**INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO ZAJĘCIA**

**nt. etyki i dylematów etycznych w służbie cywilnej**

|  |  |
| --- | --- |
| **TYTUŁ SZKOLENIA** | Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej |
|  |  |
| **TEMATYKA** | Aktywna rola przełożonego w zapobieganiu zjawiskom nieetycznym.  Rozpoznawanie symptomów zachowań podwładnych mogących świadczyć  o zachowaniach nieetycznych, nadużyciach, konfliktach interesów czy korupcji  i reagowanie na nie. |
| **CZAS** | **25 min.** 5 min. Aktywna rola przełożonego w zapobieganiu zjawiskom nieetycznym.  20 min. Rozpoznawanie symptomów zachowań podwładnych mogących świadczyć o działaniach nieetycznych, nadużyciach, konfliktach interesów czy korupcji i reagowanie na nie. |
| **FORMA  PROWADZENIA ZAJĘĆ** | Wprowadzenie  Ćwiczenie |
|  | |
| **Opis** | **Cel**   1. Zwróć uwagę na rolę przełożonego w kształtowaniu pozytywnych zachowań. 2. Omów, jak należy reagować na przypadki nieetycznego zachowania. 3. Wskaż, dlaczego należy reagować na każdy przypadek nieetycznego zachowania (omów zasadę „zero tolerancji” i jej znaczenie).   **Wprowadzenie**  **Aktywna rola przełożonego w zapobieganiu zjawiskom nieetycznym**  **Opis**  Omów:   1. Jakie mogą być konsekwencje tolerowania naruszeń norm etycznych? Wskaż, że drobne naruszenia zasad powodują przyzwolenie i są często przyczyną poważnych nadużyć, konfliktów interesów i korupcji. 2. Jakie symptomy zachowań nieetycznych mogą świadczyć o nadużyciach, konflikcie interesów lub korupcji? Jakie zachowanie pracownika powinno zwrócić uwagę przełożonego?   Podaj przykłady:  - nieuzasadniony wysoki standard życia,  - podejmowanie innej działalności zarobkowej bez wymaganego zezwolenia lub poinformowania przełożonych,  - nietypowe zachowania, zmiana zachowania wobec kolegów i przełożonych,  - obniżenie lub brak identyfikacji z pracodawcą lub wykonywanymi zadaniami,  - chęć imponowania, chwalenie się kontaktami służbowymi i prywatnymi,  - kontakty prywatne (np. zaproszenia na udział w różnego rodzaju imprezach i wydarzeniach),  - niestosowanie się do obowiązujących przepisów,  - dopuszczanie się „drobnych nieprawidłowości”,  - celowe unikanie kontroli,  - zabieganie o realizację określonych zadań,  - próba wywierania wpływu na określone decyzje, szczególnie te, które nie należą do zakresu kompetencji,  - nieinformowanie o wszystkich podjętych działaniach.  Wskaż, że niektóre zachowania pracownika w pracy i poza nią mogą budzić wątpliwości co do etyczności zachowań. Zadaj grupie pytanie, jakie mogą być przykłady innych zachowań.  Zwróć uwagę, że chociaż mogą one wskazywać na możliwość korupcji i konflikt interesów, to nie zawsze to muszą oznaczać. Wyżej wymienione przykłady należy traktować jako symptomy, które mogą oznaczać działania korupcyjne lub konflikt interesów, ale nie zawsze tak jest.  Jednak symptomy te należy zawsze brać pod uwagę i traktować poważnie.   1. Czy reagować na każdy nawet najdrobniejszy przypadek naruszenia zasad, reguł i wartości? Zadaj to pytanie słuchaczom i wysłuchaj odpowiedzi. Przejdź do omówienia „zasady wybitej szyby”.   **Tytuł slajdu: Zapobieganie zjawiskom nieetycznym**   1. Na czym polega „zasada wybitej szyby”?   Tytuł slajdu: Reagowanie na zjawiska nieetyczne  Wyjaśnij, na czym polega tak zwana teoria wybitej szyby.  Zasada ta oznacza, że tolerowanie drobnych przestępstw rozzuchwala i zachęca do popełniania poważniejszych. Prowadzone eksperymenty potwierdzają tę teorię. Przykładowo pozostawienie samochodu na ulicy przez kilka dni nie miało żadnych przestępczych konsekwencji. Jeśli jednak w pozostawionym samochodzie stłuczono kamieniem szybę, co sygnalizowało tolerancję dla chuligaństwa, w większości wypadków wkrótce następowało włamanie do takiego auta.  W USA (m.in. w Nowym Jorku) zasadę nieakceptacji drobnych zachowań zastosowano w przypadku np. papierków wyrzucanych na ulicy oraz niekasowania biletów do metra. Rygorystyczne reagowanie na takie drobne naruszenia pozwoliły zmniejszyć skalę przestępczości na ulicach.  Zasada ta ma zastosowanie do każdych zachowań i naruszeń zasad czy przepisów. Polega ona niekoniecznie na karaniu za takie działania, ale na bezwzględnym reagowaniu i komunikowaniu, na czym polegało naruszenie reguł lub zasad i wartości.  Podobnie w urzędzie pracownikom należy komunikować i wskazywać, jakie zachowania są nieakceptowane oraz jakie konsekwencje mogą być w przypadku kolejnych tego rodzaju zachowań.  **Ćwiczenie**  **Rozpoznawanie symptomów zachowań podwładnych mogących świadczyć o zachowaniach nieetycznych, nadużyciach, konfliktach interesów czy korupcji i reagowanie na nie**.  Podziel grupę słuchaczy na 3−4-osobowe zespoły.  Każdy z zespołów otrzymuje listę symptomów zachowań, które powinni przyporządkować do jednej z trzech grup:  – neutralne – brak ryzyka etycznego,  – ostrzegawcze – średnie ryzyko,  – alarmowe – wysokie ryzyko.  Lider grupy prezentuje przygotowane stanowisko.  Tytuł slajdu: Ćwiczenie - symptomy zachowań podwładnych (I)  PRZYKŁADY ORAZ REKOMENDOWANE ODPOWIEDZI  N – neutralne  O – ostrzegawcze  A – alarmowe  - udział w meczu sponsorowanym przez firmę prywatną, ale przy zakupie biletu za własne pieniądze, (N)  - przyjęcie drobnego upominku noworocznego, typu bombonierka, kalendarz od przedstawiciela firmy wykonującej zamówienia dla urzędu, (O)  - posługiwanie się przedmiotami (smycz na klucze, długopis) z logo firmy, której działalność reguluje urząd, (O)  - uczestniczenie w imprezie charytatywnej (bankiecie) organizowanej przez firmę wykonującą zamówienia dla urzędu, (A)  - przechwalanie się znajomościami w kierownictwie politycznym, (A)  - prywatne kolekcjonowanie upominków, gadżetów oferowanych przez wystawców na targach, (N)  - udział w oficjalnym przyjęciu organizowanym podczas targów przez firmę wykonującą od czas do czasu zamówienia dla urzędu, przyjęcie jest częścią oficjalnego programu targów, a pracownik został skierowany na targi w ramach delegacji służbowej (N)  - występowanie na targach jako ekspert podmiotu prywatnego, z którym urząd ma podpisaną umowę na świadczenie usług, np. teleinformatycznych, (A)  - wydanie odmiennych decyzji przy podobnym stanie faktycznym i prawnym, (A)  - wpływanie na decyzje, które nie należą do zakresu odpowiedzialności danego pracownika, a mają znaczenie dla interesów osób trzecich, (A)  - wykonywanie działalności pozazawodowej przez pracownika lub jego najbliższych dla wykonawców zamówienia, dostawców dla urzędu, (A)  - okazywanie w pracy (wśród kolegów z pracy) wystawnego poziomu życia, posiadania dóbr lub mówienie o drogich wyjazdach zagranicznych, (O)  - częste przebywanie na zwolnieniach pracownika uczącego się na studiach podyplomowych, w okresie sesji egzaminacyjnej, (O)  - próby „naciągania” czasu w rozliczaniu delegacji służbowej, aby uzyskać zwrot diety służbowej, (O)  - posiadanie karty lojalnościowej (np. Miles and More) w związku z częstymi lotami samolotem w celach służbowych, (O).  Tytuł slajdu: Ćwiczenie - symptomy zachowań podwładnych (II)  Tytuł slajdu: Ćwiczenie - symptomy zachowań podwładnych (II)  Tytuł slajdu: Ćwiczenie - symptomy zachowań podwładnych (II)  Przy omawianiu odpowiedzi przez lidera grupy wywołaj wspólną dyskusję na temat, kiedy takie zachowania mogłyby zostać ocenione jako mniej lub bardziej ryzykowne. Omów wspólnie ze słuchaczami, jaki elementy wpływają na zaostrzenie tej oceny.  Omów sposoby komunikowania pracownikowi nieetycznego zachowania – jak należy zwrócić uwagę pracownikowi, jak mu wyjaśnić, jakich środków należy użyć itp. |
| **Uwagi** | Omawiane przepisy znajdują się w materiale uzupełniającym. |