



**Generalitat
de Catalunya**

**PROCÉS PARTICIPATIU PER L'ELABORACIÓ DE L'ESTRATÈGIA DE LLUITA
CONTRA LA CORRUPCIÓ I D'ENFORTIMENT DE LA INTEGRITAT PÚBLICA**

Síntesi de les aportacions a la sessió de debat sobre Foment de la Integritat

17 de setembre de 2019

ÍNDEX

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	INFORMACIÓ BÀSICA DEL PROCÉS	4
2.1.	SESSIÓ PRESENCIAL.....	4
2.2.	ESTRUCTURA I METODOLOGIA DE LES SESSIONS	4
2.3.	LLISTAT D'ENTITATS PARTICIPANTS.....	5
3.	RESULTATS.....	6
3.1.	BLOC FOMENT DE LA INTEGRITAT.	6
3.1.1.	ÀMBIT MARC D'INTEGRITAT, CULTURA INSTITUCIONAL I SENSIBILITZACIÓ I EDUCACIÓ PER LA INTEGRITAT.....	6
3.1.1.1.	INSTRUMENTS DE GESTIÓ ÈTICA	6
3.1.1.1.	CULTURA ÈTICA DE L'ORGANITZACIÓ.....	7
3.1.2.	ÀMBIT PROTECCIÓ D'ALERTADORS I ANONIMITZACIÓ DE BÚSTIES ÈTIQUES.	9
3.1.3.	ALTRES TEMES	10
4.	AVALUACIÓ DEL PROCÉS.....	11
4.1.	PERFIL DE LES PERSONES PARTICIPANTS.....	11
4.2.	VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LA PREPARACIÓ DE LA SESSIÓ 15	
4.3.	VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A L'EXECUCIÓ DEL TALLER PARTICIPATIU.....	16
4.4.	VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LES EXPECTATIVES RESPECTE DELS RESULTATS DEL TALLER PARTICIPATIU	17
4.5.	VALORACIÓ GENERAL.....	18
4.6.	COMUNICACIÓ.....	19
4.7.	OBSERVACIONS DE LES PERSONES PARTICIPANTS.....	19

1. PRESENTACIÓ

El present informe recull les aportacions a la primera sessió del procés participatiu per l'elaboració de l'estratègia de lluita contra la corrupció i l'enfortiment de la integritat pública impulsat des de la Secretaria de Transparència i Govern Obert del Departament d'Acció Exterior, conjuntament amb la Secretaria General del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda i a la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública.

A partir de l'Acord de Govern aprovat per la Generalitat de Catalunya per l'elaboració de l'estratègia de lluita contra la corrupció i l'enfortiment de la integritat pública, s'obre un període de sis mesos en el que es detallaran 25 actuacions i projectes concrets amb un impacte mesurable. Un cop elaborada l'estratègia, el Govern aprovarà el document per a la seva implementació en l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic, en un termini de dos anys.

Les actuacions definides en el document estratègic es centraran principalment en àmbits com la contractació pública, fiscalitat, gestió econòmic financera, funció i direcció públiques, conflicte d'interès, influència dels grups d'interès, registre i agenda pública, protecció d'alertadors i anonimització de bústies ètiques i marc d'integritat.

Així mateix, l'estratègia contra la corrupció establirà el tipus d'avaluació i seguiment que es farà de la implementació de tots els projectes i actuacions.

L'objectiu de l'estratègia contra la corrupció és donar una resposta a les expectatives i exigències ciutadanes respecte les institucions públiques. Seguint les recomanacions d'organismes internacionals com l'OCDE i les Nacions Unides, el govern de Catalunya es suma al llistat de països que aposten per crear una estratègia integral d'anticorrupció.

L'elaboració d'aquesta estratègia de lluita contra la corrupció s'emmarca en el conjunt de mesures que el Govern ha definit en el seu Pla de Govern per impulsar la integritat pública i lluitar contra la corrupció. Entre aquestes mesures, destaca l'aprovació del pla de prevenció contra el frau i la corrupció 2019-2021 i el desplegament de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides on la lluita contra la corrupció apareix de manera destacada en l'ODS núm. 16.

2. INFORMACIÓ BÀSICA DEL PROCÉS

2.1. SESSIÓ PRESENCIAL

La primera sessió s'ha dut a terme a Barcelona el 17 de setembre de 2019, centrada en el bloc de Foment de la Integritat i al voltant de dos àmbits:

- Marc d'integritat.
- Protecció d'alertadors i anonimització de bústies ètiques

En total hi han participat 23 persones.

La taula següent recull la informació bàsica de cada sessió.

2.2. ESTRUCTURA I METODOLOGIA DE LES SESSIONS

La sessió ha tingut una durada de 2h i 30 minuts i ha seguit l'estructura següent:

Activitat	Durada	Responsable
Recepció de les persones assistents	5'	Equip del Departament d'Economia i d'Activa Prospect
Benvinguda i presentació institucional	15'	Representant de la Secretaria de Transparència i Govern Obert
Explicació de la dinàmica de treball	5'	Equip d'Activa Prospect
Treball individual per anotar aportacions sobre els temes a debat	10'	
Debat al voltant del marc d'integritat	55'	
Debat al voltant de la protecció a alertadors i anonimització de bústies ètiques	55'	
Recull de valoracions i cloenda	5'	

La metodologia que s'ha seguit per al debat grupal ha estat, en un primer moment, de treball individual mitjançant el qual cada persona anotava els seus comentaris i propostes per cada un dels dos temes a debat, en una graella d'aportacions (al voltant de deu minuts). A continuació, s'ha iniciat el debat del primer tema (55 minuts), a partir de les aportacions que han fet les persones assistents i que la dinamitzadora ha recollit per escrit en un mural visible des de tots els punts de la sala.

Aquesta dinàmica ha afavorit que tothom pugui participar (s'ha donat torn de paraula) i també, en relació a algunes qüestions, ha evidenciat divisió d'opinions que també s'han recollit per escrit al mural. Durant la dinàmica també s'ha repartit les propostes recollides sobre els temes a debat mitjançant el portal participa.gencat.cat i, al seu torn, han estat debatudes i comentades pels assistents a la sessió. Al finalitzar el segon debat (també de

55 minuts de durada), s'ha agraït la participació, s'ha recollit les graelles amb les anotacions dels assistents i també els fulls de valoració de la sessió.

2.3. LLISTAT D'ENTITATS PARTICIPANTS

En la primera sessió les persones assistents ho han fet a títol personal.

3. RESULTATS

3.1. BLOC FOMENT DE LA INTEGRITAT.

3.1.1. ÀMBIT MARC D'INTEGRITAT, CULTURA INSTITUCIONAL I SENSIBILITZACIÓ I EDUCACIÓ PER LA INTEGRITAT.

3.1.1.1. INSTRUMENTS DE GESTIÓ ÈTICA

Reptes	Propostes
<p>Millorar els instruments de gestió que determinen valors i comportaments. Codis ètics o de conducta.</p>	<p>Revisar els continguts dels codis de conducta, amb major concreció i claredat a l'hora d'identificar conductes.</p>
	<p>Elaborar codis de conducta específics i diferenciats per la direcció pública i pels servidors públics.</p>
	<p>En relació amb la direcció pública, el compromís amb el codi de conducta en l'assumpció del càrrec hauria de comportar el següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar al codi de conducta la previsió que els òrgans superiors, alts càrrecs i directius públics es comprometin a romandre en el càrrec pel qual han estat designats durant tota la durada del mandat, llevat que hi hagi motius de força major que en justifiquin la renúncia o el cessament.. - Prohibició que els alts càrrecs i directius públics facin aportacions econòmiques al finançament de partits polítics, durant tota la durada del seu mandat. - Suspensió o renúncia de militància a un partit polític durant tota la durada del mandat dels alts càrrecs i els directius públics. Aquesta proposta ha fet palesa la divergència de suports, una part dels assistents l'ha recolzada i una altra no.
	<p>Incorporar al deure de servei públic el concepte d'honor i de lleialtat a la ciutadania durant el mandat en el càrrec i funcions, com a valors del codi de conducta per tant per a la direcció com per a la funció públiques.</p>
<p>Millorar el coneixement dels codis de conducta, envers la direcció i funció públiques i també envers la societat, posant èmfasi en l'ètica pública, la integritat i en les conseqüències dels comportaments i les situacions inapropiats.</p>	<p>Vincular els processos i les resolucions judicials a l'exercici de funcions, tant de la direcció com de la funció públiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas que un directiu o treballador públic sigui imputat en un procés judicial, s'hauria d'apartar del càrrec que ocupa i aturar les seves funcions. - En cas que un directiu o treballador públic sigui condemnat per un procés judicial, una part dels assistents considera que ha de ser inhabilitat de forma permanent i una altra part, la inhabilitació ha de ser la que estableixi la llei.
	<p>Promoure campanyes d'informació i sensibilització en relació als codis de conducta, tant a nivell de la ciutadania com de la direcció i funció públiques.</p> <p>Incloure continguts curriculars a l'educació primària i a l'educació secundària obligatòria per promoure el coneixement i sensibilització sobre l'ètica pública, la integritat i la transparència vinculats a l'exercici del servei públic.</p>

Reptes	Propostes
	Visibilitzar i informar sobre els mecanismes correctors dels comportaments inapropiats en l'exercici de la direcció i la funció públiques i de les seves conseqüències.
Identificar i abordar de forma activa els comportaments i les situacions inapropiades.	Davant d'una denúncia, iniciar un procés d'investigació i seguiment i aplicar mesures concretes per abordar-ho.
Avaluar els funcionament dels comitès d'ètica i dels altres instruments de gestió ètica i millorar-ne el seu funcionament per aconseguir que siguin més eficaços	Vincular els pronunciaments dels comitès ètics davant l'actuació inapropiada d'alts càrrecs amb mesures de sanció, correcció i rescabament.
	Davant de conductes i situacions inapropiades que hagin estat identificades pels comitès d'ètica, vincular la sanció als directius i servidors públics, atenent als diferents nivells orgànics implicats.
	La Direcció del Comitè Assessor d'Ètica Pública de la Generalitat de Catalunya, s'assigni a persones de reconegut prestigi o amb coneixement expert del servei públic que acreditin independència política, impedit que la seva presidència i vici-presidència recaigui sobre càrrecs públics i persones que militen en partits polítics.
Millorar el coneixement dels instruments de gestió ètica existents per part del directius i del conjunt dels treballadors públics	Impartir formació a la direcció i funció públiques sobre integritat i conductes ètiques, per fomentar l'autoregulació.
Millorar el coneixement i implementar mecanismes de control ciutadà dels instruments de gestió ètica de la Generalitat.	<p>En relació als mecanismes de control, s'ha fet palesa la divergència d'opinions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per un costat, s'ha recolzat la proposta que els òrgans de control han de ser externs a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En alguns casos formats per persones independents i amb expertesa, també en base a convocatòria oberta i per mitjà de selecció per criteris tècnics, de mèrit i capacitat¹, així com també a partir de comitès ciutadans, amb representació d'edats, nivells socioeconòmics i d'estudis representatius de la ciutadania de Catalunya. - Per un altre costat, s'ha considerat rellevant que els comitès estiguin integrats per membres de l'Administració de la Generalitat, amb coneixement directe dels òrgans sobre els quals exercir el control.

3.1.1.1. CULTURA ÈTICA DE L'ORGANITZACIÓ

Reptes	Propostes
Aconseguir una Administració exemplar on els alts càrrecs i els directius esdevinguin un referent per a la societat en termes de comportament ètic.	<p>Fer formació sobre integritat.</p> <p>L'assumpció d'un càrrec de direcció pública ha de comportar, de forma explícita i publicitada, la signatura i el compromís del codi ètic en l'exercici de les seves funcions. En relació a aquesta qüestió hi ha divisió d'opinions, en relació a la necessitat de publicar i millorar la difusió i el coneixement de les funcions que tenen encomanades els càrrecs directius públics:</p>

¹ Proposta recollida al portal participa.gencat.cat que s'ha recolzat pels assistents a la sessió i s'ha incorporat als resultats.

	<ul style="list-style-type: none">- Algunes persones consideren que no és prou clara i accessible aquesta informació.- Mentre que altres persones recolzen l'argument que les funcions es publiquen amb els nomenaments i estan disponibles a consulta.
--	--

3.1.2. ÀMBIT PROTECCIÓ D'ALERTADORS I ANONIMITZACIÓ DE BÚSTIES ÈTIQUES.

Reptes	Propostes
<p>Posar en marxa instruments en l'Administració de la Generalitat que generin confiança en la ciutadania en general i també als servidors públics per alertar, de forma segura, conductes il·lícites, irregulars o no ètiques, contràries a l'interès general.</p>	<p>Donar visibilitat, coneixement i facilitar l'accés dels canals de denúncia de comportaments i situacions inapropiades per a persones externes a l'Administració.</p>
	<p>Sensibilitzar i visibilitzar, a la ciutadania en general, en la importància de la integritat i en el foment de l'ètica pública quan es presenta una denúncia per corrupció. En aquest sentit es planteja l'establiment d'un reconeixement als alertadors.</p>
	<p>Implementar mesures d'informació sobre l'obertura de processos de denúncia i investigació de suposats comportaments o situacions inapropiades, que preservi el contingut de les mateixes. Hi ha opinions contraposades en relació a si s'ha de fer públic o no el procés d'alertació i la investigació que s'iniciï al respecte.</p>
	<p>Finalitzat el procés de denúncia i investigació, i en els casos que sigui judicialitzat, un cop aquest hagi finalitzat, fer públics els resultats del mateix per donar a conèixer i fer més visible a la societat en conjunt, els comportaments inapropiats, els canals de denúncia i les conseqüències al respecte.</p>
	<p>Establir mecanismes per contrastar la veracitat de les denúncies i posar al descobert situacions de denúncies falses.</p>
	<p>Dotar els òrgans d'investigació i seguiment de les denúncies de capacitat sancionadora (com es fa al País Valencià).</p>
<p>Protegir les persones alertadores de conductes il·lícites, irregulars, no ètiques o contràries a l'interès general, en especials als alertadors interns (servidors públics) per tal que els seus drets i interessos no resultin afectats ni puguin patir represàlies personals, laborals o professionals.</p>	<p>Articular mecanismes de protecció integral al servidor públic alertador, per a la seva integritat física i psicològica, estabilitat econòmica i laboral, protecció del seu entorn de relacions socials.</p>
<p>Promoure òrgans encarregats de la investigació davant denúncies d'alertadors públics.</p>	<p>Aquesta qüestió ha generat bona part del debat, amb diversitat de matisos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El procés de denúncia per part d'un servidor públic de comportaments o situacions inapropiades ha de comportar la vinculació dels seus comandaments jeràrquics i, orgànicament, la unitat, el servei o departament que englobi. - El debat ha fet palès el consens en que la protecció dels alertadors interns (servidors públics) ha de recaure en les funcions dels seus comandaments directes i, jeràrquica i orgànicament, en el Departament de la Generalitat en el qual treballen. - També s'ha proposat que les funcions de protecció de la persona alertadora i d'obertura d'investigació per la denúncia presentada, recaigui en els Serveis de Personal o bé, en un comitè d'ètica(multidisciplinar), que hi ha d'haver en tots els Departaments de la Generalitat. - En contraposició, també s'ha proposat que sigui un únic òrgan dins l'Administració de la Generalitat que exerceixi aquestes funcions de protecció de la persona alertadora i obertura d'investigació i seguiment de la denúncia.

Reptes	Propostes
	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar als processos de denúncia i investigació de la Generalitat de Catalunya, el protocol d'investigació que efectua l'Oficina Antifrau de Catalunya i el Síndic de Greuges.
Compliment de les funcions, de la protecció dels drets laborals i l'ètica pública en la prestació d'un servei públic externalitzat a l'Administració de la Generalitat.	Establir mesures de control en la prestació de serveis públics externalitzats a l'Administració de la Generalitat, i en especial, mesures de protecció pels treballadors dels serveis externalitzats davant la denúncia de conductes inapropiades.

3.1.3. ALTRES TEMES

Reptes	Propostes
Funció i direcció públiques	
Vertebrar un sistema d'accés i seguiment a la direcció pública a partir de criteris de professionalitat.	Organitzar un sistema de selecció de direccions en la qual s'avaluï: l'experiència professional, la competència tècnica, la integritat i el perfil psicològic.

4. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Del full de valoració de la sessió que s'ha repartit a les 23 persones assistents, s'han obtingut 21 qüestionaris, assolint el 91,3 % d'índex de resposta.

A continuació es detallen les dades obtingudes amb els qüestionaris, que permeten descriure el seu perfil i les valoracions i opinions recollides.

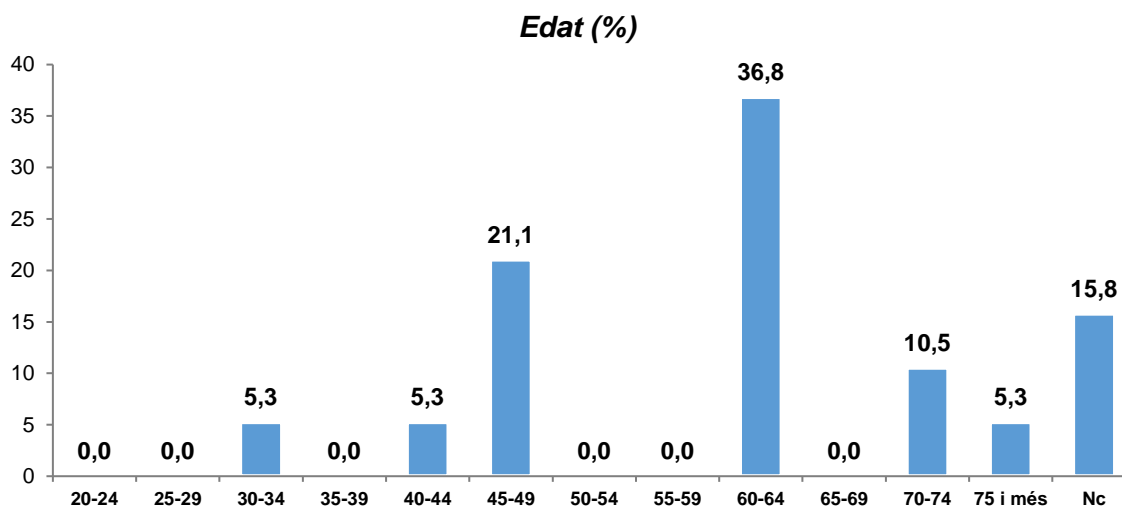
L'avaluació s'ha realitzat mitjançant un qüestionari anònim amb diverses preguntes:

a) 10 preguntes relatives a descriure el perfil de la persona participant (sexe, edat, lloc de la sessió, lloc de naixement, municipi de residència, situació laboral i sector d'activitat, nivell formatiu i relació amb entitat associativa);

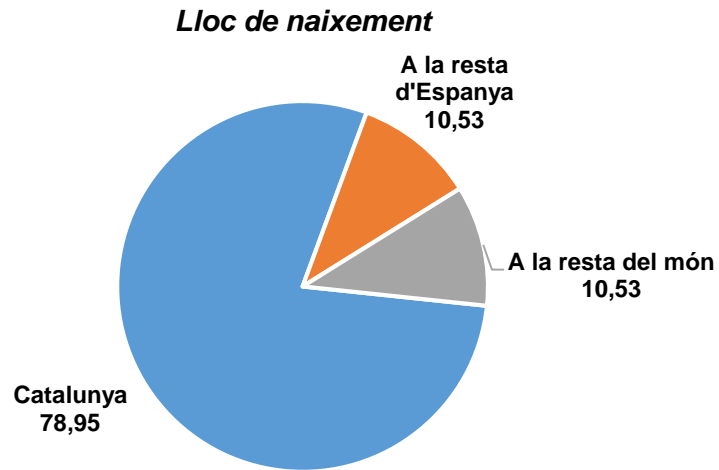
b) 22 valoracions sobre la sessió participativa, el canal mitjançant el qual s'han assabentat de la convocatòria i l'opció de fer comentaris finals. En l'apartat de les valoracions s'ha utilitzat una escala de quatre punts (molt, bastant, poc i gens).

4.1. PERFIL DE LES PERSONES PARTICIPANTS

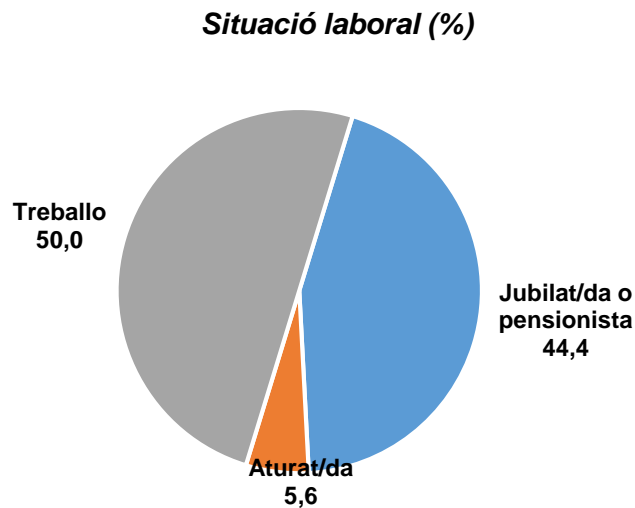
A la sessió han participat més homes (63,2%) que dones (25%), amb una mitjana d'edat de les persones assistents de 57,6 anys.



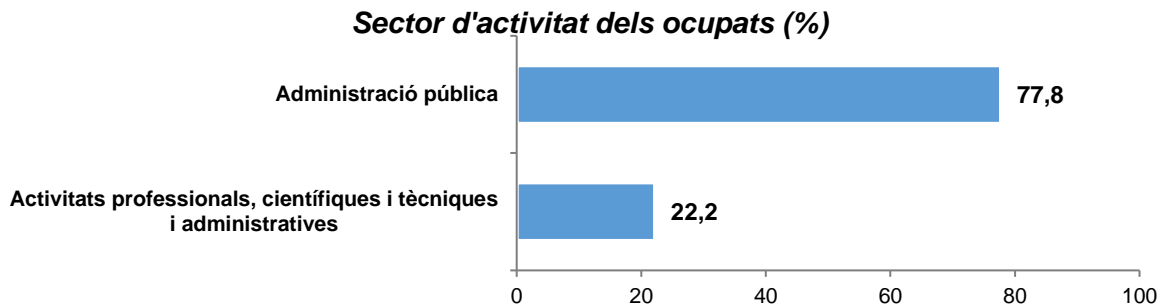
Les persones assistents, majoritàriament, són nascudes a Catalunya (78,9%). Entre la resta, el 10,5% han nascut a la resta d'Espanya, el 10,5% a la resta del món.



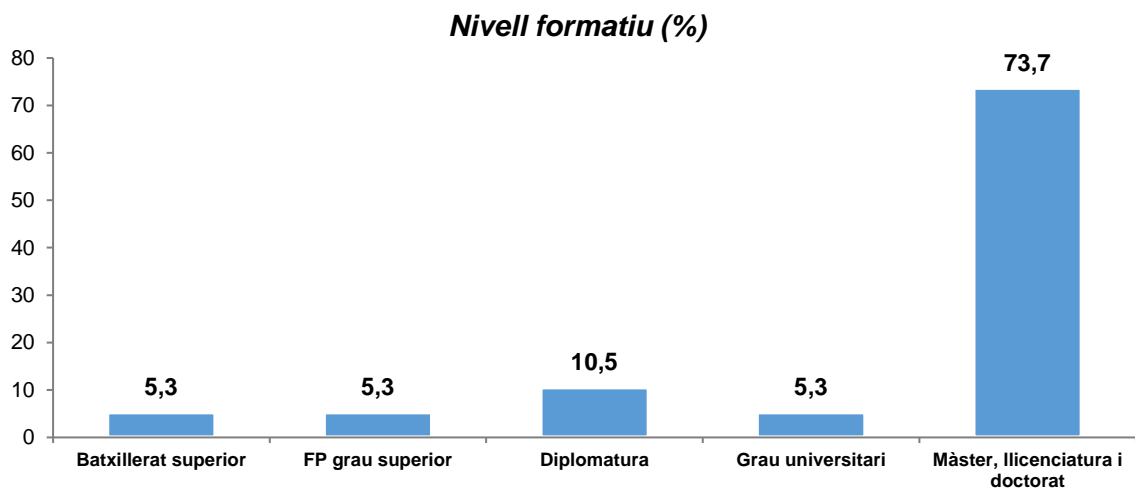
En relació a la situació laboral, el 50,0% de les persones assistents estan ocupades, i en la seva totalitat ho fan treballant per compte d'altri.



Per sectors d'activitat, el 77,8% està treballant en l'àmbit de l'Administració Pública i el 22,2% restant en activitats professionals, científiques i tècniques i administratives.



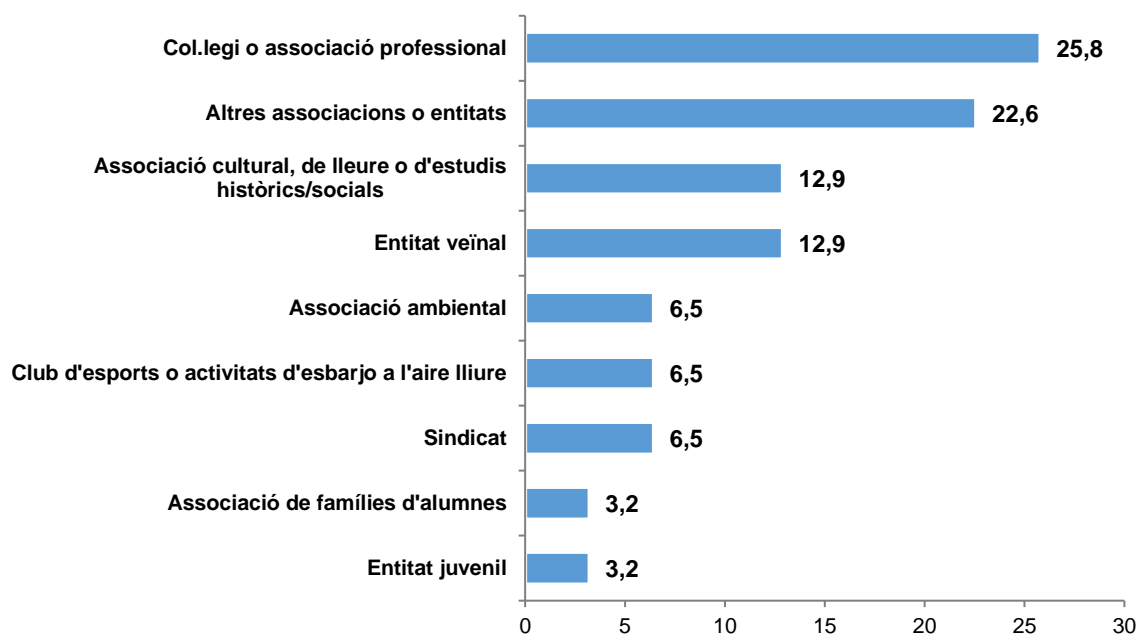
Majoritàriament, les persones assistents tenen un nivell formatiu superior, amb estudis de màster, llicenciatura i/o doctorat (73,7%), grau universitari (5,3%) o diplomatura (10,5%).



En relació a la afiliació a entitats o associacions a les que pertanyen els participants, el 25,8% pertanyen a un col·legi o associació professional, el 22,6% provenen d'altres associacions o entitats i un 12,9% a associacions culturals, de lleure o d'estudis històrics i/o socials. En el mateix percentatge pertanyen a entitats veïnals.

En un 6,5% respectivament, els participants provenen d'un sindicat o d'una associació ambiental o d'un club d'esports o activitats d'esbarjo a l'aire lliure. Per últim, en un 3,2% pertanyen a associacions de famílies d'alumnes i, en el mateix percentatge, a entitats juvenils.

Afiliació a entitats o associacions (%)



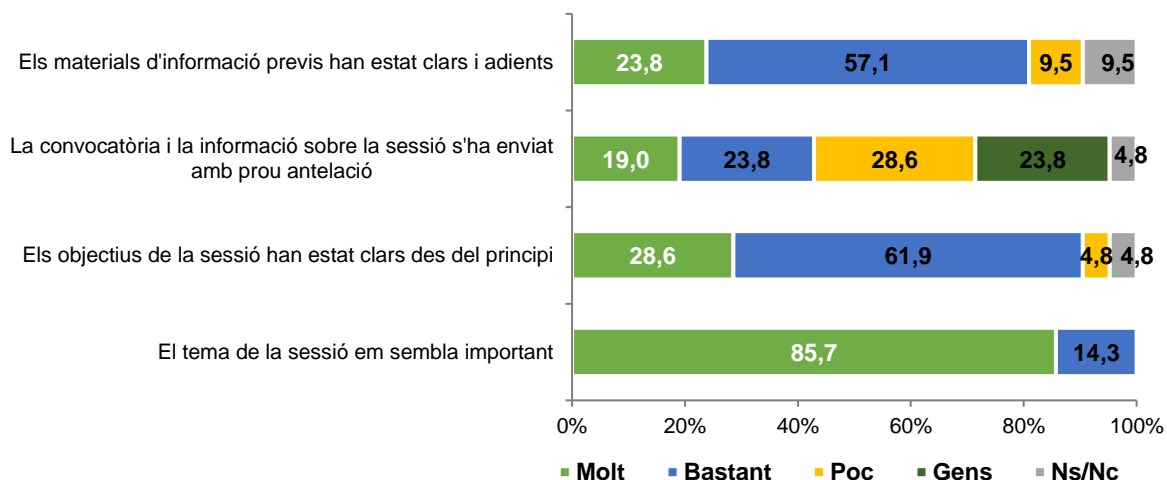
4.2. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LA PREPARACIÓ DE LA SESSIÓ

Un cop tractat el perfil de les persones assistents, a continuació s'avalua la sessió realitzada des de diferents perspectives: la seva preparació, l'execució, les expectatives dels assistents, i una valoració general.

L'objectiu de les preguntes de valoració del qüestionari ha estat poder millorar la pràctica participativa en relació al funcionament de les sessions en relació a quatre aspectes: a) la preparació de les sessions, b) l'execució de les sessions informatives i els tallers, c) les expectatives respecte els resultats assolits i d) la valoració general en relació a la sessió.

La valoració de la preparació de la sessió és força bona, en la mesura que la totalitat de les persones assistents considera important (molt i bastant) el tema de la sessió (100%). També hi ha acord majoritari en valorar la claredat dels objectius (90,5%) i la claredat i idoneïtat del materials d'informació previs (81,0%). Per contra, i pel que fa a l'antelació de la convocatòria i la antelació de l'enviament de la informació, són aspectes millorables, en la mesura que el 52,4% ho valora com a poc o gens d'antelació.

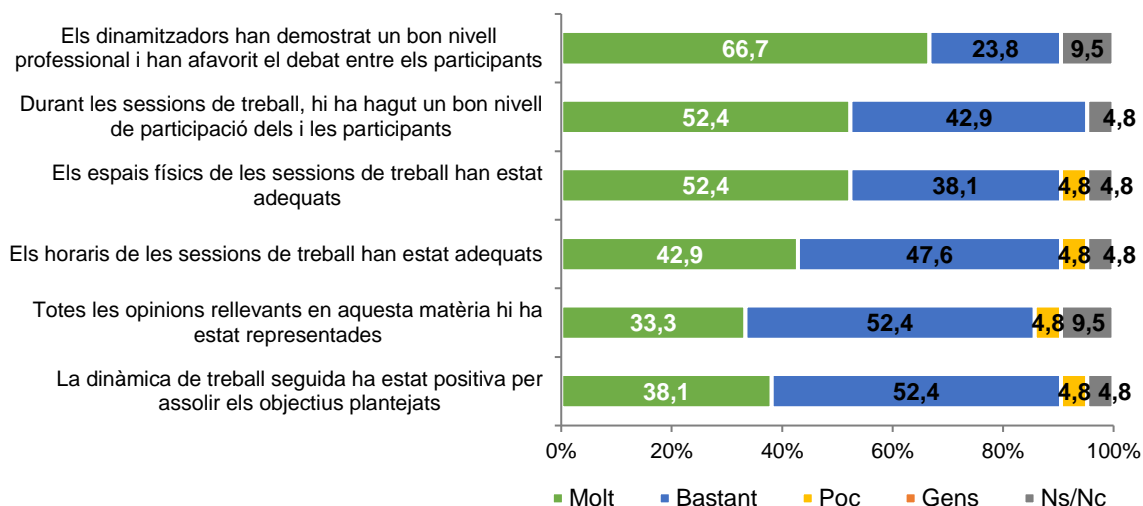
Valoració de la preparació de la sessió (% acord)



4.3. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A L'EXECUCIÓ DEL TALLER PARTICIPATIU

En el conjunt d'aspectes referents a l'execució del taller, les valoracions són força positives. Els aspectes amb un major grau d'acord són, en percentatge agregat de molt i bastant d'acord, el bon nivell de participació dels i les participants (95,2%), la professionalitat de l'equip dinamitzador per afavorir el debat, l'adequació de la dinàmica de treball per assolir els objectius, així com la idoneïtat dels horaris i els espais (90,5%) respectivament. En menor mesura, tot i que també amb un acord majoritari (molt i bastant agregats), el 85,7% considera que totes es opinions rellevants ne aquest matreia hi han estat representades.

Valoració sobre l'execució de la sessió i el taller participatiu (% acord)

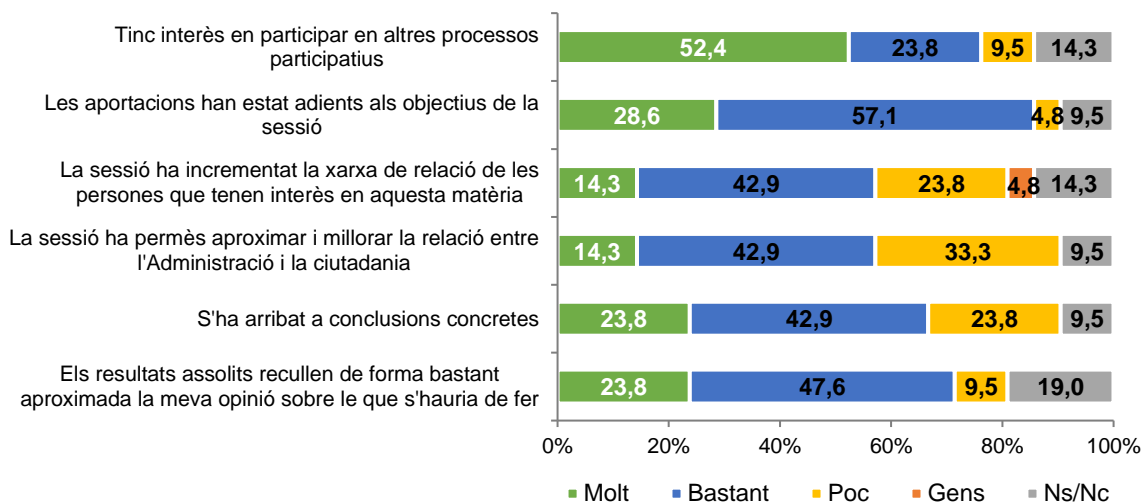


4.4. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LES EXPECTATIVES RESPECTE DELS RESULTATS DEL TALLER PARTICIPATIU

En conjunt, les persones assistents consideren que s'han assolit les expectatives amb els resultats de la sessió, si bé cal destacar alguns matisos. En primer lloc, hi ha un ampli acord en considerar que les aportacions han estat adients als objectius de la sessió (85,7%) que tenen interès en participar en altres sessions (76,2%) i que els resultats assolits reflecteixen l'opinió de les persones participants (71,4%).

Comparativament, dues tercers parts dels participants consideren que s'ha arribat a conclusions concretes amb la sessió (66,7%), i pel que fa a si la sessió ha permès aproximar i millorar la relació entre l'Administració i la ciutadania, només una de cada dues persones recolza aquesta valoració (57,1%).

Valoració sobre les expectatives dels resultats de la sessió (% acord)



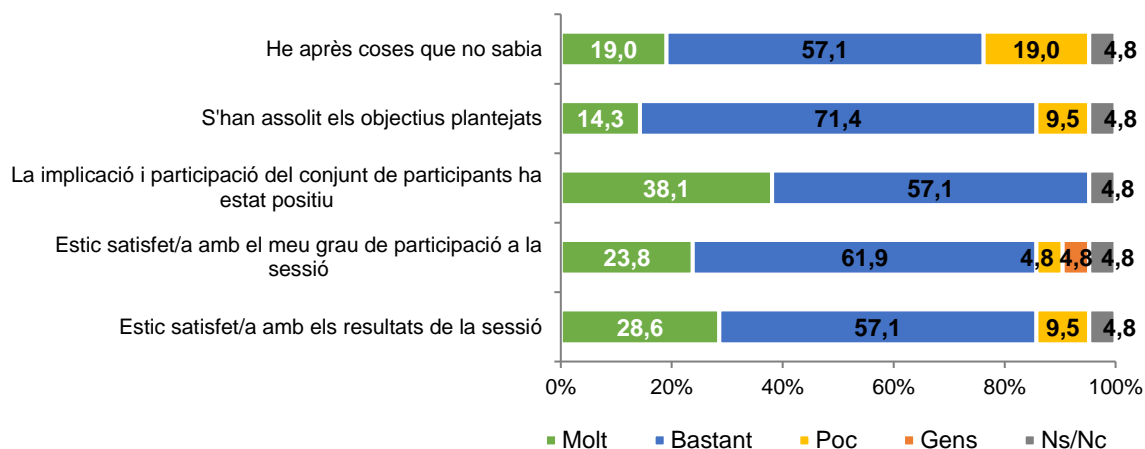
4.5. VALORACIÓ GENERAL

En conjunt, la valoració general de la sessió és positiva. Destaca en primer lloc, la implicació i participació del grup (95,2% entre molt i bastant d'acord), seguit de la satisfacció personal amb el grau de participació a la sessió i la satisfacció amb els resultats al finalitzar la sessió (85,7%) respectivament.

Es rellevant també el fet que el 85,7% dels participants estan bastant o molt d'acord en què a la sessió s'han assolit els objectius plantejats.

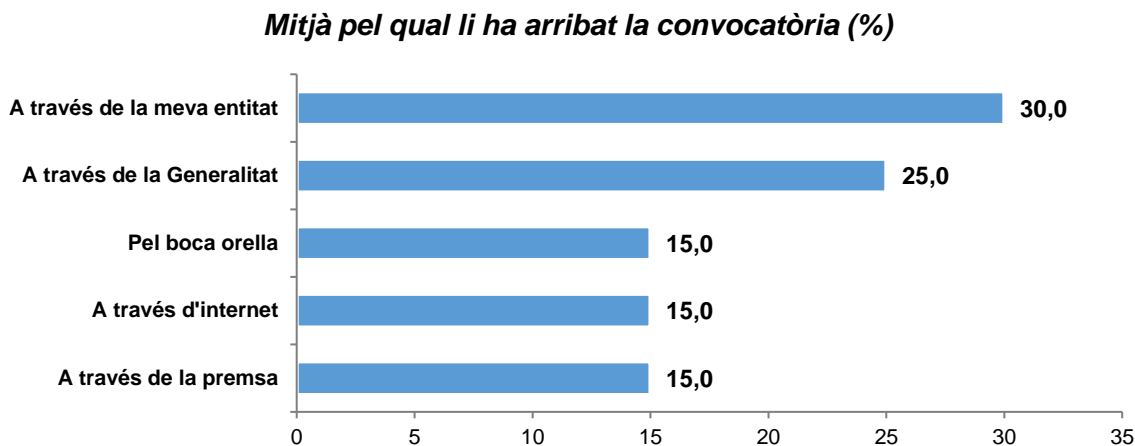
Per últim, tres de cada quatre participants es mostra d'acord en el fet que amb l'assistència a la sessió ha après coses que no sabien abans de la mateixa (76,2%).

Valoració general (% acord)



4.6. COMUNICACIÓ

Al 55,0% dels participants la convocatòria els ha arribat ja sigui a través de l'entitat a la qual pertanyen (30,0%) o a través de la Generalitat de Catalunya (25,0%). A la resta, els ha arribat pel boca orella, per internet o per la premsa (15,0%).



4.7. OBSERVACIONS DE LES PERSONES PARTICIPANTS

Els qüestionaris han permès afegir observacions i comentaris entorn als diferents apartats valorats. A continuació, es reproduïxen les aportacions individuals dels diferents assistents agrupades per temàtiques.

Milliores el la preparació i execució de les sessions

- Delimitar clarament l'objecte de debat per evitar dispersió.
- Limitar els temps d'explicació de cada participant.
- Preguntar a cada persona per donar el torn de paraula i digui el que vulgui dir.
- Anotar-ho tot, encara que no sembli important.
- Fer més difusió.

Valoració general

- Pensava que la jornada estava pensada més aviat cap a l'acompliment del codi ètic i s'ha parlat més de temes de corrupció dels quals no en tinc cap coneixement i crec que és d'un àmbit més legislatiu
- La temperatura de la sala ha estat freda i el temps llarg.
- Agraïments (2 participants).