

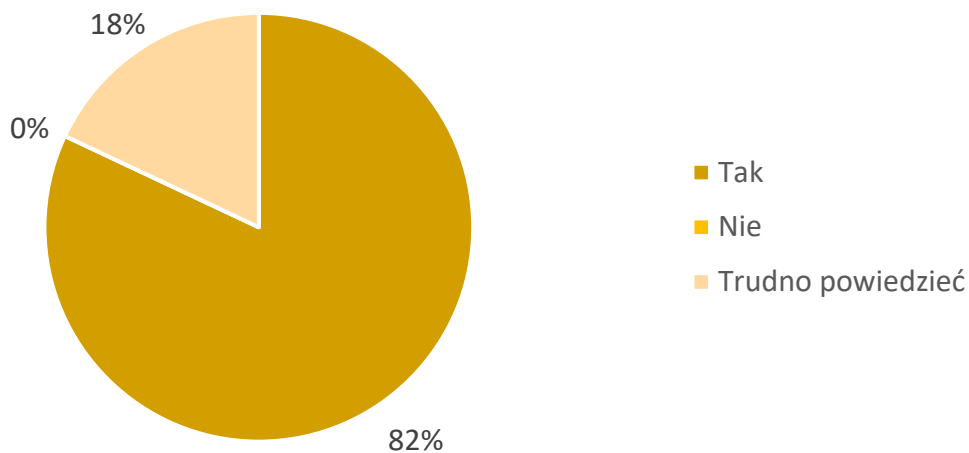
FUNDACJA AKADEMIA ANTYKORUPCYJNA

Projekt „Centrum Myśli Antykorupcyjnej”

***Opracowanie wyników badań ankietowych
w sektorze bezpieczeństwa wewnętrznego
i wymiaru sprawiedliwości***

Badania przeprowadzono w maju i czerwcu 2024 roku metodą CAWI. W grupie osób związanych z bezpieczeństwem wewnętrznym i wymiarem sprawiedliwości było 64% kobiet i 36% mężczyzn. Badani wskazywali staż pracy najczęściej jako 6-10 lat (45%) oraz 11-20 lat (27%). Mniej ankietowanych cechował staż pracy powyżej 20 lat (18%) oraz do 5 lat (9%). Większość badanych była związana z sektorem publicznym (82%), a w sektorze prywatnym było zatrudnionych 18% ankietowanych.

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

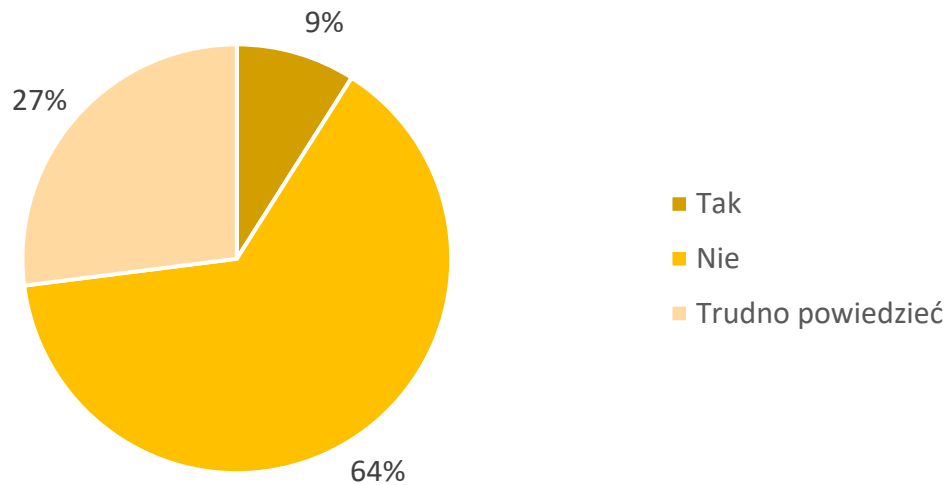


Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania przeprowadzone wśród ankietowanych pracowników sektora bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości pokazały dużą świadomość tego, że korupcja jest zjawiskiem negatywnym. Może to wynikać z większej wiedzy prawniczej lub też bieżących prowadzonych spraw w tym zakresie. Dość zastanawiająca jest jednak prawie 20 % grupa badanych, którzy nie potrafili jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Jako dobry prognostyk na przyszłość można uznać, że nikt z ankietowanych nie był zdania, że korupcja nie jest zjawiskiem negatywnych, co może pozytywnie wpływać na cały analizowany obszar.

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

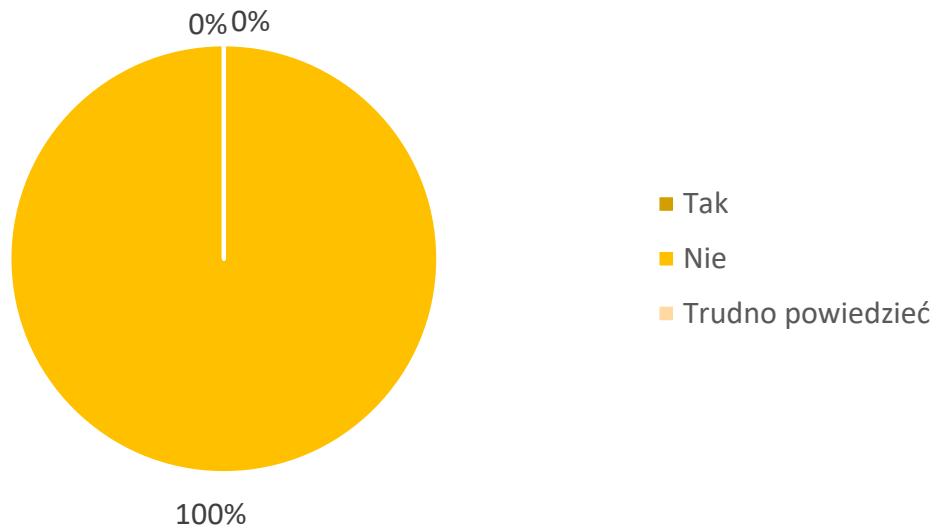


Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Dość optymistyczne wyniki uzyskano również w odpowiedziach na kolejne pytanie o spotkanie w miejscu pracy z sytuacją korupcyjną. Na przestrzeni analizy wszystkich sektorów poddanych badaniom, w grupie pracowników reprezentujących bezpieczeństwo wewnętrzne i wymiar sprawiedliwości udział procentowy osób, które spotkały się z taką sytuacją był poniżej 10%. Zdecydowana większość, bo dwóch na trzech pracowników nie spotkało się z taką sytuacją. Zaskakująco duży był natomiast odsetek ankietowanych, którzy nie umieli odpowiedzieć na tak postawione pytanie. Być może obawiały się one udzielić szczerzej odpowiedzi nie chcąc być nawet potencjalnie zidentyfikowane, a być może miały problemy z właściwą interpretacją zachowań, które miały miejsce, czy były to czyny nieetyczne czy już typowo przestępstwa korupcyjne spenalizowane w kodeksie karnym.

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

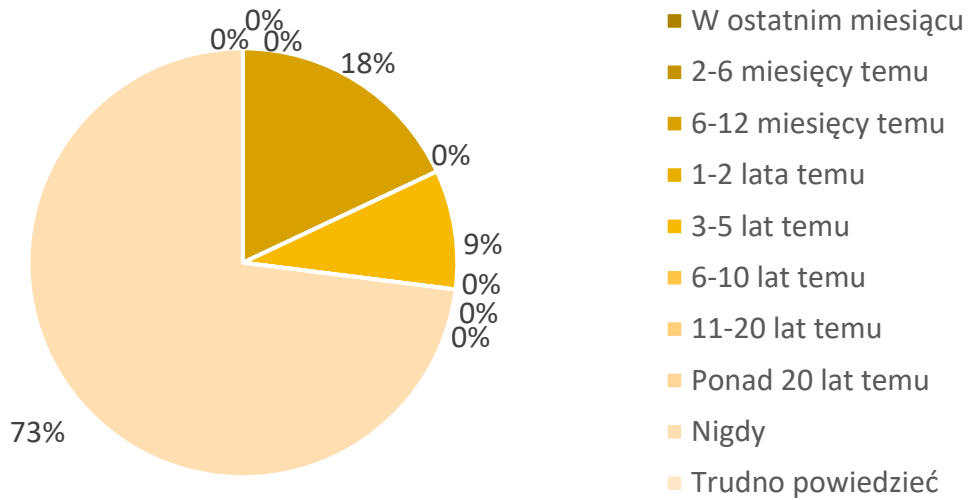


Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Nikt z ankietowanych pracowników sektora bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości nie zgłosił do odpowiednich organów państwa napotkanej w miejscu pracy sytuacji korupcyjnej. Jest to o tyle zastanawiające, że 9 procent pracowników, którzy wzięli udział w badaniu w poprzednim pytaniu stwierdziło, że do spotkania z korupcją doszło. Przeprowadzone badania w pięciu analizowanych obszarach pokazały podobne zjawisko niezgłaszania korupcji w miejscu pracy. Powyższe wskazuje, że również w tym obszarze ciemna liczba niezgłoszonych spraw korupcyjnych jest dość duża, co może zakłócać rzeczywisty obraz stanu korupcji w Polsce pokazywany wyłącznie przez same dane statystyczne.

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

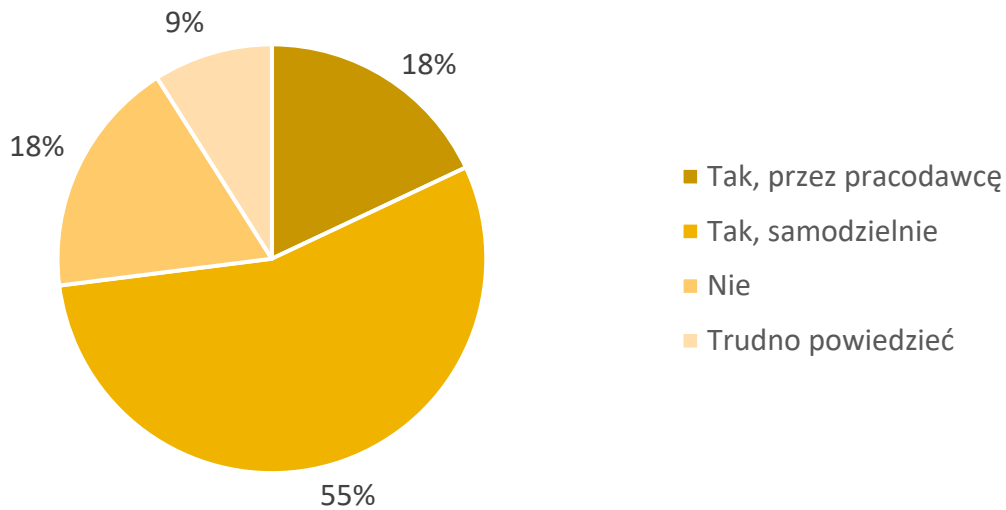


Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie trzy czwarte odpowiedzi, pracowników reprezentujących obszar bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości pokazało, że nigdy w ich miejscu pracy nie przeprowadzono analizy ryzyka korupcji na zajmowanych stanowiskach. Pozostali ankietowani stwierdzili, że omawiane analizy były robione w ostatnich miesiącach lub latach. Prawie 20% badanych wskazywało okres od sześciu do dwunastu ostatnich miesięcy, co może sugerować, że w ostatnim okresie sytuacja zmieniła się na lepsze, gdyż podjęto próby prowadzenia analiz ryzyka korupcji w coraz większej skali. Jednak chcąc aby obszar ten nie był uznawany za zagrożony korupcją intensywność analiz w tym zakresie powinna być znacznie większa.

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

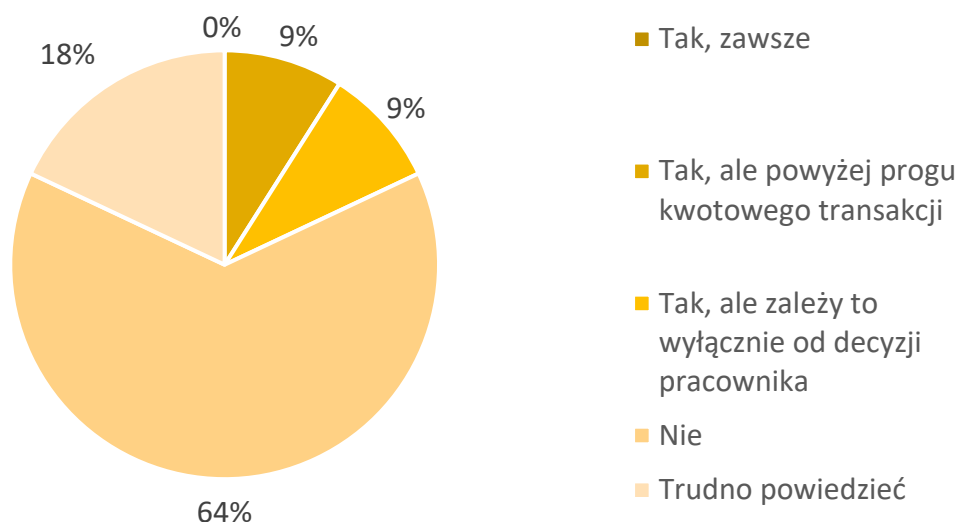


Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały dużą, własną determinację pracowników sfery bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości do samokształcenia. Ponad połowa ankietowanych sama zapoznała się z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję. Trzy razy mniej pracowników zostało zapoznanych przez pracodawców z tego obszaru. W identycznej skali pracownicy nie znali jednak zasad odpowiedzialności za korupcję. Nieco mniej niż 10% nie umiało jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie czy zostali czy nie zostali zapoznani z omawianymi zasadami. Wyniki ankiet w tym zakresie, dobrze świadczą o pracownikach z analizowanego obszaru, gdyż pokazują, że chcą oni podnosić swoją świadomość w zakresie przeciwdziałania korupcji i sami ją aktywnie zwiększają.

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

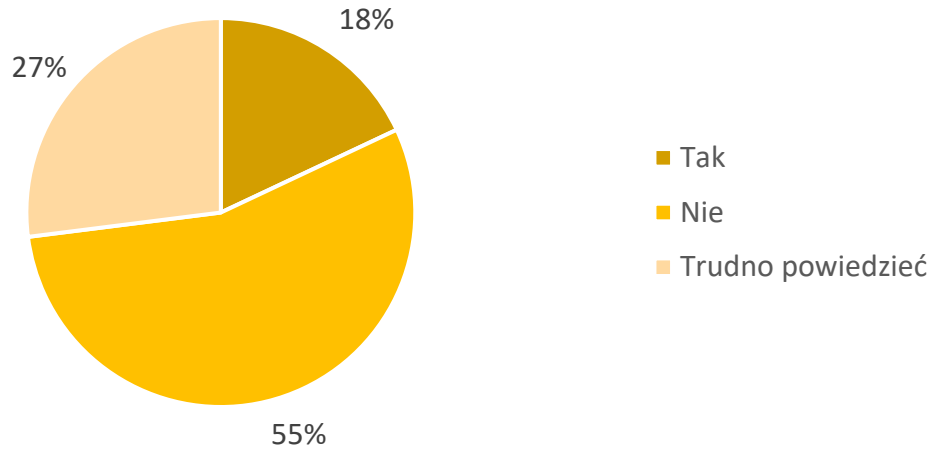


Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Znacznie gorzej wyglądają wyniki odpowiedzi pracowników, z obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości, w zakresie prowadzenia ocen zagrożeń korupcją ze strony swoich kontrahentów. Zdecydowana większość podmiotów nie prowadzi takich ocen, co naraża cały sektor na zwiększone ryzyko reputacyjne związane ze współpracą ze skorumpowanymi kontrahentami. 18% odpowiedzi wskazywało na prowadzenie tego typu zagadnień choć albo powyżej określonego progu kwotowego, albo prowadzenie ich zależało wyłącznie od własnej decyzji pracownika. Powyższa sytuacja pokazała, że brak jest systemowych, powszechnych regulacji w tym zakresie.

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

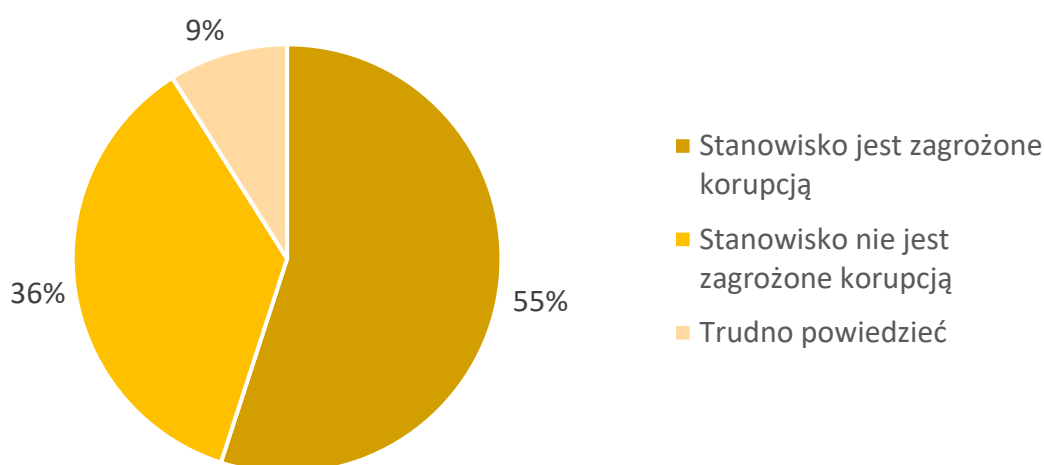


Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Ponad połowa odpowiedzi udzielonych przez pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości, pokazała negatywne zjawisko braku bieżącej wymiany informacji pomiędzy pracownikami i ich pracodawcami. Ankietowani wskazali na brak okresowych spotkań z pracownikami, na których poruszane były tematy związane z sytuacją antykorupcyjną w ich organizacjach. Zaledwie co piąty badany potwierdził przeprowadzenie takich spotkań. Co czwarty ankietowany stwierdził, że nie jest w stanie odpowiedzieć na to pytanie, co również może wskazywać na duże obawy przed ujawnieniem swoich poglądów. Sektor ten wymaga więc większej aktywności ze strony pracodawców w zakresie przekazywania bieżących informacji i zwiększania świadomości pracowniczej w antykorupcyjnym zakresie.

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

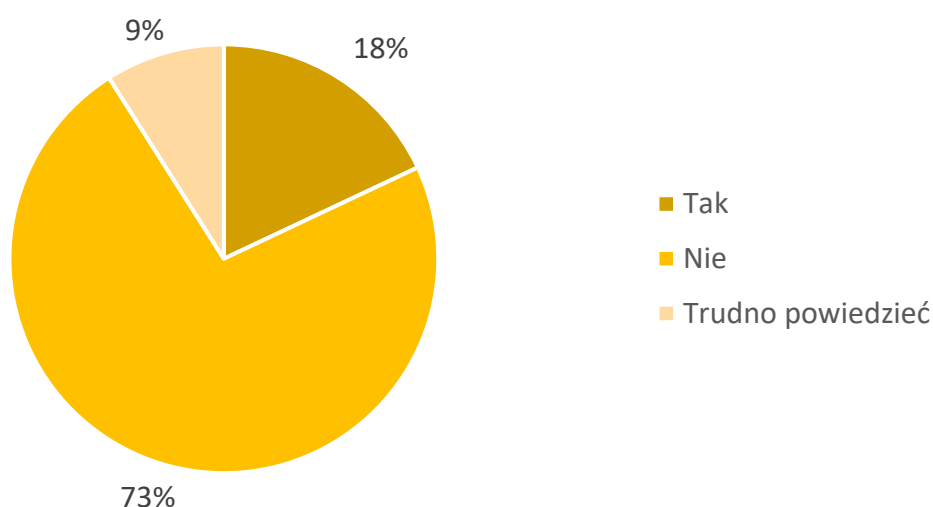


Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość pracowników sektora bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości uznała swoje stanowiska pracy za zagrożone korupcją. Co trzeci ankietowany był przeciwnego zdania. Badanie pokazało duże dysproporcje o ocenie zagrożeń korupcją w miejscu pracy ze strony pracowników i ich pracodawców. Powinno to skutkować systemową analizą zagrożeń korupcyjnych w omawianym obszarze, przy jednoczesnym bieżącym informowaniu pracowników o ich wynikach a także podejmowanych aktywnych działaniach antykorupcyjnych mających na celu obniżenie poziomu zdiagnozowanych zagrożeń.

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

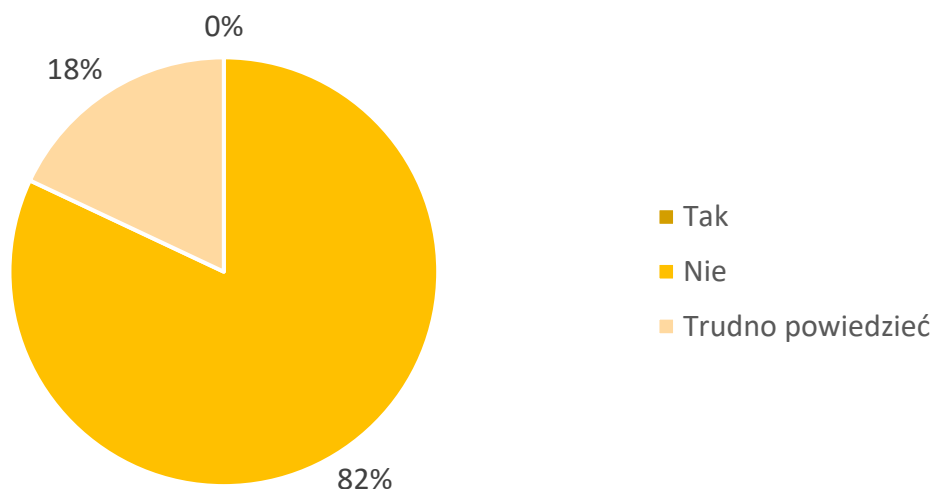


Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości nie została zapoznana z obowiązującą w ich miejscu pracy polityką antykorupcyjną. Część odpowiedzi w tym zakresie, może być również związana z brakiem takich polityk w organizacjach, gdyż tak naprawdę, w Polsce nie ma żadnego przepisu ustawowego obligującego do posiadania polityki antykorupcyjnej. Niecałe 20% ankietowanych zostało zapoznanych z omawianym dokumentem, co nie jest dobrym wynikiem jak na obszar zagrożony korupcją. Jest to kolejne zagadnienie, na które powinni zwrócić uwagę czy to przełożeni, czy też pracodawcy związani z obszarem bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

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

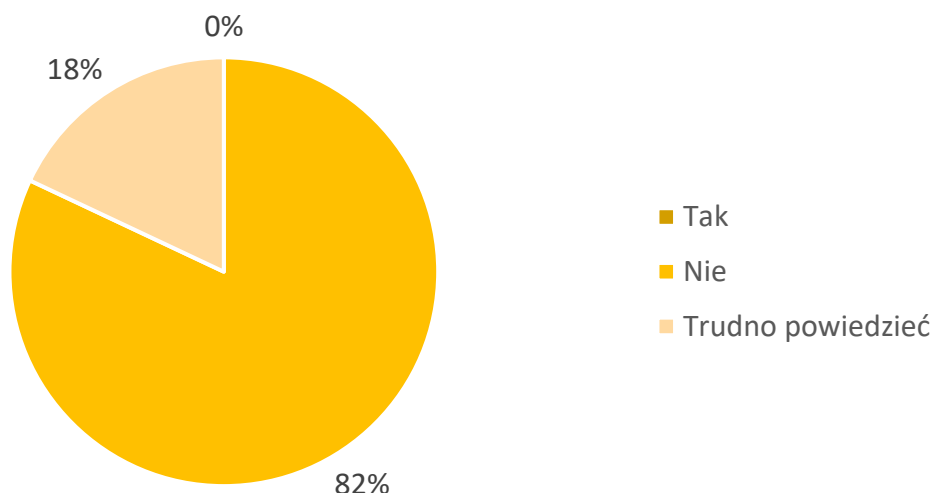


Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Jeszcze słabiej prezentują się wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące zapoznania ankietowanych pracowników sfery bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości z obowiązującą w miejscu pracy polityką prezentową. W tym przypadku nikt z ankietowanych nie został zapoznany z takim dokumentem, co może świadczyć o całkowitym braku jego posiadania wśród ankietowanych podmiotów. Brak polityki prezentowej dostępnej nie tylko pracownikom ale również podmiotom współpracującym ze sferą bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości nie pomaga w budowaniu czytelnych zasad współpracy i transparentnych relacji w omawianym obszarze. Sytuacja taka, może być spowodowana niechęcią przełożonych do wprowadzenia takiego dokumentu i wzięcia odpowiedzialności za określone w niej zasady. Dlatego też wskazane jest, aby w całej sferze publicznej została wprowadzona jednolita, czytelna i powszechnie obowiązująca polityka prezentowa.

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

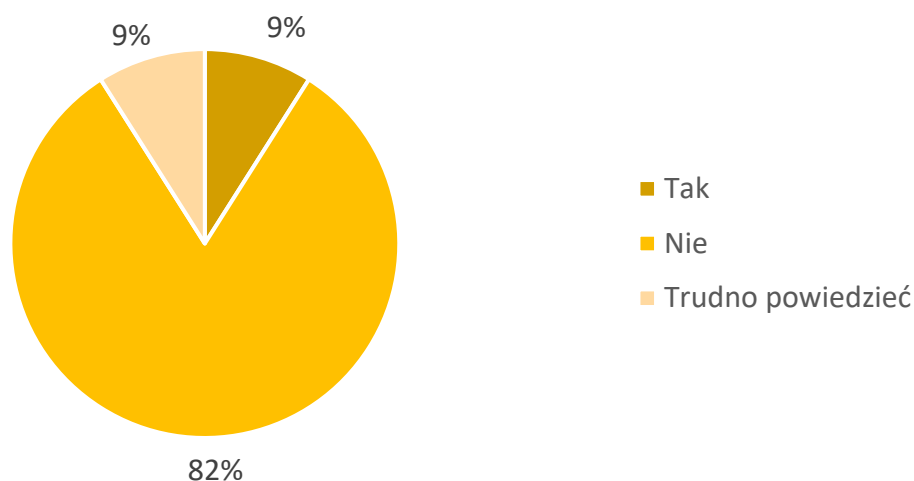


Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie jak w poprzednim pytaniu dotyczącym zapoznania z polityką prezentową, analogicznie przedstawiają się wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące zapoznania pracowników sfery bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości z obowiązującą w miejscu pracy polityką zapobiegania konfliktowi interesów. W tym przypadku również zdecydowana większość udzielonych odpowiedzi wskazywała na brak zapoznania z wyżej wymienionym dokumentem, co również w tym przypadku świadczy w dużym stopniu o braku jego posiadania. Podobnie jak w poprzedniej kwestii dokument ten powinien być jednolity w całej administracji publicznej, niezależnie od przedmiotowego obszaru jej działania. Niestety, od wielu lat nikt nie podjął żadnej inicjatywy legislacyjnej w tym zakresie, co nie sprzyja budowaniu odporności antykorupcyjnej całego obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości, jak i całej administracji publicznej w Polsce.

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

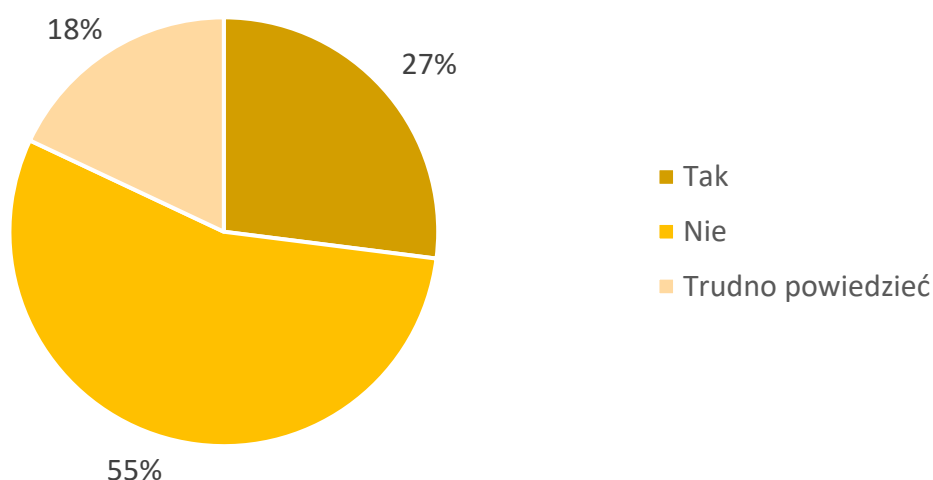


Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały również nie najlepszą sytuację w zakresie zapoznania pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości z procedurą obowiązującą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego. W tym obszarze również uzyskano niemal identyczne wyniki, chociaż należy zwrócić uwagę, że w niecałych 10% odpowiedzi potwierdzono fakt zapoznania ankietowanych pracowników z tym dokumentem. Nieco większa popularność tych procedur, wynika z bardziej naturalnych zachowań w tym zakresie, związanych na przykład z powiadomieniem swojego przełożonego, sporządzeniem notatki ze zdarzenia korupcyjnego czy też koniecznością powiadomienia organów ścigania. Są to podstawowe elementy każdej procedury postępowania, związanej z wystąpieniem zdarzenia korupcyjnego, w całej sferze publicznej.

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

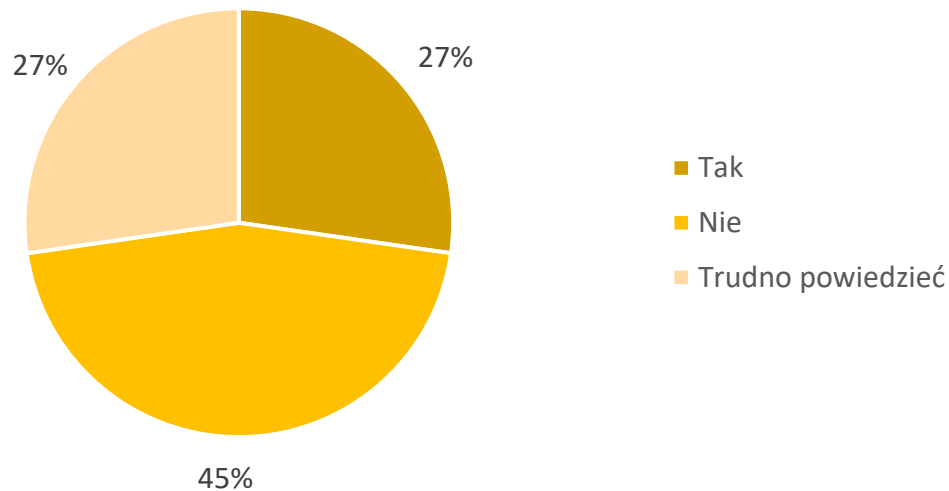


Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały nie najlepszą sytuację w sektorze bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości jeśli chodzi o zapoznawanie pracowników z obowiązującymi zasadami etycznymi. Ponad połowa ankietowanych nie była z nimi zapoznana. Choć polskie regulacje prawne nie wprowadzają żadnych standardowych rozwiązań w tym zakresie, to jednak w każdym kodeksie etycznym obowiązujące zasady postępowania opisane są w sposób bardzo podobny. Zauważyć należy, że jedynie co czwarty ankietowany został zapoznany z omawianymi zasadami, co pokazuje jeszcze długą drogę jaką muszą przejść przełożeni i pracodawcy aby wszyscy pracownicy byli zapoznani z podstawowymi zasadami etycznego postępowania w ich organizacjach. Dobrym wzorcem dla podmiotów, które nie mają wdrożonych rozwiązań etycznych w tym zakresie jest kodeks etyczny służby cywilnej, z którym obowiązkowo jest zapoznawany każdy pracownik tego korpusu.

Czy obecne procedury zgłaszania korupcji w organizacji są wystarczające?

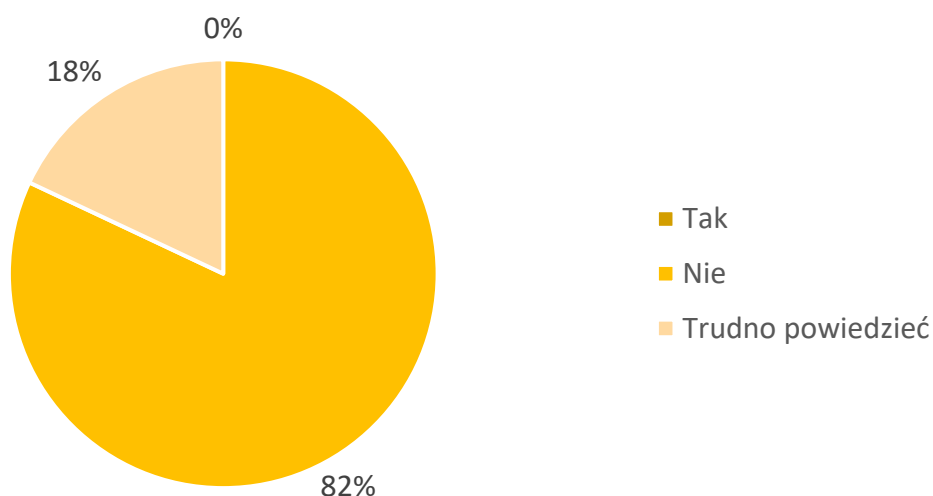


Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie połowa ankietowanych pracowników z obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości uznała, że procedury zgłaszania korupcji w ich organizacjach nie są wystarczające. Przeciwnego zdania był co czwarty ankietowany. W podobnej skali, czyli również co czwarty ankietowany, nie był w stanie jednoznacznie określić czy te procedury są czy nie są wystarczające. Może to wynikać z faktu nieprecyzyjnych zapisów w obecnych regulacjach wewnętrznych w tym zakresie lub też ich całkowitego braku. Jasne, czytelne i proste do zapamiętania procedury postępowania w przypadku zgłoszeń korupcji są podstawowym elementem ich skuteczności.

Czy osoby zgłaszające korupcję w organizacji są obecnie nagradzane?

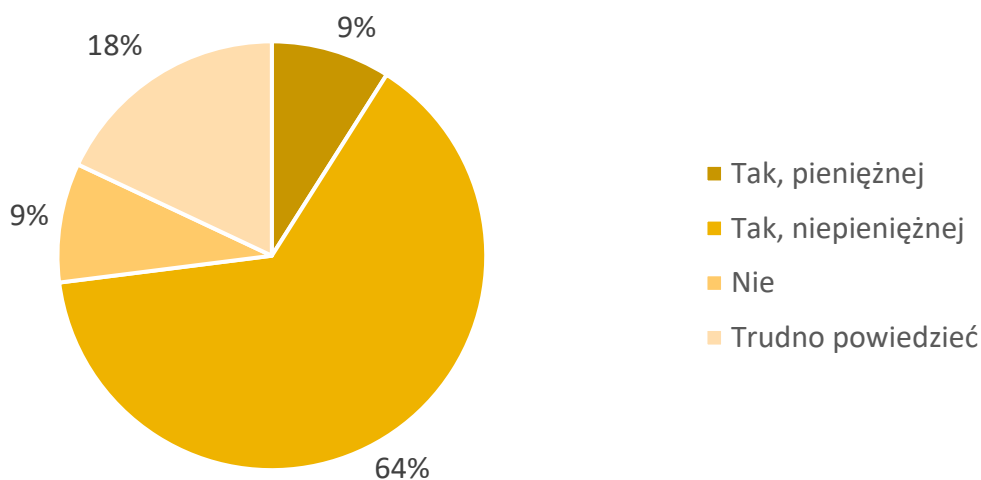


Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości stwierdzili, że w zdecydowanej większości ich organizacji nie ma rozwiązań pozwalających na nagradzanie pracowników zgłaszających korupcję. Co piąty ankietowany nie był jednak w stanie stwierdzić czy takie nagrody są przyznawane czy nie, co świadczy o małym przepływie informacji w tym zakresie i może wiązać się również z brakiem powszechnego zapoznawania pracowników z antykorupcyjnymi regulacjami wewnętrznymi w podmiotach działających w obszarze bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. Może to być również wyjaśnienie dlaczego nikt z ankietowanych pomimo zetknięcia się z przypadkiem korupcji w miejscu pracy nie dokonał takiego zgłoszenia do właściwych organów.

Czy w przypadku zgłoszenia korupcji oczekiwałby Pan/Pani nagrody?

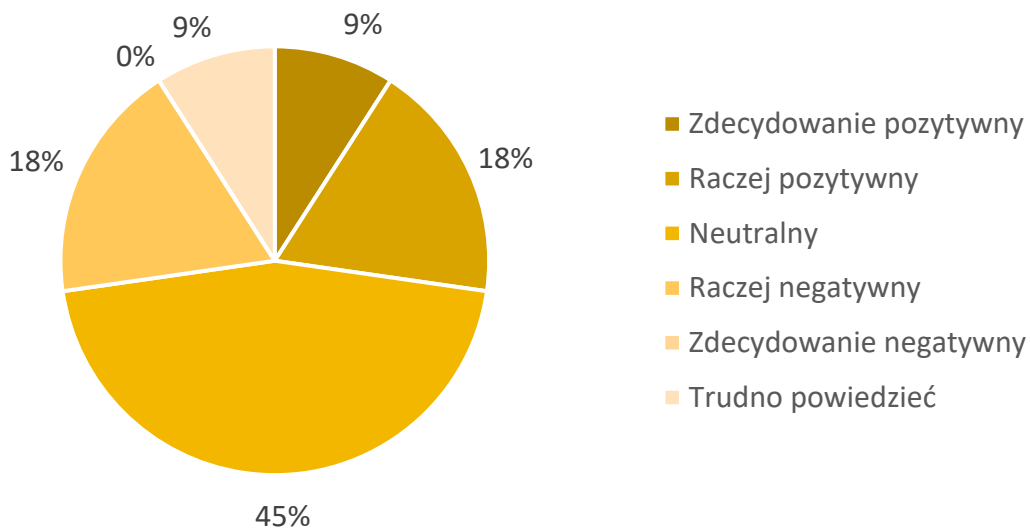


Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Badani pracownicy zatrudnieni w sektorze bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości oczekiwali od swoich pracodawców opracowania i wdrożenia systemu nagrodowego związanego ze zgłoszonymi przypadkami korupcji. Zdecydowana większość ankietowanych opowiadała się za oczekiwanymi nagrodami niepieniężnymi, natomiast co dziesiąty badany oczekiwał jednak nagrody pieniężnej. Również co dziesiąty ankietowany nie oczekiwał żadnej nagrody za zgłoszenie przypadku korupcji. Zauważyć należy także, że co piąty ankietowany nie był w stanie określić swoich oczekiwań w tym zakresie. Niezależnie od wprowadzonych czy też nie wprowadzonych systemów nagrodowych za zgłaszanie korupcji najważniejsze pozostaje budowanie antykorupcyjnej świadomości pracowników oraz przestrzeganie zasad etycznych, co pozwoli na uniknięcie czy też zminimalizowanie ryzyka występowania zdarzeń korupcyjnych nie tylko w omawianym obszarze.

Jaki przykład etycznego postępowania dają Pana/Pani przełożeni?

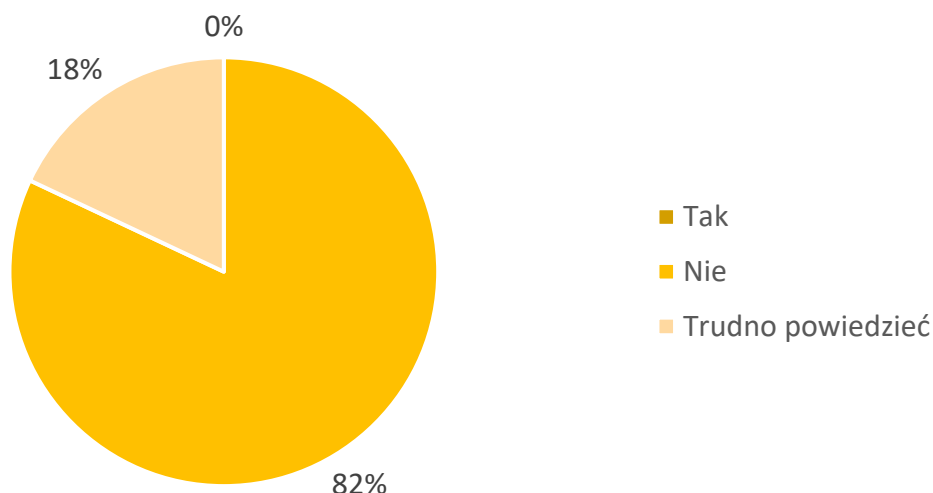


Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie połowa ankietowanych pracowników obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości stwierdziła, że przełożeni dają neutralny przykład etycznego postępowania. Zaledwie co czwarty badany potwierdził pozytywny przykład postępowania przełożonych a co piąty uznał, że przełożeni dają negatywny przykład swoim pracownikom. Brak pozytywnych wzorców postępowania ze strony przełożonych nie przyczynia się do budowaniu etosu etycznego w organizacjach. Jeśli pracownicy nie widzą dobrego przykładu idącego z góry, to również sami nie czują się w obowiązku przestrzegania norm etycznych ustanowionych w swoich organizacjach. To z kolei nie buduje wspólnoty celów pozwalającej na skuteczne ograniczanie przypadków naruszania zasad etycznych czy też korupcji.

Czy w organizacji wdrożono ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi?

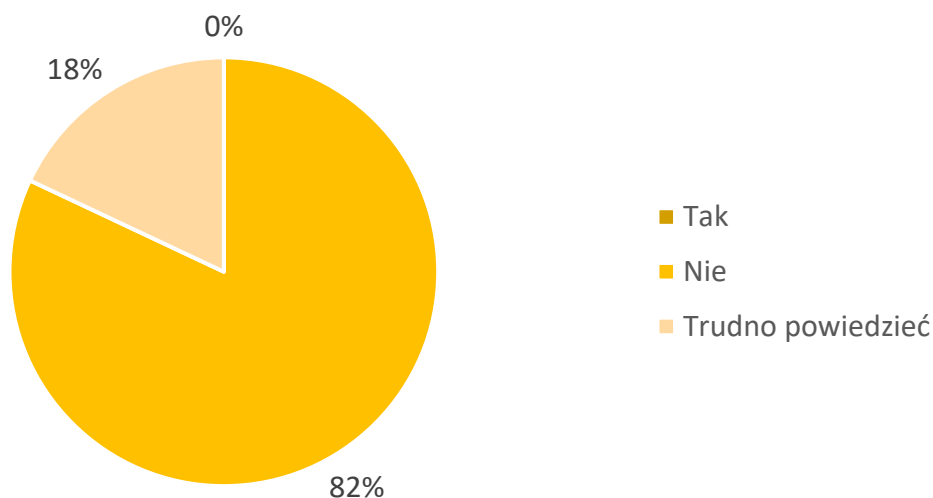


Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Żaden ankietowany pracownik sfery bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości nie potwierdził, że w jego organizacji wdrożono normę ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi. Ponad 80% badanych jednoznacznie uznała, że brak jest wdrożenia omawianych rozwiązań. Biorąc pod uwagę wcześniejsze wyniki badań stanowiące o małym stopniu zapoznania z antykorupcyjnymi regulacjami wewnętrznymi, i w połączeniu z brakiem systemowych rozwiązań, standardów międzynarodowych pokazuje duży zakres pracy jaki należy wykonać w tym obszarze, aby sytuacja antykorupcyjna uległa znacznej poprawie. Bez budowania świadomości, podnoszenia wiedzy czy też wdrożenia skutecznych rozwiązań antykorupcyjnych, osiągnięcie akceptowalnego poziomu bezpieczeństwa antykorupcyjnego będzie praktycznie niemożliwe. Dlatego też rolą państwa powinno być wprowadzanie i promowanie standardów antykorupcyjnych nie tylko w sferze publicznej ale i prywatnej.

Czy w organizacji są prowadzone zewnętrzne audyty antykorupcyjne?

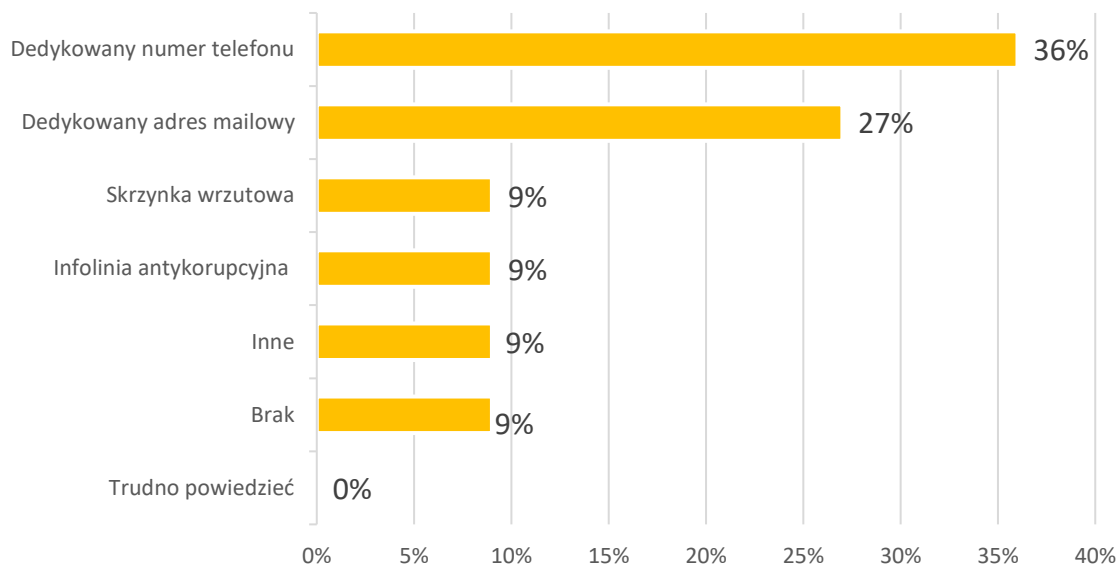


Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Analogiczne oceny jak w poprzedniej odpowiedzi na pytanie, uzyskano również w kwestii prowadzenia zewnętrznych audytów antykorupcyjnych. W tym przypadku także nikt z badanych nie zaznaczył odpowiedzi wskazującej na ich przeprowadzenie. Skala negatywnych odpowiedzi w tym zakresie była na poziomie powyżej 80%. Pokazuje to sytuację braku nie tylko powszechnie obowiązujących antykorupcyjnych regulacji wewnętrznych ale także braku zewnętrznej oceny w zakresie istniejących zagrożeń korupcyjnych w podmiotach omawianego obszaru. W tym przypadku również należy zaznaczyć, że bez powszechnie obowiązującego prawa antykorupcyjnego, obligującego do wdrożenia nie tylko formalnych ale i skutecznych rozwiązań antykorupcyjnych w Polsce sytuacja nie ulegnie diametralnej poprawie. To z kolej nie przyczynia się do podniesienia międzynarodowej oceny naszego kraju w ramach Indeksu Percepcji Korupcji, gdzie Polska cały czas znajduje się daleko od czołówki krajów antykorupcyjnych na świecie.

Jakie kanały zgłaszania korupcji występują w organizacji?

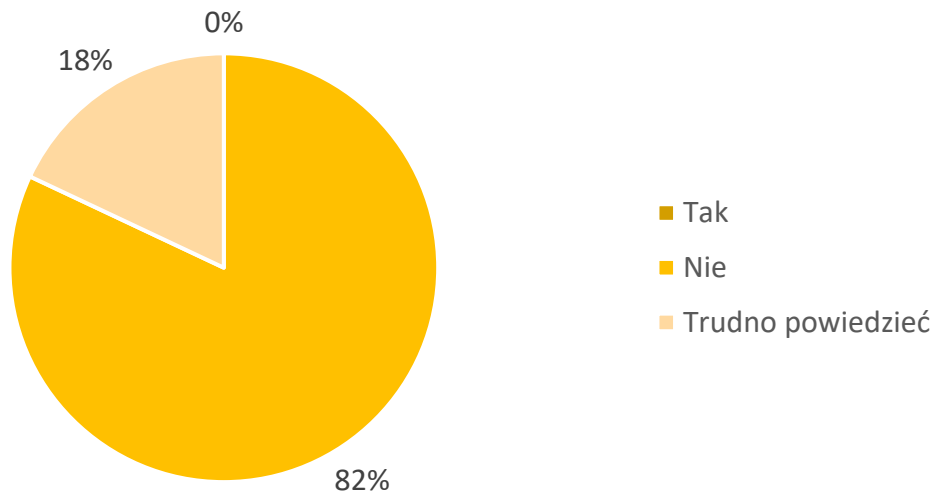


Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy sektora bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości w swoich odpowiedziach wskazali, że nieco więcej niż w co trzecim podmiocie występują dedykowane numery telefonów do zgłaszania korupcji. Co czwarty ankietowany potwierdził również istnienie dedykowanego adresu mailowego do takich zgłoszeń. Co dziesiąty odnotował również istnienie skrzynek wrzutowych czy też wykorzystanie do zgłoszeń infolinii antykorupcyjnej. Co dziesiąty badany udzielił odpowiedzi świadczącej o braku jakichkolwiek kanałów zgłaszania korupcji w swojej organizacji. Zobrazowana przez przeprowadzone badania sytuacja w zakresie dostępności powszechnych kanałów zgłoszeniowych pozostawia wiele do życzenia jeśli chodzi o sektor bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. W pytaniu otwartym badani wskazali również na możliwości wykorzystania standardowego adresu mailowego do zgłoszeń sygnalistów.

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

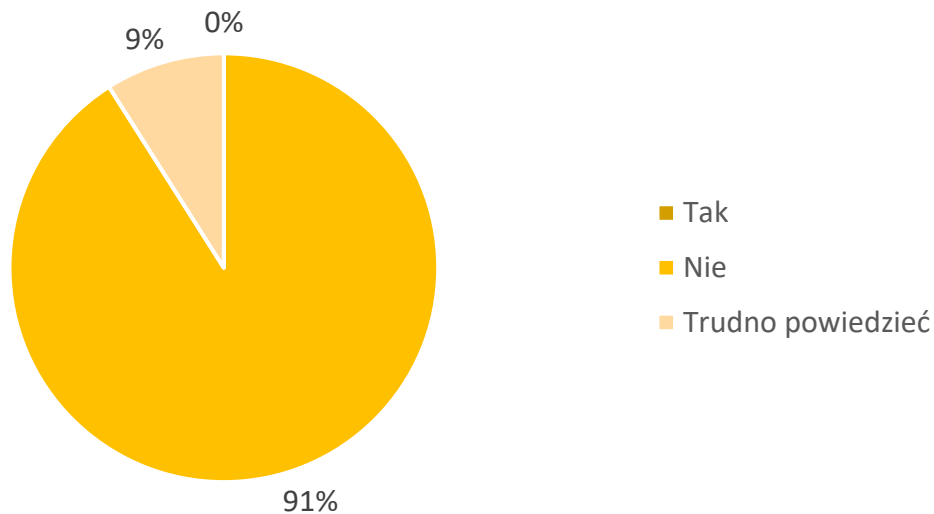


Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość (ponad 80%) ankietowanych pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości uznała, że osoby zgłaszające korupcję nie są chronione przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy. Żadna z badanych osób nie potwierdziła istnienia takiej ochrony. Zapewnienie ochrony pracownikom, którzy decydują się na zgłoszenie przypadku korupcji powinno być z jednej strony obowiązkiem każdego pracodawcy a z drugiej pokazywać jego dobrą wolę i zachętę dla pracowników, którzy dbają o wspólne dobro, jakim jest ich miejsce pracy. Analiza przyczyn rozbieżności odpowiedzi, udzielonych w badaniach w zakresie wcześniejszych pytań dotyczących zetknięcia się z korupcją i jej zgłaszania odpowiednim organom, może właśnie wynikać z braku zapewnienia ochrony przed działaniami odwetowymi będącymi konsekwencją zgłaszania korupcji przez pracowników.

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

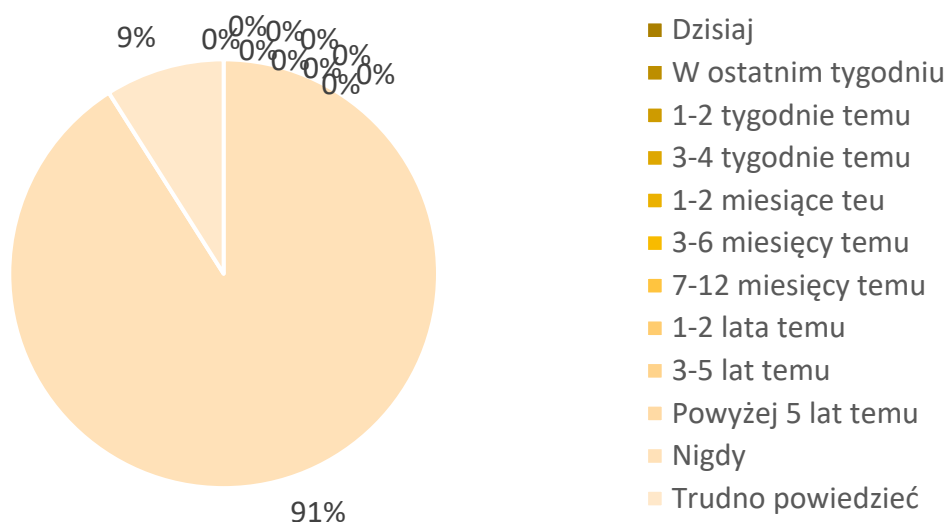


Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Ponad 90% odpowiedzi negatywnych w zakresie znajomości danych kontaktowych do swojego doradcy etycznego, wskazuje na kolejną słabość obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. Nikt z udzielających odpowiedzi na to pytanie nie znał tych danych a więc miał znacznie utrudniony kontakt z osobą profesjonalnie przygotowaną do pomocy pracownikom w przypadku pojawiających się wątpliwości etycznych. Również w tym zakresie, pracodawcy z omawianego obszaru, muszą zintensyfikować swoje działania informacyjne i komunikacyjne aby ten podstawowy kanał pomocy został sprawnie udrożniony. Oczywiście, aby znać dane swojego doradcy etycznego to taka osoba musi być ustanowiona w danej organizacji a jej brak mógł wpływać na udzielone przez pracowników odpowiedzi na zadane pytanie.

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

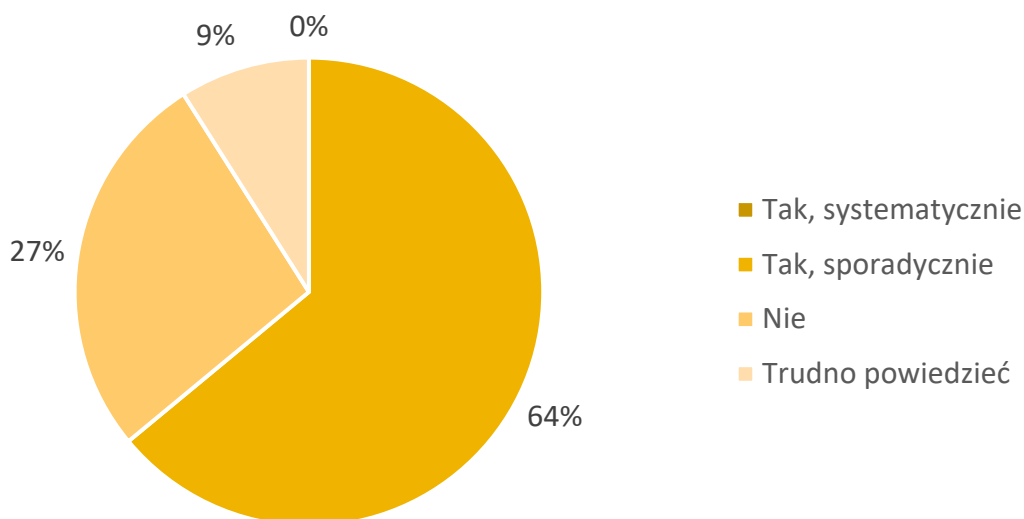


Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiedzi na pytanie dotyczące ostatniego kontaktu z doradcą etycznym pokazały kolejny słaby punkt organizacji działających w obszarze bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. W tym przypadku również ponad 90% ankietowanych nigdy nie kontaktowała się z doradcą etycznym. Pozostałe, niecałe 10% uczestników badań nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na tak zadane pytanie, co nie poprawia sytuacji w tym obszarze. Pokazuje to więc też słabość doradców etycznych w zakresie swojej aktywności, gdyż nie próbowali oni skutecznie dotrzeć do pracowników i pokazać nie tylko swoją przydatność w zakresie niesionej pomocy ale również dać dobry przykład profesjonalnego wykonywania swoich zadań. Pasywny doradca etyczny nie jest widoczny dla pracowników a co za tym idzie jego możliwości pomocy są znacznie ograniczone.

Czy szkolenia antykorupcyjne są prowadzone w organizacji?

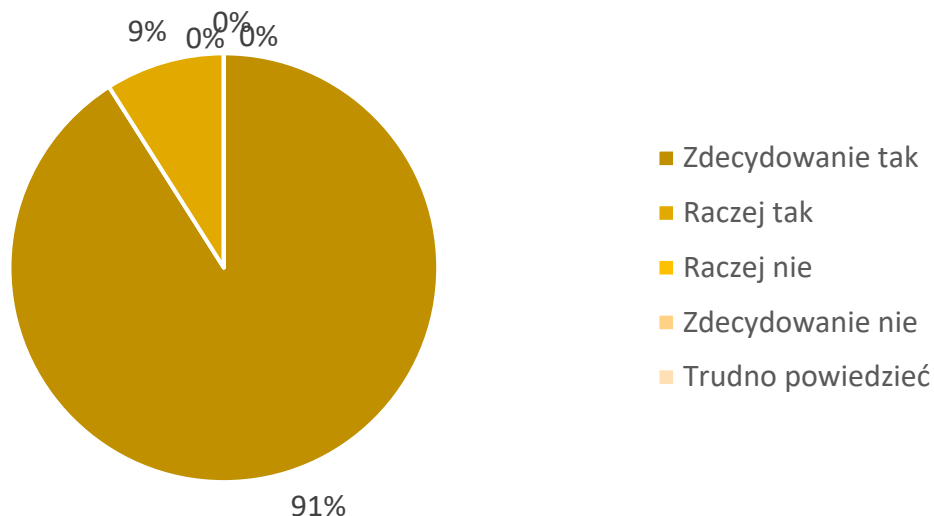


Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Znacznie lepiej wygląda sytuacja obrazująca odpowiedzi na pytanie dotyczące prowadzenia szkoleń antykorupcyjnych w podmiotach obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. Ponad połowa ankietowanych potwierdziła udział w sporadycznych szkoleniach antykorupcyjnych. Natomiast co czwarty ankietowany odpowiedział negatywnie na tak zadane pytanie wskazując na brak takich szkoleń. Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie przeciwdziałania korupcji bez dobrze zorganizowanego systemu szkoleniowego jest praktycznie niemożliwe. To też nie najlepiej świadczy o aktywności antykorupcyjnej pracodawców, gdyż mogą oni korzystać z bezpłatnych szkoleń zapewnionych przez CBA. Należy również zwrócić uwagę na rolę Państwa w zakresie wprowadzania obowiązkowego systemu szkoleń pracowników, jako jednego z wielu elementów budowania odporności antykorupcyjnej każdej organizacji.

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

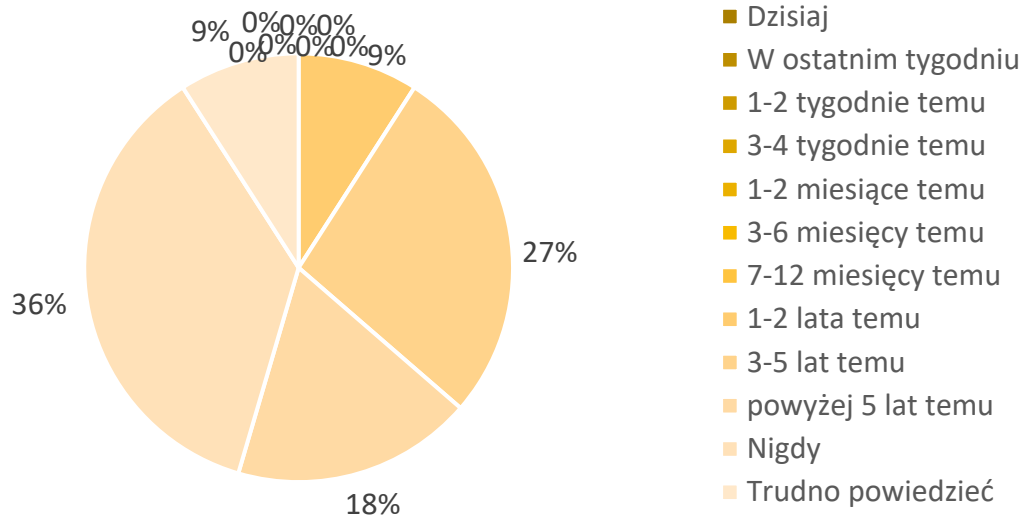


Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badanie jednoznacznie pokazało oczekiwania pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości w zakresie uczestnictwa w szkoleniach antykorupcyjnych. W udzielonych odpowiedziach wszyscy badani oczekiwali na zwiększenie częstotliwości prowadzenia takich szkoleń. Świadczy to dobrze o świadomości pracowników w zakresie konieczności podnoszenia swojej antykorupcyjnej wiedzy i oczekiwaniu, że pracodawca zapewni im takie szkolenia. Regularne prowadzenie szkoleń podstawowych dla nowych pracowników i okresowych, doskonalących dla już pracujących buduje wraz ze szkoleniami antykorupcyjnymi dla kadry zarządzającej cały system szkoleń antykorupcyjnych. Ich zadaniem jest nie tylko podnoszenie wiedzy wśród pracowników ale również pokazanie kadrze kierowniczej możliwości skutecznego budowania odporności antykorupcyjnej każdej organizacji.

Kiedy ostatni raz uczestniczył Pan/Pani w szkoleniu antykorupcyjnym?



Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość ankietowanych wskazała na udział w szkoleniach antykorupcyjnych na przestrzeni ostatnich kilku lat. Jednak co trzeci ankietowany nigdy nie brał w nich udziału. Potwierdza to również wnioski z otrzymanych odpowiedzi na wcześniej zadane pytania, które również pokazywały konieczność intensyfikacji działań antykorupcyjnych w sektorze bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości. Bez aktywności w tym zakresie, zarówno ze strony pracodawców jak i pracowników, zbudowanie skutecznych rozwiązań antykorupcyjnych będzie niezmiernie trudne. Oczywiście dużą rolę powinno odegrać też państwo, nie tylko promując rozwiązania antykorupcyjne ale również wprowadzając pewne obowiązkowe standardy w zakresie przeciwdziałania korupcji w Polsce.

Spis wykresów:

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

Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	16
Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	17
Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	18
Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	19
Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	20
Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	21
Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	22
Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	23
Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	24
Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	25
Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	26
Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników bezpieczeństwa wewnętrznego i wymiaru sprawiedliwości.	27