor anonime. Ulterior, se concentrează asupra capacității persoanei responsabile de gestionarea IRS de a opera cu independență funcțională și cu puteri suficiente pentru a investiga cazuri sensibile fără interferențe ierarhice.

A treia secțiune - *Calitatea feedback-ului și mecanismele de protecție a avertizorilor* - evaluează calitatea feedback-ului oferit avertizorului și măsurile active de protecție implementate în cadrul

IRS. Calitatea feedback-ului este principalul factor determinant al încrederii avertizorilor. Analiza evaluează calitatea comunicării, contrastând respectarea strictă a obligațiilor minime cu implicarea proactivă. În mod crucial, aceasta evaluează dacă avertizorii sunt tratați ca surse pasive de date sau ca parteneri informați în procesul de remediere, măsurând dacă măsurile de *follow-up* propuse sunt discutate și revizuite în comun. În cele din urmă, examinează infrastructura care asigură protecție avertizorilor, cum ar fi prezența monitorizării active a represaliilor și a mecanismelor de sprijin psiho-social.

În secțiunea 4, axată pe resurse și profesionalizare, cartografiem resursele umane dedicate IRS, utilizând alocarea echivalentului de normă întregă (FTE) ca indicator principal. Dincolo de alocarea de timp, această secțiune evaluează diversitatea de gen a persoanelor responsabile de primirea și gestionarea rapoartelor, unul dintre indicatorii de bune practici pentru asigurarea accesibilității IRS. Analiza se încheie prin identificarea frecvenței cu care se derulează training-uri pentru persoanele responsabile de gestionarea IRS.

În cea de-a cincea și ultima secțiune, analizăm datele referitoare la formele de sprijin pe care respondenții au indicat în mod explicit că le-ar dori pentru a-și dezvolta în continuare sistemele de raportare internă. În final, aplicăm o perspectivă specifică fiecărei țări asupra acestor date pentru a descoperi cerințele locale în domeniul protecției interne a avertizorilor.

3. Analiza

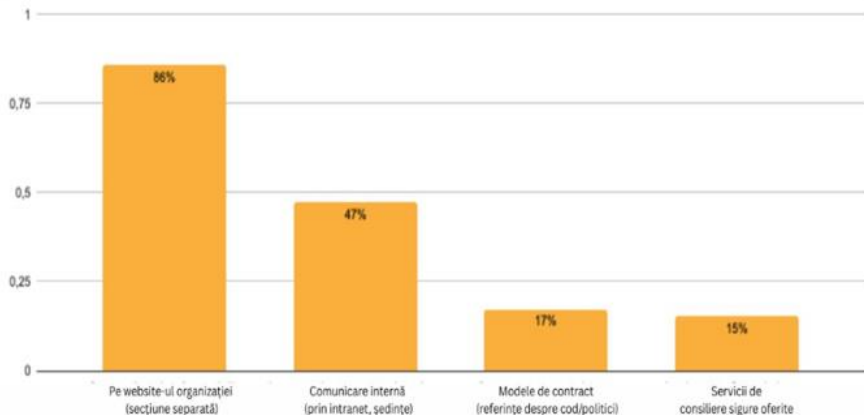
3.1. Ecosistemul informațional

Această secțiune evaluează vizibilitatea și claritatea Sistemului de Raportare Internă (IRS) al unei organizații. Un ecosistem informațional funcțional este mecanismul principal de promovare a culturii de avertizare, asigurându-se că personalul înțelege ce trebuie să raporteze, cum să o facă în siguranță și unde să găsească protecțiile legale garantate de Directiva (UE) 2019/1937.

3.1.1. Accesibilitatea și vizibilitatea informațiilor

Metodele pe care organizațiile le utilizează pentru a difuza informații despre sistemele lor de raportare internă oferă o primă imagine asupra culturii organizaționale și arată abordarea pe care organizația o are față de avertizori.

Cum și unde asigură organizația dvs. informații despre sistemul de raportare internă (IRS)?



Notă: Pe baza a 150 de respondenți din setul de date sursă; respondenții puteau selecta mai multe opțiuni.

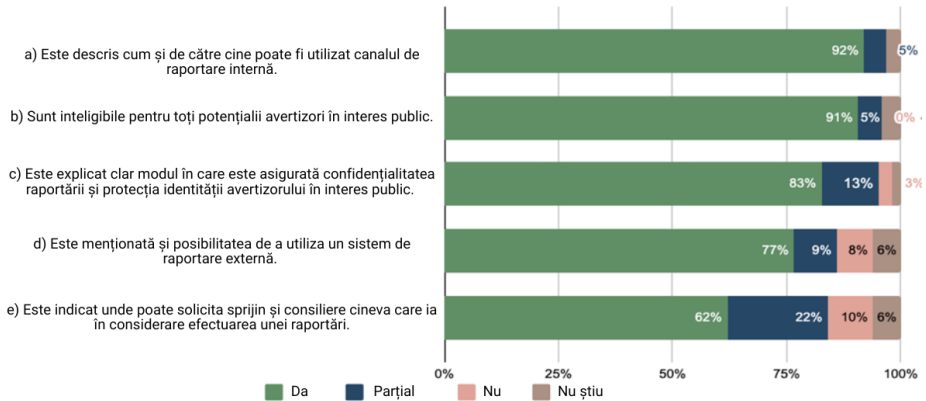
Datele arată că aproape 9 din 10 respondenți (86%) respectă cerințele Directivei de a publica informații despre sistemul lor de raportare internă pe un site web public. Aproximativ jumătate dintre organizațiile analizate comunică aceste informații la nivel intern, adică prin ședințe, buletine informative sau intranet. Când vine vorba de utilizarea unor metode mai avansate pentru a comunica în mod transparent funcția IRS, cifrele scad semnificativ: doar 17,3% dintre respondenți includ referințe la IRS în modelele de contract și doar 15,3% oferă servicii active de consiliere în condiții de siguranță – ceea ce sugerează că adevărata maturitate a protecției avertizorilor se limitează la acest grup restrâns. De fapt, adoptarea a cel puțin uneia dintre aceste metode avansate se observă doar în 35 de organizații.

3.1.2. Calitatea informațiilor disponibile public

Deși organizațiile îndeplinesc în mare măsură mandatul Directivei de a publica informații online, această practică poate evolua de la o chestiune de conformitate la un instrument de consolidare a încrederii. Informațiile publicate în mod efektiv ar trebui să explice clar procesul de raportare, drepturile avertizorilor, protocoalele de confidențialitate și opțiunile de sprijin extern pentru a ajuta avertizorii să determine dacă dezvăluirea lor este protejată.

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

Se aplică următoarele afirmații informațiilor disponibile publicului despre sistemul de raportare internă al organizației dumneavoastră?



Deși 92% dintre organizații susțin că informațiile publicate sunt ușor de înțeles, claritatea scade la 83% în ceea ce privește protecția identității avertizorilor, ceea ce sugerează o concentrare asupra procesului mai degrabă decât asupra drepturilor avertizorilor.

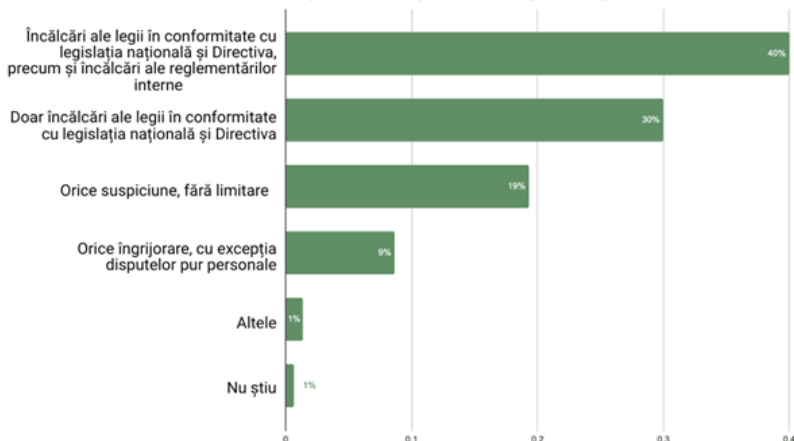
O referire la sistemul de raportare externă (o obligație prevăzută de Directivă) este prezentă în totalitate la 77% dintre respondenți, iar indicația privind locul unde se poate solicita sprijin este îndeplinită în totalitate de 62% dintre respondenți și parțial de încă 22%, după cum se poate observa în graficul anterior. În plus, 8% dintre organizații nu informează angajații cu privire la canalele de raportare externă, iar alte 4% nu știu dacă respectă acest indicator. Indiferent dacă acest lucru este rezultatul neglijenței sau al unei strategii deliberate de a limita dezvăluirile la raportarea internă, aceasta ar constitui o încălcare a Directivei. Articolul 9 alineatul (1) litera (c) prevede că organizațiile trebuie să facă informațiile privind procedurile de raportare externă clare și ușor accesibile.

3.1.3. Tipuri de conduite care pot fi raportate

Dincolo de calitatea informațiilor furnizate angajaților, organizațiile din statele membre selectate își păstrează dreptul de a extinde în mod voluntar domeniul de aplicare al informațiilor care pot fi raportate prin intermediul sistemelor lor de raportare internă (IRS). Cu toate acestea, extinderea IRS nu extinde automat protecția legală la toate dezvăluirile. Întrucât legile privind avertizorii definesc în mod specific raportările protejate pe baza obiectului (de exemplu,

încălcări ale legislației UE sau naționale), raportările care se referă doar la ghidurile interne sau la codurile de etică nu sunt adesea acoperite de protecția legală. Cu toate acestea, extinderea domeniului de aplicare al comportamentelor care pot fi raportate este extrem de benefică: reduce confuzia, simplifică navigarea pentru avertizor și consolidează semnificativ cultura de avertizare a organizației, deoarece elimină povara potențialilor avertizori de a determina dacă o preocupare îndeplinește criteriile legale complexe înainte de a o semnala.

Conform informațiilor disponibile public despre sistemul de raportare internă ce tipuri de comportamente pot fi raportate?



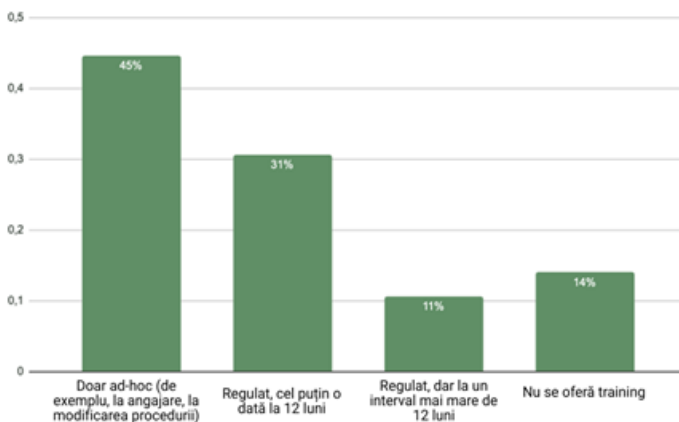
Aproape o treime dintre organizații limitează raportarea strict la minimul legal impus de Directivă și de legislația națională. Acest lucru creează adesea un efect de intimidare, în care angajații care nu sunt pe deplin siguri că problema lor se încadrează în criteriile legale stricte rămân tăcuți pentru a evita riscul de represalii pentru o sesizare neprotejată. Un grup puțin mai larg, de 40% dintre respondenți, acceptă, de asemenea, sesizări privind încălcări ale regulamentelor interne.

Grupul rămas de organizații care permit raportarea oricăror preocupări fără limitări (19%) sau a oricăror preocupări, cu limitarea la disputele strict personale (9%), reprezintă împreună peste un sfert dintre respondenți, cu o cultură a avertizării mai matură.

3.1.4. Frecvența instruirii pentru angajații permanenți

Atunci când personalul este instruit este mai probabil să recunoască comportamentele care trebuie raportate. În plus, formarea continuă acționează ca o plasă de siguranță, învățându-i pe colegi cum să evite izolarea accidentală sau intimidarea celor care își exprimă îngrijorările.

Cât de des oferă organizația dvs. sesiuni de training pentru angajați pe tema procedurilor de raportare?



Datele arată că cel mai mare grup de organizații (45%) se bazează exclusiv pe instruire ad-hoc (adică la începutul angajării), abordare care nu reușește să consolideze mecanismul de raportare, susținând adesea cultura implicită a tăcerii. Când se adaugă și cei 14% dintre respondenții care raportează că „nu s-a desfășurat nicio instruire”, rezultă că aproape 60% dintre angajați lucrează într-un mediu în care gradul de conștientizare este insuficient pentru a identifica comportamentele care trebuie raportate.

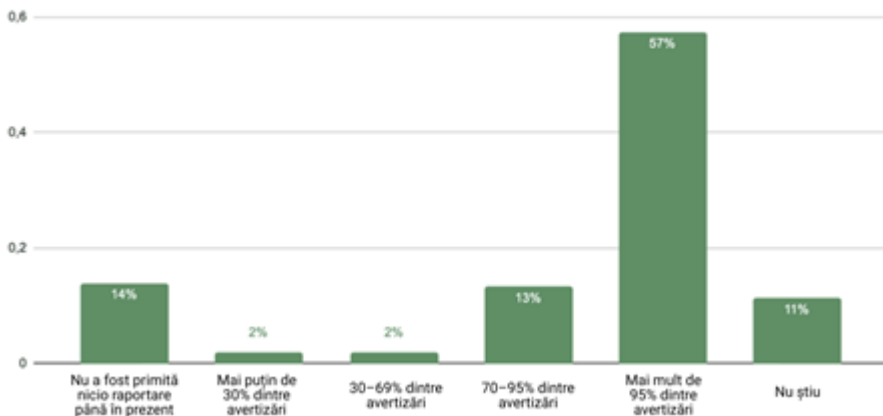
În schimb, peste o treime dintre organizații organizează cursuri de formare periodice, cel puțin o dată pe an. O astfel de formare periodică este esențială pentru a normaliza avertizarea neregulilor, transformând-o într-un instrument obișnuit la locul de muncă.

3.2. Canale de raportare și Independență funcțională

3.2.1. Respectarea termenului de 7 zile pentru confirmarea primirii

Confirmarea primirii raportului în termen de șapte zile este o obligație prevăzută de Directivă. Următoarea întrebare a testat rata de conformitate cu această obligație și, în același timp, a relevat câte organizații nu au primit încă primul lor raport de avertizare.

Transmiteți confirmarea de primire a sesizării în decurs de 7 zile, conform legii? (%)



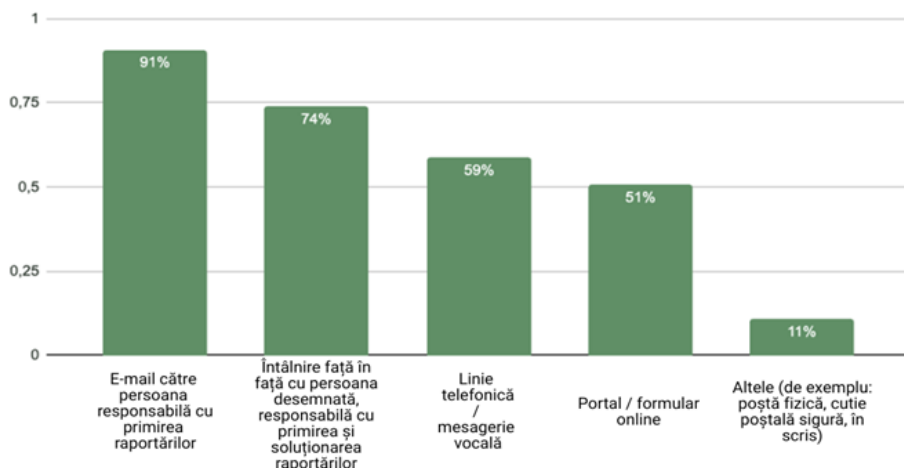
Organizațiile care respectă termenul legal de confirmare de 7 zile pentru mai mult de 95% din rapoarte reprezintă 57,3% din eșantion (86 din 150). În cadrul acestui grup de conformitate, 62,8% (54 de organizații) oferă un portal web online, facilitând adesea confirmarea automată a primirii, prevăzută de articolul 9 din Directiva (UE) 2019/1937.

În schimb, pentru cele 17% dintre organizații care se confruntă cu dificultăți în respectarea Directivei și cele 11% care au răspuns „nu știu”, există un risc ridicat ca sesizările să intre într-un vid instituțional. Indiferent dacă este intenționată sau nu, această inacțiune demoralizează avertizorul și semnalează apatia organizațională. Directiva însăși prevede (pct.63) că lipsa de încredere în eficacitatea raportării este unul dintre principalii factori care descurajează potențialii avertizori.

3.2.2. Canale de Raportare

Directiva prevede că Sistemele Interne de Raportare (IRS) trebuie să permită raportarea atât în scris, cât și verbal, inclusiv prin telefon sau alte sisteme de mesagerie vocală și, la cerere, prin intermediul unei întâlniri fizice. Portalurile web sau formularele online securizate pot oferi un nivel suplimentar de securitate, permit răspunsuri automate, facilitează gestionarea mai ușoară a cazurilor și, ceea ce este esențial, permit uneori comunicarea anonimă bidirecțională, recomandată în mod repetat de experți.

Ce fel de canale de raportare sunt disponibile la nivelul organizației?



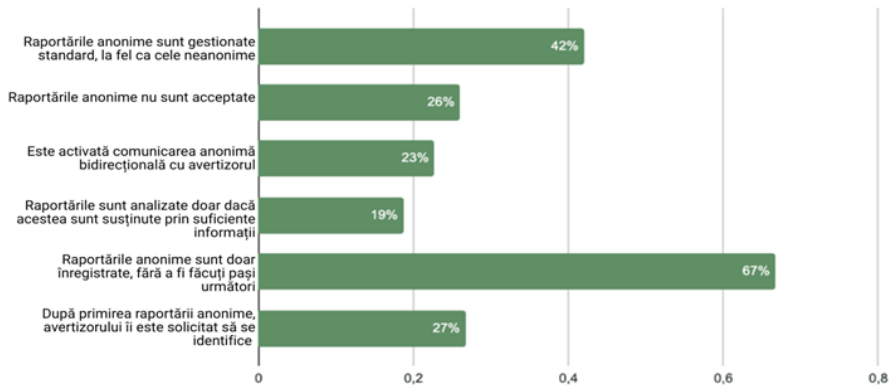
Peste jumătate dintre organizațiile chestionate (50,7%) asigură fie un portal web, fie un formular online, ceea ce sugerează o trecere către o abordare mai profesională și mai sigură a gestionării avertizărilor. Cu toate acestea, datele relevă simultan o încălcare semnificativă a Directivei: în ciuda cerinței legale de a facilita întâlnirile fizice la cerere, în conformitate cu articolul 9 alin. (2) din Directivă, doar 74% dintre organizații menționează în mod explicit întâlnirile fizice ca fiind un canal disponibil. Acest lucru indică faptul că 26% dintre organizații nu respectă dispoziția obligatorie de a oferi posibilitatea de raportare față în față.

Conform datelor noastre, prezența unui portal online crește semnificativ probabilitatea unei interacțiuni sigure. În timp ce 40,3% dintre organizațiile cu portaluri web online (77) facilitează comunicarea bidirecțională anonimă, alte 6,8% dintre organizațiile analizate nu au portaluri web sau formulare online. Acest lucru sugerează că, fără instrumente digitale dedicate, organizațiile nu sunt în măsură să mențină un dialog anonim cu avertizorul.

3.2.3. Gestionarea sesizărilor anonime

Deși Directiva acordă statelor membre libertatea de a decide dacă acceptă sau nu sesizările anonime, articolul 6 prevede în mod explicit că avertizorii anonimi care sunt identificați ulterior trebuie protejați împotriva represaliilor. Deoarece legislațiile naționale rareori extind protecția dincolo de acest minim, responsabilitatea practică de a defini modul în care sunt gestionate sesizările anonime revine fiecărei organizații în parte. Indiferent de abordarea aleasă se recomandă ca organizațiile să păstreze dovezi ale sesizărilor anonime pentru a asigura conformitatea legală în cazul în care identitatea avertizorului ar fi dezvăluită ulterior.

Cum gestionează organizația dvs. raportările anonime?



Notă: Totalul depășește 100%, deoarece respondenții au putut selecta mai multe opțiuni.

Datele indică o situație polarizată. Pe de o parte, 42% dintre organizații tratează rapoartele anonime ca pe rapoarte standard neanonime, iar 22,67% au implementat comunicarea bidirecțională anonimă. Aceste cifre demonstrează existența unei culturi organizaționale în curs de maturizare, care acordă prioritate conținutului raportului față de identitatea raportorului. Cu toate acestea, pentru ca o astfel de investigație să fie cu adevărat eficientă, capacitatea de a pune întrebări de *follow-up* este esențială; verificarea fără un circuit de *feedback* poate duce la impasuri.

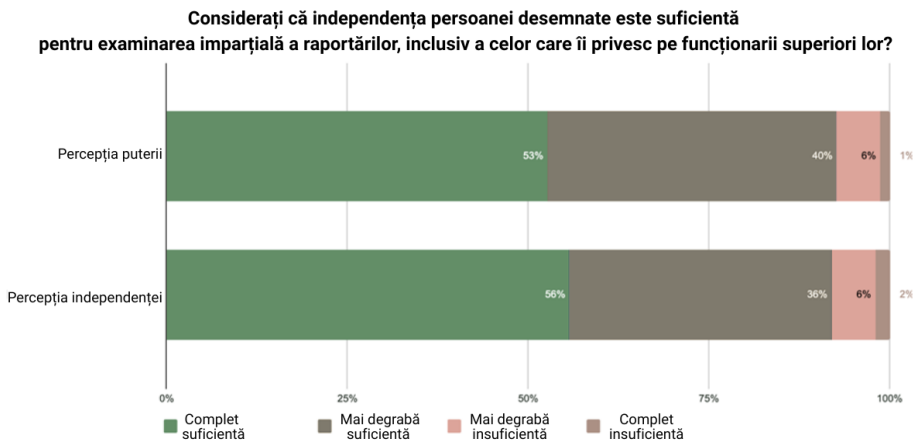
Pe de altă parte, 26% dintre organizații refuză în totalitate rapoartele anonime, iar 18,67% (28 de organizații) condiționează demararea investigației de existența a suficiente informații justificative. Un aspect crucial este că, dintre aceste 28 de organizații care solicită informații minime, doar 9 permit comunicarea bidirecțională. Acest lucru creează o capcană procedurală: organizația poate solicita adesea mai multe dovezi pentru a continua, dar nu oferă un canal sigur prin care avertizorul să le poată transmite. Prin refuzarea rapoartelor anonime ori stabilirea unor praguri statice de dovezi, fără posibilitatea dialogului, organizațiile filtrează involuntar și preocupări valide, înainte ca acestea să poată fi înțelese sau verificate.

3.2.4. Independența funcțională percepută

Pentru ca sistemele de avertizare să fie eficiente, persoanele responsabile de primirea și gestionarea rapoartelor trebuie să fie independente din punct de vedere organizațional și să aibă capacitatea de a desfășura investigații imparțiale. Fără aceste garanții, avertizorii se tem adesea că identitatea lor va fi dezvăluită sau că neregulile semnalate vor fi mușamalizate chiar de către persoanele însărcinate cu investigarea acestora. Deoarece organizațiile au libertatea de a decide exact ce nivel de independență să acorde, autonomia persoanei responsabile de primirea și gestionarea rapoartelor este un indicator major al maturității reale a culturii organizaționale.

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

Corelația dintre Independența percepută și puterile percepute

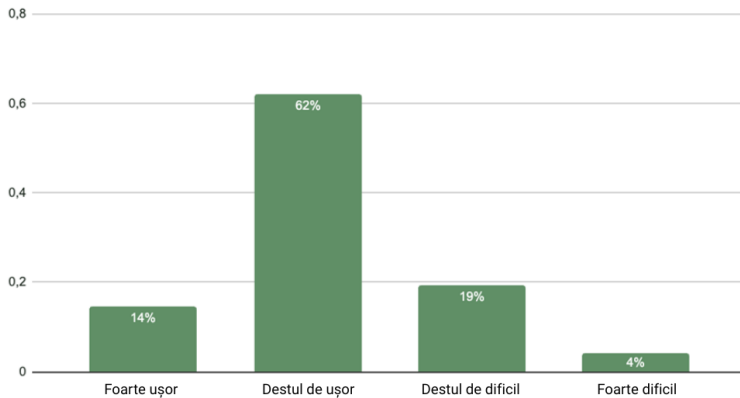


Datele relevă o aliniere statistică aproape identică între independența percepută a persoanei responsabile și puterea percepută a acestuia de a examina rapoartele, inclusiv cele referitoare la înalți funcționari publici. Majoritatea respondenților (56%) consideră că independența lor este *în totalitate suficientă*, deși acest lucru trebuie privit în lumina constrângerilor de resurse menționate mai sus. Peste o treime dintre respondenți își desfășoară activitatea într-o stare de ambiguitate, afirmând că puterea și independența lor sunt *destul de suficiente*, ceea ce implică faptul că pot rămâne subordonați chiar conducerii pe care ar trebui să o supravezeze. O minoritate de 8% dintre organizații au raportat o *independență insuficientă*, iar 7% au raportat *puteri insuficiente*.

3.2.5. Complexitatea evaluării juridice

Evaluarea juridică dacă o sesizare intră în domeniul de aplicare al legislației privind protecția avertizorilor constituie un obstacol semnificativ atât pentru avertizori, cât și pentru persoanele responsabile de primirea și gestionarea sesizărilor. Normele privind avertizarea sunt adesea fragmentate și complexe din punct de vedere juridic, în special în ceea ce privește domeniul de aplicare material al Directivei UE privind protecția avertizorilor, care acoperă doar anumite domenii ale dreptului Uniunii. Această complexitate face dificil pentru personalul fără expertiză juridică avansată să determine dacă abaterile la care sunt martori sunt efectiv protejate. Dacă o sesizare este evaluată în mod eronat ca nefiind în domeniul de aplicare, avertizorul rămâne dezorientat și vulnerabil la represalii, fără garanțiile legale pe care le anticipa.

Cât de dificil este pentru dvs. din punct de vedere juridic să evaluați dacă o raportare intră sub incidența Directivei sau a legii naționale de protecție a avertizorilor în interes public?



În ciuda acestor complexități, majoritatea respondenților percep această sarcină ca fiind gestionabilă. În total, cei care consideră că este foarte ușor sau destul de ușor să evalueze domeniul de aplicare material reprezintă 76% dintre respondenți. Cu toate acestea, pentru aproape un sfert dintre respondenți este „destul de dificil” sau „foarte dificil”. Deși încrederea majorității este un semn pozitiv, procentul de 23% dintre cei care consideră că evaluarea legală este dificilă este un semn îngrijorător al unor potențiale erori în distingerea între o divulgare protejată și alte dispute. În cazul în care există incertitudine, organizațiile sunt mai predispuse să opteze pentru suprimarea raportării decât pentru investigare. Acest lucru indică, de asemenea, o lacună semnificativă de capacitate, care ar putea plasa organizațiile în situație de neconformitate cu cerința articolului 9 din Directivă privind persoanele competente să gestioneze sesizările. Dacă aproape unul din patru responsabili se confruntă cu dificultăți în identificarea dreptului la liberă exprimare, organizația nu poate garanta aplicarea corectă a legii. În plus, incertitudinea cu privire la pragurile legale poate împiedica persoanele desemnate să susțină cultura de avertizare în cadrul organizațiilor lor.

3.3. Calitatea feedback-ului și mecanismele de protecție a avertizorilor

Acest pilon evaluează „Bucla de feedback” și măsurile active de protecție implementate în cadrul sistemelor interne de raportare (IRS). Calitatea feedback-ului este factorul determinant principal al încrederii avertizorilor; procesul de a fi ascultat este adesea mai semnificativ decât rezultatul final al unei investigații în construirea integrității organizaționale pe termen lung.

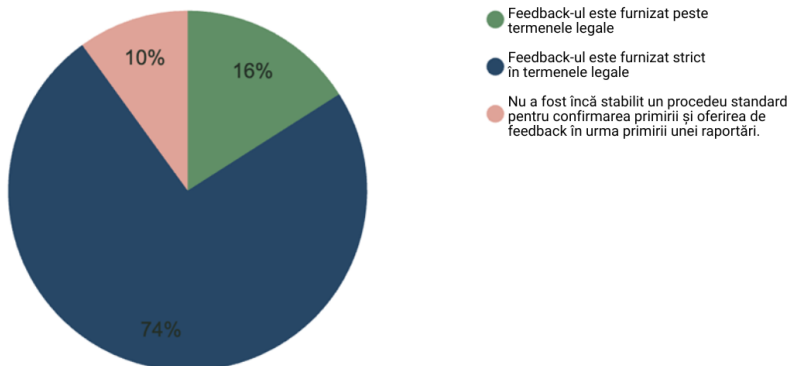
3.3.1. Modele de furnizare a feedback-ului

O comunicare eficientă este singura dovadă concretă pe care o are un avertizor că sesizarea sa este luată în serios; în lipsa acesteia, tăcerea care urmează unei dezvăluiri este adesea interpretată ca inactivitate sau indiferență. Am solicitat organizațiilor să-și clasifice abordarea față de acest dialog esențial, făcând distincția între cele care respectă strict cerințele legale minime și cele care acordă prioritate implicării continue. Acest standard mai ridicat de feedback

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

implică comunicarea dincolo de termenele legale, de exemplu, prin furnizarea de actualizări intermediare privind stadiul anchetei sau prin informarea constantă a avertizorului pe măsură ce cazul parcurge diferite etape procedurale.

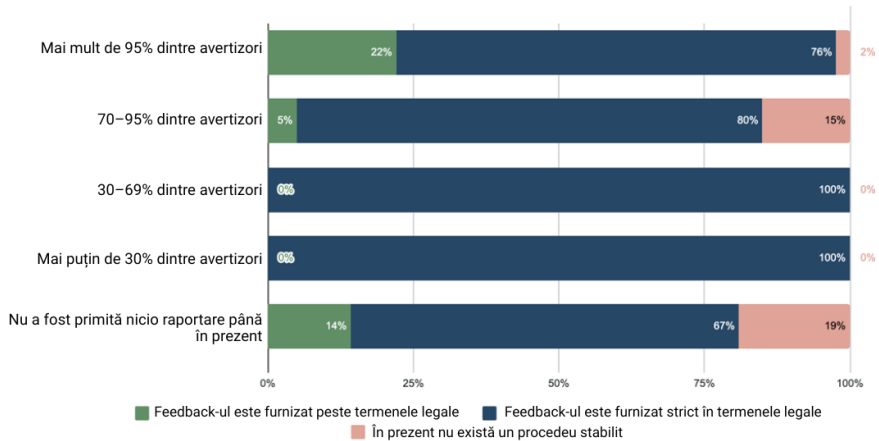
Cum se furnizează feedback-ul către avertizor după depunerea raportării?



Modul în care o organizație oferă feedback unui avertizor relevă dacă aceasta consideră conformitatea ca pe o listă de verificare sau ca pe un angajament de încredere. Datele indică faptul că 74% dintre organizații tratează cerințele Directivei (UE) 2019/193, în special termenul de confirmare de șapte zile și perioada de feedback de trei luni, ca pe un plafon mai degrabă decât ca pe un prag minim. Respectând strict aceste termene legale fără a oferi un angajament suplimentar, marea majoritate a entităților ratează ocazia de a promova un mediu favorabil avertizării. În schimb, doar 16% dintre organizații oferă actualizări continue dincolo de minimul legal, menținând o comunicare activă cu privire la stadiul anchetei și pașii următori. Această abordare proactivă este crucială, deoarece tăcerea este adesea percepută de avertizor ca indiferență sau chiar ca o primă etapă a represaliilor.

Restul de 10% dintre respondenți au recunoscut că nu au o procedură standard pentru confirmarea primirii sau furnizarea de feedback. Departe de a fi nesemnificativă, această cifră reprezintă o deficiență critică în materie de conformitate. Pe lângă faptul că reprezintă o încălcare directă a Directivei, această lipsă de structură indică faptul că una din zece organizații se confruntă cu dificultăți în a înțelege și a-și îndeplini chiar și cele mai elementare obligații legale.

Viteza de confirmare vs. nivelul de aprofundare a feedback-ului



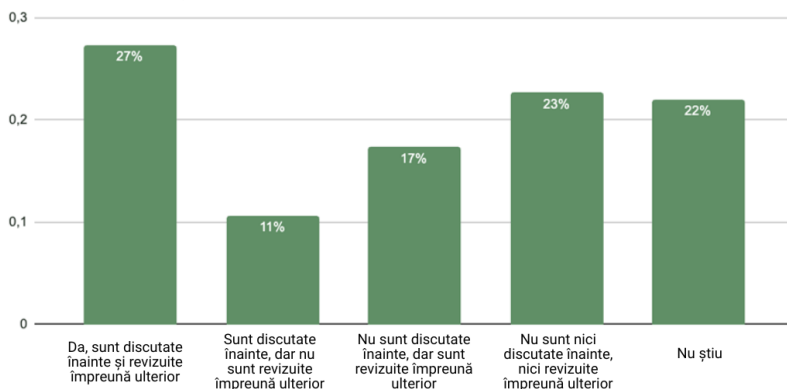
Când comparăm modul în care organizațiile susțin că reușesc să confirme primirea unei sesizări în 7 zile cu modul în care se oferă feedback pe parcursul derulării procedurii, datele relevă o corelație. Un procent de 22% dintre organizațiile care mențin o rată de confirmare perfectă sau aproape perfectă (confirmând peste 95% din sesizări în limita legală de 7 zile) implementează, de asemenea, modele de dialog continuu care exced termenele legale.

În plus, există o suprapunere semnificativă între organizațiile care nu au primit nicio sesizare și cele care recunosc că nu au o procedură clară în prezent (19%). Acest lucru sugerează că absența sesizărilor în aceste organizații cel mai probabil nu reflectă un mediu imaculat, ci mai degrabă rezultatul eșecului de a implementa un mecanism funcțional și accesibil de raportare.

Situația în care 14% dintre organizațiile fără istoric de raportări pretind că exced standardele legale de feedback sugerează un scenariu de conformitate aspirațională. Deoarece aceste entități nu au procesat niciodată efectiv o raportare, afirmația lor reflectă politica lor internă sau intenția personală, mai degrabă decât realitatea.

3.3.2. Implicarea avertizorului în identificarea măsurilor subsecvente

Implicarea avertizorului în procesul decizional este un atu strategic atât pentru individ, cât și pentru organizație. De obicei, avertizorul este cel care deține o înțelegere specifică, de la fața locului, a complexității locului de muncă și a problemei raportate; prin urmare, contribuția sa este esențială pentru a asigura eficacitatea măsurilor subsecvente.

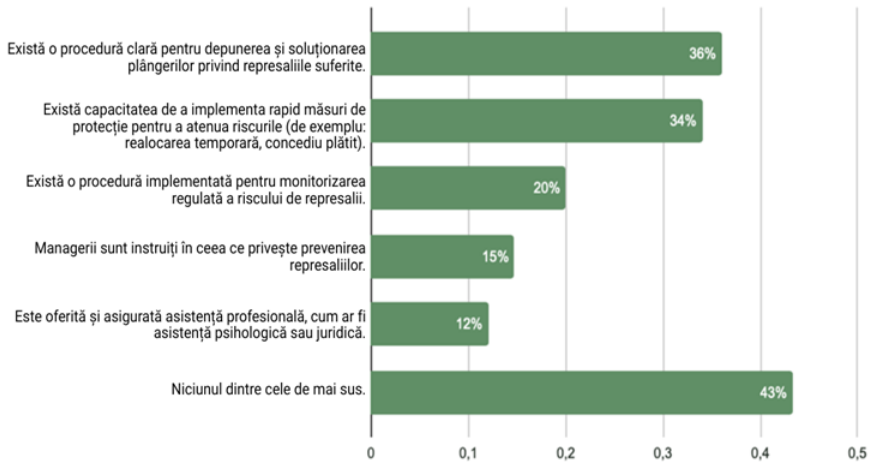
Acțiunile subsecvente propuse sunt discutate cu avertizorul înainte de implementare și apoi revizuite împreună după o anumită perioadă?

Datele arată că 27% dintre organizații dețin standardul de referință al maturității culturii de avertizare în ceea ce privește stabilirea măsurilor subsecvente. Prin discutarea prealabilă a soluțiilor propuse și revizuirea în comun a implementării acestora, aceste organizații tratează avertizorul ca pe o parte interesată informată, mai degrabă decât ca pe o sursă pasivă de date. În contrast, 23% dintre organizații operează un sistem închis care exclude avertizorul de la orice implicare în găsirea sau aprobarea soluțiilor. Între aceste două extreme, organizațiile manifestă o preferință pentru validarea retrospectivă în detrimentul consultării proactive. Este interesant faptul că organizațiile sunt mai predispuse să revizuiască măsurile subsecvente împreună cu avertizorul după implementare (17%) decât să le discute înainte de implementare (11%). Acest lucru sugerează că organizațiile rămân reticente în a împărtăși puterea de decizie în faza de formulare a deciziilor.

3.3.3. Prevenirea activă a represaliilor

O măsură reală a eficienței unui sistem de protecție este capacitatea acestuia de a proteja avertizorul de prejudicii după efectuarea dezvăluirii. Pentru a evalua maturitatea în acest aspect, am adresat organizațiilor o întrebare directă cu privire la mecanismele lor de prevenție.

Cum previne organizația dvs. represaliile și cum sprijină aceasta avertizorii de integritate?



Notă: Pe baza a 150 de respondenți din setul de date sursă; respondenții puteau selecta mai multe opțiuni.

Datele privind prevenirea activă a represaliilor arată că 43,3% dintre organizații nu oferă niciun tip de sprijin activ. Acest lucru confirmă o abordare minimalistă a protecției avertizorilor împotriva represaliilor sau în cazul acestora. Absența oricăror măsuri de siguranță vizibile le indică angajaților că raportează pe propriul risc.

Printre organizațiile care oferă într-adevăr o formă de mecanism de prevenție, există o preferință distinctă pentru instrumentele pasive, reactive, în detrimentul prevenției active. În timp ce 36% dintre respondenți au stabilit proceduri clare pentru depunerea plângerilor privind represaliile, doar 20% au implementat un proces de monitorizare regulată a riscurilor de represalii. Această atitudine reacționară este evidențiată și mai mult de prioritatea scăzută acordată instruirii, întrucât doar 14,7% dintre organizații își instruesc managerii pe tema prevenirii represaliilor. În consecință, organizațiile sunt mult mai bine pregătite să proceseze o plângere privind represaliile după ce prejudiciul a fost deja cauzat decât să identifice și să oprească comportamentul înainte ca acesta să se agraveze.

În plus, elementul uman al avertizării este în mare măsură neglijat. Doar 12% dintre respondenți oferă sprijin profesional, cum ar fi asistență psihologică sau juridică. Această cifră extrem de scăzută confirmă faptul că, în marea majoritate a cazurilor, avertizorii sunt lăsați să suporte singuri povara emoțională și financiară a dezvăluirilor lor, fiind obligați să caute consiliere externă prin servicii profesionale plătite sau prin organizații neguvernamentale.

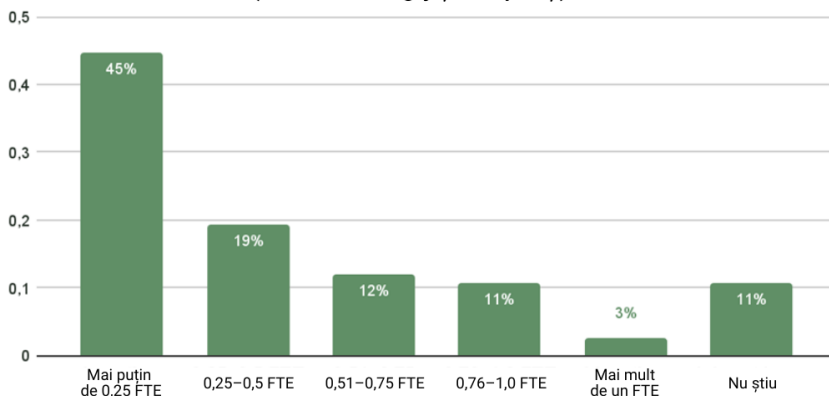
Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDEV)

3.4. Resurse alocate și profesionalizarea

3.4.1. Alocarea resurselor umane

Eficacitatea unui sistem de raportare internă este determinată și de resursele umane implicate în funcționarea acestuia. Am analizat capacitatea specifică echivalentă cu normă întreagă (FTE) dedicată gestionării zilnice a sistemelor de raportare internă.

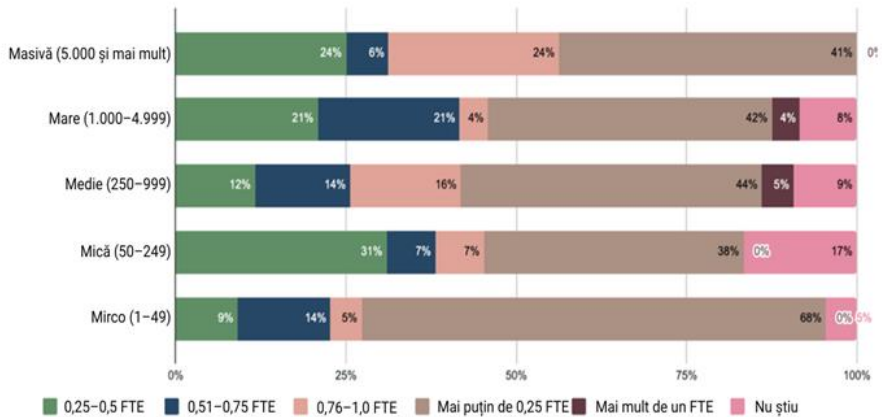
Care este echivalentul de normă întreagă (FTE) total dedicat în instituția dvs. pentru funcționarea și gestionarea zilnică a sistemului de raportare internă (suma tuturor angajaților implicați)?



Deși nivelul necesar de resurse umane variază în mod natural în funcție de factori precum dimensiunea organizației și complexitatea operațiunilor, datele prezintă o imagine îngrijorătoare a unei lipse de resurse suficiente alocate. Mai precis, 44,7% dintre organizații alocă mai puțin de un sfert dintr-un post cu normă întreagă (0,25 FTE) sistemului de raportare internă. Acest lucru sugerează că, pentru aproape jumătate dintre respondenți, gestionarea sesizărilor este privită mai degrabă ca o sarcină administrativă minoră decât ca o funcție profesională, lăsând personalului mai puțin de 10 ore pe săptămână pentru a gestiona sesizările, a menține securitatea și a desfășura investigații.

De cealaltă parte, doar 13,3% (20) dintre organizații alocă 0,76 FTE sau mai mult pentru această funcție. Acest lucru sugerează că persoanele specializate responsabile de primirea și gestionarea sesizărilor rămân o raritate. Cu toate acestea, cifrele agregate privind FTE oferă doar o imagine parțială a situației. Pentru a înțelege resursele umane alocate acestei activități, am corelat aceste resurse cu dimensiunea organizației.

Echivalentul de normă întreagă (FTE) în funcție de dimensiunea organizației



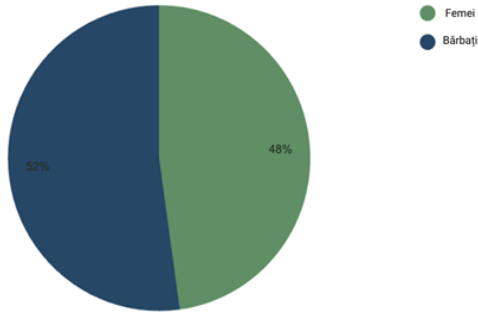
Tabelul încrucișat între dimensiunea organizației și alocarea de FTE relevă că, deși este de așteptat ca micro-organizațiile (1-49 de angajați) să funcționeze cu cheltuieli generale minime (reflecat de faptul că 68% dintre ele dedică mai puțin de 0,25 FTE acestei sarcini), ipoteza că resursele ar crește liniar odată cu numărul de angajați este incorectă. Alocarea resurselor rămâne constantă, indiferent de dimensiunea organizației.

În mod surprinzător, dependența de personalul minim (mai puțin de 0,25 FTE) rămâne practic constantă în organizațiile medii (44%), mari (42%) și foarte mari (41%). Acest lucru implică faptul că o companie cu peste 5.000 de angajați dedică adesea același timp gestionării sesizărilor ca o companie cu 250 de angajați.

3.4.2. Personalul și echilibrul de gen

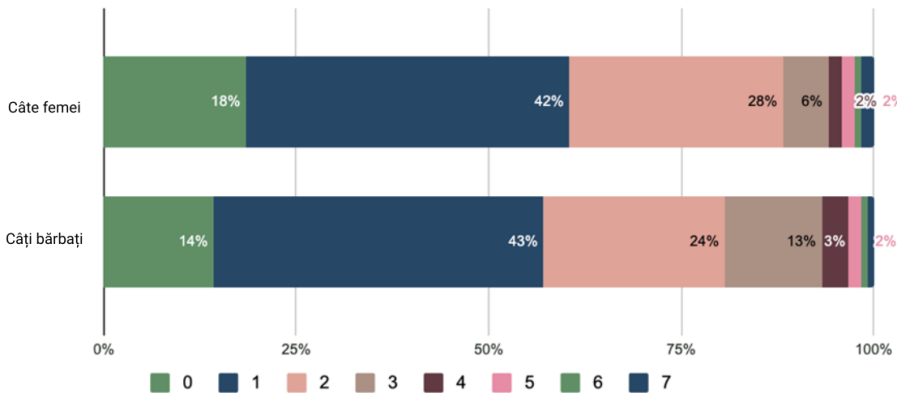
Datele referitoare la genul și numărul persoanelor responsabile nu includ cei 21% dintre respondenți care au indicat că nu știu câte persoane se ocupă de raportare. Această diferență semnificativă sugerează că o parte dintre respondenții sondajului nu erau angajații care se ocupau efectiv de această activitate sau pur și simplu au refuzat să furnizeze aceste informații din alte motive.

Genul persoanelor responsabile de primirea și gestionarea sesizărilor



Atunci când se analizează distribuția pe gen a persoanelor responsabile de primirea și gestionarea sesizărilor, datele arată o forță de muncă remarcabil de echilibrată, infirmând ideea că acest rol este dominat de un singur gen.

Câte persoane sunt responsabile pentru primirea și gestionarea ulterioară a notificărilor?



Datele arată de asemenea că 14% dintre organizații nu au niciun bărbat implicat, iar 18% dintre organizații nu au nicio femeie implicată. În 39 de organizații (reprezentând 31,5% dintre cele care au specificat proporțiile de gen), avertizorul nu are de ales în ceea ce privește genul destinatarului, ceea ce poate crea o barieră în calea raportării problemelor sensibile. Prezența

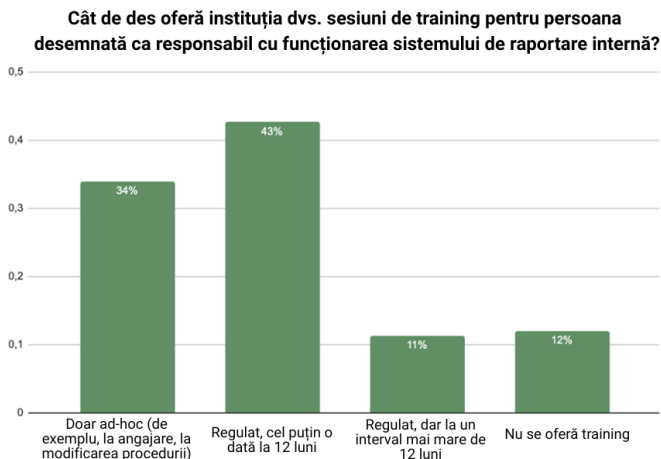
Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

atât a bărbaților, cât și a femeilor în structura de raportare este o bună practică, deoarece avertizorii care raportează probleme sensibile (de exemplu, hărțuire sexuală sau discriminare pe criteriul de gen) se simt adesea mai confortabil să se confeseze unui anumit gen.

În plus, 25 de organizații se bazează pe o singură persoană pentru gestionarea sistemului intern de raportare. Acest lucru creează riscul de a nu se putea confirma primirea raportului (sau de a nu se putea îndeplini alte obligații cu termene limită) în cazul în care persoana respectivă se află în concediu.

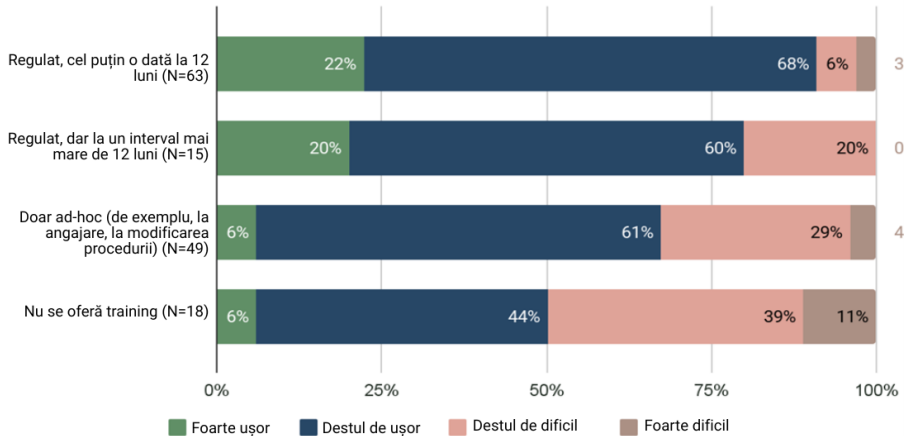
3.4.3. Frecvența formării persoanelor responsabile de gestionarea IRS

Eficacitatea unui Sistem de Raportare Internă se bazează pe capacitatea persoanelor responsabile de gestionarea IRS de a interpreta normele juridice complexe și de a gestiona investigațiile sensibile. Prin urmare, dezvoltarea profesională continuă a acestora în domeniul protecției avertizorilor este esențială.



Datele indică o prioritate ușor mai mare acordată specialiștilor în comparație cu personalul general, 43% dintre organizații asigurând instruire regulată cel puțin o dată la 12 luni. Cu toate acestea, pentru majoritatea organizațiilor persistă un decalaj semnificativ de competențe. Astfel că 34% dintre organizații se bazează exclusiv pe instruire ad-hoc, ceea ce poate lăsa persoanele responsabile de gestionarea IRS nepregătite, în special într-un domeniu relativ nou, precum protecția avertizorilor de integritate. Cel mai îngrijorător este faptul că 12% dintre organizații recunosc că nu organizează niciun fel de instruire pentru persoanele responsabile, creând un mediu cu risc ridicat atât pentru organizație, cât și pentru avertizori.

Corelarea dintre frecvența instruirii și dificultatea evaluării juridice



Datele confirmă o corelație pozitivă puternică între frecvența instruirii și încrederea persoanelor desemnate în evaluarea domeniului de aplicare al sesizărilor. Dintre persoanele responsabile care beneficiază de formare cel puțin o dată la 12 luni, 90,5% declară că efectuarea evaluării - dacă o sesizare se încadrează în domeniul de aplicare material al Directivei - este „ușoară” sau „foarte ușoară”. Acest grup demonstrează cel mai înalt nivel de capacitate operațională, 22,2% dintre aceștia descriind sarcina ca fiind „foarte ușoară”.

Pe măsură ce frecvența formării scade, la fel scade și încrederea în abilitățile juridice. Pentru cei instruiți doar la angajare sau la modificarea politicilor în materie, rata de încredere scade la 67,3% (evaluarea este „ușoară” sau „foarte ușoară”). În organizațiile în care nu se desfășoară nicio formare, același indicator scade la 50%.

Impactul formării periodice este cel mai vizibil la cel mai înalt nivel de competență. Persoanele desemnate care beneficiază de formare anuală sunt de aproape 4 ori mai predispuse să considere evaluările juridice „foarte ușoare” (22,2%) comparativ cu cele care nu beneficiază de formare (5,6%).

O logică similară se aplică relației dintre instruirea periodică și gradul de implicare a avertizorilor. Persoanele responsabile care beneficiază de instruire cel puțin o dată pe an sunt semnificativ mai predispuse să discute măsurile subsecvente cu avertizorii atât înainte, cât și după punerea lor în aplicare.

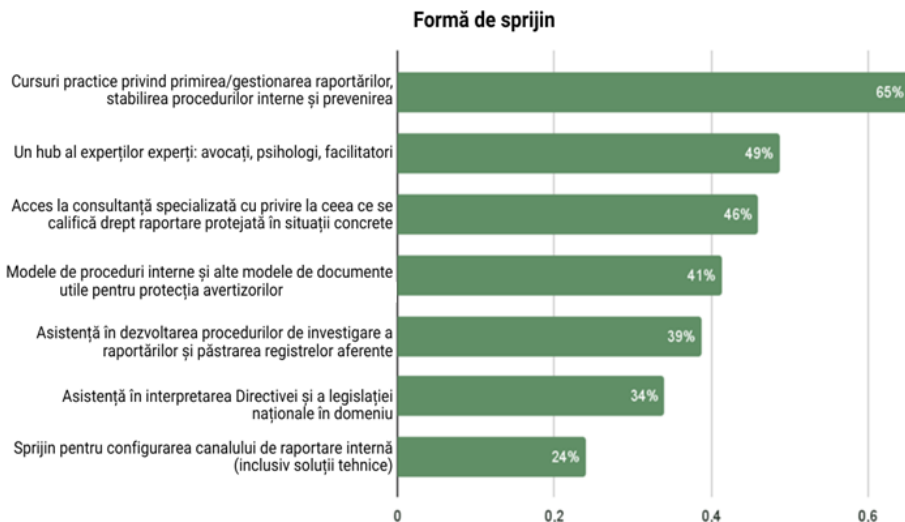
Dintre cei instruiți anual, 42,2% (27 din 64) se angajează în acest dialog. În contrast puternic, doar 5,6% (1 din 18) dintre persoanele responsabile care nu au experiența instruirii fac același lucru. Ceea ce arată că formarea nu doar îmbunătățește conformitatea legală, ci schimbă fundamental abordarea profesionistului de la un rol pasiv la unul activ și comunicativ.

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

3.5. Sprijinul solicitat și perspectiva specifică fiecărei țări

3.5.1. Sprijinul solicitat

La sfârșitul chestionarului, am întrebat respondenții în mod direct ce forme de sprijin ar dori să aibă la dispoziție pentru dezvoltarea sistemului lor de raportare internă.



Notă: Pe baza a 150 de respondenți din setul de date sursă; respondenții puteau selecta mai multe opțiuni.

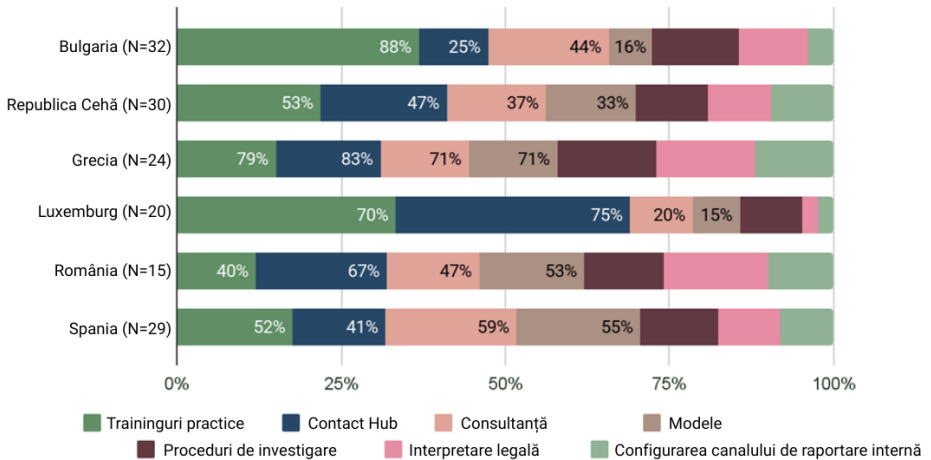
Datele identifică competența practică drept principalul deficit în peisajul actual. Astfel că 65% dintre organizații au menționat ca prioritate necesitatea instruirii practice privind primirea și gestionarea rapoartelor. Dincolo de formare, rezultatele evidențiază o nevoie critică de o rețea externă de siguranță, întrucât aproape jumătate dintre respondenți și-au exprimat dorința de a beneficia de consultanță în timp real cu privire la cazuri specifice (46%) sau de acces la un centru de experți cu avocați și psihologi.

Există, de asemenea, o cerere puternică de modele de bune practici (41%). Aceste resurse pot fie să modernizeze regulile interne, fie să ajute la structurarea comunicării măsurilor subsecvente. Această tendință către coerența operațională explică probabil de ce cererea de asistență în elaborarea procedurilor de investigare se situează la 39%, confirmând faptul că organizațiile caută un proces standardizat care să le ghideze acțiunile.

3.5.2. Perspectiva specifică fiecărei țări

Datele specifice fiecărei țări analizate relevă faptul că provocările Directivei nu sunt uniforme în întreaga UniuneE. Respondenții din Grecia au manifestat cea mai mare intensitate a cererii, aproape 80% dintre organizații solicitând asistență în aproape toate categoriile, inclusiv formare, centre de experți, proceduri de investigare și interpretare juridică. Această nevoie omniprezentă sugerează o cerere sistemică de consolidare a capacității, organizațiile simțindu-se insuficient echipate în toate aspectele legate de gestionarea IRS și de sprijinirea avertizorilor de integritate.

Forme de sprijin dorite în funcție de țară



În contrast, organizațiile din Bulgaria demonstrează o orientare specifică. Cererea lor copleșitoare de formare practică (87,5%) domină, în timp ce interesul pentru ajutorul privind infrastructura, cum ar fi configurarea sistemului de raportare internă (9,4%) sau modele de documente (15,6%), este minim.

În Spania, dorința de consultări ad-hoc cu experți privind rapoarte protejate specifice (58,6%) depășește cererea de formare practică generală. Acest lucru sugerează o schimbare a accentului de la învățarea procedurilor generale la rezolvarea cazurilor legale complexe, specifice. Între timp, atât Luxemburg cât și România manifestă o preferință foarte puternică pentru un centru de contact cu experți (75% respectiv 66,7%), însă contextul diferă. Luxemburg manifestă un interes neglijabil pentru modele de documente (15%) sau interpretare juridică (5%), ceea ce sugerează o structură juridică internă solidă, care identifică pur și simplu nevoia potențială a avertizorilor de asistență din partea experților, întrucât centrul de experți poate deservi atât persoana desemnată, cât și avertizorul. România, dimpotrivă, asociază această cerere de experți cu o nevoie continuă de interpretare juridică (53,3%), indicând un peisaj în care claritatea juridică

este încă în curs de stabilire, alături de nevoia de rețele de experți. Republica Cehă rămâne mediul cel mai echilibrat, cu o cerere moderată distribuită uniform între toate categoriile.

Analiza dificultății evaluării juridice de a stabili dacă o sesizare intră sub incidența Directivei sau a legislației naționale privind protecția avertizorilor de integritate în țările chestionate arată că organizațiile din România raportează cel mai ridicat nivel de dificultate, 33,3% dintre respondenți considerând că este dificil să determine dacă o sesizare intră sub incidența juridică a Directivei sau a legislației naționale. Grecia urmează îndeaproape, cu 29,2%; în timp ce Spania și Republica Cehă se situează la un nivel intermediar, 27,6% respectiv 26,7% dintre organizații consideră evaluările destul de dificile sau foarte dificile. În schimb, încrederea în aspectele juridice este cea mai mare în Luxemburg și Bulgaria, unde doar 10% respectiv 9,4% dintre organizații au raportat dificultăți în evaluarea statutului juridic al sesizărilor. Pe baza acestor constatări, tabelul următor rezumă nevoile organizaționale percepute și competențele prioritare în fiecare țară analizată:

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

Categorie de sprijin	Bulgaria	Cehia	Grecia	Luxemburg	România	Spania
Cursuri practice privind primirea/gestionarea rapoartelor, stabilirea procedurilor.	Ridicat (88 %)	Mediu (53%)	Ridicat (79%)	Ridicat (70%)	Mediu (40%)	Mediu (52%)
Centru de contact pentru experți: avocați, psihologi, facilitatori.	Mediu (25%)	Mediu (47%)	Ridicat (83%)	Ridicat (75%)	Ridicat (67%)	Mediu (41%)
Acces la consultanță de specialitate cu privire la ce se califică drept raport protejat.	Mediu (44%)	Mediu (37%)	Ridicat (71%)	Scăzut (20%)	Mediu (47%)	Ridicat (59%)
Modele de politici interne și alte documente.	Scăzut (16%)	Mediu (33%)	Ridicat (71%)	Scăzut (15%)	Mediu (53%)	Mediu (55%)
Asistență în elaborarea procedurilor de investigare a sesizărilor și de păstrare a înregistrărilor aferente.	Mediu (31%)	Mediu (27%)	Ridicat (79%)	Scăzut (20%)	Mediu (40%)	Mediu (35%)
Asistență în interpretarea directivei și a legislației naționale de transpunere.	Mediu (25 %)	Scăzut (23 %)	Ridicat (79%)	Scăzut (5%)	Mediu (53%)*	Mediu (28%)
Asistență la configurarea canalului de raportare internă (inclusiv soluții tehnice).	Scăzut (9%)	Scăzut (23%)	Ridicat (63%)	Scăzut (5%)	Mediu (33%)	Scăzut (24%)

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

4. Concluzii

Dei există un nivel ridicat de conformitate legală formală, peisajul raportării interne rămâne fragmentat în cele șase state membre UE analizate. Organizațiile nu dispun în prezent de maturitatea operațională necesară pentru a proteja cu adevărat avertizorii de integritate. Deși organizațiile respectă de obicei prevederile legale, ele nu au reușit încă, în mare parte, să integreze un mediu de protecție a avertizorilor cu adevărat funcțional, protector și favorabil.

Această discrepanță este evidentă în ceea ce privește vizibilitatea și accesibilitatea sistemului de raportare internă (IRS). Deși majoritatea organizațiilor îndeplinesc cerința formală de a publica informații pe un site web public, există o discrepanță semnificativă între această vizibilitate externă și integrarea la nivel intern: doar 17,3% dintre organizații includ referiri la IRS în contractele de muncă, iar aproape 60% din personal nu primește niciun fel de instruire pe această temă. Aceasta înseamnă că, pentru mulți angajați, sistemul de raportare este disponibil teoretic, dar practic invizibil în viața lor profesională de zi cu zi.

În timp ce un segment din ce în ce mai matur de organizații (22,67%) a implementat comunicarea bidirecțională anonimă pentru a acorda prioritate conținutului unei sesizări față de identitatea avertizorului, alte organizații (26%) refuză să accepte în totalitate sesizările anonime, iar 13% dintre organizații condiționează investigarea de existența unor informații justificative suficiente, fără a permite comunicarea bidirecțională. Acest lucru creează un spațiu în care preocupările valide sunt blocate sau respinse, deoarece sistemul solicită dovezi care nu pot fi furnizate în siguranță fără un canal securizat, care să nu implice dezvăluirea identității.

Datele relevă, de asemenea, că cel puțin 17% dintre organizații se confruntă cu dificultăți în a confirma în mod consecvent primirea rapoartelor în termenul obligatoriu de 7 zile. Această incapacitate de a respecta primul termen legal din procesul de avertizare indică o lipsă profundă de proceduri și de resurse. Atunci când organizațiile eșuează în această etapă inițială, se produce o erodare imediată a încrederii, sugerând avertizorului că sistemul este fie nemonitorizat, fie subfinanțat, fie indiferent față de dezvăluirea sa.

În plus, am analizat o lacună semnificativă în ceea ce privește consultarea avertizorilor, organizațiile având tendința de a-i trata pe aceștia ca surse pasive de date, mai degrabă decât ca parteneri. În timp ce 17% dintre organizații sunt dispuse să revizuiască măsurile subsecvente retrospectiv, doar 11% discută acțiunile subsecvente cu avertizorii înainte de implementarea acestora.

Un aspect important este acela că organizațiile acordă prioritate plângerilor ulterioare producerii prejudiciului, în detrimentul prevenirii active. În ciuda faptului că 36% dispun de proceduri pentru depunerea plângerilor privind represaliile, doar 20% monitorizează proactiv riscurile de represalii și doar 14,7% instruiesc managerii pe tema prevenirii represaliilor. Ceea ce înseamnă că sistemul este mai bine echipat pentru a gestiona prejudiciile decât pentru a le preveni.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)

La baza multora dintre aceste probleme se află lacune în alocarea resurselor și profesionalizare. 45% dintre respondenți susțin că organizația alocă 0,25 din echivalentul unei norme întregi sau mai puțin pentru gestionarea sistemelor de raportare internă. În plus, aproape o treime dintre organizații (31,5%) nu oferă opțiunea de a alege genul persoanei căreia i se raportează problemele sensibile, iar 25 din 150 de organizații se bazează pe o singură persoană pentru gestionarea sistemului de raportare internă, creând un punct unic de eșec prin faptul că îmbolnăvirea sau concediul persoanei respective pot duce la nerespectarea Directivei. În plus, analiza relevă o cerere semnificativă de consolidare a expertizei și de sprijin extern. O majoritate semnificativă a organizațiilor (65%) și-au exprimat nevoia de formare practică în ceea ce privește primirea și gestionarea rapoartelor, stabilirea procedurilor interne și prevenirea represaliilor.

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)



Whistleblower
Empowerment
& Support Initiative



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană prin Comisia Europeană - Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV)



md_brainnovation