

Przeciwdziałanie oszustwom i korupcji – procedura wewnętrzna Fundacji Emic



Opracowanie: zarząd Fundacji Emic

Zatwierdzam (data i podpis): 27.07.2023 r.

Sylwia Antonowicz
Sylwia Antonowicz
Członek Zarządu
Fundacji EMIC

Radosław Wyciechowski
Radosław Wyciechowski
Członek Zarządu
Fundacji EMIC

Przemysław Wyciechowski
Przemysław Wyciechowski
Członek Zarządu
Fundacja EMIC

Olga Kuratnik
Olga Kuratnik
Członek Zarządu
Fundacji EMIC

Wioletta Wierzyńska
Wioletta Wierzyńska
Zuzanna Sylwia

Natalia Konwerska
Natalia Konwerska
Członek Zarządu
Fundacji EMIC

I. Wprowadzenie

Fundacja Emic jest organizacją pozarządową ze statusem OPP (organizacja pożytku publicznego), która swoją codzienną działalność opiera na zaufaniu.

Dotyczy to przede wszystkim klientów i klientek organizacji. Możliwe jest to dzięki stawianiu na rzetelność i profesjonalizm zapewniających wysoką jakość udzielanego wsparcia i działanie w długoterminowym interesie odbiorców, a także monitoring i ewaluacja działań programowych.

Zaufanie jest również potrzebne w pozyskiwaniu finansowania działalności statutowej, które opiera się na relacjach z donorami, darczyńcami i organizacjami partnerskimi. Ponadto, pozyskując finansowanie ze środków publicznych, organizacja jest szczegółowo rozliczana z każdej wydanej złotówki. Dlatego tak ważne jest utrzymywanie wysokich standardów działalności, w tym w kontekście zapobiegania oszustwom, korupcji i nadużyciom finansowym.

Zarząd Fundacji Emic nie akceptuje i nie będzie akceptował przypadków łamania prawa, nadużyć, korupcji czy oszustw. Wszystkie tego typu sprawy będą szczegółowo rozpatrywane w odniesieniu do wszystkich pracowników i pracownic bez względu na miejsce pracy, zajmowane stanowisko lub formę zatrudnienia, współpracy oraz członków i członkiń zarządu Fundacji Emic.

II. Definicje

1. Korupcja

Korupcja to, w skrócie, nadużycie stanowiska, funkcji, pozycji publicznej w celu uzyskania prywatnych korzyści. Z korupcją mamy do czynienia również wówczas, gdy dla osiągnięcia celu obiecuje się, proponuje lub wręcza korzyść majątkową, osobistą lub inną osobie piastującej funkcje publiczne lub/i inne funkcje ważne dla osiągnięcia tego celu. Oznacza to, że dla zaistnienia w zjawiska korupcji nie ma większego znaczenia kto korzyść oferuje, a kto przyjmuje. Najczęściej spotykaną formą korupcji jest łapownictwo rozumiane jako wręczanie/przyjmowanie/żądanie korzyści majątkowej, jednak należy podkreślić, że korupcja nie musi mieć wymiaru finansowego.

2. Oszustwo

Oszustwo to czynność umyślnego doprowadzenia osoby/podmiotu/organizacji do niekorzystnego rozporządzenia mieniem własnym lub cudzym za pomocą wprowadzenia w błąd albo wyzyskania jej błędu w celu osiągnięcia korzyści.

3. Konflikt interesów

Konflikt interesów pojawia się w sytuacji, w której pracownik/pracownica lub członek/członkini zarządu posiada taki interes prywatny, który wpływa lub może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie jego obowiązków służbowych.

Katalog definicji i możliwych do zaistnienia zjawisk nie jest zamknięty. Ww. zjawiska mogą przyjąć bardzo różne, złożone formy, które przy pobieżnym rozpoznaniu nie wskazują na zaistnienie korupcji, oszustwa lub konfliktu interesów. Z drugiej strony, należy chronić pracowników i członków zarządu organizacji przed fałszywymi oskarżeniami. Przede wszystkim, najważniejszym kryterium, które powinno być brane pod uwagę są cechy wspólne wszystkich nadużyć, które co do zasady są nieuczciwe i powodują stratę dla organizacji, klientów organizacji oraz są popełniane świadomie poprzez wykorzystanie swojej pozycji.

III. Zasady przyjmowania upominków, prezentów

Przyjmuje się, że wręczenie i przyjęcie zwyczajowo przyjętego w danym środowisku wyrazu uznania w postaci kwiatów, słodyczy, drobnego upominku czy zaproszenia na lunch/kolację/kawę pozbawione jest cech nadużycia. Jeżeli podarunki tylko wyrażają wdzięczność ofiarodawców i mają

symboliczną wartość pieniężną do ok. 200 zł to, pomimo iż stanowią korzyść majątkową, nie mogą być traktowane jako łapówka. Ważny jest tutaj element dobrowolności, który jest zachowany. Jeśli zaistnieją okoliczności, że pracownik otrzyma podarunek lub inną korzyść powyżej umownego progu 200 zł rekomenduje się, aby w uprzejmy sposób z wyjaśnieniem zasad panujących w organizacji odmówił ich przyjęcia ze względu na politykę organizacji. W sytuacji, kiedy pracownik nie będzie mógł odmówić przyjęcia prezentu ani go zwrócić to informuje o tym swojego przełożonego, a przełożony – zarząd. Otrzymany podarunek zostaje przekazany na cele organizacji, w miarę możliwości do ogólnego podziału lub wspólnej decyzji o jego wykorzystaniu.

IV. Mechanizm składania skarg

W Fundacji Emic istnieje możliwość złożenia skargi oraz poinformowania o wszelkiego rodzaju nadużyciach i nieprawidłowościach poprzez „Mechanizm przekazywania informacji zwrotnej i zgłaszania nieprawidłowości/skarg w Fundacji Emic”, który dotyczy osób związanych z organizacją, jak i osób spoza Fundacji Emic.

Każda osoba związana z Fundacją Emic jest zobowiązana do sygnalizowania wszelkich nadużyć i/lub łamania prawa oraz wewnętrznych procedur organizacji, jeśli jest w posiadaniu takiej wiedzy i/lub dowodów. Fundacja Emic zobowiązuje się do traktowania wszelkich zgłoszeń z należytą starannością w celu podjęcia odpowiednich działań bez zbędnej zwłoki zgodnie z określoną procedurą.

V. Postępowanie w przypadku podejrzenia zaistnienia naruszeń

Każdy przypadek oszustwa lub korupcji musi zostać starannie udokumentowany. W tym celu działania Fundacji Emic opierają się na procedurze wewnętrznej pn. „Mechanizm przekazywania informacji zwrotnej i zgłaszania nieprawidłowości/skarg w Fundacji Emic”.

1. Przyjmowane są skargi składane anonimowo oraz pod imieniem i nazwiskiem.
2. Dane kontaktowe osoby zgłaszającej nieprawidłowość / skargę traktowane są jako poufne, w szczególności wobec pracowników, których dotyczy informacja.
3. W zależności od charakteru zgłoszenia, każda sprawa otrzymuje określoną ścieżkę postępowania ustaloną każdorazowo przez zarząd fundacji.
4. Wyróżniamy 4 rodzaje skarg/zgłoszeń nieprawidłowości: sprawy wrażliwe, sprawy programowe, sprawy finansowe oraz inne. Sprawy wrażliwe (np. sprawy o podłożu seksualnym, mobbing, itp.) traktowane są priorytetowo i rozpatrywane są bezzwłocznie po odebraniu zgłoszenia. Pozostałe rodzaje spraw rozpatrywane są w ciągu 30 dni od odebrania zgłoszenia.

Sprawy dotyczące oszustwa lub/i korupcji traktowane są jako „sprawy finansowe”.

Sygnalista podlega ochronie, zapewnia się też mu wszelkie niezbędne wsparcie. W przypadku gdy zarząd Fundacji Emic stwierdzi, że istnieje prawdopodobieństwo, iż popełniono przestępstwo ścigane prawem, zawiadamia o tym odpowiednie państwowe organy ścigania zachowując wszelkie przewidziane prawem procedury.

VI. Szkolenia i edukacja

Działalność statutowa Fundacji Emic, szczególnie związana z udzielaniem wsparcia rzeczowego oraz bezpośredniego wsparcia finansowego (MPCA) wiąże się z występowaniem podwyższonego ryzyka korupcji i nadużyć finansowych. Dlatego szczególnie ważne jest stosowanie obiektywnych kryteriów udzielania wsparcia rzeczowego i finansowego oraz edukacji i szkoleń personelu organizacji w zakresie dobrych praktyk, które mają na celu zapobieganie ww. zjawiskom. W tym celu przede wszystkim wykorzystywane

będą możliwości udziału w szkoleniach zewnętrznych oraz realizowanych przez organizacje partnerskie Fundacji Emic i donorów, m.in. Polską Akcją Humanitarną czy CARE International. W przypadku braku dostępu do szkoleń w tematyce zapobiegania oszustwom i korupcji, organizowane będą szkolenia wewnętrzne dla pracowników i zarządu Fundacji Emic prowadzone przez zewnętrznego eksperta.

Zarząd Fundacji Emic jest świadomy, że pewne stanowiska są bardziej narażone na nadużycia a inne mniej. Szczególnej uwadze podlegają osoby zatrudnione w zespołach bezpośrednio pracujących z klientami i klientkami tzw. „pierwszy kontakt”, osoby odpowiadające za udzielanie wsparcia rzeczowego i finansowego oraz dział finansowo-administracyjny.

VII. Wszczęcie postępowania i kroki dyscyplinarne

Zarząd Fundacji Emic po zebraniu niezbędnych informacji i dowodów przez wyznaczonego członka zarządu, decyduje o wszczęciu / nie wszczynaniu śledztwa wewnętrznego. Priorytetem dla zarządu Fundacji Emic jest ochrona sygnalistów, polegająca przede wszystkim na zachowaniu ich anonimowości.

W każdym przypadku, gdy zarząd Fundacji Emic stwierdzi, że zaistniały odpowiednie przesłanki, może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z treścią art. 52 kodeksu pracy. Sprawca szkody może zostać zobowiązany przez zarząd Fundacji Emic do naprawy szkody wyrządzonej fundacji lub osobie trzeciej.