

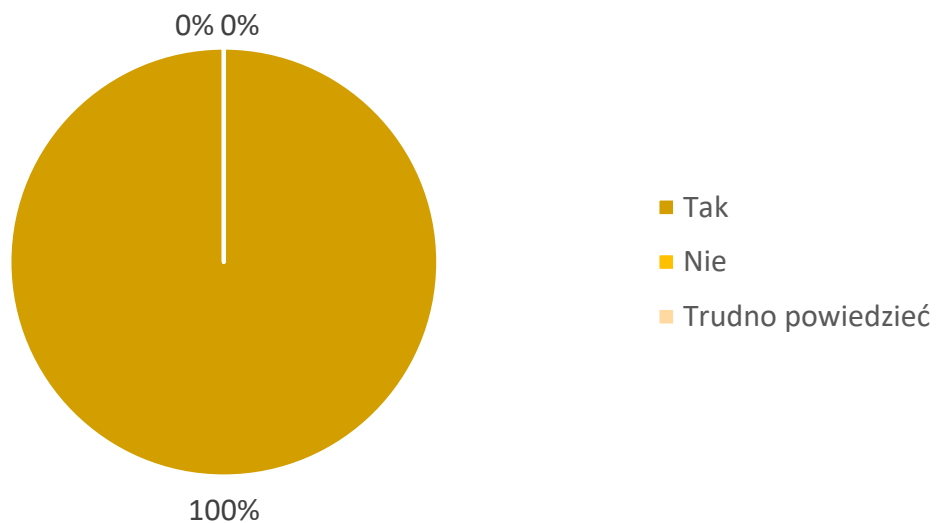
FUNDACJA AKADEMIA ANTYKORUPCYJNA

Projekt „Centrum Myśli Antykorupcyjnej”

***Opracowanie wyników badań ankietowych
w sektorze służby zdrowia***

Badania przeprowadzono w maju i czerwcu 2024 roku metodą CAWI. W grupie osób związanych z służbą zdrowia było 57% kobiet i 41% mężczyzn (3% respondentów wskazało inną płeć). Badani posiadali najczęściej staż pracy powyżej 20 lat (49%) oraz do 5 lat (27%), ale także 6-10 lat (16%) i 11-20 lat (8%). Prawie wszyscy respondenci byli związani z sektorem publicznym (97%), a tylko 3% z sektorem prywatnym.

Czy ma Pan/Pani świadomość, że korupcja jest zjawiskiem negatywnym?

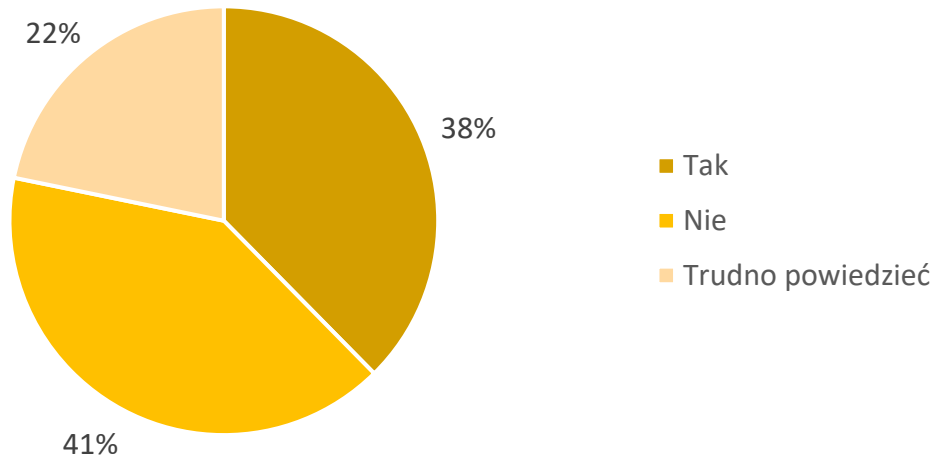


Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badanie pokazało bardzo dużą świadomość ankietowanych pracowników służby zdrowia odnośnie postrzegania korupcji jako negatywnego zjawiska. Jest to szczególnie istotne, gdyż obszar ten jest uznawany jako jeden z najbardziej zagrożonych korupcją w Polsce. Rosnąca świadomość pracowników jest pozytywnym prognostykiem na poprawę oceny zagrożeń korupcyjnych w tym obszarze oraz lepsze postrzeżenie przez obywateli.

Czy kiedykolwiek spotkał się Pan/Pani z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy?

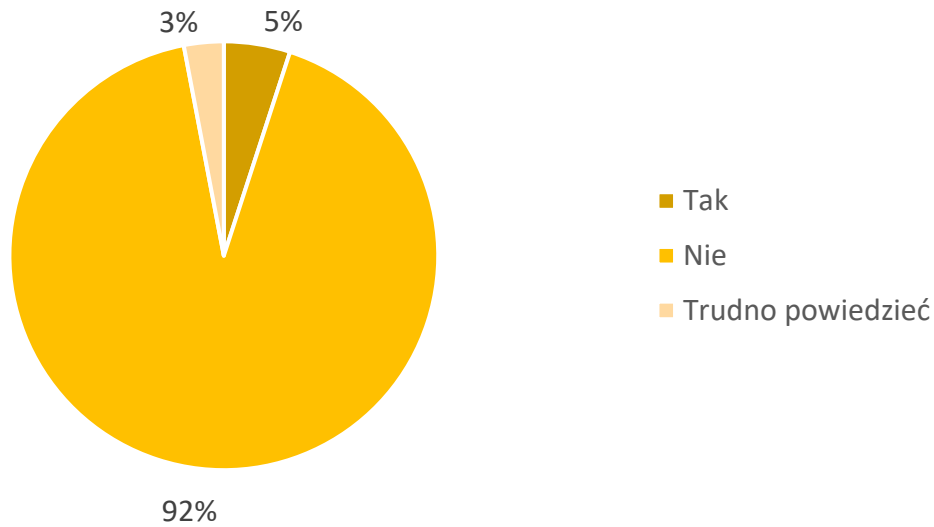


Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie 40% badanych pracowników służby zdrowia spotkało się w swoim miejscu pracy z sytuacją korupcyjną. W podobnej skali odpowiedzieli ankietowani, którzy z tym zjawiskiem się nie zetknęli. Należy jednak zauważyć wysoki, ponad 20% odsetek badanych, którzy nie byli w stanie jednoznacznie odpowiedzieć czy spotkali się z sytuacją korupcyjną czy też nie. Może to wynikać z bardzo cienkiej granicy pomiędzy przyjmowaniem korzyści majątkowych a przyjmowaniem prezentów od pacjentów po zakończeniu leczenia.

Czy dotychczas zgłosił Pan/Pani sytuację korupcyjną do odpowiednich organów państwa?

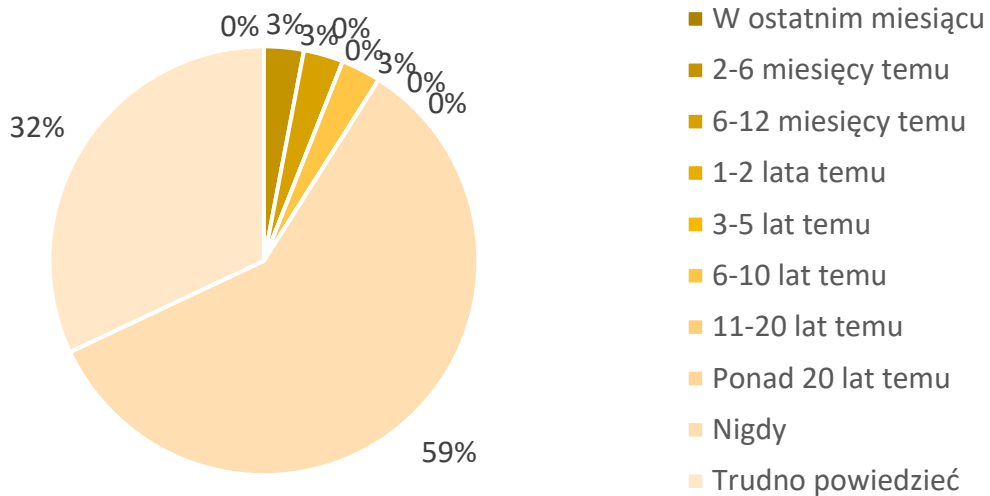


Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Pomimo, że prawie 40% ankietowanych pracowników służby zdrowia spotkało się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy, to jednak tylko 5% dokonało właściwego zgłoszenia do organów ścigania. Może to świadczyć o bardzo dużej ciemniej liczbie przestępczości korupcyjnej w omawianym obszarze. Obawy przed zgłaszaniem przestępstw korupcyjnych mogą wynikać również ze słabej ochrony prawnej osób zgłaszających przestępstwa ale też próbą uniknięcia pewnego ostracyzmu społecznego i obawą potraktowania zgłaszającego jako „kapusia” czy też „donosiciela”. Niestety współpraca z organami ścigania dla obywateli jest często kłopotliwa, gdyż konsekwencją zgłoszenia przestępstwa jest też dalszy udział zgłaszającego nie tylko w postępowaniu przygotowawczym ale i postępowaniu sądowym.

Kiedy ostatni raz przeprowadzono analizę ryzyka korupcji na Pana/Pani stanowisku?

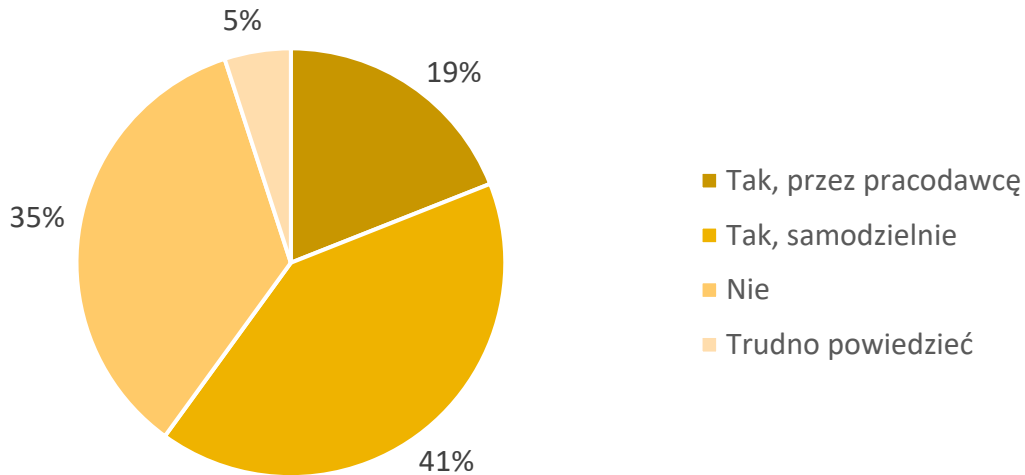


Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie jak w całej administracji publicznej tak i w służbie zdrowia ponad połowa ankietowanych stwierdziła, że nigdy nie była przeprowadzona żadna analiza zagrożeń korupcyjnych na zajmowanym stanowisku. To również nie napawa optymizmem, gdyż nie wiedząc, które stanowiska w służbie zdrowia są zagrożone korupcją trudno jest podejmować efektywne środki zapobiegawcze. Analiza ryzyka korupcji jest jedną z podstawowych metod oszacowania nie tylko zagrożenia korupcją danej instytucji jako takiej, ale co istotne zdiagnozowania stanowisk najbardziej narażonych na korupcję w służbie zdrowia. Dopiero to pozwala kierownictwu jednostki służby ochrony zdrowia na podjęcie koniecznych czynności aby obniżyć ryzyko korupcji na tych stanowiskach.

Czy został Pan/Pani zapoznany z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję?

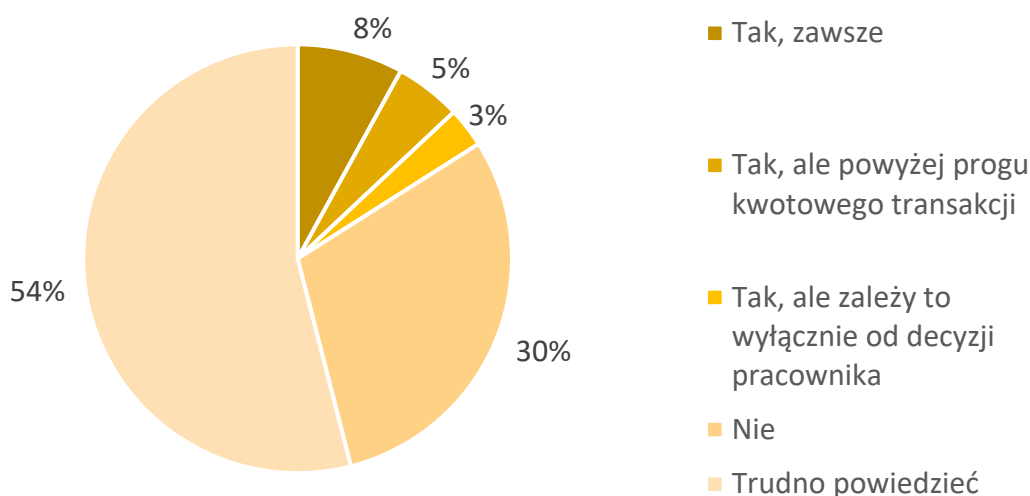


Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że to właśnie pracownicy ponad dwukrotnie częściej sami zapoznawali się z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję niż to czynił ich pracodawca. Ciągłe jeszcze co trzeci pracownik służby zdrowia nie znał zasad odpowiedzialności karnej za korupcję. Jest to o tyle niepokojące, że grupa ta nie miała świadomości jak wysokie kary grożą za przyjmowanie korzyści majątkowych lub osobistych. Badania jednoznacznie pokazały, że pracodawcy powinni prowadzić regularne szkolenia antykorupcyjne tak aby pracownicy byli świadomi nie tylko występujących w ich miejscu pracy zagrożeń korupcyjnych ale i grożącej im odpowiedzialności karnej.

Czy w organizacji prowadzona jest ocena kontrahentów pod względem ryzyka korupcji?

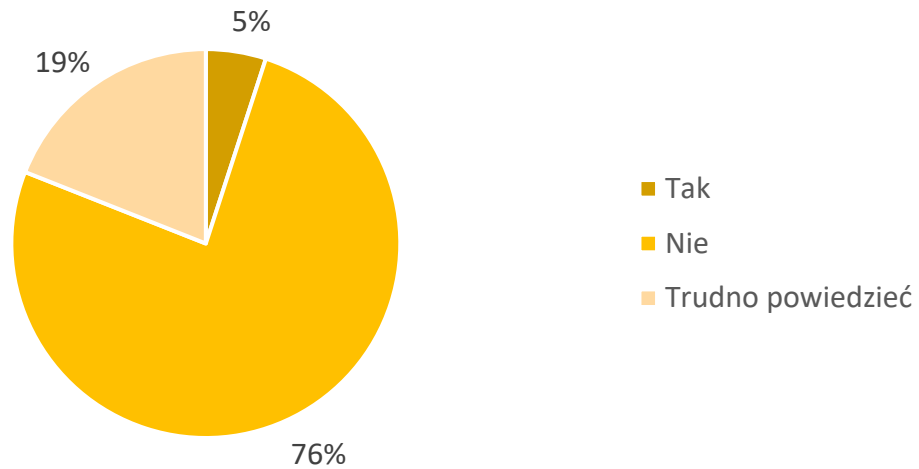


Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość ankietowanych nie była w stanie określić czy w ich organizacjach prowadzona była ocena kontrahentów pod względem ryzyka korupcji. Zaledwie 16% badanych potwierdziła przeprowadzanie jakiegokolwiek oceny kontrahentów w tym zakresie. Zauważyć należy również, że w prawie co trzeciej jednostce sfery ochrony zdrowia żadnej analizy zagrożeń w tym zakresie nie prowadzono. Badania potwierdziły istnienie potencjalnego ryzyka strat reputacyjnych w służbie zdrowia na skutek braku należytej weryfikacji kontrahentów. Jest to zagadnienie szczególnie istotne, gdyż w okresie pandemii COVID-19 podmioty z zakresu ochrony zdrowia miały znaczne problemy w tym zakresie.

Czy w organizacji prowadzone są okresowe spotkania z pracownikami, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji?

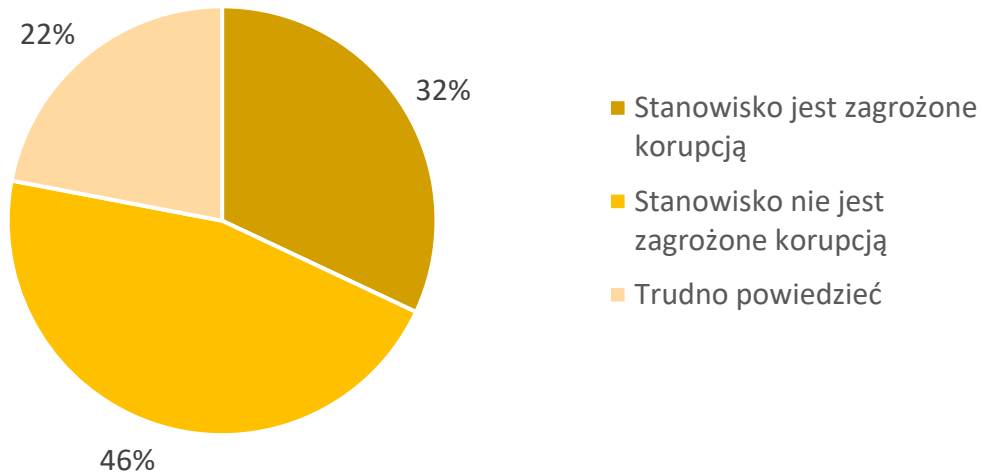


Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały bardzo niepokojące zjawisko braku komunikacji i spotkań z pracownikami, w trakcie których poruszane były bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji. Ankietowani potwierdzili brak takich spotkań w ponad 75% przypadkach. Prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych w zaledwie 5% odpowiedzi jest sygnałem ostrzegawczym świadczącym o braku wymiany informacji o zagrożeniach korupcyjnych oraz podejmowanych środkach zapobiegawczych w podmiotach z sektora ochrony zdrowia. Może się to przyczynić do sytuacji, gdzie służba zdrowia w dalszym ciągu będzie uznawana za jeden z obszarów obciążonym wysokim zagrożeniem korupcją.

Jak ocenia Pan/Pani zagrożenie korupcyjną na Pana/Pani stanowisku pracy?

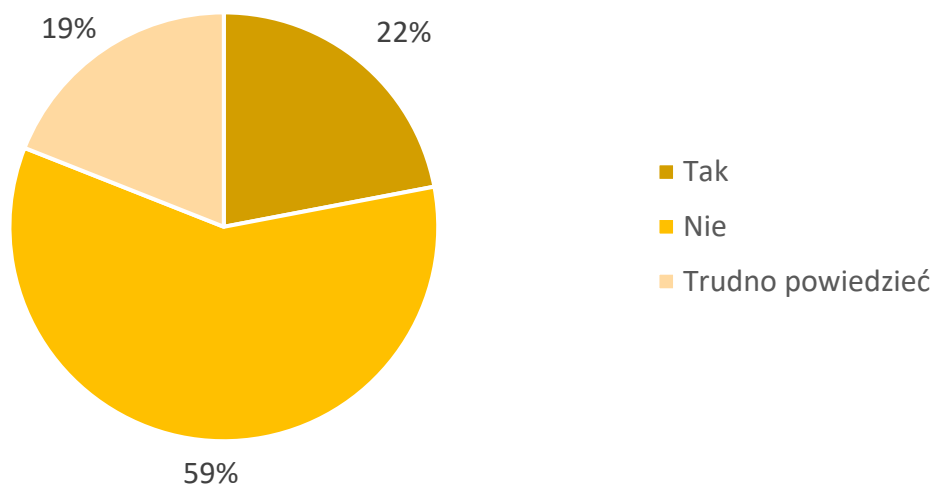


Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Jedna trzecia pracowników służby zdrowia sama oceniła, że ich stanowisko jest zagrożone korupcją. Przeciwnego zdania była prawie połowa ankietowanych. Nieco ponad 20% ankietowanych nie było w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na zadane pytanie. Świadczyć to może o braku należytej świadomości wśród pracowników co do istniejących zagrożeń korupcją nie tylko w miejscu pracy ale co również istotne - na ich konkretnych stanowiskach. Wysoki odsetek pracowników oceniających występujące na ich stanowiskach zagrożenie korupcją może się przyczyniać do wzrostu ryzyka korupcji w danej organizacji i wymaga podjęcia, ze strony kierownictwa tych podmiotów, działań minimalizujących możliwość wystąpienia korupcji.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną?

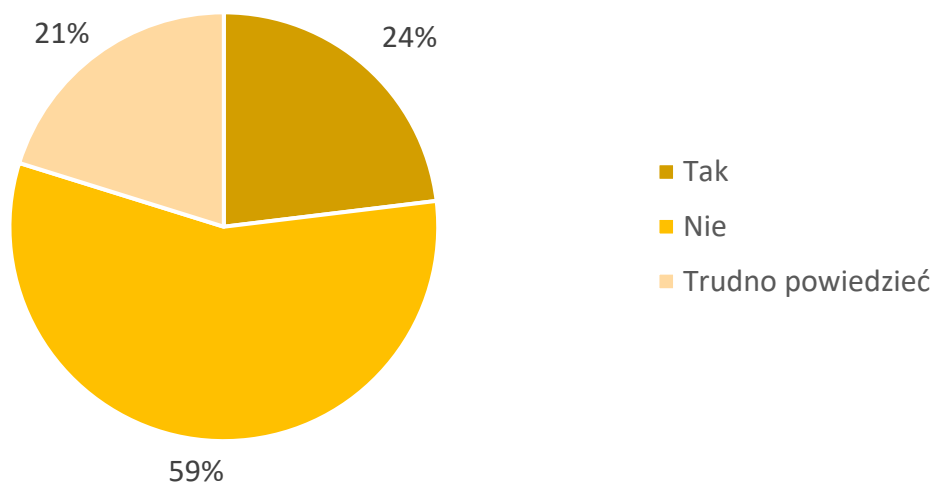


Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Ponad połowa ankietowanych pracowników służby zdrowia stwierdziła, że nie została zapoznana z obowiązującą w pracy polityką antykorupcyjną. Zaledwie nieco ponad 20% badanych potwierdziło ten fakt. W podobnej skali około 20% badanych nie była w stanie jednoznacznie potwierdzić czy była czy nie była zapoznana z tym dokumentem. Badania pokazały z jednej strony, że w co najmniej co piątej organizacji występuje polityka antykorupcyjna ale z drugiej strony w trzy razy większej skali może takiej polityki antykorupcyjnej w ogóle nie być. Aby nastąpiła poprawa sytuacji w omawianym zakresie pracodawcy z sektora ochrony zdrowia muszą zintensyfikować działania wdrażające polityki antykorupcyjne oraz na bieżąco zapoznawać z nimi wszystkich pracowników.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką prezentową?

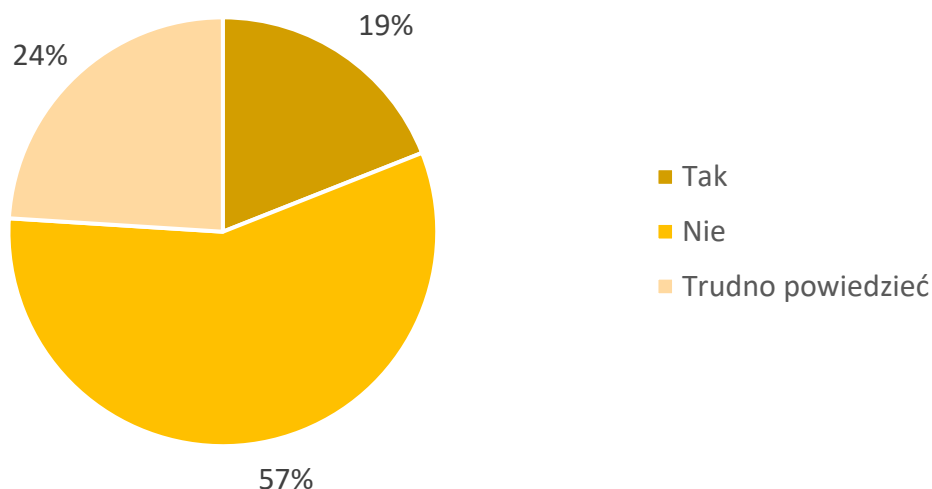


Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku odpowiedzi na pytanie o zapoznanie z polityką antykorupcyjną sytuacja przedstawia się w odpowiedziach ankietowanych pracowników w kwestii zapoznania ich z obowiązującą polityką prezentową. Otrzymane wyniki tylko nieznacznie różnią się w obu przypadkach. Świadczyć to może o tym, że jeśli w danej organizacji była polityka antykorupcyjna to była również opracowana polityka prezentowa a pracownicy były zapoznawani z oboma dokumentami. Znajomość polityki prezentowej w służbie zdrowia jest elementem niezmiernie istotnym ze względu na to, że bardzo często dochodzi do wręczania prezentów przez pacjentów i pracownicy powinni mieć świadomość jakie prezenty mogą a jakich nie mogą przyjmować. W przeciwnym przypadku może dochodzić do zachowań wyczerpujących znamiona przestępstwa korupcyjnego.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów?

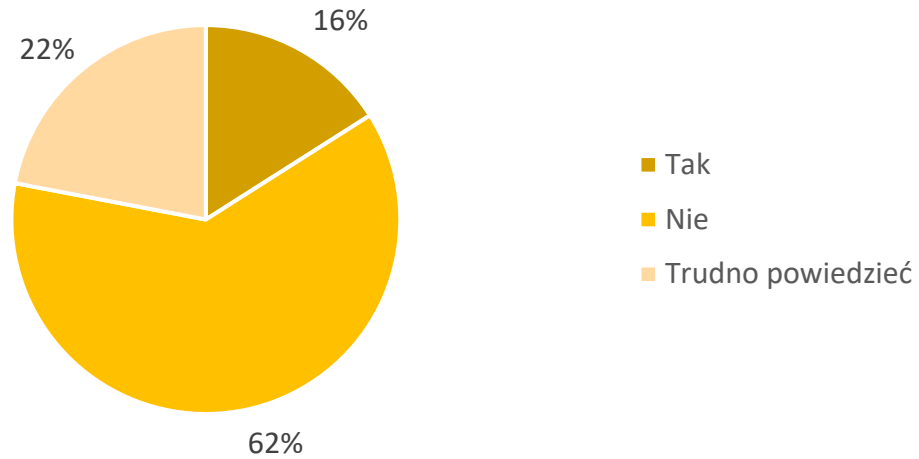


Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały analogiczną sytuację z zapoznaniem pracowników służby zdrowia z polityką zapobiegania konfliktowi interesów. Choć sytuacja konfliktu interesów nie jest zjawiskiem spenalizowanym w polskim kodeksie karnym, to jednak w literaturze wymienia się ją jako jedną z czterech niekaralnych form korupcji. Działanie w sytuacji występowania konfliktu interesów jest co zasady działaniem nieetycznym, ale w pewnych okolicznościach może również stanowić spenalizowaną formę innych przestępstw. Dlatego tak ważne jest, aby wszyscy pracownicy służby zdrowia unikali wystąpienia sytuacji konfliktu interesów, a w przypadku jego zaistnienia - zgłaszali go przełożonym i wyłączyli się z podejmowania decyzji w takiej sytuacji.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego?

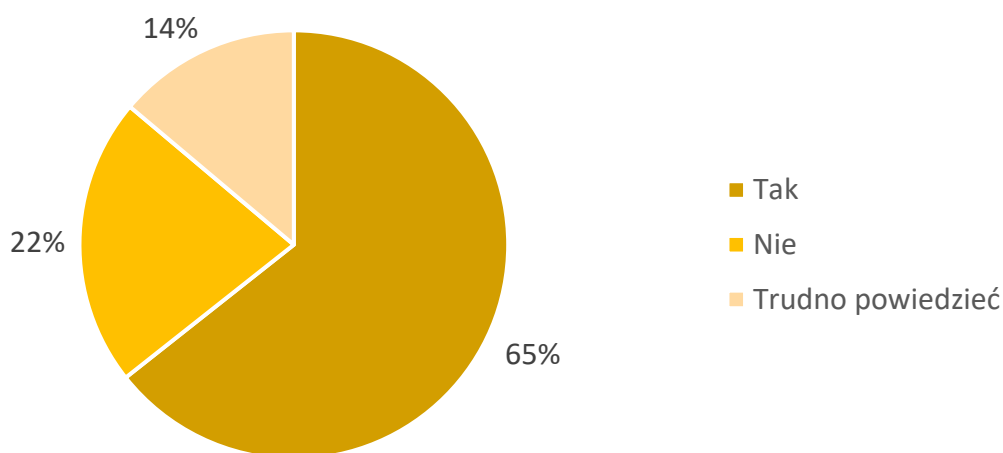


Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobna sytuacja, jak w omawianych wcześniej dwóch poprzednich pytaniach, występuje w odpowiedziach na pytanie o zapoznanie z procedurą w przypadku wystąpienia zdarzenia korupcyjnego. Tu jednak większy jest odsetek osób, które nie zostały z takim dokumentem zapoznane. Jest to o tyle groźna sytuacja, że duża część pracowników mając informacje o wystąpieniu zdarzenia korupcyjnego nie ma wiedzy jak profesjonalnie powinna się zachować. Z drugiej strony może to również przyczyniać się do tego, że z prawie 40% osób, które potwierdziło wystąpienie zdarzenia korupcyjnego tylko 5% dokonało zgłoszenia tego faktu do organów ścigania.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki?

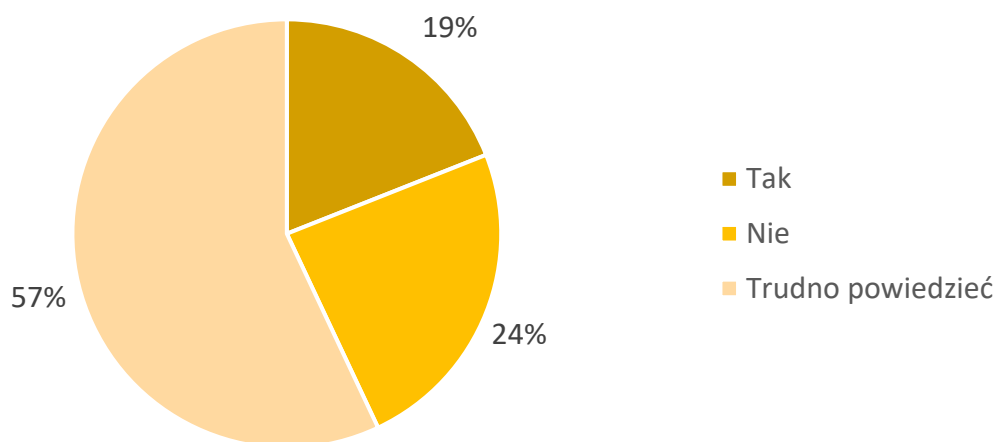


Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały odmienną sytuację jeśli chodzi o zapoznanie z obowiązującymi zasadami etyki. W tym przypadku zdecydowana większość ankietowanych potwierdziła zapoznanie a tym dokumentem tj. najczęściej występującym w postaci kodeksu etyki. Jednak nieco ponad 20% nie było zapoznanych z tymi przepisami, co może wynikać z braku tego typu regulacji lub też braku determinacji przełożonych czy też struktur kadrowych do rzetelnego wykonywania swoich zadań, gdyż jeśli takie regulacje występują w danej organizacji to wszyscy jej pracownicy powinni zostać z nimi zapoznani. Przestrzeganie zasad etycznych jest podstawową normą w zakresie przeciwdziałania korupcji.

Czy obecne procedury zgłaszania korupcji w organizacjach są wystarczające?



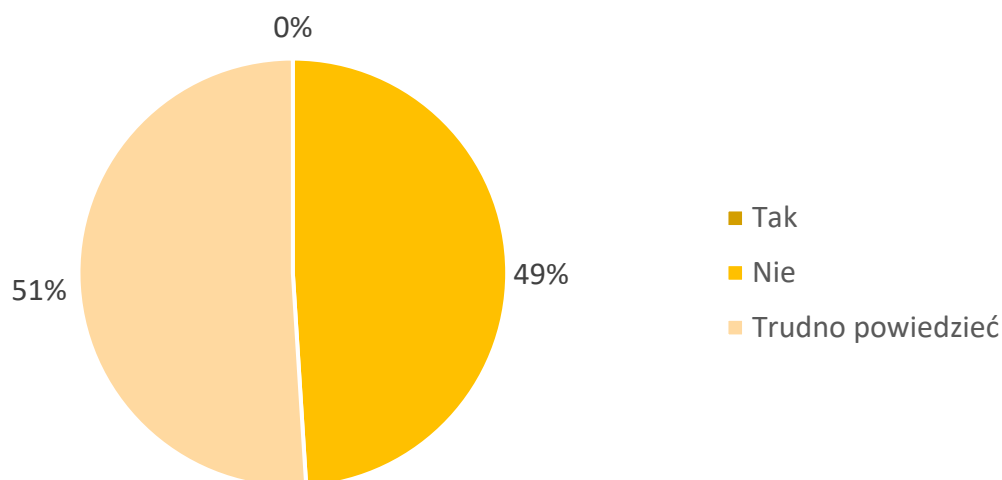
Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacjach w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Mała znajomość wewnętrznych regulacji antykorupcyjnych w służbie zdrowia przyczyniła się do tego, że prawie 60% ankietowanych pracowników nie było w stanie jednoznacznie ocenić czy występujące w tych organizacjach procedury zgłaszania korupcji są wystarczające. Do tej oceny przyczynił się również bardzo mały odsetek zgłoszeń korupcji do organów ścigania w podmiotach służby zdrowia bo zaledwie na poziomie 5% odpowiedzi ankietowanych pracowników. Sytuacja ta może więc być spowodowana brakiem własnego doświadczenia w omawianym zakresie, pozwalającego na własną, rzetelną ocenę.

W kolejnym pytaniu otwartym pracownicy na pytanie dotyczące zmian jakie wprowadziliby w istniejących procedurach zgłaszania korupcji w swoich organizacjach w pierwszej kolejności wskazywali na potrzebę opracowania takich procedur oraz na konieczność opracowania zasad wyjaśniania tego typu spraw a nawet padały propozycje instalowania kamer w gabinetach lekarskich. Wielu ankietowanych podawało, że temat ten w ich miejscu pracy nie jest podejmowany.

Czy osoby zgłaszające korupcję w organizacji są obecnie nagradzane?

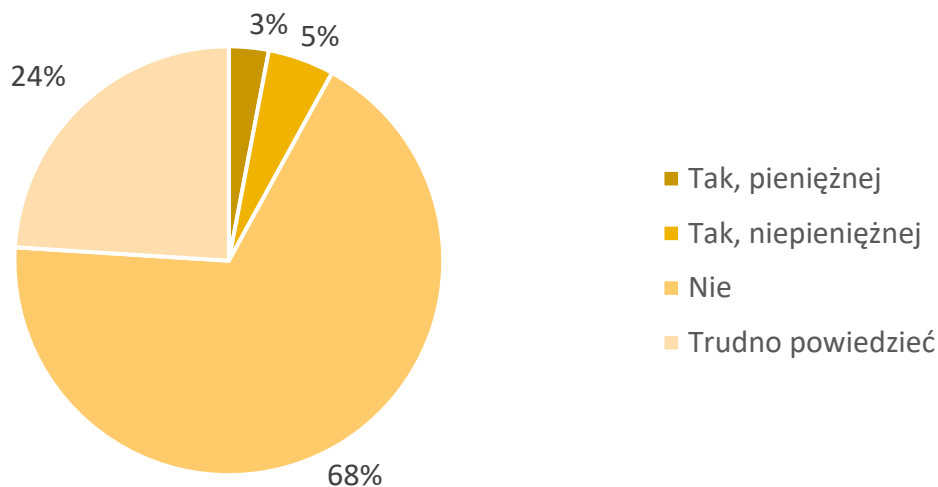


Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Opinie wyrażone przez ankietowanych jednoznacznie wskazały, że pracownicy służby ochrony zdrowia nie są nagradzani za zgłoszenia przypadków korupcji. Połowa badanych potwierdziła brak takich nagród. Należy jednak zauważyć, że również połowa ankietowanych pracowników nie umiała jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, co świadczy o małej aktywności przełożonych w tym zakresie. Edukacja pracowników oraz przekazywanie im najważniejszych informacji związanych z ujawnianiem korupcji w służbie zdrowia powinno stanowić niezbędny element budowania świadomości pracowniczej w tym szczególnie zagrożonym korupcją obszarze.

Czy w przypadku zgłoszenia korupcji oczekiwałby Pan/Pani nagrody?



Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników służby zdrowia.

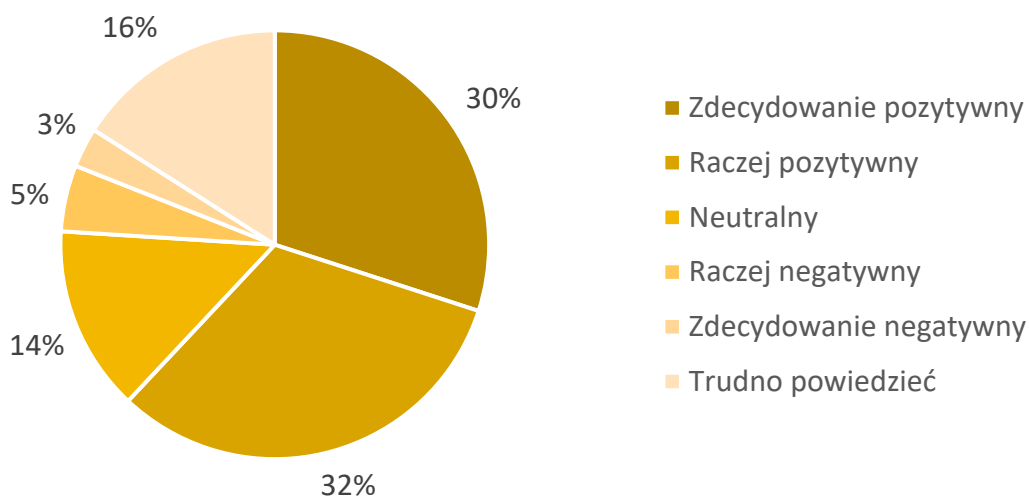
Źródło: Opracowanie własne.

Potwierdzony badaniami brak systemu nagrodowego za zgłaszanie korupcji przez pracowników służby zdrowia bardzo mocno związany był z oczekiwaniami samych pracowników. Prawie 70% z nich nie oczekiwało żadnej nagrody za zgłaszanie korupcji, traktując to jako swój społeczny obowiązek. Tylko niecałe 10% ankietowanych uznało za słuszne wprowadzenie jakichkolwiek nagród czy to pieniężnych czy też niepieniężnych. Jednak w tym przypadku również jest duży, bo prawie 25-procentowy, odsetek badanych pracowników służby zdrowia, którzy nie mają jasno sprecyzowanych poglądów w tym zakresie.

Kontynuacją powyższego pytania było również kolejne pytanie otwarte dotyczące wskazania propozycji zachęt dla pracowników, tak aby chcieli zgłaszać przypadki korupcji w służbie zdrowia. Wśród odpowiedzi najczęściej padały następujące zachęty:

- finansowanie bezpłatnych szkoleń zawodowych dla pracowników,
- stworzenie anonimowych, poufnych kanałów zgłoszeń,
- nagłaśniania i pokazywania szybkich i widocznych konsekwencji dla sprawców czynów korupcyjnych,
- prowadzenie kampanii i szerokie omawianie tematu w miejscu pracy.

Jaki przykład etycznego postępowania dają Pana/Pani przełożeni?

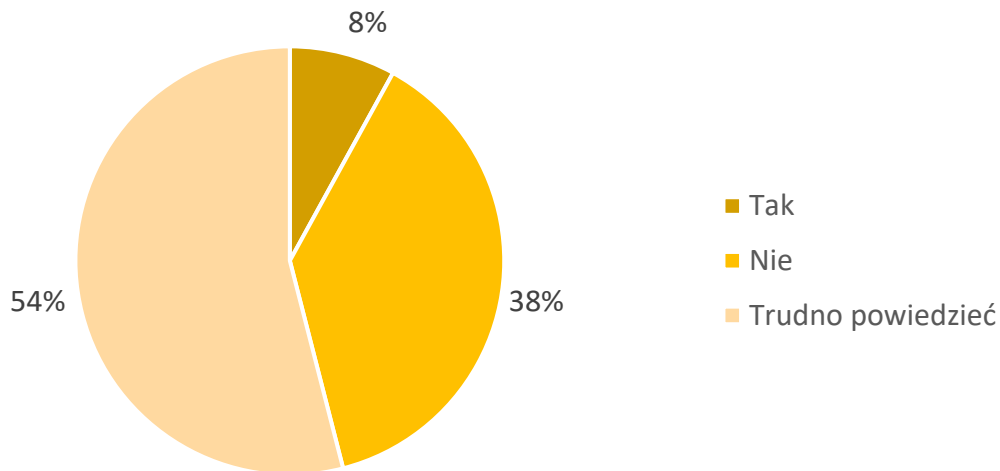


Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały, że przełożeni dają pozytywny przykład etycznego postępowania swoim podwładnym. Tego zdania było ponad 60% badanych pracowników służby zdrowia. Niecałe 10% było przeciwnego zdania. Może to świadczyć o dużym zaufaniu pracowników do swoich przełożonych i daje nadzieję, że dobry przykład z góry przyczyni się do budowania etycznych zasad postępowania w całej służbie zdrowia. To z kolei spowoduje mniejszą podatność na korupcję a przez to zmniejszenie ryzyka korupcji w sektorze ochrony zdrowia.

Czy w organizacji wdrożono ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi?

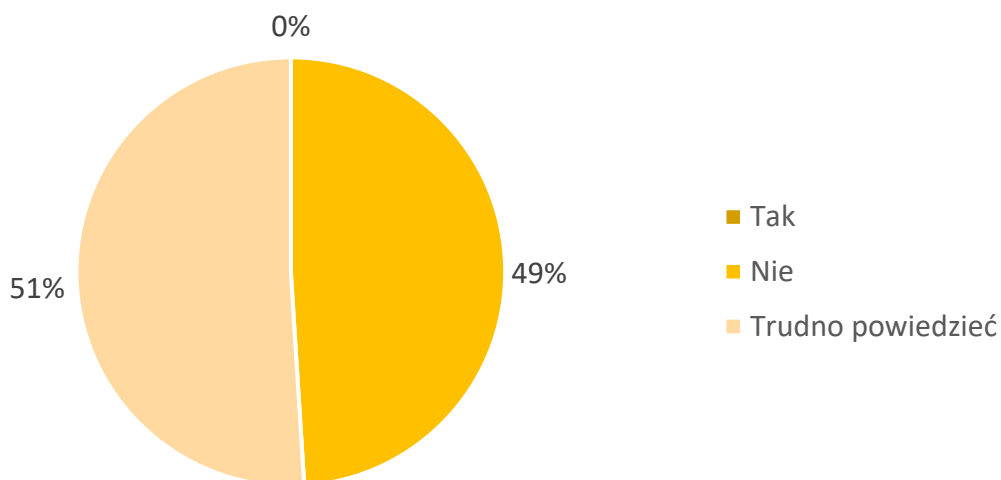


Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiedzi udzielone przez ankietowanych pokazały mały udział podmiotów, w których wdrożono normę ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi. Było to niecałe 10%. Przeciwnego zdania było prawie 40% badanych. Należy jednak zauważyć, że w ponad połowie odpowiedzi badani pracownicy nie byli w stanie stwierdzić, czy norma ta została czy nie została u nich wdrożona. Nie jest to pozytywna przesłanka poprawy sytuacji antykorupcyjnej w służbie zdrowia, gdyż norma ISO 37001 wprowadza szereg systemowych rozwiązań antykorupcyjnych, które mogą przyczynić się bardziej efektywnego zapobiegania czy też wykrywania korupcji w danych organizacjach.

Czy w organizacji są prowadzone zewnętrzne audyty antykorupcyjne?

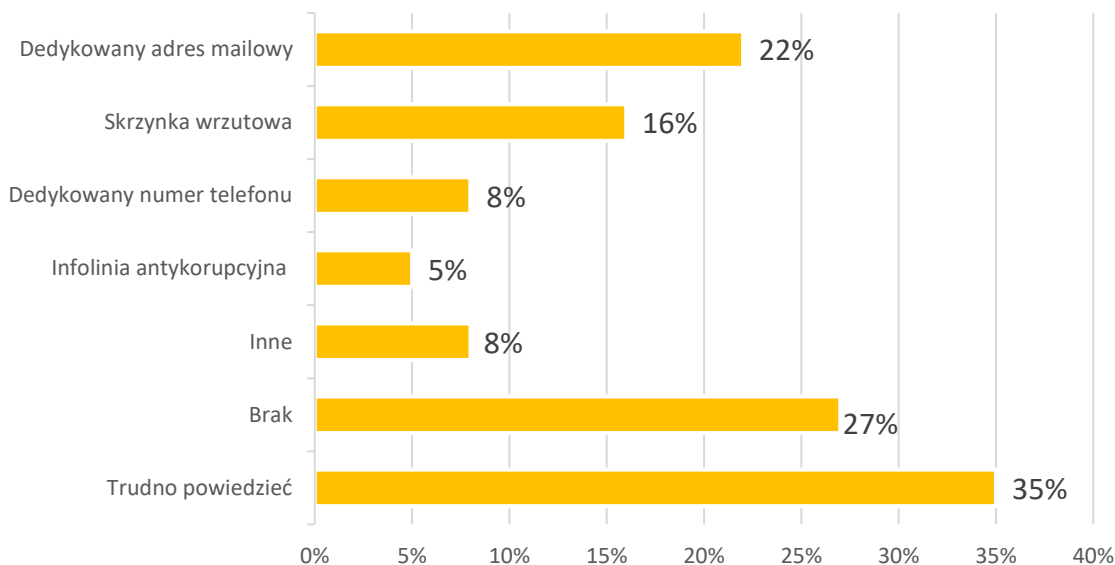


Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki ankiet pokazały, że audyty antykorupcyjne w służbie zdrowia nie są wcale prowadzone. Żaden z anektowanych pracowników służby zdrowia nie wskazał takiej odpowiedzi. Natomiast prawie połowa pracowników jednoznacznie stwierdziła, że takie audyty nie są prowadzone a druga połowa nie była w stanie odpowiedzieć na tak postawione pytanie. Brak omawianych audytów skutkuje tym, że organizacja nie ma zdiagnozowanej sytuacji czy wdrożone rozwiązania antykorupcyjne są skuteczne i czy wymagają uzupełnienia o dodatkowe elementy, tak aby system antykorupcyjny organizacji był efektywny i w jak największym stopniu zapobiegał korupcji w służbie zdrowia.

Jakie kanały zgłaszania korupcji występują w organizacji?

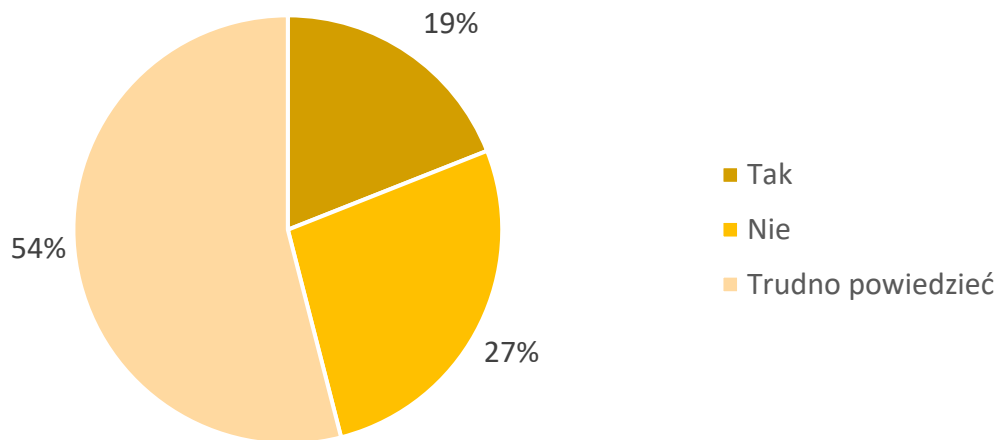


Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy służby zdrowia wskazali, że najczęściej w ich organizacjach występuje możliwość zgłaszania korupcji na dedykowany adres mailowy. W dalszej kolejności potwierdzono możliwość wykorzystania skrzynek wrzutowych oraz dedykowanego numeru telefonu czy też infolinii antykorupcyjnej. Należy jednak zauważyć, że w ponad co czwartym podmiocie służby zdrowia, którego pracownicy brali udział w badaniach, nie istniał żaden z wyżej wymienionych kanałów zgłoszeń korupcji. Jeśli uwzględnimy również fakt, że więcej niż co trzecia osoba nie była w stanie wskazać żadnych kanałów zgłoszeniowych korupcji to obraz w tym sektorze nie prezentuje się najlepiej i trzeba mieć nadzieję, że nowe regulacje w zakresie ochrony sygnalistów zdecydowanie poprawią sytuację w tym obszarze. W uzupełniającym pytaniu otwartym ankietowani wskazywali jako inne rozwiązania - możliwość zgłoszeń pisemnych na standardowy adres siedziby danego podmiotu.

Czy osoba zgłaszająca korupcję jest chroniona przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy?

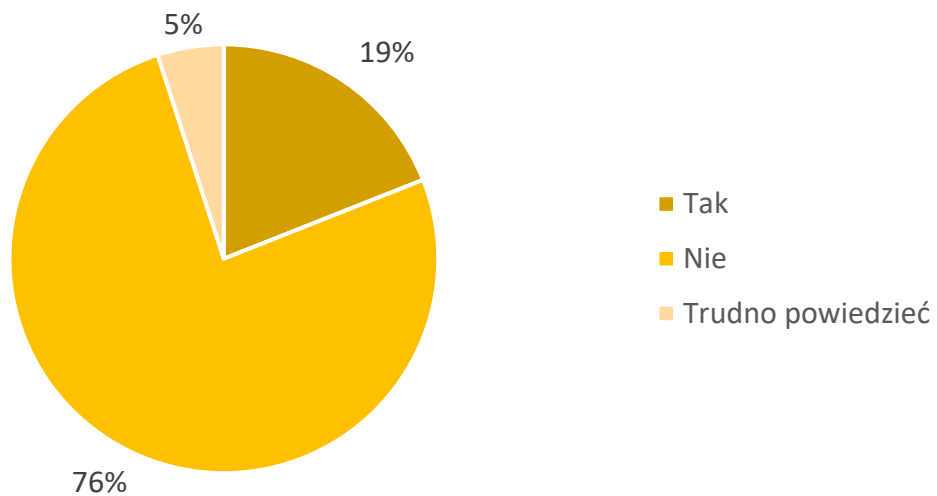


Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że zaledwie niecałe 20% ankietowanych pracowników służby zdrowia uważa, że osoba zgłaszająca korupcję miała zapewnioną ochronę przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy. Nieco więcej bo co czarty ankietowany uznał, że takiej ochrony w miejscu pracy nie ma. Zdecydowana większość bo ponad połowa badanych nie była w stanie odpowiedzieć czy taka ochrona jest zapewniona czy też nie. Omawiana kwestia jest bardzo istotna z tego względu, że jeśli pracownicy nie będą pewni, że będą chronieni przed działaniami odwetowymi wynikającymi z faktu zgłaszania przez nich korupcji to system zgłoszeń będzie wadliwy i nie będzie chętnych do dokonywania zgłoszeń.

Czy zna Pan/Pani dane kontaktowe do doradcy etycznego w organizacji?

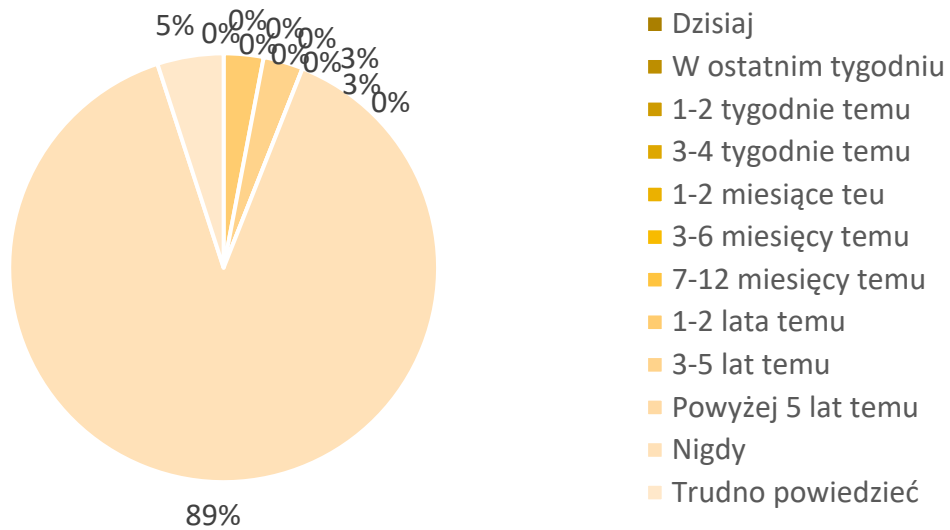


Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiedzi udzielone na pytanie o znajomość danych kontaktowych do doradców etycznych w swoim miejscu pracy są bardzo zatrważające. Ponad 75% pracowników nie znało swoich doradców etycznych a więc nie mogło skorzystać z ich profesjonalnego wsparcia w zakresie rozwiązywania dylematów etycznych, jakie pojawiały się lub mogłyby pojawić się w trakcie wykonywanej pracy. Zaledwie co piąty badany miał możliwość spotkania ze swoim doradcą etycznym. Należy zauważyć, że służba zdrowia jest kolejnym obszarem małej aktywności doradców etycznych lub też ich braku.

Kiedy ostatni raz kontaktował się Pan/Pani z doradcą etycznym?

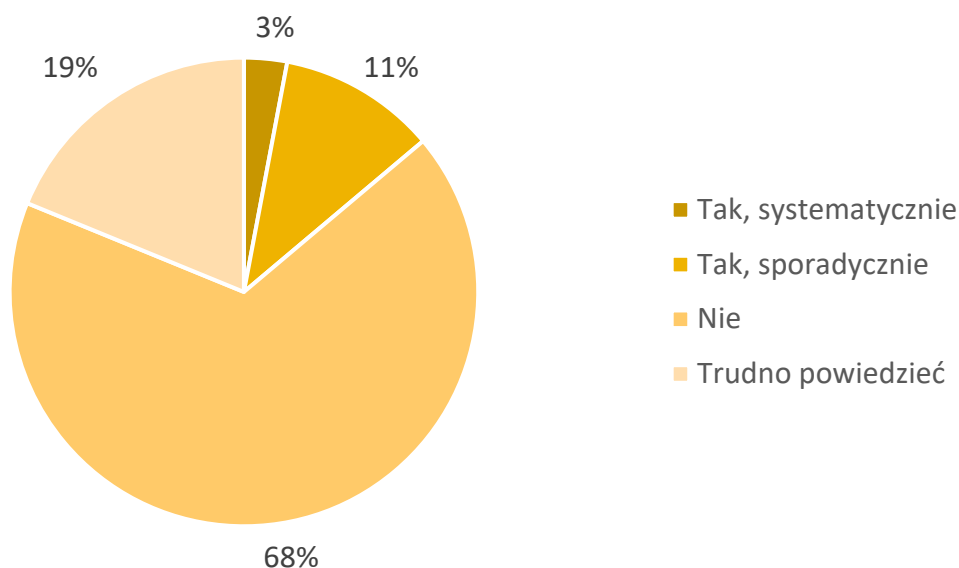


Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie 90% ankietowanych nigdy nie kontaktowało się ze swoim doradcą etycznym. Jest to o tyle niepokojące, że sektor służby zdrowia jest uznawany za jeden z najbardziej zagrożonych korupcją. Może to wynikać również z tego, że 76% ankietowanych pracowników w poprzednim pytaniu stwierdziło, że nie zna swojego doradcy etycznego. Należy zauważyć, że to właśnie doradca etyczny powinien w sposób profesjonalny wspierać pracowników danej organizacji w rozwiązywaniu ich problemów o charakterze etycznym a kontakty z nimi powinny być stałym elementem budowania organizacji wolnej od korupcji.

Czy szkolenia antykorupcyjne są prowadzone w organizacji?

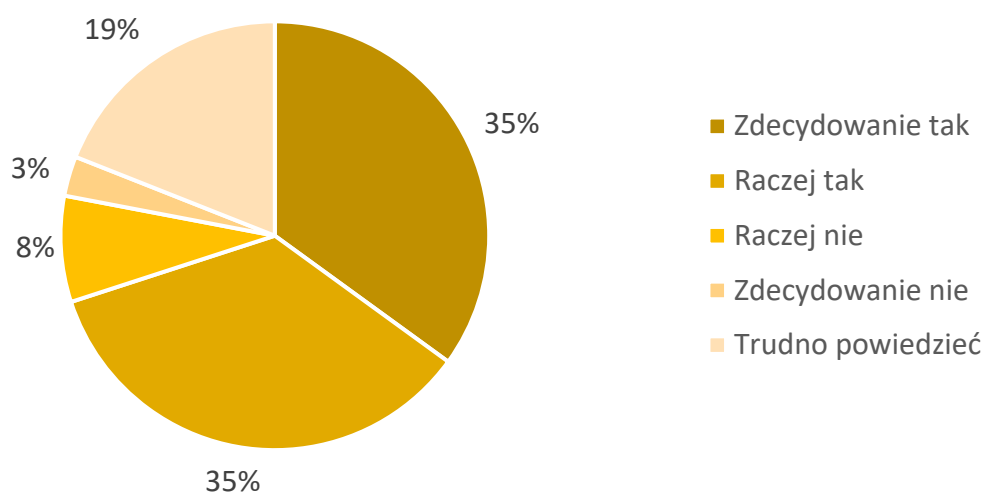


Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

W prawie 70% odpowiedzi ankietowani pracownicy służby zdrowia stwierdzili, że w ich organizacjach nie było prowadzonych żadnych szkoleń antykorupcyjnych. Zaledwie w 14% odpowiedzi uzyskano potwierdzenie tego faktu. Bez prowadzenia szkoleń, niezależnie od tego czy podstawowych czy też doskonalących, budowanie świadomości antykorupcyjnej jest praktycznie niemożliwe, co jeszcze bardziej pogłębiać może problem z występowaniem zagrożeń korupcyjnych w służbie zdrowia. Jest to o tyle zastanawiające, że szkolenia takie nie muszą wiązać się z wydatkowaniem dodatkowych pieniędzy, gdyż Centralne Biuro Antykorupcyjne oferuje całe pakiety bezpłatnych szkoleń dla administracji publicznej. Dlatego tak ważne jest aby regulacje prawne zobowiązywały nie tylko sektor ochrony zdrowia do regularnych szkoleń antykorupcyjnych ale również powinny one stać się stałym elementem działań antykorupcyjnych w każdej organizacji.

Czy szkolenia antykorupcyjne powinny być Pana/Pani zdaniem prowadzone częściej?

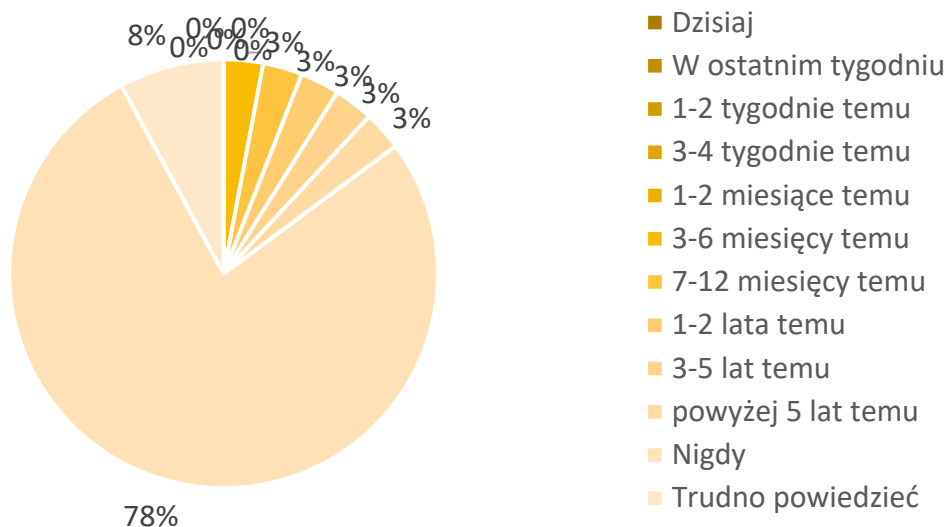


Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania jednoznacznie pokazały oczekiwania pracowników służby zdrowia. 70% odpowiedzi wskazało na oczekiwania prowadzenia częstszych szkoleń antykorupcyjnych. Przeciwnego zdania było zaledwie 11% ankietowanych. Mając na uwadze fakt, że to pracodawcy powinni zapewnić swoim pracownikom udział w szkoleniach antykorupcyjnych, rola doradcy etycznego czy innej osoby odpowiedzialnej za budowanie skutecznych rozwiązań antykorupcyjnych nabiera jeszcze większego znaczenia. Oczekiwane szkolenia mogłyby przyczynić się również do budowania wzajemnego zaufania pracowników i ich przełożonych oraz aktywnego ich uczestnictwa w tworzeniu skutecznej odporności antykorupcyjnej podmiotów z sektora ochrony zdrowia.

Kiedy ostatni raz uczestniczył Pan/Pani w szkoleniu antykorupcyjnym?



Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników służby zdrowia.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie 80% ankietowanych nigdy nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach antykorupcyjnych. Dodatkowo 8% nie było w stanie stwierdzić czy brało czy nie brało udziału w takich szkoleniach. Zdiagnozowana sytuacja nie sprzyja budowaniu odporności antykorupcyjnej podmiotów sektora ochrony zdrowia. Chcąc aby sytuacja w tym zakresie uległa znacznej poprawie niezbędne jest stworzenie systemu rozwiązań prawnych mobilizujących podmioty całej sfery publicznej do prowadzenia systematycznych, podstawowych szkoleń antykorupcyjnych dla nowych pracowników oraz szkoleń doskonalących dla już zatrudnionych.

W dodatkowym pytaniu otwartym, celem zmniejszenia ryzyka korupcji w swoich organizacjach, ankietowani pracownicy służby zdrowia proponowali następujące rozwiązania:

- podnoszenie świadomości pracowników poprzez działania edukacyjne w tym szkolenia połączone z praktycznymi warsztatami, popularyzację antykorupcyjnych plakatów informacyjnych,
- wdrożenie klarownej polityki antykorupcyjnej w skali całego kraju,
- zwiększenie wynagrodzeń pracowników,

- zwiększenie roli organizacji pozarządowych w kwestii wpływania na wdrażanie nowych antykorupcyjnych regulacji ustawowych,
- precyzyjne określenie definicji korupcji oraz opracowanie jednolitej polityki prezentowej całej administracji publicznej,
- wyeliminowanie nepotyzmu, zapewnienie powszechnego, szybkiego dostępu do świadczeń zdrowotny.

Spis wykresów:

Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników służby zdrowia.....	2
Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników służby zdrowia.....	3
Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników służby zdrowia.....	4
Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników służby zdrowia.....	5
Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników służby zdrowia.....	6
Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników służby zdrowia.....	7
Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników służby zdrowia.....	8
Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników służby zdrowia.....	9
Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników służby zdrowia.....	10
Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników służby zdrowia.....	11
Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników służby zdrowia.....	12
Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników służby zdrowia.....	13
Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników służby zdrowia.....	14
Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	15
Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	16

Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników służby zdrowia.....	17
Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników służby zdrowia.....	18
Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	19
Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	20
Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	21
Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników służby zdrowia.....	22
Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników służby zdrowia.....	23
Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników służby zdrowia.....	24
Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników służby zdrowia.....	25
Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników służby zdrowia.....	26
Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników służby zdrowia.....	27