

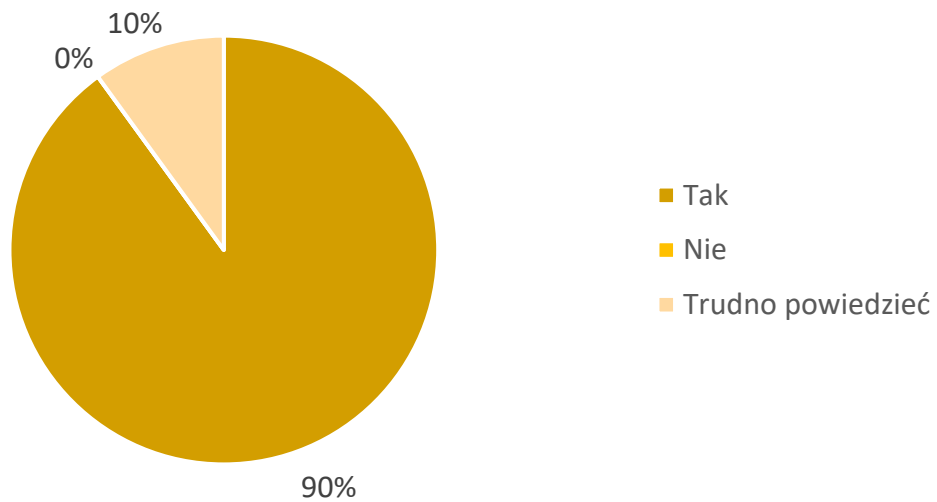
# ***FUNDACJA AKADEMIA ANTYKORUPCYJNA***

## ***Projekt „Centrum Myśli Antykorupcyjnej”***

### ***Opracowanie wyników badań ankietowych w sektorze gospodarki***

Badania przeprowadzono w maju i czerwcu 2024 roku metodą CAWI. W grupie osób związanych z gospodarką było 60% kobiet i 40% mężczyzn. Badani posiadali najczęściej staż pracy powyżej 20 lat (50%), a w dalszej kolejności staż pracy do 5 lat (20%), 11-20 lat (20%) oraz 6-10 lat (10%). Większość ankietowanych związana była z sektorem prywatnym (90%), a 10% badanych – z sektorem publicznym.

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

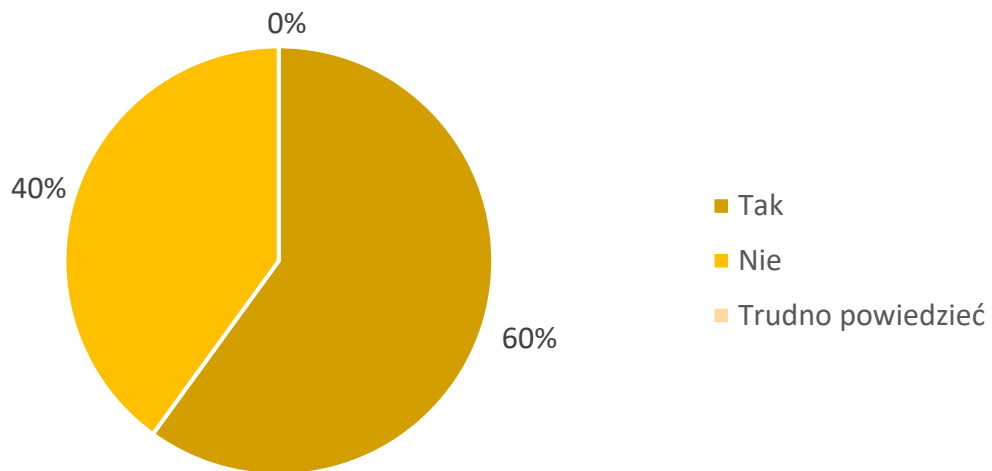


Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani z sektora gospodarki w zdecydowanej większości uznali, że mają świadomość postrzegania korupcji jako negatywnego zjawiska. Nikt nie był przeciwnego zdania a zaledwie 10% badanych miała trudności z odpowiedzią na to pytanie. Badanie pokazało, że świadomość pracowników sektora gospodarczego jest wysoka, a co za tym idzie widzą oni również szkodliwości korupcji w swoich organizacjach reprezentujących różne branże gospodarcze. Daje to dobre podstawy do podejmowania kolejnych przedsięwzięć z zakresu przeciwdziałania korupcji a przez to obniżenia ryzyka korupcji w tym obszarze.

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

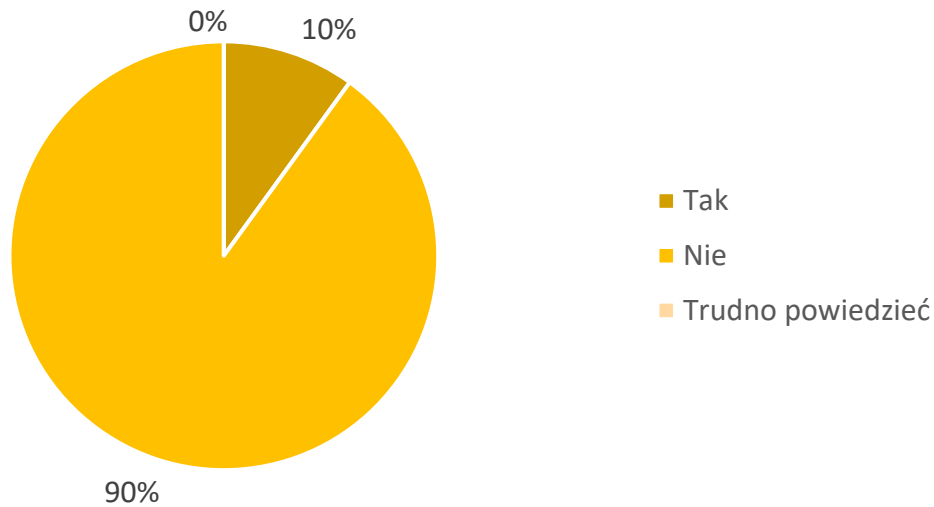


Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość pracowników reprezentujących podmioty gospodarcze spotkała się ze zjawiskiem korupcji w miejscu pracy. 40% ankietowanych było innego zdania. Nikt z badanych nie miał problemów z jednoznaczną odpowiedzią na to pytanie. Badanie pokazało, że korupcja występuje w gospodarce w dość dużej skali, co powinno wymuszać na pracodawcach i zarządach przedsiębiorstw konieczność podejmowania środków zapobiegających korupcji, tak aby ryzyko korupcyjne w prowadzonej działalności gospodarczej było jak najmniejsze.

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

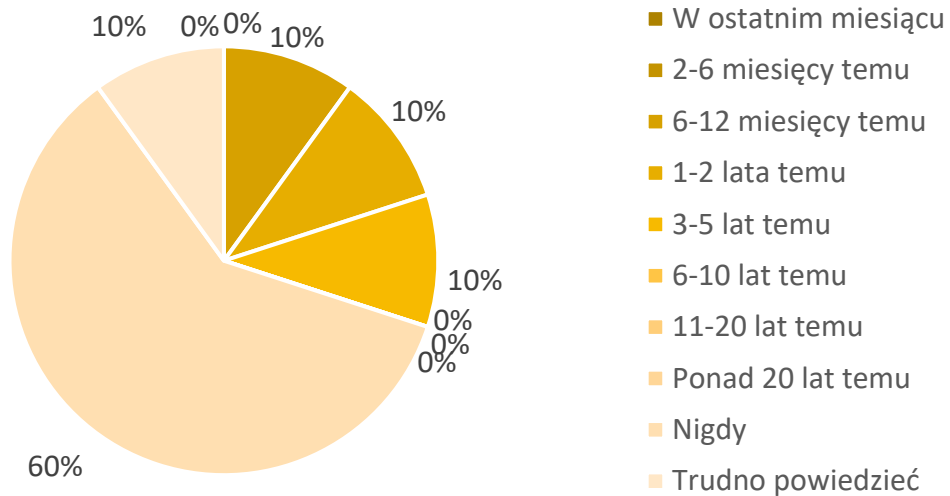


Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnym sektorze badania pokazały bardzo negatywne zjawisko, polegające na niezgłaszaniu korupcji w miejscu pracy. Wśród pracowników sektora gospodarki 60% zetknęło się ze zjawiskiem korupcji w swoim miejscu pracy jednak tylko 10% pracowników dokonała zgłoszenia tego faktu do odpowiednich organów. Badania pokazały, że ewentualne statystyki w tym zakresie mogą być obciążone bardzo dużym błędem, wynikającym z ukrywania przypadków korupcji występującej w polskiej gospodarce. Można zatem domniemywać, że skoro przypadki korupcji nie zostały zgłoszone to nie wyciągnięto konsekwencji w stosunku do osób zaangażowanych w ten proceder a zatem dużą część skorumpowanych pracowników może dalej pracować w gospodarce, co wskazuje na duże trudności budowania uczciwego i profesjonalnego biznesu.

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

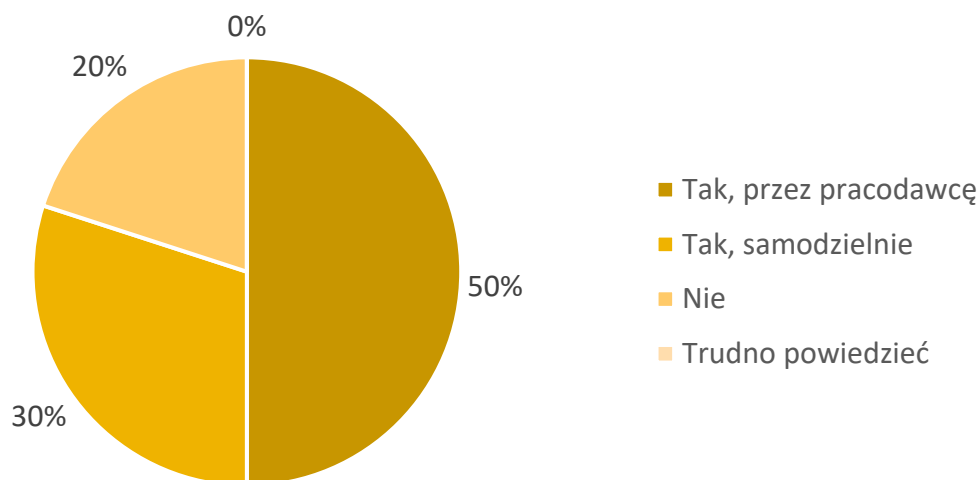


Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzona ankieta pokazała, że analiza ryzyka korupcji na poszczególnych stanowiskach cały czas jest narzędziem rzadko wykorzystywanym w polskiej gospodarce. Jest to kolejny sygnał, że w obszarze tym jest wiele jeszcze do zrobienia aby rozpocząć zdecydowaną walkę z korupcją. Brak bieżących wniosków ze stanowiskowej analizy ryzyka nie pozwala określić pracodawcom słabych miejsc organizacji, gdzie może dochodzić do zjawisk korupcyjnych. To z kolei może prowadzić do nieefektywnego wydatkowania środków na zapobieganie korupcji w sektorze gospodarki lub też nie podejmowania żadnych aktywnych przedsięwzięć w tym zakresie.

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

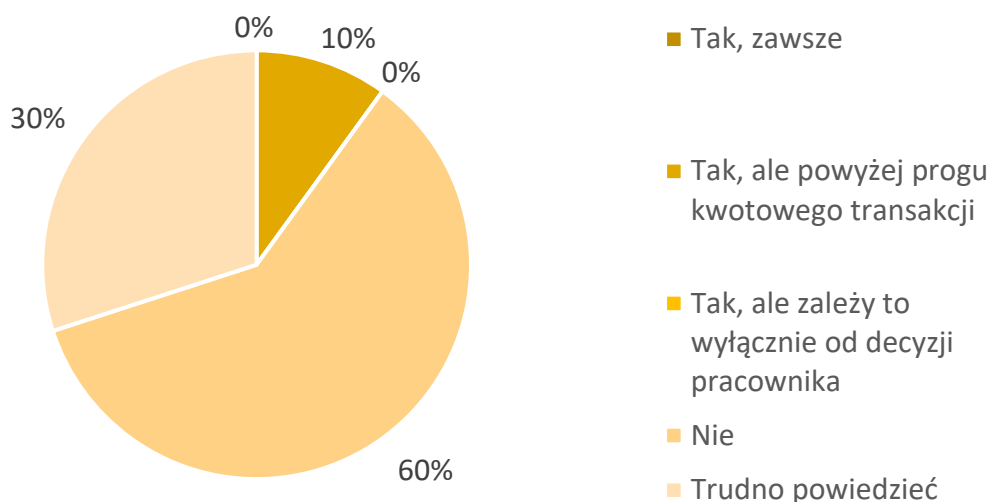


Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że zdecydowana większość ankietowanych pracowników podmiotów reprezentujących sektor gospodarczy zna zasady odpowiedzialności karnej za korupcję. Połowa osób została zapoznana przez pracodawcę a dodatkowo co trzeci pracownik zapoznał się z tym regulacjami samodzielnie. Zaledwie co piąty ankietowany nie był zapoznany z konsekwencjami korupcji. Znajomość zasad odpowiedzialności karnej za czyny korupcyjne pełni też rolę prewencyjną, ostrzegawczą dla pracowników. Świadomość konsekwencji korupcji działa odstrasza i powoduje, że przynajmniej część osób obawiając się odpowiedzialności odstąpi i nie zaangażuje się w te karalne czyny.

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

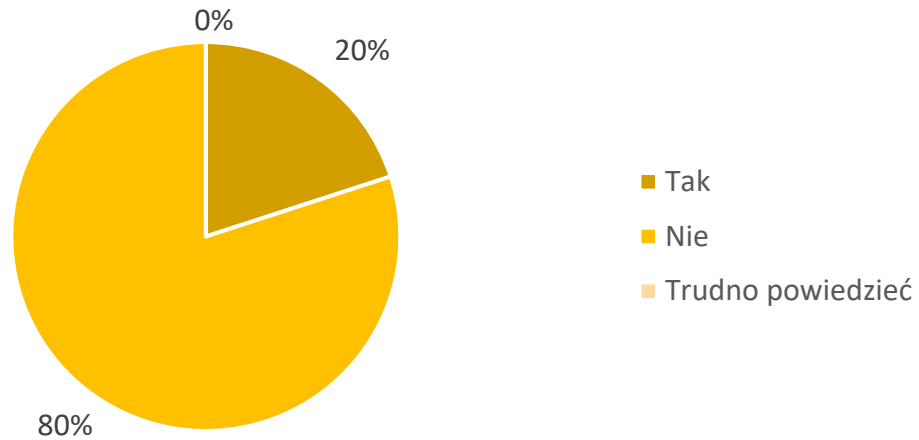


Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

W sektorze gospodarczym brak jest jednolitych zasad oceny kontrahentów pod kątem zagrożeń korupcyjnych. Dziesięcioprocentowy odsetek badania kontrahentów w tym obszarze można uznać za bardzo mały, zważając na ryzyko reputacyjne czy też straty wizerunkowe jakie wynikają ze współpracy ze skorumpowanym kontrahentem. Dodatkowo pracownicy są również bezpośrednio narażeni na ewentualne kontakty w osobami, które wcześniej korupcję uznały za skuteczne narzędzie prowadzenia biznesu, co dodatkowo powinno zmobilizować pracodawców do rzetelnego badania wiarygodności i rzetelności podmiotów, z którymi współpracują. Korupcja w biznesie prowadzi do zawierania niekorzystnych transakcji dla jednej ze stron a przez to może skutkować stratami finansowymi w prowadzonej działalności gospodarczej.

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



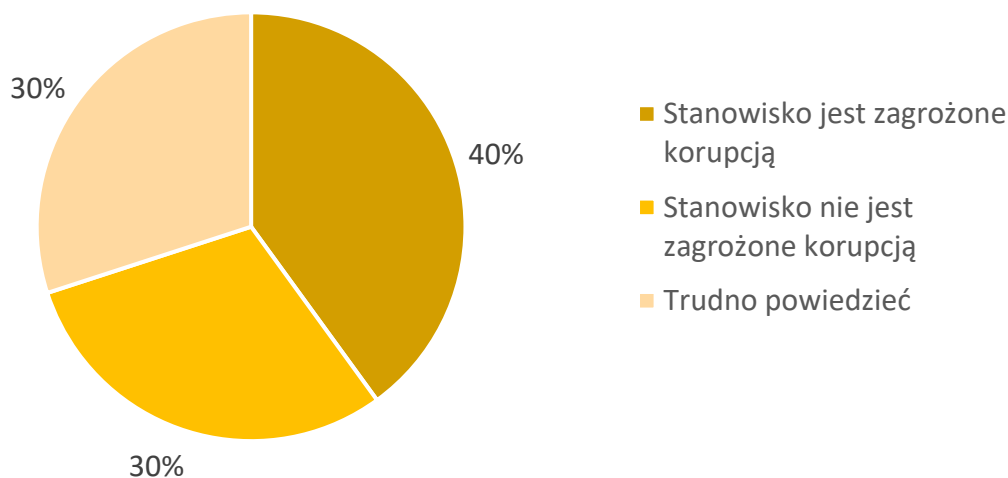
Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Zaledwie w 20% ankietowani pracownicy sektora gospodarczego potwierdzili prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane były bieżące tematy związane z antykorupcyjną sytuacją w swoich organizacjach. Zdecydowana większość pracowników nigdy nie uczestniczyła w takich spotkaniach a przez to nie miała szansy ani na wymianę poglądów w tym zakresie, ani też na przedstawienie swoich propozycji poprawy sytuacji antykorupcyjnej miejscu pracy. Brak konsultowania z pracownikami ewentualnych wdrażanych rozwiązań antykorupcyjnych nie najlepiej wróży ich efektywnemu stosowaniu. Jeżeli pracownicy mają realny wpływ na planowane działania to ich skuteczność jest znacznie większa.



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

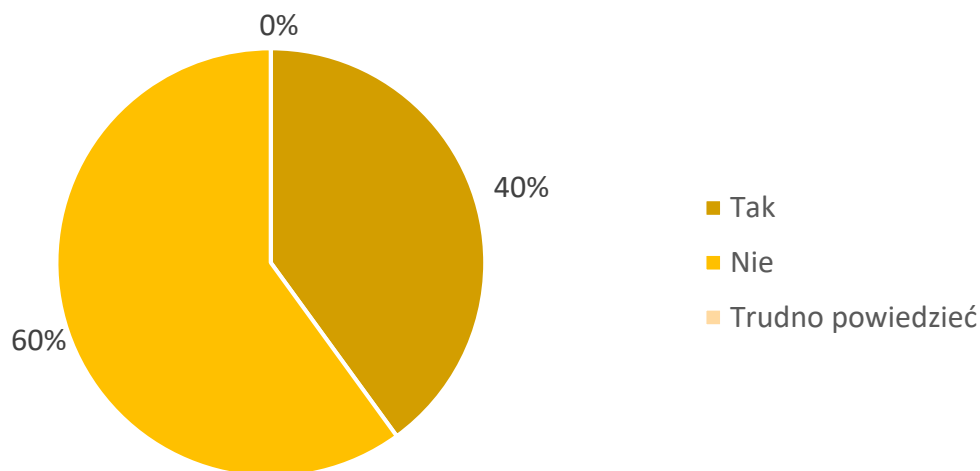


Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Udzielone odpowiedzi przez ankietowanych pracowników sektora gospodarki, uwiaryściły znaczną skalę stanowisk, które w ocenie samych pracowników są zagrożone korupcją. Dokonana w ten sposób samoocena pracowników jest jednym z podstawowych a zarazem bardzo prostych metod analizy ryzyka korupcji w organizacji. Oczywiście powinno to skutkować pogłębioną i kompleksową analizą, która pozwoliłaby zdiagnozować najbardziej zagrożone korupcją stanowiska w każdym podmiocie. To z kolei pozwoliłoby na właściwą alokację środków prewencyjnych, skierowanych w pierwszej kolejności na najbardziej zagrożone stanowiska pracy.

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

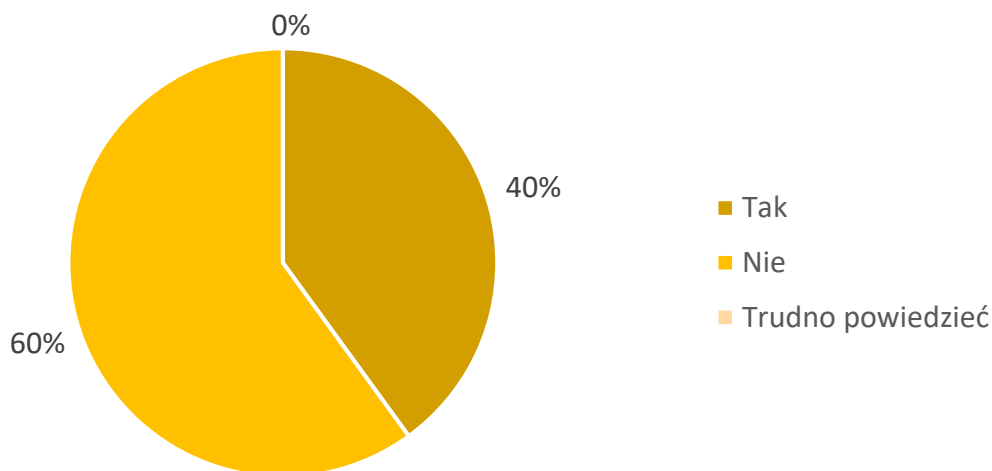


Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość ankietowanych pracowników potwierdziła, że nie została zapoznana z obowiązującą w miejscu pracy polityką antykorupcyjną. Nie miała więc szans na poznanie zasad obowiązujących w tym zakresie, ale również co istotne - ewentualnych sposobów reagowania na zdarzenia korupcyjne. Nastawienie przedsiębiorstwa do przeciwdziałania korupcji ujęte w polityce antykorupcyjnej jest jednym z podstawowych elementów, z którymi wszyscy pracownicy powinni zostać zapoznani. Choć nie ma jednolitego standardu takiego dokumentu, to jednak jest on niezmiernie ważny i zwykle jest rozwijany w kolejnych wewnętrznych regulacjach antykorupcyjnych.

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

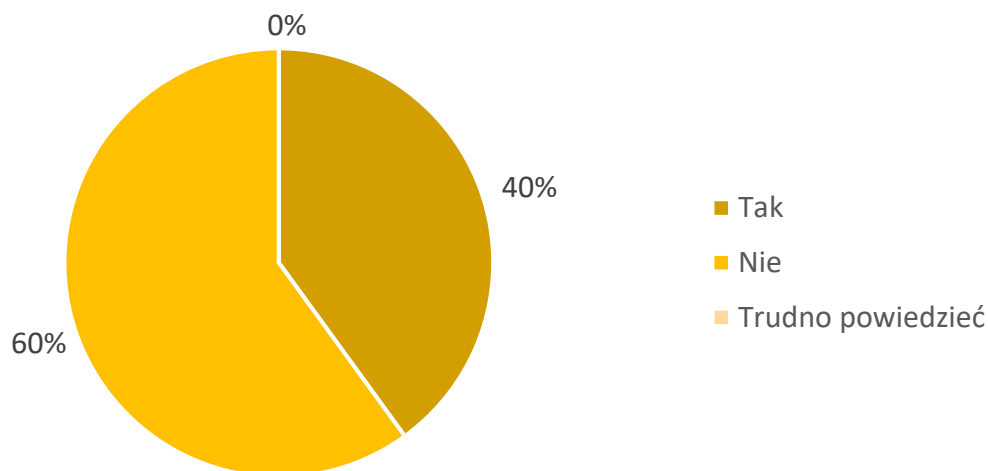


Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku polityki antykorupcyjnej, identycznie wyglądają odpowiedzi na pytanie o zapoznanie z posiadaną polityką prezentową. W tym przypadku również ponad połowa ankietowanych pracowników sektora gospodarki, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie stwierdziła, że nie została zapoznana, a więc nie zna zasad obowiązujących w tym zakresie. Jasna, czytelna i zrozumiała dla obu stron - przyjmującej prezenty oraz wręczającej pozwala na uniknięcie zinterpretowania ich przez organy ścigania jako potencjalnej łapówki. Polityka prezentowa jest szczególnie istotna w kontaktach podmiotów gospodarczych z sektorem administracji publicznej, gdzie ograniczenia w zakresie prezentów są bardziej restrykcyjne.

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

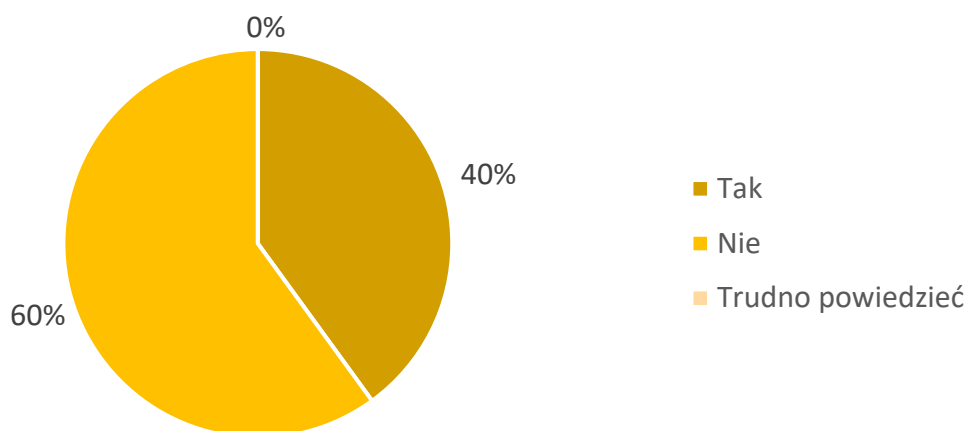


Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiedzi udzielone przez pracowników sektora gospodarki w zakresie zapoznania ich z polityką zapobiegania konfliktowi interesów są również identyczne jak w przypadku dwóch wcześniejszych dokumentów. Może to świadczyć o tym, że pracownicy byli zapoznawani jednocześnie ze wszystkimi dokumentami, o których mowa w pytaniach. Z drugiej strony pokazuje jednak, że większość pracowników, którzy z tymi dokumentami nie zostali zapoznani ich po prostu nie zna, gdyż w sektorze tym wewnętrzne spotkania poruszające zagadnienia przeciwdziałania korupcji należą do rzadkości.

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

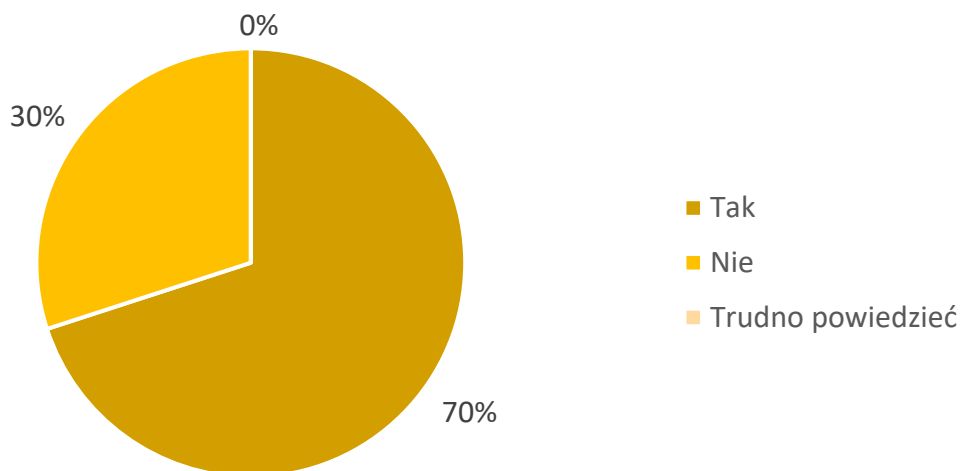


Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani również identycznie odpowiedzieli na pytanie dotyczące zapoznania ich z obowiązującą procedurą postępowania w przypadku wystąpienia zdarzenia korupcyjnego. Większość badanych nie została zapoznana z tym dokumentem a w związku z tym nie zna precyzyjnych procedur w tym zakresie. Oczywiście mogą się tylko domyślać, że powinni powiadomić o tym fakcie swoich przełożonych, udokumentować pisemnie przypadek korupcji ale jeśli chodzi o obowiązek zgłaszania takich przypadków organom ścigania to wiele osób nie zna stanu prawnego w tym zakresie. Inaczej wygląda sytuacja w sektorze publicznym, gdzie występuje obowiązek prawny a inaczej w sektorze gospodarczym, gdzie występuje obowiązek społeczny zgłaszania przypadków korupcji.

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

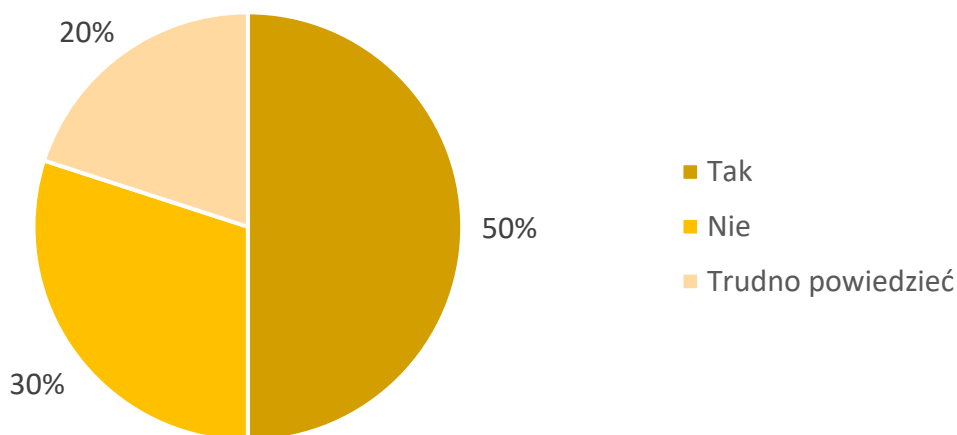


Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowanie lepszą sytuację pokazują odpowiedzi na pytania odnośnie zapoznania pracowników sektora gospodarki z obowiązującymi zasadami etycznymi. W tym przypadku, odmiennie niż wcześniej, zdecydowana większość badanych potwierdziła zapoznanie z omawianymi zasadami. Może to wynikać z faktu, że kodeksy etyczne są bardziej rozpowszechnione niż inne dokumenty związane z budowaniem odporności antykorupcyjnej w organizacjach. Poza tym zasady etyczne są bardzo podobne w wielu organizacjach, niezależnie od sektora, w którym obowiązują i są również podobne do zasad etycznych obowiązujących w administracji publicznej. Z tego również powodu może wynikać ich bardziej powszechna znajomość.

### Czy obecne procedury zgłaszania korupcji w organizacjach są wystarczające?

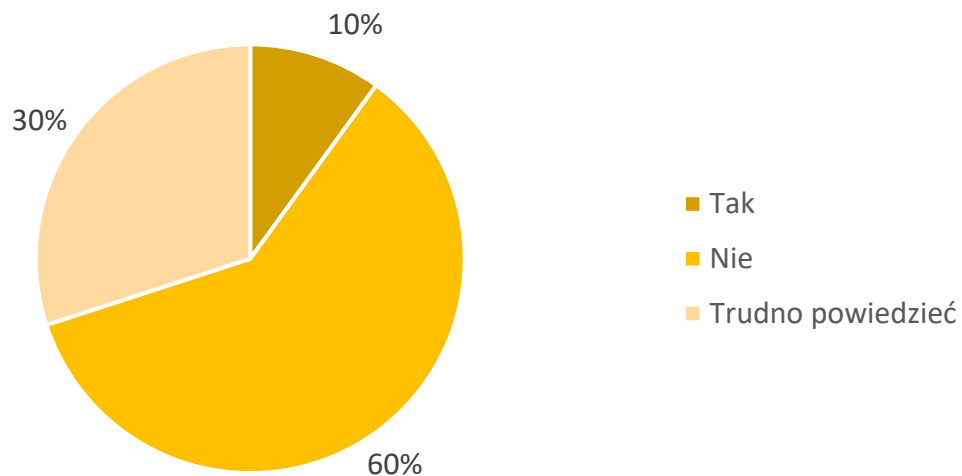


Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacjach w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w odpowiedziach na pytanie dotyczące zapoznania pracowników sektora gospodarki z procedurą zgłaszania korupcji. W tym przypadku połowa badanych potwierdziła zapoznanie z omawianym dokumentem. Natomiast zauważyć należy, że co piąta osoba udzielająca odpowiedzi na to pytanie nie była w stanie jednoznacznie odpowiedzieć czy była czy też nie była zapoznana z tym zakresie. Cały czas jednak występuje duży odsetek pracowników, którzy nie zostali zapoznani z procedurą zgłaszania korupcji. Z kolei w pytaniu otwartym dotyczącym propozycji zmian w omawianych procedurach, pracownicy wskazali na potrzebę prowadzenia większej ilości szkoleń antykorupcyjnych, w trakcie których powinny być omawiane wszystkie niezbędne antykorupcyjne regulacje wewnętrzne i zewnętrzne, a które przyczyniają się do podnoszenia świadomości pracowników w zakresie zapobiegania korupcji.

### Czy osoby zgłaszające korupcję w organizacji są obecnie nagradzane?



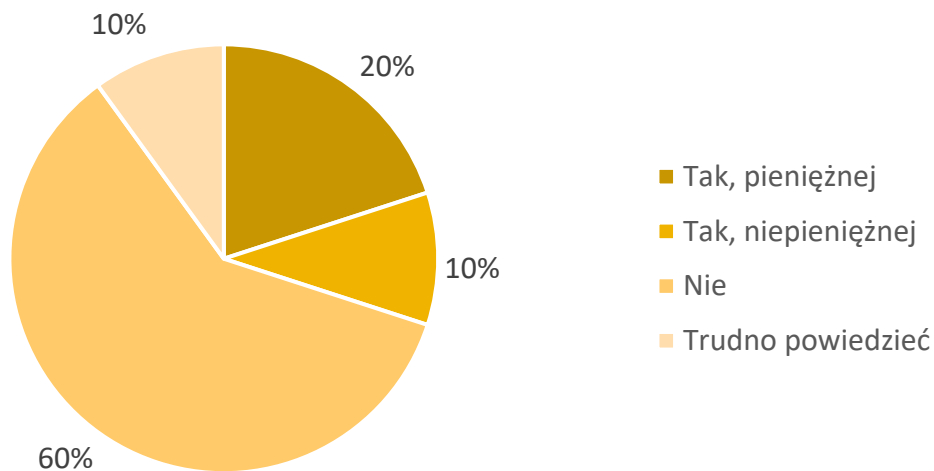
Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość odpowiedzi udzielona w sektorze gospodarczym potwierdziła brak systemu nagrodowego dla pracowników za zgłoszone przypadki korupcji. Co trzeci ankietowany nie był jednak w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Zaledwie 10% badanych potwierdziła istnienie nagród dla zgłaszających. Chociaż nie ma obowiązku prawnego wprowadzania takiego systemu zachęt pracowniczych, to jednak część osób widząc bezpośrednio, własne korzyści może zdecydować się na zgłoszenie zauważonego przypadku korupcji. Przypominając wcześniejsze wyniki świadczące o tym, że większość przypadków korupcji nie jest zgłaszana w tym sektorze, to wprowadzenie systemu motywującego do zgłoszeń może być skutecznym narzędziem do poprawy sytuacji w tym zakresie.



### Czy w przypadku zgłoszenia korupcji oczekiwałby Pan/Pani nagrody?

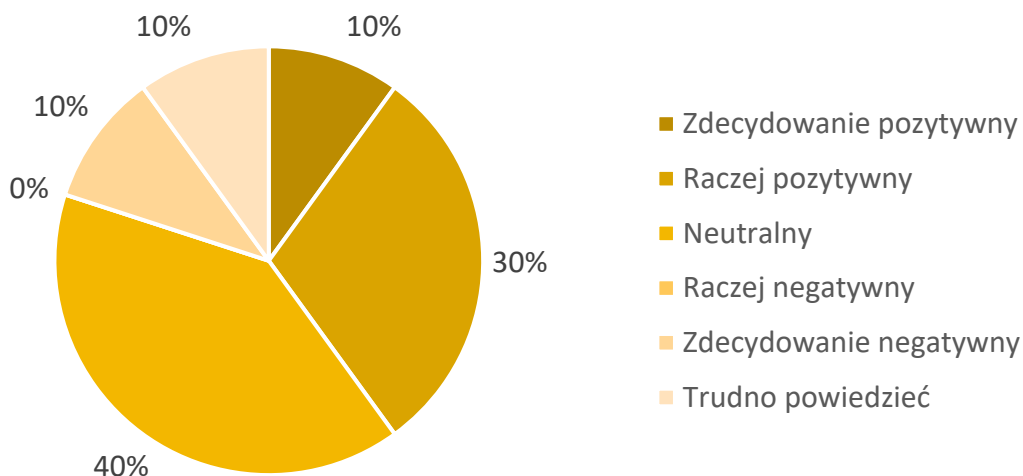


Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Dużym zaskoczeniem mogą być odpowiedzi na pytanie o oczekiwanie nagród za zgłoszenie przypadku korupcji. Większość ankietowanych nie oczekiwała żadnych nagród ani pieniężnych, ani niepieniężnych. Takie wyniki mogą świadczyć o dużej współodpowiedzialności i trosce pracowników sektora gospodarczego o swoje miejsce pracy. Zauważyć należy jednak, że co trzeci badany wyrażał oczekiwania nagrody za swoje zgłoszenie. Oczywiście sytuacja zależy w dużej mierze od szczegółów systemu nagrodowego a przy wysokich nagrodach odpowiedzi mogłyby być zupełnie inne

### Jaki przykład etycznego postępowania dają Pana/Pani przełożeni?

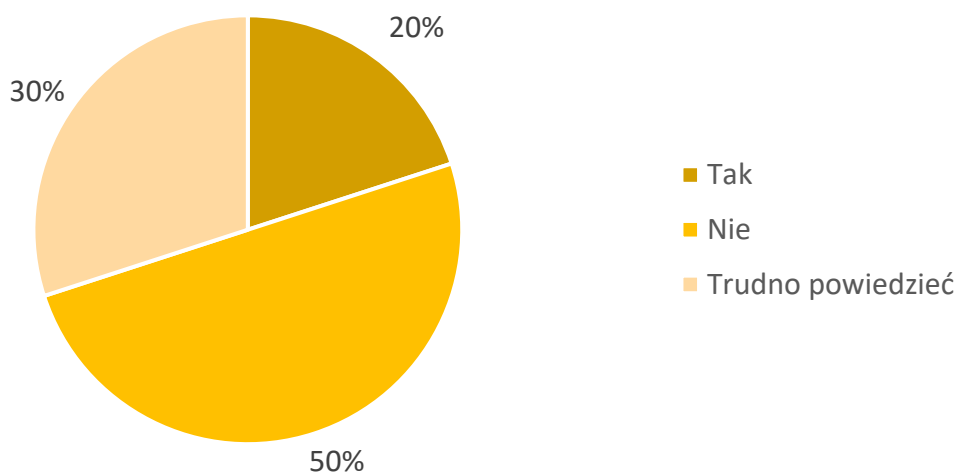


Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy sektora gospodarki, w tym samym stopniu uznali, że przełożeni dają pozytywny jak i neutralny przykład etycznego postępowania. Zaledwie 10% badanych było zdania, że przykład ten jest negatywny. Mając na uwadze, że „dobry przykład idzie z góry” należy stwierdzić, że w omawianym obszarze sytuacja nie wygląda najgorzej. Etyczne zachowania przełożonych pokazują pracownikom jak wszyscy powinni postępować ale również budują etyczną kulturę całej organizacji. Przestrzeganie zasad etycznych z kolei jest jednym z elementów budowania skutecznych, systemowych rozwiązań antykorupcyjnych.

### Czy w organizacji wdrożono ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi?

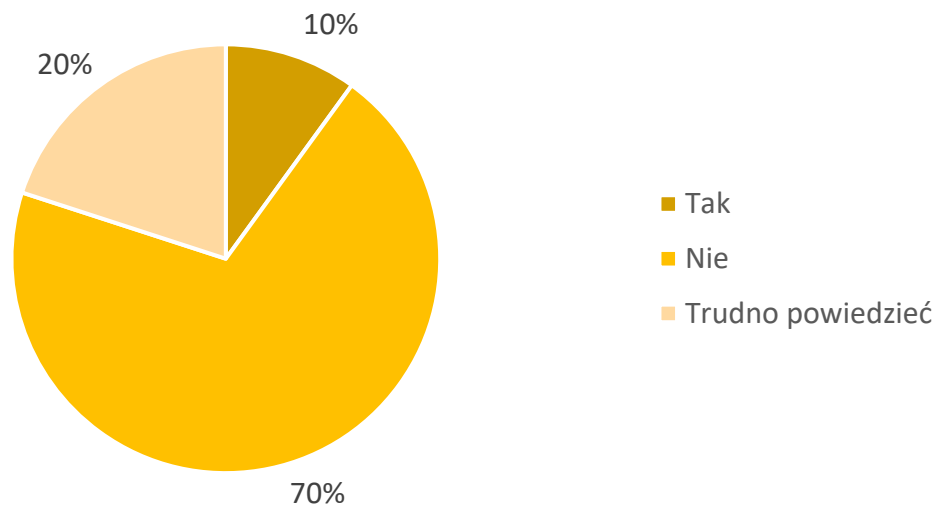


Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników badań w zakresie skali wdrożenia normy ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi należy stwierdzić, że norma ta nie jest powszechnie stosowana w jednostkach sfery gospodarki. W zaledwie co piątej organizacji norma ta była wdrożona. Połowa ankietowanych jednoznacznie stwierdziła, że tej normy w ich organizacji nie ma. Kolejne 30% pracowników nie było w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na zadane pytanie, co może świadczyć o braku przepływu informacji pomiędzy przełożonymi i podwładnymi w zakresie wdrażania międzynarodowych rozwiązań normy ISO.

### Czy w organizacji są prowadzone zewnętrzne audyty antykorupcyjne?

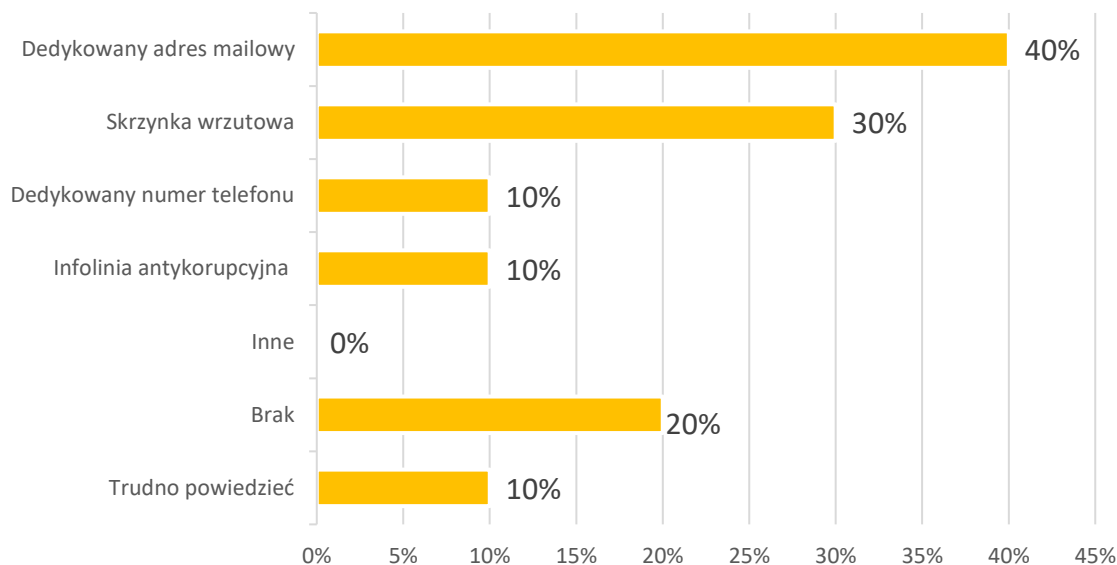


Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały również nie najlepszą sytuację w zakresie prowadzenia zewnętrznych audytów antykorupcyjnych. Zaledwie w co dziesiątej organizacji takie audyty miały miejsce, natomiast zdecydowana większość udzielonych odpowiedzi wskazywała na brak takich audytów w sektorze gospodarczym. Brak wskazanych przedsięwzięć skutkuje brakiem niezależnej oceny poziomu zagrożenia korupcją w danej organizacji a co za tym idzie - brakiem świadomości takich zagrożeń. To z kolei nie sprzyja podejmowaniu aktywnych przedsięwzięć antykorupcyjnych, wzmacniających odporność organizacji na negatywne zjawiska korupcyjne. Audyty antykorupcyjne są jednym z elementów stałej oceny zagrożeń, w tym w odniesieniu do wskazywania najsłabszych punktów organizacji w tym zakresie.

## Jakie kanały zgłaszania korupcji występują w organizacji?

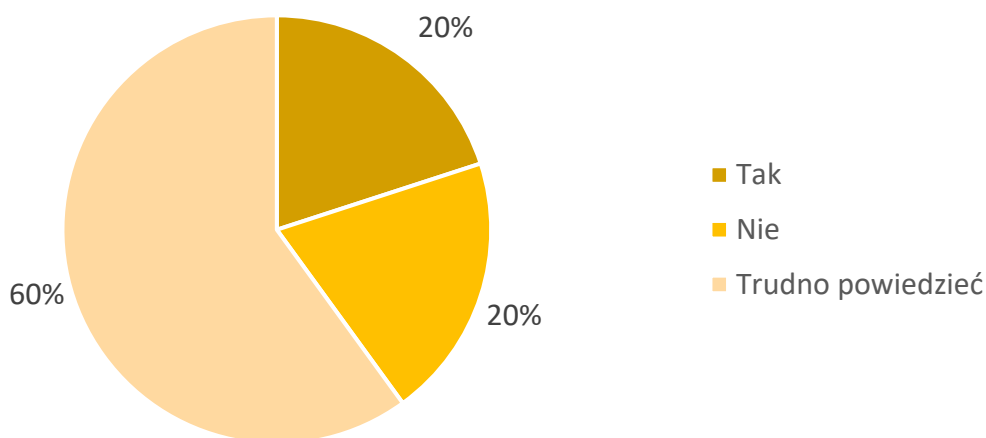


Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

W podmiotach sektora gospodarczego, według odpowiedzi ankietowanych pracowników, zauważyć można było, że najczęściej dostępnym kanałem zgłaszania korupcji były dedykowane adresy mailowe. Nieco mniejszą powszechność miały skrzynki wrzutowe a najmniej wykorzystane były dedykowane numery telefoniczne i infolinie antykorupcyjne. Należy jednak zauważyć, że udzielone odpowiedzi pokazałyby zanczny, bo aż 20% odsetek firm, w których nie było żadnego z wyżej wymienionych kanałów zgłoszenia korupcji. Brak bezpiecznych, cieszących się zaufaniem pracowników dedykowanych kanałów zgłaszania korupcji nie zachęca do zgłaszania negatywnych zjawisk, a przez to nie pozwala na uzdrowienie sytuacji wewnątrz danej organizacji.

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

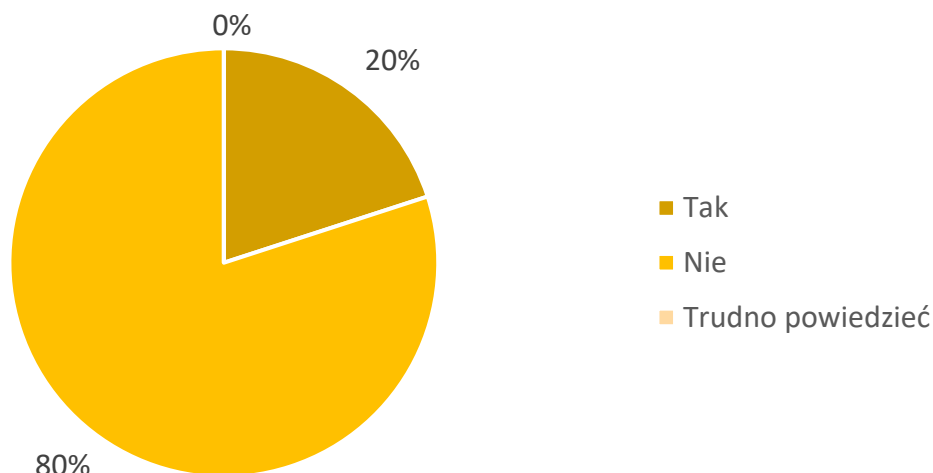


Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że w sektorze gospodarczym brak jest nie tylko świadomości co do zapewnienia ochrony przed działaniami odwetowymi osób zgłaszających korupcję ale również jakiegokolwiek rzetelnej, merytorycznej wymiany, przekazywania stosownych informacji skierowanych do podwładnych. Jedynie co piąty ankietowany wiedział o przysługującej mu ochronie w tym zakresie. Również w podobnej skali udzielono odpowiedzi świadczącej o braku takiej ochrony osób zgłaszających. Bezpieczeństwo sygnalistów ujawniających przypadki korupcji w danych organizacjach, jest podstawowym, niezbędnym elementem skutecznego systemu zgłaszania nieprawidłowości. Wyciąganie konsekwencji w stosunku do zgłaszających a nie sprawców czynów korupcyjnych świadczyć może o braku dojrzałości organizacyjnej w zakresie budowania profesjonalnych rozwiązań w biznesie.

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

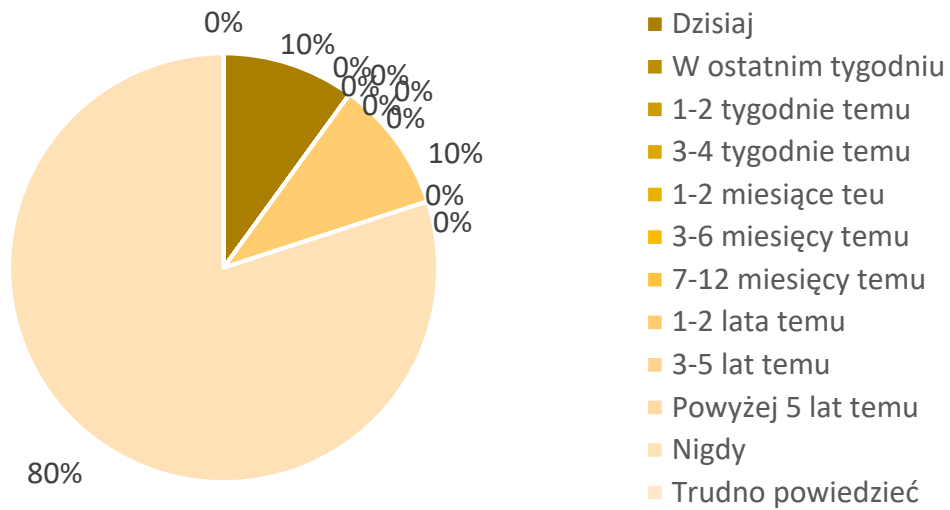


Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Badania pokazały nie najlepszą sytuację w zakresie znajomości danych kontaktowych do swoich doradców etycznych w sektorze gospodarczym. Potwierdzenie tego faktu przez zaledwie co piątego pracownika może świadczyć z jednej strony o braku ustanowienia takich osób w organizacjach a w przypadku ich funkcjonowania - o ich małej aktywności. To właśnie profesjonalny doradca etyczny w pierwszej kolejności powinien docierać do wszystkich pracowników, tak aby wiedzieli oni do kogo powinni się zgłaszać w razie potrzeby szukania pomocy w rozwiązywaniu trudnych dylematów etycznych w miejscu pracy. W dalszej kolejności doradcy powinni również przygotowywać okresowe informacje przypominające skierowane do wszystkich pracowników. Brak możliwości skorzystania z pomocy doradców etycznych może prowadzić do podejmowania złych decyzji przez pracowników, skutkujących nawet poważnymi środkami dyscyplinarnymi.

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



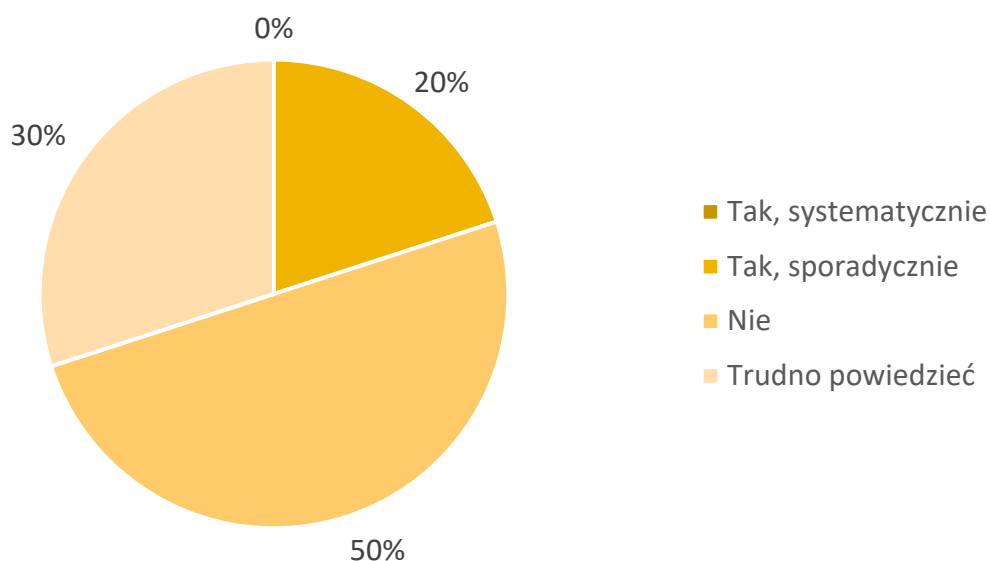
Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki badań dotyczące odpowiedzi na pytanie o kontakty z doradcami etycznymi są bardzo niepokojące. 80% ankietowanych potwierdziło, że nigdy nie kontaktowało się z doradcą etycznym. Jest to wynik spójny z odpowiedziami na poprzednie pytanie, gdzie ta sama część pracowników nie знаła danych swojego doradcy a więc w konsekwencji nie mogła się z nim skontaktować. Oczywiście nie jest jednoznaczne z tym, że pracownicy szukali wsparcia tych osób i pomimo oczekiwania pomocy, do bezpośrednich kontaktów nie doszło. Można też domniemywać, że po prostu nie mieli potrzeby takiego kontaktu, ale z drugiej strony to też doradca etyczny powinien wykazać swoją aktywnością i takie regularne spotkania organizować.



### Czy szkolenia antykorupcyjne są prowadzone w organizacji?

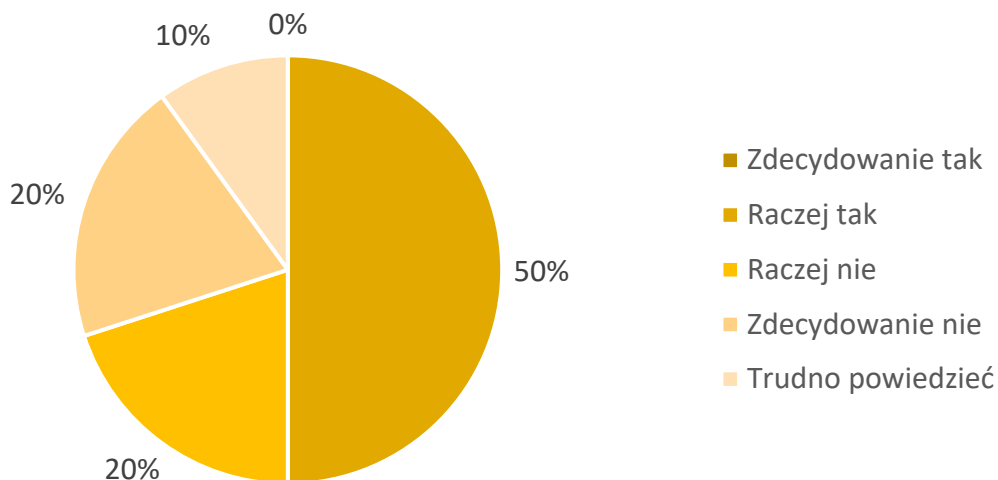


Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Połowa odpowiedzi udzielonych przez pracowników sektora gospodarki, potwierdziła fakt braku szkoleń antykorupcyjnych. Zaledwie co piąty pracownik wskazał, że takie szkolenia były organizowane ale nie systematycznie tylko sporadycznie. Dodając do tego, że co trzeci ankietowany nie był w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie czy w takich szkoleniach uczestniczył czy nie, to pokazuje sytuację w omawianym sektorze, która wskazuje na dość ograniczone możliwości budowania antykorupcyjnej świadomości pracowników. Brak rzeczywistej wiedzy w tym zakresie zwiększa ryzyko wystąpienia korupcji i problemów nie tylko dla pracownika ale i jego przełożonych.

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

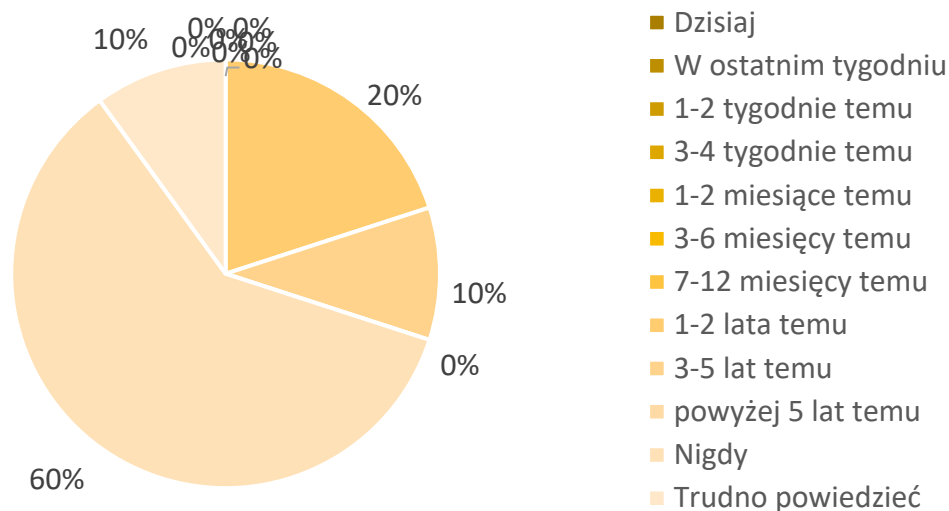


Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Połowa pracowników odpowiadających na pytania uznała, że szkolenia antykorupcyjne powinny być prowadzone częściej. Co jest zaskakujące, aż 40% nie widziało potrzeby zwiększania częstotliwości takich szkoleń. Być może osoby te były przekonane, że ryzyko korupcji na ich stanowiskach jest niewielkie, ale należy zwrócić też uwagę na fakt, że prowadzenie regularnych szkoleń antykorupcyjnych powinno być dostosowane do rzeczywistych potrzeb w tym zakresie. Patrząc jednak na wyniki wcześniejszych odpowiedzi na pytania, należy stwierdzić, że powinny one być regularne, oczywiście, jeśli pracodawca jest zainteresowany budowaniem odporności antykorupcyjnej swojej organizacji.

### Kiedy ostatni raz uczestniczył Pan/Pani w szkoleniu antykorupcyjnym?



Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników gospodarki.

Źródło: Opracowanie własne.

Trzech na pięciu ankietowanych pracowników sektora gospodarczego nigdy nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu antykorupcyjnym. Dodając do tego co dziesiątego pracownika, który nie był w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi, kiedy ostatni raz był na takim szkoleniu, to jednoznacznie potwierdza wnioski z poprzedniego pytania, co do konieczności podjęcia aktywnych działań antykorupcyjnych w tym sektorze. Mając na uwadze fakt, że Centralne Biuro Antykorupcyjne udostępnia bezpłatne szkolenia w tym zakresie to powinno tym bardziej ułatwić podjęcie decyzji przez pracodawców o konieczności systemowego podejścia do organizacji takich szkoleń. Bez praktycznej wiedzy i wsparcia sytuacja w tym sektorze się nie poprawi. Dotyczy to zarówno podniesienia świadomości pracowników jak i ich przełożonych odpowiedzialnych za wdrażanie skutecznych środków związanych z przeciwdziałaniem korupcji. W pytaniu otwartym dotyczącym sposobów zmniejszenia ryzyka korupcji w swoich organizacjach, pracownicy wskazywali dodatkowo na konieczność zwiększenia kontroli i transparentnych procedur w działach zakupów

## Spis wykresów:

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

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